



**Proximité France
Coopérative**

RAPPORT RSE 2024

Commerçants **autrement**

SOMMAIRE

EDITO	03
1 - NOTRE MODÈLE D’AFFAIRES	04
Notre identité	05
Notre organisation	05
Notre rôle	06
Notre modèle d'affaires	08
2 - NOS GRANDS ENJEUX RSE	11
Risques et opportunités	12
3 - NOS ENGAGEMENTS AU REGARD DE NOS GRANDS EUJEUX RSE	17
1.Engagements sociaux	19
2.Engagements environnementaux	32
3.Engagements sociétaux	42
4 - TABLEAU DE SYNTHÈSE DES INDICATEURS	50
5 - THÉMATIQUES ÉCARTÉES	51
6 - NOTE METHODOLOGIQUE	52
7 - RAPPORT DE L’AUDITEUR INDÉPENDANT	55
8 - ANNEXE	61

Deuxième rapport RSE pour la Coopérative. Notre responsabilité en tant qu'acteur de l'économie locale, départementale, régionale nous impose d'entamer durablement un chemin vertueux en matière sociétale comme environnementale.

L'année 2024 a été marquée par différentes actions qui posent notre ambition :

- L'ouverture de l'entrepôt de Saint-Jean-sur-Veyle, certifié BREEAM Very Good. La toiture est dotée d'une installation photovoltaïque sur 6000m². Le concept "Autonom" mis en place permet de renforcer l'autonomie énergétique du site. Les espaces verts sont entretenus par de l'éco pâturage.
- Sur le site d'Entraigues-sur-la-Sorgue, le chantier photovoltaïque a débuté et sera pleinement opérationnel à partir du premier semestre 2025.
- Des actions symboliques ont été engagées avec l'appui des collaborateurs de la Coopérative : nettoyage de la ZAC du Plan en bénévolat dans le cadre de la journée mondiale du nettoyage de la planète, opérations pour Octobre Rose et Movember, don de jouets pour les enfants pour la fin d'année.

- 6 projets associatifs s'inscrivant dans l'ambition RSE d'U Proximité France ont été soutenus financièrement. Portés par l'appui des collaborateurs comme ambassadeurs locaux de la Coopérative, UPF souhaite porter sa contribution à la prise de conscience de l'enjeu environnemental et sociétal dans le Vaucluse et dans l'Ain.

Les actions et postures de la Coopérative portent la sincérité d'un engagement progressif, adaptable, ajustable à la taille de notre empreinte. Seconde entreprise du Vaucluse avec une emprise sur le transport, la formation professionnelle, le pacte social s'adaptant aux catégories et statuts de nos collaborateurs.

Un modèle structurant et pérenne à l'intérêt de nos Coopérateurs, dont nous assumons l'engagement constant d'un haut service de qualité pour leur permettre de répondre de façon responsable aux attentes des consommateurs d'aujourd'hui et de demain.



Karen RICHARD
Présidente Directrice Générale



Christophe GUIGNES
Directeur Général

1

NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

Notre identité

Notre organisation

Notre rôle

Notre modèle d'affaires

1 - NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

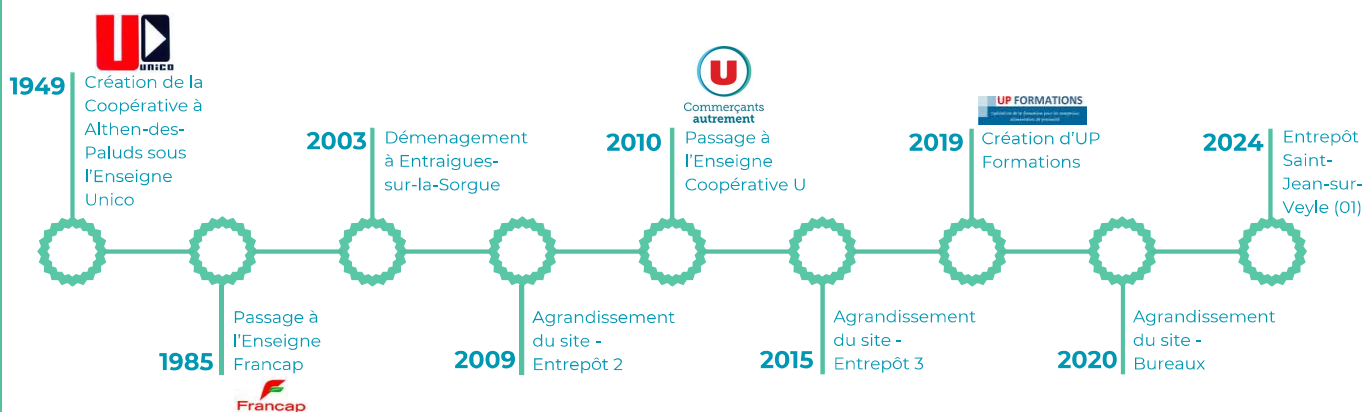
NOTRE IDENTITÉ

U Proximité France (UPF) est un groupement de commerçants indépendants, associé à Coopérative U comme Centrale de Proximité. Nos commerçants, les Coopérateurs, ont choisi d'unifier leurs forces au sein de sociétés coopératives de commerçants détaillants tout en poursuivant en toute indépendance le développement de leurs activités.

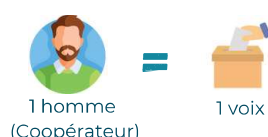
Une coopérative au service de ses Coopérateurs

Chaque jour, la Coopérative U Proximité France assure le meilleur service à ses Coopérateurs, pour contribuer à leur croissance, leur pérennité et leur rentabilité à long terme. Pour cela, U Proximité France met à disposition de ses Associés de nombreux services pour répondre à leurs besoins : Commerce et Marketing, Développement, QHSE, Supply Chain, Formation, etc.

NOTRE HISTOIRE



NOTRE ORGANISATION



UPF est une structure coopérative. Ce modèle d'organisation moderne permet de concilier :

- la puissance, à travers le regroupement de Femmes et d'Hommes ;
- la proximité, grâce à la nature même des entrepreneurs indépendants.

C'est un mode d'organisation démocratique puisqu'il repose sur un principe d'égalité : chaque Coopérateur, quelle que soit la taille de son point de vente et le chiffre d'affaires qu'il représente, a le même poids dans les votes qui définissent la stratégie de la Coopérative.

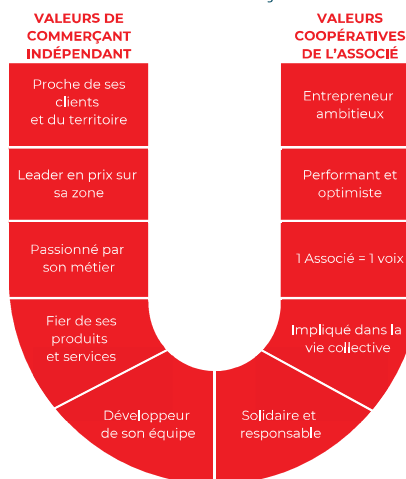
NOTRE MODÈLE DE FONCTIONNEMENT : LE "BINÔMAT"

Opérationnellement, la gouvernance de la Coopérative s'exerce via un réseau d'instances de travail animées chacune par un "binôme" alliant un Coopérateur impliqué et un collaborateur salarié d'U Proximité France par service (le "Permanent"), sélectionnés chacun pour leur savoir-faire respectif et en charge de décliner et enrichir la stratégie de la

Coopérative dans leur domaine d'expertise, au bénéfice de la collectivité. En effet, la Coopérative a pour mission de mettre en commun des moyens et de développer les compétences au service de l'activité de ses membres. Notre organisation implique que le Coopérateur participe de manière étroite et permanente à la vie de la Coopérative.

NOS VALEURS

Nous partageons des valeurs communes avec la Coopérative U et en particulier par le verbatim "commerçants autrement".



U Proximité France porte également des valeurs qui lui sont propres et qui ont été choisies par l'ensemble des collaborateurs présents dans la société. Chacun des salariés s'engage à faire vivre ces valeurs dans ses gestes et ses actions au quotidien :

Respect : attitude qui consiste à connaître, considérer, accepter et apprécier la valeur propre de l'autre.

Équité : qualité consistant à attribuer à chacun ce qui lui est dû, par référence au traitement juste et impartial.

Esprit d'équipe : capacité d'une personne à participer à l'atteinte d'un objectif commun, à collaborer avec les autres, à privilégier la réussite du collectif plutôt que sa réussite personnelle.

Confiance : ferme assurance envers les qualités professionnelles et morales de quelqu'un, savoir que l'on peut s'y fier.

Transparence : pratique sociale guidée par la sincérité et l'accessibilité de l'information. C'est aussi le souci de rendre compte d'une activité, de reconnaître ses erreurs, de ne pas dissimuler.

NOTRE RÔLE

En accord avec le rôle défini par Coopérative U et adapté à Coopérative U Proximité France

Une coopérative de commerçants indépendants adaptée aux petites et moyennes surfaces de proximité

Vision : Le commerce de proximité est celui qui conduit à une proximité d'attentions, d'intérêts et de valeurs avec ses clients.

Mission : Proposer une alternative aux pratiques traditionnelles de la grande distribution en privilégiant l'humain, le lien local et un système de valeurs plus responsable.

Ambition : Être le commerçant préféré des Français ancré dans la vie locale.

Valeurs : Le primat de l'humain. L'hyper-proximité. Le sens du collectif. La responsabilité. L'entrepreneuriat.

Des moyens mutualisés au service du commerce U

En accord avec le rôle défini par Coopérative U et adapté à Coopérative U Proximité France

Fournir aux Coopérateurs du réseau U Proximité France des moyens et outils qui permettent à chaque Coopérateur de développer son activité commerciale et d'incarner la vision du commerce défini par Coopérative U qui regroupe les Coopératives régionales associées : Ouest - Nord Ouest - Est - Sud - Coop Atlantique - Coop de Picardie Normandie - Coopérative U Proximité France.

Notre mission Coopérative U Proximité France

En accord avec le rôle défini par la Coopérative U et adapté à la Coopérative U Proximité France

Notre engagement vis-à-vis des Coopérateurs et des collaborateurs :



PÉRIMÈTRE DU REPORTING

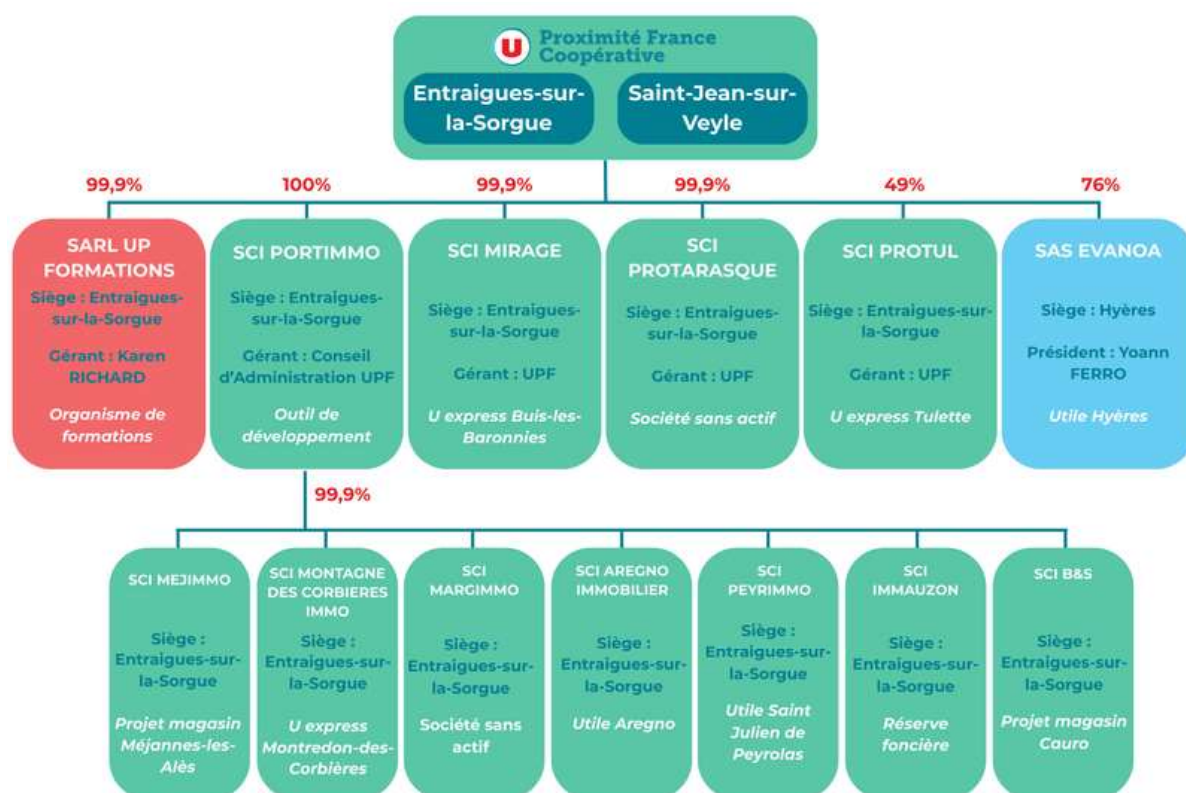
La Déclaration de Performance extra-financière porte sur l'ensemble des sociétés pour lesquelles la société établit des comptes consolidés. Par convention d'écriture, cet ensemble consolidé est désigné par les termes "U Proximité France" dans la suite de la déclaration. Lorsque les informations communiquées révèlent exclusivement de l'une ou l'autre des sociétés, celle-ci est explicitement désignée.

Au 31/12/2024, l'ensemble "U Proximité France" comprend les sociétés suivantes :

- La Coopérative U Proximité France, représentée par deux sites logistiques l'un à Entraigues-sur-la-Sorgue (84), d'une superficie de 60 000 m² d'entrepôts répartis sur différentes activités : le sec, le frais, le surgelé ainsi que des bureaux pour les postes administratifs.

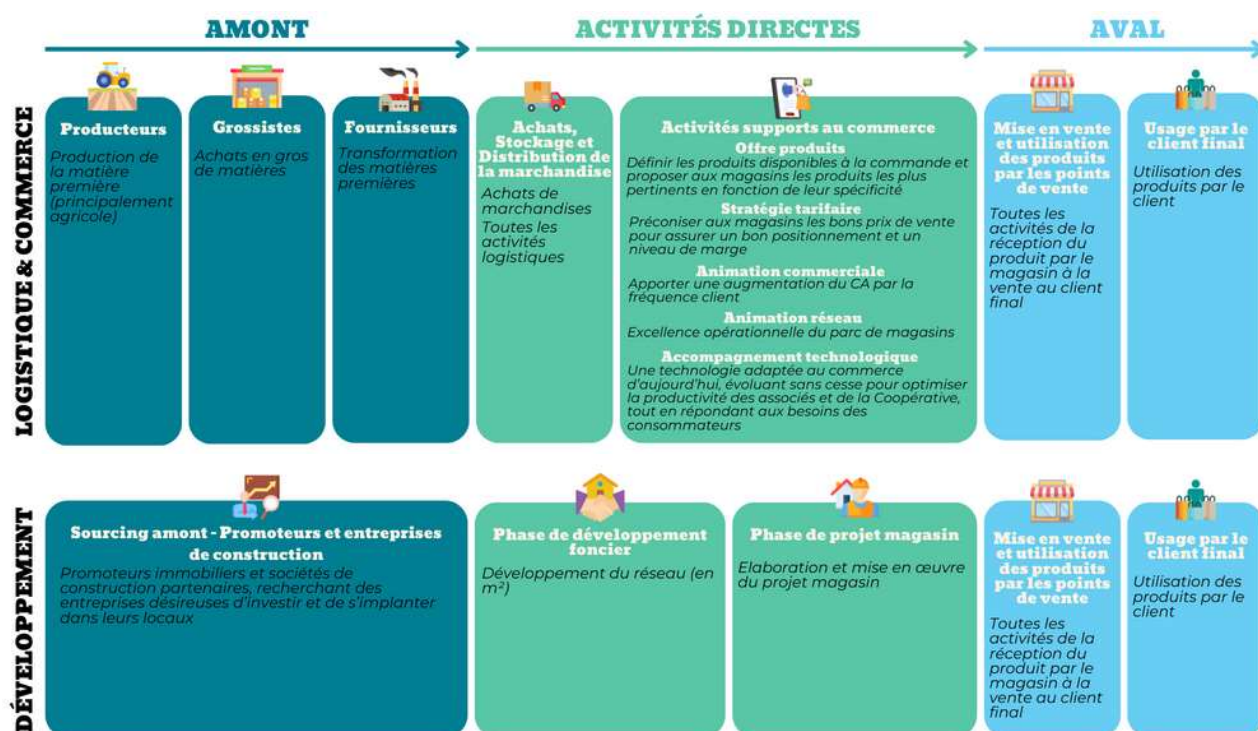
Et le second, situé à Saint-Jean-sur-Veyre (01) avec une superficie de 31 000m² reprenant les mêmes activités.

- UP Formations, l'organisme de formation d'U Proximité France localisé au siège à Entraigues-sur-la-Sorgue (84).
- PORTIMMO, outil de développement d'U Proximité France, accompagne certains nouveaux projets magasins pour acheter les murs, terrains, etc. et détient les SCI listées ci-dessous. Avant la création de PORTIMMO en 2017, UPF déployait déjà cette stratégie d'accompagnement de projets comme pour les SCI PROTUL, PROTHEN, PROTARASQUE et MIRAGE. La SAS EVANOA est une société d'exploitation filiale propriétaire du magasin Utile à Hyères repris à la barre depuis septembre 2024.



Les indicateurs de la DPEF 2024 concernent uniquement la Coopérative U Proximité France. Du fait de leur taille non significative par rapport à UPF, les filiales ne sont pas prises en compte dans le calcul des indicateurs. UP Formations est uniquement intégré dans le calcul de l'effectif en ETP et en CDI afin de vérifier si la Coopérative est soumise à la réalisation de la DPEF dans un cadre réglementaire et dans quelques indicateurs environnementaux. Les 12 magasins cités ci-dessus ont été identifiés non représentatifs face au nombre total de 411 magasins dans la Coopérative.

NOTRE CHAÎNE DE VALEUR



NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

U Proximité France repose sur un modèle coopératif qui favorise la mutualisation des coûts et un accompagnement personnalisé des magasins de proximité. Son modèle d'affaires s'articule autour de l'activité de centrale d'achats, d'un réseau de fournisseurs nationaux et locaux, ainsi que d'une logistique optimisée de proximité permettant d'assurer l'approvisionnement des points de vente. La Coopérative soutient ses adhérents en leur proposant des services techniques, un appui au développement et des outils marketing pour renforcer leur compétitivité.

Les magasins indépendants, sous les enseignes Utile et U express, bénéficient d'un accompagnement spécifique incluant des conditions d'achats optimisées, une aide à l'investissement, une animation commerciale et des formations adaptées à leur activité via UP Formations.

L'offre de services couvre également la gestion logistique, le support informatique et l'amélioration de la performance économique des points de vente.

Les cotisations sont également une part importante des revenus et se divisent en deux catégories. La première représente les cotisations fixes servant à payer les frais de fonctionnement de la Coopérative (les factures, la masse salariale, etc.). La seconde, les cotisations variables, calculées en fonction des achats de marchandises réalisés par le Coopérateur, sachant que le prix d'achat et le prix de cession sont identiques.

Les prestations de transport sont également facturées, suivant les achats transportés sans notion de distance, aux Coopérateurs et sont réalisées par des transporteurs partenaires.



SES CHIFFRES CLÉS

2 sites logistiques :
91 000 m²
d'entrepôt
 Entraigues : **60 000 m²**
 Saint-Jean : **31 000 m²**

2ème entreprise
du Vaucluse
 en chiffre d'affaires

Répartition sur le territoire :
150 168 m²
 m² U express : **42 202 m²**
 m² Utile : **107 966 m²**

609 millions
d'euros
 de chiffre d'affaires

54 U express
357 Utile

2 400
 emplois dans le réseau
6 millions
 de clients

Nos ressources

Notre création de valeur

629
 collaborateurs



348
 associés

Capital humain

70,6%
 de collaborateurs formés

135 métiers
 chez UPF

30 000 m²
 d'entrepôt frais et
 surgelé

61 000 m²
 d'entrepôt sec

22 000 références

Capital industriel

210 086 tonnes
 de marchandises livrées aux magasins



Capitaux propres
53 M€

Trésorerie
18 M€

Capital financier

CA Magasins
1,13 milliard €

CA Coopérative
609 M€

Ressources consommées

8,8 GWh
 d'électricité

6 674 m³
 d'eau

Capital environnemental

85%
 de déchets valorisés



Nombre d'emplois en France
env 3 000 emplois



Capital sociétal

652 023 €
 de dons à la Banque alimentaire

94 311
 paniers anti-gaspi sauvés en magasin

2

NOS GRANDS ENJEUX RSE

Risques et opportunités

2 - NOS GRANDS ENJEUX RSE

En 2023, les interviews de notre Présidente, de notre Directeur Général, de nos principales Directions (Commerce & Marketing, Développement, Système d'informations, Secrétariat Général, Ressources Humaines et Supply Chain) ainsi que certains membres de notre Conseil d'Administration nous ont permis d'établir une cartographie détaillée de nos risques et opportunités liés aux enjeux auxquels UPF est soumis dans le cadre de la DPEF.

Afin de simplifier la lecture de cette cartographie :

- Les deux matrices ci-dessous reprennent le niveau de criticité et de probabilité pour chaque risque ;

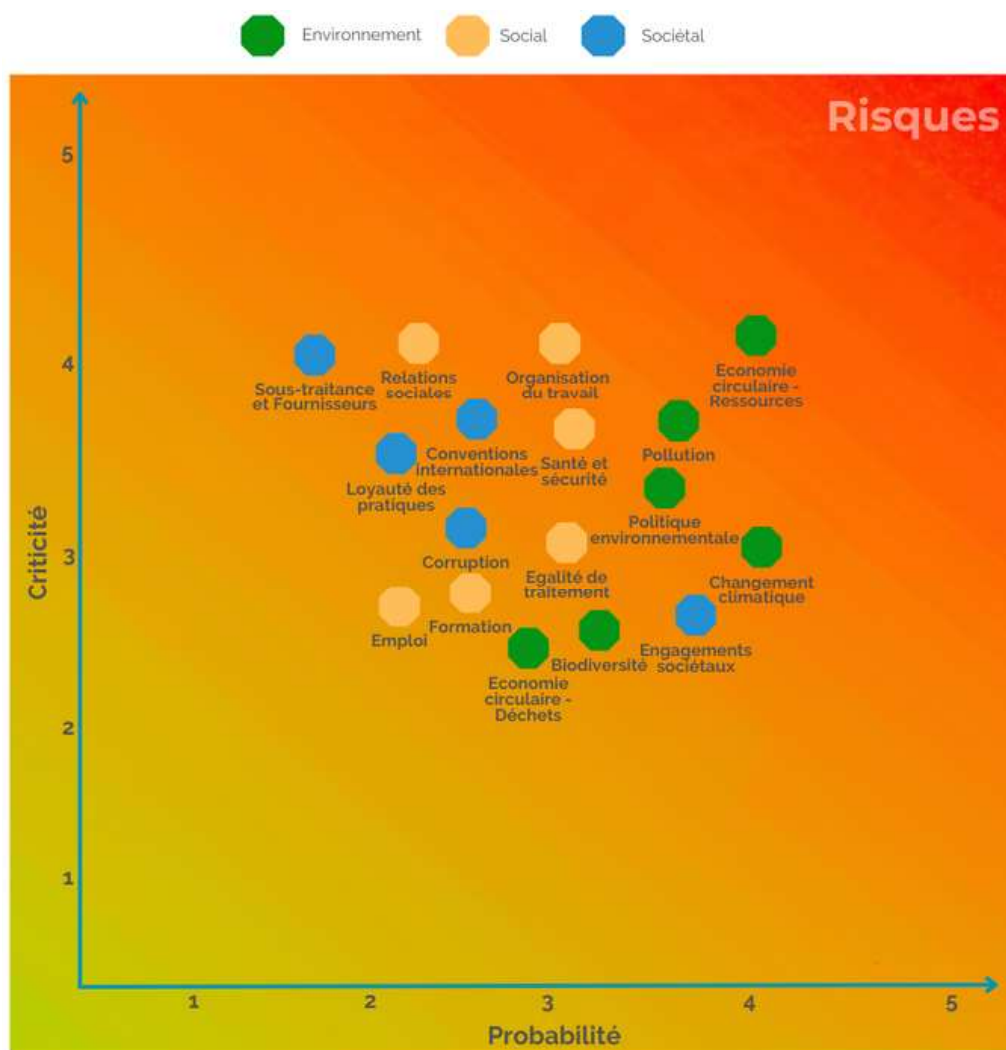
et le niveau de probabilité et d'impact pour les opportunités ;

- Ainsi que le détail de chaque risque et opportunité matériel.

En annexe, vous trouverez la cartographie complète des risques et opportunités pour U Proximité France, ci-dessous uniquement les risques et opportunités matériels sont listés.

En 2024, cette analyse de risques et opportunités a été mise à jour pour notre DPEF 2024 afin de prendre en compte toutes les entités du périmètre car cette année l'exercice se fait dans un cadre réglementaire. Les éléments modifiés entre 2023 et 2024 sont identifiés par un * en annexe.

MATRICE DES RISQUES



Thème	Risques	Commentaires
Emploi	- Difficulté à recruter et pérenniser les emplois	Turnover important et activité saisonnière induisant des pics de recrutement. Difficultés à recruter pour le nouvel entrepôt de Saint Jean sur Veyle.
Organisation du travail	- Augmentation des accidents de travail et des maladies professionnelles	Nombreux accidents de travail chez UPF (au-dessus de la moyenne du secteur).
	- Déséquilibre entre la productivité et la nécessité d'une qualité de vie au travail	Important pour UPF de proposer un équilibre entre la qualité de vie au travail et la productivité.
Santé et sécurité	- Détérioration des conditions de vie au travail	Important pour UPF de proposer de bonnes conditions de vie au travail.
	- Augmentation des accidents de travail et des maladies professionnelles	Nombreux accidents de travail chez UPF (au-dessus de la moyenne du secteur).
	- Engagement de la responsabilité civile et/ou pénale de l'employeur et de ses salariés	Volonté forte d'UPF de limiter les accidents de travail impliquant la responsabilité pénale et/ou civile de l'employeur et des salariés.
Relations sociales	- Tensions avec les représentants du personnel	Importance de garder un climat social stable.
	- Incompréhensions sociales pouvant mener à des mouvements sociaux	Importance de garder un climat social stable.
	- Inadaptation de l'entreprise aux aspirations sociétales et générationnelles	Répondre aux attentes des jeunes générations et proposer des solutions innovantes afin de les attirer et de les fidéliser.
Formation	- Déficit et obsolescence des compétences des collaborateurs	Permettre aux collaborateurs de faire évoluer leurs compétences en accord avec les compétences nécessaires au développement de la Coopérative.
	- Démotivation des collaborateurs dans leur carrière	Permettre aux collaborateurs de monter en compétence et d'évoluer au sein de l'entreprise.
Egalité de traitement	- Inégalités des chances	Limiter l'inégalité des chances au sein d'UPF.
Politique générale en matière environnementale	- Contribution au réchauffement climatique	L'activité d'UPF, le transport de marchandises vers les magasins notamment, contribue au réchauffement climatique.
	- Pollution	L'activité d'UPF, le transport de marchandises vers les magasins notamment, est polluante.
	- Impacts financiers : difficultés à obtenir des financements	UPF fait appel à de nombreux financements pour son développement sur le territoire notamment avec le deuxième entrepôt à Saint-Jean-sur-Veyle, l'installation des panneaux photovoltaïques sur le site d'Entraigues et le développement des m² des magasins.
Pollution	- Pollution	L'activité d'UPF, le transport de marchandises vers les magasins notamment est polluante et la production des marchandises vendus par UPF induit des pollutions dans la chaîne de valeur.
	- Dépendance aux énergies fossiles (transport de marchandises : activité principale de l'entreprise)	Une étude sur les solutions alternatives existantes a été réalisée mais aucune n'est soutenable par UPF et répond à nos besoins. Des actions sont en place pour optimiser le transport : optimisation des tournées, taux de remplissage des camions, etc. Mise en place prochaine d'un TMS.
	- Nuisances des camions dans les centres villes (contraintes à respecter sur taille du camion, heure de passage, etc.)	La majorité de nos magasins étant situés dans des zones urbaines, de nombreuses contraintes nous sont imposées sur ces sujets.
Economie circulaire - déchets	- Produire des déchets inutiles	Concerne le traitement des déchets sur le site et non les emballages associés à nos produits qui font partie du périmètre de la Coopérative U.
	- Gaspillage des ressources	Notre activité peut entraîner du gaspillage alimentaire. Des actions sont en place avec la Banque Alimentaire et des déstockeurs afin de limiter le gaspillage.
Economie circulaire - ressources	- Accroissement du réchauffement climatique	Les consommations sur nos sites (électricité, eau, gazole, etc.) induisent un accroissement du réchauffement climatique.
	- Impact économique du coût et de la disponibilité de l'énergie pour nos activités	Dépendance aux énergies fossiles notamment pour le transport et pour le stockage des marchandises.
Changement climatique	- Contribution au réchauffement climatique	L'activité d'UPF, le transport de marchandises vers les magasins notamment, contribue au réchauffement climatique.
	- Pollution	L'activité d'UPF, le transport de marchandises vers les magasins notamment, est polluante.
Biodiversité	- Artificialisation des sols	La construction de l'entrepôt de Saint Jean sur Veyle induit une artificialisation des sols ainsi que le développement des magasins sur le territoire.
Engagements sociétaux en faveur DD	- Perte d'attractivité de la Coopérative	Nuire à l'image de l'entreprise vis-à-vis des différentes parties prenantes et impact négatif sur le recrutement.
Sous-traitance - Fournisseurs	- Atteinte à la réputation de l'entreprise	Nuire à l'image de l'entreprise.

Thème	Risques	Commentaires
Loyauté des pratiques	- Atteinte à la réputation de l'entreprise	Nuire à l'image de l'entreprise.
	- Responsabilité morale de l'entreprise vis-à-vis du consommateur	Une politique autour de la gestion des alertes produits est en place afin de garantir à nos clients, une qualité et une sécurité certaine de nos produits. En effet, des pénalités financières sont adressées aux associés qui ne respecteraient pas cette politique.
Corruption	- Non respect de la réglementation	En cas de non respect, UPF peut recevoir des sanctions financières.
Conventions fondamentales	- Non respect de la réglementation	En cas de non respect, UPF peut recevoir des sanctions financières.

MATRICE DES OPPORTUNITÉS

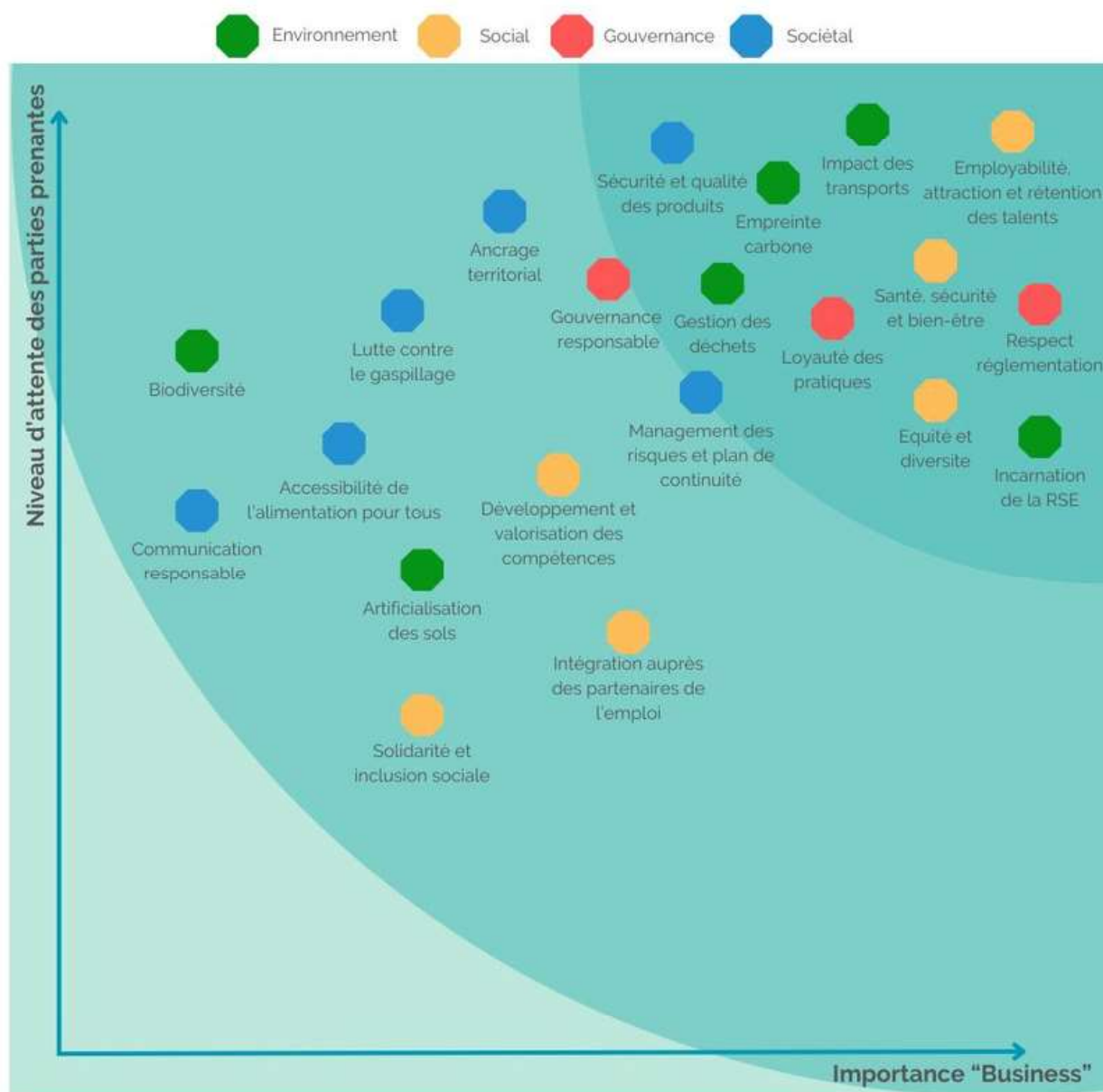


Thème	Opportunités	Commentaires
Emploi	- Employabilité, attraction et rétention des talents	Limiter le turnover et pérenniser les emplois.
Organisation du travail	- Attraction et fidélisation des salariés	Limiter le turnover et pérenniser les emplois.
Santé et sécurité	- Prévention pour la santé et la sécurité au travail	Inculquer aux collaborateurs l'importance de la santé et la sécurité au travail et mettre en place des actions pour offrir un environnement de travail sûr.
Relations sociales	- Attractivité de l'entreprise et renforcement de l'engagement des collaborateurs	Faire connaître UPF (communication externe) et faire adhérer les collaborateurs aux valeurs d'UPF (communication interne) sur les deux sites.
Formation	- Développement et valorisation des compétences	Permettre aux collaborateurs de faire évoluer leurs compétences.
	- Amélioration de la performance	Permettre aux collaborateurs de développer leurs compétences et d'être plus performants.
	- Possibilité de mobilités internes horizontales et verticales	Fidéliser et faire évoluer les collaborateurs et limiter les postes vacants.

Thème	Opportunités	Commentaires
Egalité de traitement	- Equité et inclusion sociale	Favoriser l'équité et l'inclusion sociale.
	- Lutter contre les discriminations	Limiter l'inégalité des chances.
Politique générale en matière environnementale	- Réduire notre impact sur l'environnement	Mise en place d'actions pour limiter notre impact sur l'environnement.
	- Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux environnementaux	Sensibiliser les collaborateurs à l'environnement au sein de l'entreprise et dans leurs missions. Mise en place d'un groupe de travail RSE.
Pollution	- Réduire les émissions de GES liées à nos activités	Mesurer nos émissions de gaz à effet de serre afin de les maîtriser et idéalement les diminuer en élaborant une trajectoire carbone.
Economie circulaire - déchets	- Agir pour réduire le gaspillage	Notre activité peut entraîner du gaspillage alimentaire et non alimentaire. Des actions sont en place avec la Banque Alimentaire et des déstockeurs afin de limiter le gaspillage.
Economie circulaire - ressources	- Réduire les émissions de GES liées à nos activités	Mesurer nos émissions de gaz à effet de serre afin de les maîtriser et idéalement les diminuer.
	- Utilisation des surfaces pour produire notre propre énergie	Projet d'installation d'ombrières panneaux photovoltaïques prévue pour l'année 2025.
Changement climatique	- Réduire les émissions de GES liées à nos activités	Mesurer nos émissions de gaz à effet de serre afin de les maîtriser et idéalement les diminuer en élaborant une trajectoire carbone.
Biodiversité	- Améliorer notre impact sur la biodiversité	Limiter l'impact de nos activités sur la biodiversité. Des actions sont en place par Coopérative U sur les produits des marques U.
Engagements sociétaux en faveur du DD	- Amélioration de l'image de l'entreprise	Renforcer nos relations avec nos parties prenantes et identifier leurs attentes en matière de développement durable.
Sous-traitance - Fournisseurs	- Loyauté des pratiques	Éthique vis-à-vis de toutes nos parties prenantes.
Loyauté des pratiques	- Réputation de l'entreprise vis à vis du consommateur	Confiance pour le consommateur.
Corruption	- Loyauté des pratiques	Éthique vis-à-vis de nos parties prenantes.
	- Transparence	Éthique vis-à-vis de nos parties prenantes.
Conventions fondamentales	- Amélioration de l'image de l'entreprise	Renforcer nos relations avec nos parties prenantes.
	- Employabilité, attraction et rétention des talents	Limiter le turnover et pérenniser les emplois.

MATRICE DE MATÉRIALITÉ

En 2023, une matrice de matérialité reprenant les enjeux RSE propres à UPF a également été réalisée. Elle tient compte de la réglementation, de la concurrence et des attentes de nos clients ainsi que celles de nos parties prenantes pertinentes. Sur la base notamment de cette matrice, nous avons construit une démarche RSE qui parle au plus grand nombre et met en avant les enjeux RSE prioritaires pour nous et nos parties prenantes. Les enjeux prioritaires étant identifiés dans la partie en haut à droite.



3

NOS ENGAGEMENTS AU REGARD DE NOS GRANDS ENJEUX RSE

1. Engagements sociaux
2. Engagements environnementaux
3. Engagements sociétaux

NOS ENGAGEMENTS AU REGARD DE NOS GRANDS ENJEUX RSE

Depuis plusieurs années, U Proximité France initie des projets en faveur de la RSE : dispositifs pour améliorer les conditions de travail des collaborateurs et favoriser leur bien-être, politique de gestion des déchets, solidarité au travers de dons à La Banque Alimentaire, etc.

Autant d'initiatives qui ont amené U Proximité France, à intensifier ses engagements et à formaliser une démarche RSE grâce au recrutement d'une personne en charge de la RSE en 2023.

3.1 - ENGAGEMENTS SOCIAUX

La Coopérative connaît une croissance durable et forte depuis 2010. Son effectif est passé de 110 à 629 collaborateurs en quatorze ans. Ce développement, bien que positif pour la Coopérative, a néanmoins entraîné plusieurs éléments de risque pour l'avenir de la Coopérative :

- une saturation de la capacité de productivité,
- une fatigue des collaborateurs entraînant un taux d'accidentologie inconcevable et un absentéisme intolérable,
- des difficultés à recruter malgré les moyens déployés et une base salariale intéressante en comparaison du marché.

UPF a alors cherché le meilleur chemin pour déjouer les aléas du marché et résoudre les contraintes auxquelles la Coopérative est confrontée.

La décision d'un nouveau pacte social est alors apparue indispensable afin de rallier le Conseil d'Administration, les Coopérateurs, les Collaborateurs et la Direction autour d'une vision unique, partagée et tournée vers l'avenir. UPF s'est engagée dans une "révolution" de son modèle social portée par une stratégie Ressources Humaines.

Cette stratégie est conçue comme un levier permettant d'atteindre un équilibre harmonieux entre les impératifs humains, la rentabilité, la pérennité de la Coopérative et d'être le catalyseur de l'amplification des objectifs organisationnels, au sens large, et commerciaux pour son réseau.

Cette approche intégrée permet de renforcer l'engagement des collaborateurs d'UPF, de créer un lien de fidélité avec ses partenaires, d'accompagner et stimuler la performance globale de la Coopérative et du réseau.

L'ambition pour UPF est de devenir, sur le long terme, une entreprise de référence conjuguant l'humain, la performance et l'innovation tout en dynamisant le regard des collaborateurs sur leur Coopérative.

Cette ambition se construit autour de valeurs fortes et incarnées : esprit d'équipe, transparence, équité, confiance et respect. Convaincu que l'un des piliers majeurs de son fonctionnement reste le capital humain, UPF s'engage à favoriser l'intérêt de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail sans opposer la nécessité d'une production et d'une innovation en phase avec les enjeux économiques de la Coopérative.

UPF a intégré une démarche RSE afin de promouvoir des pratiques éthiques, durables et respectueuses des droits de l'Homme. Cela se traduisant par des actions relatives à l'amélioration des conditions de travail, au développement de politiques de diversité et d'inclusion et à l'engagement envers le développement personnel et professionnel de ses collaborateurs.

Pour donner vie à ces ambitions, la politique en matière de Ressources Humaines a pour objectifs de :

- Favoriser l'intérêt de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT),
- Valoriser, reconnaître et récompenser les collaborateurs,
- Soutenir directement les objectifs de croissance de la Coopérative et du réseau,
- Créer et renforcer une culture d'entreprise positive et inclusive,
- Contribuer à la pérennité de la Coopérative et à sa responsabilité sociétale.

En intégrant les dimensions humaines, économiques, commerciales et d'innovation dans sa stratégie Ressources Humaines, UPF crée un écosystème où l'épanouissement des collaborateurs et la performance de la Coopérative se renforcent mutuellement. Cette approche équilibrée permet non seulement de répondre aux défis actuels mais aussi de préparer l'entreprise à un avenir durable et prospère.

NOS RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Au niveau de l'emploi, la difficulté à recruter et pérenniser les emplois, dû au turnover important et à l'activité saisonnière entraînant des pics de recrutement, présente un risque majeur pour UPF mais également une opportunité en favorisant l'employabilité, l'attraction et la rétention des talents pour limiter le turnover.

NOTRE POLITIQUE

La politique RH d'U Proximité France est mobilisée autour des enjeux d'attractivité et de rétention des talents. Pour cela, la Coopérative souhaite déterminer les atouts de sa marque employeur dans les prochains mois. UPF se donne pour objectif de pérenniser les emplois au sein de la Coopérative en augmentant le nombre de Contrats à Durée Indéterminée (CDI) et en limitant les contrats d'intérim.

ACTIONS MENÉES ET INDICATEURS

Pour répondre au besoin de recrutement sur les 135 métiers représentés chez U Proximité France, les relations avec les différents partenaires de l'emploi sont importantes. En effet, la Coopérative est membre de l'observatoire du dialogue social du Vaucluse, en contact avec Club Forcemploi 84, France Travail et plusieurs cabinets d'intérim. Plusieurs fois par an, UPF participe à des réunions avec ces entités afin de renforcer son ancrage local au niveau de l'emploi. La Coopérative met tout en place pour se faire connaître autour du siège mais également dans la région de Saint-Jean-de-Veyle, où le deuxième entrepôt d'UPF a été ouvert en 2024. Chaque année, le service Recrutement participe à plusieurs salons dans ces deux régions afin d'identifier de potentiels candidats.

L'expérience des candidats est également un point sur lequel U Proximité France est attentif, afin de permettre aux futurs collaborateurs d'avoir la meilleure expérience possible. Pour cela, tout est mis en œuvre pour disposer d'un processus de recrutement efficace : retours aux candidats non retenus, optimisation de la durée du processus de recrutement, digitalisation du suivi des recrutements grâce à un logiciel ATS (Applicant Tracking System), sessions de recrutement collectives pour les métiers de la Logistique, etc. L'intégration est également un sujet sur lequel U Proximité France souhaite progresser. Le parcours d'intégration est en train d'être révisé afin d'y intégrer un kit de bienvenue ainsi qu'un processus d'intégration plus élaboré.

	2022	2023	2024
Effectif en ETP et en CDI au 31/12 *	439,82	499,74	563,49

* L'effectif est calculé de la manière suivante : Moyenne du nombre de personnes employées au cours de chaque mois étant à temps plein et titulaire d'un contrat à durée indéterminée, effectifs d'UP Formations inclus.

	2022	2023	2024
Répartition effectif total par catégorie socio-professionnels			
Employés	346,04	393,71	493,10
Agents de maîtrise	48,24	52,47	64
Cadres	58	64,49	72

Effectif total par type de contrat			
CDD	16,54	13,72	69,92
CDI	435,82	496,95	559,18
Nombre d'embauches et de départs physiques			
Nombres d'embauches	184	237	350
Nombres de départs	165	179	263
Répartition effectif total par sexe			
Femmes	138,02	158,28	193,94
Hommes	314,34	352,39	435,16
Répartition effectif physique par âge			
Entre 20 et 30 ans	121 soit 25,21%	131 soit 24,58%	150 soit 24,04%
Entre 30 et 40 ans	159 soit 33,13%	191 soit 35,83%	227 soit 36,37%
Entre 40 et 50 ans	109 soit 22,71%	122 soit 22,89%	142 soit 22,76%
Plus de 50 ans	91 soit 18,96%	89 soit 16,70%	105 soit 16,83%
Taux de turnover			
Taux de turnover global (hors intérimaire)	36,2	38,88	49,12
Taux de turnover CDI	15,84	24,51	14,55
Taux de turnover Administratif	15,64	17,35	15,72
Taux de turnover Exploitation	46,71	48,90	60,54

Chez U Proximité France, le taux de turnover est élevé du fait de la saisonnalité des activités au niveau des entrepôts notamment pendant la période estivale, de mai à octobre.

En 2024, le taux de turnover global a beaucoup augmenté. Cette augmentation est due notamment au nombre important de fin de contrats (fin de période d'essai, fin de CDD, démissions, etc.) au niveau de l'exploitation. Cela s'explique également avec les objectifs de l'accord de performances collectives, la réduction du taux d'absentéisme et du taux d'AT/MP et l'augmentation de la productivité qui permettent un renforcement de l'assiduité au sein des équipes (cf. thématique sur l'Organisation du travail ci-après).

De plus, le lancement de l'entrepôt de

Saint-Jean-sur-Veyle a également eu un impact sur cette augmentation. Nous observons également une diminution du taux de turnover CDI et turnover Administratif liée à l'accord de performance collective.

UPF a également la volonté de limiter la précarité et d'améliorer la qualité de vie au travail, c'est pourquoi la majorité des effectifs sont en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) avec une augmentation de 12,5% du nombre de CDI entre 2023 et 2024. Cette ambition se traduit également par la volonté de diminuer le nombre de contrats d'intérim. En effet, entre 2023 et 2024, le nombre d'intérimaires a diminué de 24%. De plus, sur le nombre total d'intérimaires, 171,25 intérimaires ont été embauchés pour l'entrepôt de Saint-Jean-sur-Veyle.

	2022	2023	2024
Nombre total d'intérimaires	736,26	469,25	355,83
Moyenne mensuelle de contrats d'intérim	61,35	39,1	29,65

ORGANISATION DU TRAVAIL

NOS RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Au niveau de l'organisation du travail, les deux risques majeurs sont l'augmentation des accidents de travail et des maladies professionnelles, UPF enregistre de nombreux accidents de travail, avec un taux au-dessus de la moyenne du secteur ; et le déséquilibre entre la productivité et la nécessité d'une qualité de vie au travail. Cet enjeu offre également l'opportunité d'attirer et de fidéliser les collaborateurs pour limiter le turnover.

NOTRE POLITIQUE

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un enjeu important chez U Proximité France. De nombreuses actions sont déployées afin de lutter contre l'absentéisme et offrir une qualité de vie au travail qui répond aux attentes des collaborateurs actuels et futurs. L'objectif pour UPF est d'offrir un équilibre vie professionnelle et personnelle aux collaborateurs qui répondent à leurs attentes mais également aux engagements de la Coopérative vis-à-vis de ses Coopérateurs.

ACTIONS MENÉES ET INDICATEURS

Chez UPF, plusieurs répartitions des heures de travail sont possibles. Du fait de l'activité et de ses engagements vis-à-vis

des Coopérateurs, certains collaborateurs sont amenés à travailler de nuit.

	2022	2023	2024
Taux de salariés à 35 heures	87,45%	87,43%	88,75%
Taux de salariés à 39 heures	0,21%	0,37%	0
Taux de salariés en temps partiel	0,21%	0,37%	0,15%
Taux de salariés au forfait jour	12,14%	11,83%	11,10%
Taux de salariés de nuit (de 21h à 5h)	20%	21%	23,77%

Afin de renforcer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, UPF a décidé de mettre en place un projet d'expérimentation de semaine de quatre jours payée cinq au travers d'un accord de performances collectives négocié avec les syndicats professionnels. Ce projet est planifié en trois phases pour les collèges de collaborateurs différents :

Phase 1 : A compter du 1er avril 2023 pour les collèges "Employé" et "Agent de maîtrise" des activités Entrepôts pour la production, la GDS (Gestion des Stocks), les Expéditions, le SRC (Service Relation Coopérateurs) et la Qualité logistique.

Phase 2 : A compter du 1er avril 2024 pour les collèges "Employé" et "Agent de maîtrise" des activités Logistiques hors production, le Transport et les activités Siège.

Phase 3 : A compter du 1er avril 2025 la détermination d'une ambition pour le collège des Cadres pour protéger les savoirs, renforcer le sentiment d'appartenance et apporter un modèle impliquant responsabilité, autonomie et confiance.

En 2024, des groupes de travail cadres ont été constitués afin de traiter plusieurs sujets pour répondre à l'ambition souhaitée au niveau des cadres :

- Equilibrer vie professionnelle et vie personnelle,
- Favoriser la formation des cadres de façon homogène et durable,
- Incarner ensemble les valeurs des cadres : Esprit d'équipe, Confiance et Responsabilité,
- Faire du cadre un acteur de la stratégie d'UPF,
- Favoriser la communication entre, avec et pour les cadres,
- Favoriser l'autonomie des cadres dans l'atteinte de leurs missions,

- Équilibrer l'organisation du travail et la réalisation des résultats attendus.

Afin de mesurer la pérennité de cet accord, des engagements communs ont été définis et objectivés selon différents paramètres :

- Engagement "accidentologie" : diminuer le taux d'AT/MP en fonction de la moyenne du secteur. Pour 2024, le taux est fixé à 2,50%.
- Engagement "présentéisme" : réduire l'absentéisme à 7% (hors CP et RTT).
- Engagement "productivité" : renforcer la productivité de 10% sur 3 ans.

	2022	2023	2024
Taux AT/MP	5,07%	4,25%	3,40%
Taux d'absentéisme <i>(uniquement pour les salariés éligibles à la semaine de 4 jours)</i>	21-22%	11%	10%

Le taux d'absentéisme et le taux d'AT/MP sont en diminution et en accord avec les objectifs fixés par l'accord de performances. Concernant le suivi de productivité, le projet est toujours en phase d'expérimentation, ce qui ne nous permet pas pour le moment de suivre son évolution. En effet, la première phase du projet a été mise en place à partir d'avril 2023 et continuera d'être déployée jusqu'en avril 2025.

Aujourd'hui, nous ne disposons pas du suivi de productivité sur la totalité de la période et sur l'ensemble des effectifs. A partir d'avril 2026, nous pourrions exploiter cet indicateur sur l'ensemble des paramètres et le comparer pour suivre son évolution.

Pour répondre aux objectifs des politiques mises en place, le taux d'absentéisme global est également suivi et a diminué entre 2022 et 2024 de 3 points.

	2022	2023	2024
Taux d'absentéisme global	10,23%	7,53%	6,89%

Pour les collaborateurs affiliés à des postes de travail éligibles, une charte unilatérale de télétravail a été déployée en 2023. Il est proposé aux collaborateurs de réaliser jusqu'à trois jours de télétravail par

semaine (sauf cas particulier selon les métiers). Au total en 2024, 104 personnes ont bénéficié de cet accord soit une moyenne de 33,86 jours de télétravail par collaborateur éligible.

	2022	2023	2024
Total de jours télétravaillés	/	2 383	3 521
Nombre de télétravailleurs	/	91	104
Nombre de jours moyen par an par télétravailleur	/	26,19	33,86

SANTÉ ET SÉCURITÉ

NOS RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Au niveau de la santé et sécurité, plusieurs risques peuvent apparaître : la détérioration des conditions de vie au travail, l'augmentation des accidents de travail et des maladies professionnelles et l'engagement de la responsabilité civile et/ou pénale de l'employeur et de ses salariés.

Cet enjeu peut également offrir l'opportunité de mettre en place des actions de prévention pour la santé et la sécurité au travail et d'inculquer aux collaborateurs son importance.

NOTRE POLITIQUE

Notre Politique Santé et Sécurité vise à garantir la santé et la sécurité de l'ensemble des collaborateurs pour qu'ils puissent continuer à travailler de manière sereine et sûre au sein de la Coopérative. Elle s'articule autour de plusieurs objectifs :

- Limiter les accidents de travail et les maladies professionnelles,
- Faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- Agir pour la prévention des risques professionnels et réduire la pénibilité liée aux métiers logistiques notamment.

L'objectif principal est de continuer à formaliser cette Politique Santé et Sécurité et de la faire vivre au sein de la Coopérative.

ACTIONS MENÉES ET INDICATEURS

Au-delà du Document Unique de Prévention des Risques, mis à jour autant que nécessaire, de nombreux moyens sont déployés pour que les collaborateurs évoluent dans un environnement sûr et protégeant leur santé. Plusieurs installations permettant de réduire la pénibilité au travail ont été mises en place notamment pour les métiers de la Logistique. Parmi les actions en place depuis plusieurs années, une filmeuse a été installée offrant une moindre pénibilité aux préparateurs de commandes, l'achat de chariots ergonomiques se levant à mi-hauteur ou encore l'installation de rails dynamiques pour limiter les risques de troubles musculosquelettiques et les maladies professionnelles.

UPF se fixe pour objectif de ne pas dépasser un taux de fréquence supérieur à 70 et un taux de gravité supérieur à 2. Parmi les actions en place pour répondre à ces objectifs, une prime mensuelle sur objectif est versée aux salariés de la Logistique en fonction du taux de fréquence, qui doit être inférieur à 70 pour débloquer la prime. Elle représente un tiers de 100€ et dépend également du taux de casse et de la propreté des entrepôts en fonction du Plan de Maîtrise Sanitaire interne. En 2024, les politiques menées ont permis de faire diminuer le taux de fréquence de plus de 30% comparé à l'année précédente et de répondre à l'objectif fixé. Le taux de gravité a également diminué de 1 point entre 2023 et 2024 mais reste encore légèrement au-dessus de l'objectif fixé.

	2022	2023	2024
Taux de fréquence	83,38	62,82	42,77
Taux de gravité	2,57	3,22	2,26
Nombre d'accidents du travail avec arrêt de travail	57	49	36
Taux AT/MP	5,07 %	4,25 %	3,40%

Pour sensibiliser les collaborateurs de la Logistique aux règles d'hygiène et de sécurité au sein de la Coopérative, une formation de deux heures est dispensée à tous les nouveaux collaborateurs de la Logistique, avec un recyclage prévu tous les deux ans.

Cette formation permet aux collaborateurs de connaître et respecter les bonnes

pratiques d'hygiène et de sécurité liées à leur poste de travail, à la conduite des chariots, au risque incendie, comment agir en cas de malaise ou d'accident ainsi que les gestes et postures à avoir.

En 2024, le nombre de salariés ayant suivi cette formation a beaucoup augmenté du fait de l'ouverture du nouvel entrepôt de Saint-Jean-sur-Veyle où 171 personnes ont pu être formées.

	2022	2023	2024
Nombre total de salariés formés à l'hygiène et la sécurité	381	373	566
Dont nombre de salariés ayant suivi la formation initiale	309	239	446
Dont nombre de salariés ayant suivi le recyclage	72	134	120

Pour prévenir du risque incendie, une partie des employés est formée en tant qu'Équipier de Première Intervention (EPI). La volonté de la Coopérative est d'avoir à minima une personne par aile de bâtiment pour les activités de bureau ainsi qu'une personne par cycle et poste de travail pour les entrepôts au minimum. Il en est de même pour les Sauveteurs Secouristes du Travail (SST). L'objectif à atteindre est d'avoir 15% de l'effectif formé EPI et SST afin d'assurer la santé et la sécurité au sein des bâtiments.

Actuellement nous nous situons aux alentours de 10% pour les Équipiers de Première Intervention et 12% pour les Sauveteurs Secouristes du Travail.

Pour les collaborateurs amenés à réaliser de nombreux déplacements professionnels, un module e-learning sur la sécurité routière est suivi par tous les salariés de la Coopérative bénéficiant d'un véhicule de fonction. L'objectif étant d'atteindre 100% des collaborateurs bénéficiaires d'un véhicule de fonction ou de service formés à ce module.

	2022	2023	2024
Nombre de salariés formés au e-learning sur la sécurité routière	35	51	57

En complément et pour renforcer la sécurité sur la route pour les collaborateurs identifiés comme itinérants (merchandiseurs, développeurs, chargés de réseau, etc.), la Coopérative a également décidé d'offrir 2 jours de formation pour acquérir et approfondir les compétences nécessaires à une conduite professionnelle (conduite écoresponsable, prendre en compte l'environnement en adaptant sa conduite, identifier les attitudes à risque, etc.). En 2024, 40 collaborateurs ont été identifiés comme itinérant et 39 d'entre eux ont suivi la formation, soit 97,5% de réalisation en comparaison avec l'objectif de 100% des itinérants formés.

Au niveau de la Logistique, un plan de formation CACES (Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité) est établi afin de compléter la formation interne mise en place par U Proximité France.

Au bout d'un an d'ancienneté, les collaborateurs bénéficiant d'une autorisation de conduite réalisent la formation CACES, avec un recyclage tous les cinq ans. La formation est prise en charge à 100% par UPF. Elle est valorisable pour le collaborateur formé, permet de renforcer et d'assurer la sécurité dans les entrepôts et répond aux ambitions d'UPF sur ces domaines.

En 2024 avec l'ouverture du nouvel entrepôt de Saint-Jean-sur-Veyle, la Coopérative s'est attachée à dupliquer les actions santé et sécurité déjà en place sur le site d'Entraigues-sur-la-Sorgue auprès des collaborateurs de Saint-Jean-sur-Veyle. Pour renforcer la sécurité, des systèmes de vidéosurveillances ont également été installées sur les deux sites.

Durant l'année, deux actions liées à l'hygiène et la sécurité ont été déployées. La première, les quarts d'heure sécurité. Ils ont pour but de sensibiliser les collaborateurs des entrepôts aux règles de sécurité, gestes et postures, l'importance du nettoyage, les consignes incendie, etc.

Ces quarts d'heure sont travaillés par le service sécurité en partenariat avec les chefs d'équipe, afin que l'encadrement des entrepôts devienne également acteur de la sécurité.

La seconde action est la réalisation d'audit mensuel sécurité pour observer les comportements et l'environnement de travail dans les entrepôts, dans le but d'alerter sur les actions correctives à mettre en place pour améliorer la sécurité et l'hygiène sur les sites.

RELATIONS SOCIALES

NOS RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Au niveau des relations sociales, UPF est soumis à différents risques : les éventuelles tensions avec les représentants du personnel pouvant mener à des mouvements sociaux et l'inadaptation de l'entreprise aux aspirations sociétales et générationnelles. L'opportunité pour UPF est de renforcer l'attractivité de l'entreprise et l'engagement des collaborateurs.

NOTRE POLITIQUE

Au quotidien, U Proximité France prête une attention particulière au dialogue social au sein de la Coopérative afin de garantir un environnement de travail agréable aux collaborateurs. L'objectif est d'être une entreprise reconnue comme innovante socialement et en cohérence avec les évolutions sociétales et générationnelles.

ACTIONS MENÉES ET INDICATEURS

Au-delà des obligations légales, U Proximité France échange autant que nécessaire avec les représentants du personnel via les instances représentatives prévues (CSE, CSE extraordinaires, CSSCT, etc.). Ces instances permettent d'aborder des sujets innovants socialement comme par exemple la mise en place de la semaine de 4 jours.

Tout au long de l'année, les représentants syndicaux et le service des Ressources Humaines échangent de manière récurrente sur le climat social, les nouveaux projets et les accords à négocier.

En 2024, quatre accords ont été signés :

- L'accord collectif d'entreprise portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes (pour plus de détails sur l'accord, se référer à la thématique Égalité de traitement ci-après),
- L'avenant à l'accord d'entreprise sur les primes du service exploitation,
- L'avenant à l'accord de performances collectives en lien avec la semaine de 4 jours pour l'application de la deuxième phase,
- L'accord collectif d'entreprise de Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

	2022	2023	2024
Nombre de réunions CSE réalisées	16 dont 4 extraordinaires	14 dont 2 extraordinaires	18 dont 6 extraordinaires
Nombre de contentieux individuels ou collectifs	4	0	1
Nombre d'accords signés	3	2	4

NOS RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Au niveau de la formation, le risque majeur est un déficit et une obsolescence des compétences des collaborateurs ainsi qu'une démotivation des collaborateurs dans leur carrière. Plusieurs opportunités s'offrent à UPF : le développement et la valorisation des compétences de ses collaborateurs, l'amélioration de la performance et la possibilité de mobilités internes horizontales et verticales pour fidéliser les collaborateurs et limiter les postes vacants.

NOTRE POLITIQUE

La montée en compétence des collaborateurs, au travers de la formation notamment et d'autres outils, est primordiale chez U Proximité France. L'objectif étant de développer la polyvalence des collaborateurs et d'accroître leur performance pour garantir l'adaptabilité au changement.

ACTIONS MENÉES ET INDICATEURS

Pour répondre aux besoins de formation et permettre aux collaborateurs de la Centrale de développer leurs compétences tout au long de leur carrière chez U Proximité France, des outils associés à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) sont déployés.

Le premier outil, les fiches de poste, permettent de cartographier les différents postes au sein de l'entreprise et d'identifier les compétences nécessaires dans le but de déterminer les écarts entre les compétences disponibles et celles requises à l'avenir.

Ensuite, un plan de développement des compétences a été élaboré afin de former les collaborateurs pour maintenir leurs compétences actuelles, leur employabilité et leur permettre d'en acquérir de nouvelles pour combler ou anticiper les besoins futurs de la Coopérative et du secteur.

Un outil de gestion des compétences, appelé "Place de la Formation" est déployé afin de suivre les besoins en formation des collaborateurs par le service des Ressources Humaines et les managers.

En 2024, un budget important a été consacré à la formation, notamment pour former les nouveaux collaborateurs affiliés à l'entrepôt de Saint-Jean-sur-Veyle. En effet, une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) pour les collaborateurs du nouvel entrepôt en partenariat avec l'OP Commerce, Pôle Emploi et des formateurs extérieurs, a été déployée. Cela a permis aux personnes ayant suivi la POEC d'obtenir un diplôme de préparateur de commandes, et ainsi de faciliter leur embauche en CDI ou en CDD chez UPF.

	2022	2023	2024
Nombre de formations réalisées <i>hors formation Hygiène et Sécurité</i>	158	460	434
Nombre d'heures totales de formation	2 042,5	6 310	4 228
Nombre d'heures moyennes par salarié formé	13h30	12h20	9h32

Des actions en faveur de la mobilité interne sont également mises en place. Elles permettent de favoriser le

développement professionnel et l'employabilité à long terme des collaborateurs.

	2022	2023	2024
Nombre de mobilités internes totales	21	23	20
Nombre de mobilités internes horizontales*	18	9	13
Nombre de mobilités internes verticales**	3	14	7

*Transition vers un autre poste/service.

**Progression en termes de responsabilité et de niveau hiérarchique.

Enfin, des parcours métiers ont été développés pour les métiers de la Logistique et au sein du service Développement. Ils ont pour objectif de professionnaliser les équipes en favorisant la montée en compétence. Ainsi, des niveaux par type de poste ont été définis : Junior, Confirmé, Maîtrise et Expert, permettant d'expliquer la différence de contenu entre chaque poste et de valoriser les compétences plutôt que l'ancienneté en se basant sur les savoirs techniques, les savoir-faire et les savoir-être. Grâce à cette approche, les managers sont intégrés dans la gestion des carrières de leur équipe et chaque collaborateur devient acteur de son évolution professionnelle. Les parcours métiers offrent une bonne fidélisation des collaborateurs, en leur proposant des perspectives d'évolution claires et attractives ainsi qu'une meilleure gestion des talents.

Dans une optique d'harmonisation des pratiques managériales et en vue de développer les compétences de ses managers, UPF sollicite un organisme de formation agréé pour dispenser la formation "CP FFP Responsable d'équipe" à ses managers. Cette formation certifiante est reconnue au niveau national. Cette démarche est un véritable levier de développement et permet également le maintien de l'employabilité. En 2024, 12 managers ont réalisé ce parcours.

U Proximité France a la volonté de formaliser entre 2024 et 2025 un accord autour de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels afin de renforcer son engagement sur toutes ces thématiques. En 2024, un audit a été réalisé par un cabinet extérieur afin de lister les préconisations à mettre en place pour aboutir à un accord GEPP.



UP Formations a été créé en 2019 sur la volonté des Coopérateurs du GT Formation et du Conseil d'Administration de la Coopérative U Proximité France. Il est l'organisme de formation d'U Proximité France qui contribue à la performance des points de vente et de la Coopérative UPF, en les accompagnant dans la montée en compétence de leurs équipes et en s'adaptant à l'évolution des Métiers du Commerce, de la Distribution et de la Logistique.

Depuis novembre 2020, UP Formations est certifié qualité QUALIOPI. Chaque jour, il travaille à l'amélioration continue de ses process et à la satisfaction de ses clients internes. Pour 2025, UP Formations continuera d'accompagner les magasins à la prise en main des outils de gestion et à la digitalisation des activités. En effet, les métiers de la Coopérative sont fortement impactés par les évolutions numériques. Il est primordial d'accompagner, de préparer et de former le réseau sur les métiers de demain.

UP Formations prévoit en 2025, la dématérialisation de son catalogue de formation et l'accompagnement juridique et RH des magasins de moins de 11 salariés afin de leur partager les outils à mettre en œuvre pour répondre à leurs obligations.

Enfin, UP Formations continuera de former les magasins sur l'ensemble des thématiques métiers qui organisent la vie et les savoir-faire de la Proximité Alimentaire : Relation clients, Management, Gestion, les Métiers (ELS, Caisse, FL), Plan de maîtrise sanitaire, le Digitalisation des outils, Droits et devoirs du Dirigeant d'entreprise etc...

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

NOS RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Au niveau de l'égalité de traitement, le risque principal est l'inégalité des chances pouvant intervenir au sein d'UPF. Plusieurs opportunités s'offrent à UPF et peuvent permettre de favoriser l'équité et l'inclusion sociale et lutter contre les discriminations pour limiter l'inégalité des chances.

NOTRE POLITIQUE

La volonté d'U Proximité France est de lutter contre toute forme de discrimination et de proscrire les inégalités au sein de la Coopérative. Pour cela, des actions sont mises en place afin de bannir les inégalités entre les femmes et les hommes et toute forme de harcèlement et de violence ainsi que favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap.

ACTIONS MENÉES ET INDICATEURS

En tant qu'employeur majeur du département, U Proximité France mène des actions en faveur de l'égalité de traitement.

EGALITE FEMME/HOMME

L'égalité entre les femmes et les hommes est suivie chaque année afin que l'index égalité Femme/Homme soit le plus proche possible de 100. En 2024, il a diminué de 5 points car cette année plusieurs femmes ont bénéficié d'une promotion individuelle avec augmentation, et il y a eu moins d'augmentation individuelle. Du fait de la taille de la Coopérative et de la méthode de calcul utilisée, l'index égalité Femme/Homme a donc diminué.

En 2024, un accord collectif d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé.

Il a pour objectif de marquer l'opposition de la Coopérative contre tous les comportements tant discriminatoires que discriminants et d'agir pour combattre les stéréotypes et les représentations socioculturelles associées au sexe. Plusieurs actions phares découlent de cet accord : autorisation d'absence pour la rentrée scolaire, autorisation exceptionnelle d'absence pour les femmes souffrant d'endométriose, principe d'égalité salariale à l'embauche et tout au long de la vie professionnelle chez UPF, etc.

Un guide de la parentalité présentant les avantages proposés par la Coopérative sur cette thématique a également été élaboré et diffusé aux collaborateurs et aux nouveaux collaborateurs lors de leur intégration. La mutuelle de la Coopérative propose également une prime à tous les collaborateurs qui viennent d'être parent.

	2022	2023	2024
Index égalité Femme/Homme	77	86	81

PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Concernant l'insertion des personnes en situation de handicap, aucune action n'est en place pour le moment. U Proximité France a la volonté de mener des actions en ce sens pour identifier les collaborateurs RQTH et favoriser leur insertion afin d'atteindre les seuils minimums fixés par les dispositions légales en vigueur, soit 6%

de l'effectif.

U Proximité France fait également appel à des entreprises employant des personnes en situation de handicap. Par exemple, l'entretien des espaces verts du site d'Entraigues-sur-la-Sorgue est réalisé par un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) depuis de nombreuses années.

	2022	2023	2024
Nombre de collaborateurs RQTH	6,73	7,42	12,68
Taux de RQTH	1,48%	1,45%	2,16%

INSERTION DES JEUNES

Afin de permettre aux jeunes générations d'avoir accès à l'emploi, des postes de travail ont été ouverts à l'alternance au sein de différentes activités de la Coopérative. Chaque année, UPF accueille également des stagiaires pour leur faire découvrir la Coopérative et son fonctionnement.

Entre 2022 et 2023, la majorité des contrats d'alternance ont pris fin. UPF n'avait pas mené de campagne de recrutement d'alternants d'où cette baisse significative. En 2024 et afin de renforcer le nombre d'alternants au sein de la Coopérative,

U Proximité France a lancé une campagne de recrutement d'alternants, permettant le recrutement de 6 nouveaux alternants.

En 2024, la Coopérative a organisé "La Journée des alternants" pour les alternants de la centrale mais également ceux des magasins afin de leur permettre une bonne intégration. Pour renforcer le suivi des alternants, les 6 tuteurs d'alternants ont été formés pendant 2 jours à leur rôle afin de bien intégrer et suivre leurs alternants tout au long de leur apprentissage chez UPF.

	2022	2023	2024
Nombre d'alternants	12	4	10
Nombre de stagiaires	7	9	4

ACCOMPAGNEMENT DES SENIORS

Les collaborateurs seniors font partie intégrante d'U Proximité France et représentent 16,83% de l'effectif total en 2024. Au quotidien, UPF favorise le recrutement des seniors mais aucune politique n'est formalisée.

En 2024, 10 seniors ont été recrutés ce qui représente 2,86% des recrutements effectués dans l'année. En 2024, une révision des critères pour bénéficier de la prime de productivité a été effectuée, pour les plus de 56 ans, afin de leur permettre de pouvoir en bénéficier et renforcer l'équité.

	2022	2023	2024
Nombre de seniors recrutés (supérieur à 50 ans)	5	14	10

ACTIONS CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES AU TRAVAIL

Le harcèlement et la violence au travail n'ayant pas leur place au sein d'U Proximité France, une charte en matière de lutte contre la violence et le harcèlement au travail a été établie depuis 2021. Elle permet aux collaborateurs de connaître la procédure à suivre en cas d'exposition à ces risques.

En 2024, 147 collaborateurs de la Coopérative ont suivi un atelier de sensibilisation contre la discrimination et le harcèlement au travail. Réalisé par un organisme extérieur, cet atelier d'une heure est basé sur la présentation des

règles juridiques, des vidéos de mise en situation et des moments d'échanges entre les participants sur ces thématiques. L'objectif étant de renforcer la culture d'entreprise et de sensibiliser les équipes à ces questions cruciales afin de créer un environnement de travail respectueux et au sein duquel tous et toutes se sentent en sécurité. Il est prévu que la totalité de l'effectif réalise cet atelier.

En 2024, les référents harcèlement, deux responsables RH et un des référents du CSE, ont également été formés sur leur rôle en matière de prévention et d'action contre le harcèlement notamment.

3.2 - ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX

POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE

NOS RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Au niveau de la politique générale en matière environnementale, plusieurs risques sont à prendre en compte : la contribution au réchauffement climatique et la pollution, due notamment à l'achat, au stockage et au transport de marchandises, et les potentielles difficultés à obtenir des financements pour accompagner le développement d'UPF sur le territoire. L'opportunité est de réduire notre impact sur l'environnement via la mise en place d'actions limitant les émissions de gaz à effet de serre et sensibiliser les collaborateurs aux enjeux environnementaux afin qu'ils deviennent acteurs de la démarche.

NOTRE POLITIQUE

La volonté d'U Proximité France est de mettre en place une démarche RSE portée et incarnée par l'ensemble des collaborateurs et auquel chacun adhère de manière volontaire. L'un des piliers de cette démarche repose sur les engagements pris par la Coopérative en faveur de la protection de l'environnement : limiter la pollution et le changement climatique, l'économie circulaire et la protection de la biodiversité. L'objectif étant dans un premier temps, de maîtriser l'empreinte carbone pour ensuite élaborer une trajectoire carbone permettant de réduire les émissions de gaz à effet de serre.

ACTIONS MENÉES ET INDICATEURS

Le site d'U Proximité France à Entraigues-sur-la-Sorgue est déclaré ICPE, Installation Classée pour la Protection de l'Environnement, et répond donc à de nombreuses exigences liées à la protection de l'environnement. L'entrepôt de Saint-Jean-sur-Veyre dispose de la certification BREEAM Very Good, évaluation sur la performance environnementale des bâtiments reposant sur l'évaluation de 10 catégories : management, santé et bien-être, énergie, transport, eau, matériels, déchets, pollution, innovation et utilisation des sols & écologie.

Afin d'élaborer une trajectoire carbone cohérente avec ses émissions de gaz à effet de serre, UPF a réalisé son premier Bilan carbone sur les émissions de gaz à effet de serre de l'année 2023.

En 2024, l'état des lieux des émissions de gaz à effet de serre a été obtenu et est traité ci-après dans la partie "Changement climatique".

Les actions d'UPF passent également par la sensibilisation des collaborateurs. En ce sens, différents outils ont été mis en place afin de faire prendre conscience au plus grand nombre de l'impact de la Coopérative sur l'environnement.

LE GROUPE DE TRAVAIL RSE

Pour porter la démarche RSE, un Groupe de travail RSE a été constitué. Composé d'une dizaine de collaborateurs, chacun représentant d'une direction de la Coopérative, le GT se réunit chaque mois. Ce Groupe de travail RSE a pour mission de suivre l'avancement et la progression

de cette démarche, de proposer de nouvelles impulsions et actions concrètes, de communiquer, diffuser et faire vivre la démarche au sein de l'entreprise et d'évaluer la performance des actions prises. Chaque membre de ce Groupe de travail est également acteur et ambassadeur de la démarche RSE ainsi que le relais pour diffuser la RSE au sein des équipes mais également faire remonter toutes informations essentielles à sa pérennité.

En 2024, le GT RSE a mené plusieurs actions de sensibilisation afin d'impliquer les collaborateurs à la démarche RSE de la Coopérative. En septembre, dans le cadre du Cleanup Day, une action de nettoyage de la ZAC du Plan a été menée et a permis de ramasser de nombreux déchets. Des panneaux de sensibilisation à l'environnement, appelés "Green News", ont également été installés à plusieurs endroits afin d'informer mensuellement les collaborateurs sur l'actualité environnementale, les actions environnementales mises en place par UPF et à mettre en place de manière personnelle. D'autres actions sociétales ont également été menées et sont abordées ci-après dans la partie "Engagements sociétaux en faveur du développement durable".

SENSIBILISATION EN INTERNE

Au quotidien, les collaborateurs sont sensibilisés sur les thématiques sociales, environnementales et sociétales au travers de communications et de challenges via les différents canaux de communication d'UPF. En 2024, la Coopérative s'est appuyée sur plusieurs journées nationales ou internationales pour faire passer des messages sur son impact environnemental et les actions que nous pouvons tous mettre en place pour le réduire. Par exemple, pour la journée mondiale de l'environnement et le Digital Cleanup Day des infographies et des actions de sensibilisation ont été partagées avec les collaborateurs sur UPF News, l'intranet de la Coopérative.

LA FRESQUE DU CLIMAT

Afin de sensibiliser certaines instances de la Coopérative aux enjeux du dérèglement climatique, le Conseil d'Administration, le Comex et le Groupe de travail RSE ont eu la chance de réaliser la Fresque du Climat entre 2023 et 2024. Chacun d'entre eux a pu prendre conscience des enjeux climatiques que nous subissons et disposer du même niveau d'informations sur ces thématiques.

NOS RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Le risque majeur est la participation à la pollution de manière globale, due notamment à l'achat, au stockage et au transport de marchandises ainsi que les nuisances sonores et lumineuses générées par les camions utilisés pour la livraison des marchandises auprès des magasins. L'opportunité pour UPF est de calculer et réduire son impact carbone grâce à la réalisation d'une trajectoire carbone, l'optimisation des tournées et la recherche de solutions alternatives.

NOTRE POLITIQUE

La livraison de marchandises a un impact non négligeable sur l'environnement. Pour cela, une politique en matière de transports a été réfléchie et sera formalisée d'ici 2025 et accompagnée de la mise en place d'un logiciel TMS (Transport Management System).

Cette politique a vocation à répondre aux attentes des Coopérateurs tout en s'adaptant aux contraintes du commerce de proximité (horaires de livraison, taille des camions, pas de stock en magasin, etc.) et en limitant l'impact sur l'environnement. De manière secondaire et en tant qu'intermédiaire de Coopérative U, UPF se doit également d'être vigilant sur la pollution induite par la fabrication des produits qu'elle commercialise. En effet, UPF n'a pas d'impact direct sur la fabrication des produits, ce qui ne lui permet pas de mettre en place des politiques pour diminuer la pollution induite.

Cependant Coopérative U s'engage à soutenir des pratiques agricoles et d'élevage respectueuses de la biodiversité au travers de démarches d'agroécologie et de préservation des ressources, dont UPF bénéficie indirectement. Parmi les actions phares de Coopérative U, la démarche Bleu Blanc Cœur, démarche agricole et alimentaire durable visant à améliorer la qualité nutritionnelle et environnementale de notre alimentation, avec pour objectif d'obtenir 100% des produits U provenant des filières animales U issus de la filière Bleu Blanc Cœur.

ACTIONS MENÉES ET INDICATEURS

Actuellement, le transport de marchandises vers les magasins est réalisé en totalité par des transporteurs externes sélectionnés pour leurs engagements environnementaux et proposant des camions moins polluants classés Crit'air 1 ou Crit'air 2. Pour limiter le nombre de livraisons, UPF a fait le choix de livrer toutes les catégories de marchandises en même temps (frais, sec et surgelé).

Pour répondre aux contraintes des Coopérateurs, les magasins ont également la possibilité de commander à l'unité plutôt qu'à la palette.

Cela présente un avantage considérable pour les magasins de proximité qui sont souvent limités en espace de stockage, du fait de leur taille notamment.

Le taux de remplissage des camions est également suivi mensuellement avec pour objectif d'obtenir un taux de remplissage annuel supérieur à 80%. Pour garantir un service de qualité aux Coopérateurs, le taux de service est également suivi mensuellement et correspond au respect de l'heure de livraison des transporteurs pour les magasins.

	2022	2023	2024
Taux de remplissage annuel	78,11%	76,04%	78,82%
Taux de service annuel	94,10%	96,17%	95,09%

Afin de ne pas impacter les relations des Coopérateurs avec leurs parties prenantes, UPF s'efforce de limiter les nuisances sonores et lumineuses que les camions peuvent créer. C'est pourquoi UPF met tout en œuvre pour respecter les exigences fixées par les communes : heure de passage, taille de véhicule autorisée, critères environnementaux des véhicules, etc.

Auparavant, une étude avait été menée pour réaliser les livraisons avec des camions électriques ou à hydrogène, cependant elle n'a pas abouti car le territoire n'est pas assez équipé en borne de recharge et le coût n'était pas supportable pour la Coopérative.

En 2024, le chantier sur la mise en place du TMS a été lancé, avec pour première grande étape la définition des besoins auprès du prestataire, et devrait durer jusqu'en début d'année 2026. L'un des objectifs principaux de ce projet est d'optimiser le transport de marchandises vers les magasins de la Coopérative.

Concernant les produits commercialisés par la Coopérative, UPF n'a pas la main sur la pollution associée à leur fabrication. En effet, la fabrication des produits et le secteur de l'agriculture ont un impact sur l'environnement (eau, air et sol). En tant qu'intermédiaire, UPF a un rôle à jouer au niveau de sa chaîne de valeur dans le choix des produits référencés notamment.

C'est pourquoi UPF propose des produits locaux et biologiques en magasin (les éléments relatifs aux achats locaux sont traités dans la partie Sous-traitants et fournisseurs ci-après). Pour les produits de marque de distributeur (MDD) exclusifs à Coopérative U, l'enseigne a la mainmise et un pouvoir de décision sur les engagements pris en faveur de la réduction de la pollution par ses producteurs.

Pour les produits de marque nationale présents dans toutes les enseignes de grande distribution, Coopérative U ne peut pas impacter la fabrication des produits mais a un pouvoir de décision dans le référencement des produits.

ÉCONOMIE CIRCULAIRE

NOS RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Au niveau de l'économie circulaire, UPF est soumis à plusieurs risques : la production de déchets inutiles et le gaspillage des ressources, l'accroissement du réchauffement climatique et l'impact économique du coût et de la disponibilité de l'énergie pour ses activités de par sa dépendance aux énergies fossiles pour la réalisation de ses activités. Cependant UPF peut également agir pour lutter contre le gaspillage, réduire ses émissions de gaz à effet de serre et utiliser ses surfaces pour produire sa propre énergie.

NOTRE POLITIQUE

En tant que producteur de déchets, U Proximité France se doit d'en assurer la gestion afin d'en limiter son impact sur l'environnement. La politique de gestion des déchets a pour but d'optimiser le tri sur le site, limiter la consommation d'emballages nécessaires au transport de marchandises et restreindre la casse. Pour cela plusieurs actions sont mises en place dans une logique d'économie circulaire. Dans les années à venir, l'objectif est de formaliser une stratégie de gestion des déchets compatible avec les enjeux d'UPF. Pour garantir une utilisation durable des ressources et son activité, UPF a la volonté d'assurer l'autonomie énergétique sur ses structures dans les années à venir.

ACTIONS MENÉES ET INDICATEURS

TRI DES DÉCHETS

Au niveau des entrepôts, le tri des déchets est en place afin de collecter séparément les déchets cartons, plastiques et DIB (Déchets Industriels Banals). Des actions de prévention et de sensibilisation sont également déployées régulièrement afin de rappeler les règles de tri en place sur le site, notamment lors du parcours de formation dispensé aux nouveaux collaborateurs de la Logistique. En 2024, le tri et la valorisation des biodéchets a également été mis en place sur les deux sites.

Dans les bureaux, les déchets papiers sont séparés des DIB afin d'en assurer leur valorisation. UPF fait également appel à Conibi pour recycler ses cartouches d'impression. De nombreuses actions de digitalisation et dématérialisation des supports ont été menées afin de réduire ou supprimer les impressions notamment pour les cadenciers, les catalogues de références des produits, etc. En 2024, UPF a intensifié sa dématérialisation en arrêtant l'impression des bons de livraison.

Pour éviter les retours à vide de nos transporteurs, les magasins ont également la possibilité de retourner leurs déchets

plastiques et cartons à la Centrale afin qu'ils soient revalorisés par notre prestataire partenaire.

GESTION DE LA CASSE

Pour limiter le gaspillage induit des activités en entrepôt, une politique autour de la gestion de la casse est en place. En effet, lorsqu'une casse de marchandise se produit, la marchandise est rapatriée vers l'atelier chargé de sauver ce qui peut l'être, pour lui offrir une seconde chance et éviter au maximum la destruction. Une fois le produit trié, plusieurs options sont alors possibles. La première, revendre la marchandise à l'un de nos deux déstockeurs pour les marques nationales ; et la seconde, en faire don à la Banque alimentaire. Grâce à cette action, chaque année des tonnes de denrées alimentaires sont sauvées de la destruction.

GESTION DES DATES LIMITES DE CONSOMMATION

Pour assurer une bonne gestion des dates limites de consommation (DLC), une procédure a été mise en place. Lorsque le produit s'approche de la DLC, il est dans un premier temps proposé à nos Coopérateurs avec un tarif réduit pour favoriser sa vente rapide, ou revendu à l'un

de nos déstockeurs ou enfin donner à la Banque alimentaire.

Pour les produits Epicerie, le produit est sorti du stock lorsqu'un tiers du contrat date est dépassé. Pour les produits Frais, si le contrat date est supérieur à 14 jours le produit est sorti 10 jours avant sa DLC et s'il est inférieur à 14 jours il est sorti à partir de 8 jours.

GESTION DES EMBALLAGES

La livraison de marchandises implique d'importants moyens à déployer pour gérer les différents emballages (palettes, olivos, rollers, etc.). Pour cela, une politique de gestion des emballages est en place. Chaque emballage est consigné afin d'avoir une traçabilité pour nos fournisseurs mais également pour UPF vis-à-vis des magasins. UPF a fait le choix d'utiliser des palettes en plastique pour livrer ses magasins. Lorsqu'une palette plastique est cassée ou abîmée, elle est renvoyée au fournisseur afin qu'elle soit recyclée et redevienne une palette. Cela nous permet chaque année de nous inscrire dans une logique d'économie circulaire et de réduire la quantité de palettes cassées ou abîmées non valorisées. Pour les palettes en bois récupérées via nos fournisseurs, celles

abîmées ou cassées sont revendues, d'une part au profit d'UPF, et d'autre part au profit du CSE.

En fin d'année 2022, une étude a également été menée pour optimiser la quantité de film plastique nécessaire au maintien et à l'emballage des palettes. Cela a permis en 2023 de réduire de 78% la quantité de matière nécessaire, en utilisant un plastique plus fin et en diminuant le nombre de tours d'emballage.

TOO GOOD TO GO EN MAGASIN

Pour limiter le gaspillage alimentaire en magasin, un partenariat avec TOO GOOD TO GO est en place depuis plusieurs années. Il permet aux magasins, qui souhaitent s'engager, de vendre des "paniers anti-gaspi" contenant les produits ayant une date limite de consommation bientôt dépassée à prix réduit plutôt que de les détruire.

Chaque année, ce sont plusieurs tonnes de marchandises qui sont sauvées du gaspillage. En 2024, nous dénombrons 102 magasins utilisateurs de l'application qui ont permis de sauver 94 311 paniers du gaspillage.

	2022	2023	2024
Déchets activités et bureaux (en tonnes)			
Quantité de DIB	244,3	241,5	356,8
Quantité de déchets carton	2 045	2 049	2 310
Quantité de déchets plastique	163	157	174,4
Quantité de déchets bois	58	78	87,8
Quantité de biodéchets	/	/	70,8
Pourcentage de déchets valorisés	82,87%	83,8%	85%
Déchets emballages (en tonnes)			
Nombre de palettes revendues au profit d'UPF	1 440	12 087	14 766
Nombre de palettes cassées revendues	4 647	3 858	20 130
Montant reversé au profit du CSE	16 264,5€	13 503€	32 485,2€
Produits périssables			
Montant des dons à la Banque alimentaire	415 924€	786 744€	652 023€
Montant de revente aux destockeurs	102 639€	170 657€	116 573€

UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

En 2023, d'importants investissements ont été consacrés pour limiter les consommations d'électricité sur le site d'Entraigues-sur-la-Sorgue.

Tout d'abord, une peinture anti-chaueur a été installée sur le toit de l'entrepôt Sec. Cette installation a permis de faire passer la température au niveau de la toiture de 68°C à 29°C à la même période. A l'intérieur de l'entrepôt, ce dispositif permet d'avoir un ressenti moins étouffant pour les collaborateurs offrant de meilleures conditions de travail et une réduction des consommations d'électricité.

En parallèle, les entrepôts ont également été équipés d'éclairage LED avec détecteur de mouvements pour réduire les consommations. Une installation GTB a été mise en place en mai 2023, ce qui ne nous permet pas d'avoir un chiffre précis sur les économies réalisées grâce à cette installation. Pour la partie Bureaux, ce dispositif a été déployé sur l'année 2024.

Fort de la volonté d'UPF d'être autonome énergétiquement, un projet d'installations d'ombrières panneaux photovoltaïques a été décidé et les travaux devaient commencer en 2024. A cause d'un retard du prestataire, les travaux commenceront finalement en février 2025. Le projet devrait permettre de produire 1 420 kW par heure avec un retour sur investissement au bout de la cinquième année. En complément, l'entrepôt de Saint-Jean-sur-Veyle livré en juin 2024 et opérationnel à partir d'octobre 2024, est certifié BREEAM Very Good et bénéficie de 5 850 m² de panneaux photovoltaïques. Cette installation permet d'assurer la consommation d'électricité d'un tiers du site.

La gestion de l'eau est également à suivre, du fait de la localisation du siège dans une région exposée à de nombreux épisodes de sécheresse notamment. En 2024, notre prestataire n'a malheureusement pas été en mesure de nous communiquer la totalité des consommations d'eau sur les sites d'Entraigues-sur-la-Sorgue ; ce qui explique l'importante diminution entre 2023 et 2024.

	2022	2023	2024
Consommation annuelle d'électricité	7 765 929 kWh	7 291 331 kWh	8 867 037 kWh dont 503 319 kWh panneaux solaires
Émissions gaz à effet de serre	404 TEQ.CO2	379 TEQ.CO2	448 TEQ.CO2
Consommation annuelle d'eau	7 099 m³	7 497 m³	6 674 m³ *

*Consommation pour les sites d'Entraigues-sur-la-Sorgue (non exhaustive) et Saint-Jean-sur-Veyle (exhaustive)..

Au niveau des magasins, le service Développement s'efforce au quotidien de réaliser des projets ayant un impact moindre sur l'utilisation des sols, notamment en développant des projets en mixité, en densifiant les constructions, en requalifiant des friches industrielles et en prenant en compte les problématiques liées aux eaux pluviales.

CHANGEMENT CLIMATIQUE

NOS RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Au niveau du changement climatique, les deux risques principaux sont la pollution et la contribution au réchauffement climatique du fait de l'achat, du stockage et du transport de marchandises notamment.

L'opportunité pour UPF serait de réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à ses activités de manière générale.

NOTRE POLITIQUE

Comme évoqué dans les thèmes abordés précédemment, l'objectif est de formaliser une politique autour du transport ainsi qu'une trajectoire carbone. Une fois ces éléments élaborés, U Proximité France souhaite prendre des mesures pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique en accord avec ces politiques déjà en place et fixer des objectifs de réduction cohérents.

ACTIONS MENÉES ET INDICATEURS

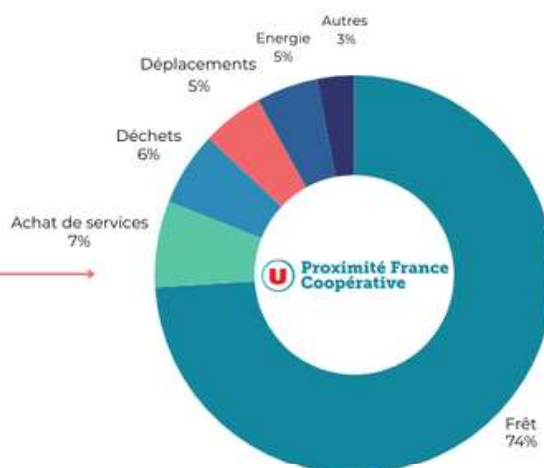
Afin de mesurer ses émissions de gaz à effet de serre et mettre en place une trajectoire carbone, UPF a réalisé son premier bilan carbone en 2024 sur les émissions de l'année 2023. En juillet 2024, U Proximité France a obtenue les résultats

de ce bilan carbone. Il a permis de faire l'état des lieux des émissions de gaz à effet de serre de la Coopérative et d'obtenir les émissions de CO₂ pour les 3 scopes.



418 412 tCO₂e c'est l'équivalent des émissions annuelles de **44 000 Français**.

Scope 3	
Achat de produits	408 k tCO ₂ e
Frêt	7,6 k tCO ₂ e
Achat de services	724 tCO ₂ e
Déchets	608 tCO ₂ e
Déplacements	578 tCO ₂ e
Energie	408 tCO ₂ e
Autres	379 tCO ₂ e



Pour les émissions de gaz à effet de serre de 2024 et suite à l'évolution du périmètre, U Proximité France a fait le choix d'extrapoler les résultats de 2023 en

utilisant le ratio tonne équivalent CO2 par collaborateur, qui est de 797 tonnes équivalent CO2 par collaborateur.

	2022	2023	2024
Total émissions de gaz à effet de serre (en TEQ.CO2)	/	418 000	501 392

L'ambition pour UPF est d'élaborer une trajectoire carbone cohérente avec son bilan carbone. La Coopérative souhaite suivre les pollutions engendrées par le transport et le stockage de marchandises notamment, afin de les réduire et de les objectiver.

Mais également d'intégrer toutes les activités liées à UPF sur lesquelles la Coopérative peut agir afin de lutter, à son échelle, contre le changement climatique et modérer son impact sur le dépassement des limites planétaires.

PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

NOS RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Pour la protection de la biodiversité, le risque principal se traduit par l'artificialisation des sols notamment via la construction de l'entrepôt de Saint-Jean-sur-Veyle et le développement des magasins sur le territoire. Les risques induits par la fabrication des produits sont traités par Coopérative U. Ce thème peut offrir l'opportunité à UPF d'améliorer son impact sur la biodiversité en limitant l'impact de ses activités au niveau des sites d'Entraigues-sur-la-Sorgue et Saint-Jean-sur-Veyle.

NOTRE POLITIQUE

Les actions en faveur de la biodiversité concernant les produits que nous commercialisons sont décidées et menées par Coopérative U. Le Groupement U s'engage à soutenir des pratiques agricoles et d'élevage respectueuses de la biodiversité et du bien-être animal. Notre objectif est d'être en conformité avec les engagements pris par Coopérative U via leur politique autour de leurs fournisseurs et produits.

ACTIONS MENÉES ET INDICATEURS

Des actions de sensibilisation ont été menées pour permettre aux collaborateurs de prendre conscience de l'impact de l'activité humaine sur la biodiversité. Le site d'Entraigues-sur-la-Sorgue est également identifié comme zone de butinage. Cela implique pour UPF, de multiplier le nombre de fleurs et de plantes pour permettre aux abeilles de butiner. En 2024, 140 arbres ont été plantés sur le site.

Sur le site de Saint-Jean-sur-Veyle, des nichoirs et hôtels à insectes ont été installés à plusieurs endroits. Pour l'entretien des espaces verts, U Proximité France fait appel à un prestataire proposant de l'éco-pâturage.

Dans la chaîne de valeur amont, les actions sur la protection de la biodiversité sont menées par Coopérative U et concernent notamment le soutien aux démarches d'agro-écologie, la lutte contre la déforestation importée, la préservation des produits de la mer et le soutien à des pratiques d'élevage respectueuses du bien-être animal.

Dans la chaîne de valeur aval à destination des magasins, UPF s'efforce de proposer des produits locaux et biologiques à ses Coopérateurs.

3.3 - ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX

ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

NOS RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Au niveau des engagements sociétaux en faveur du développement durable, le risque concerne la perte d'attractivité de la Coopérative et à l'inverse il peut être une opportunité pour améliorer l'image de l'entreprise.

NOTRE POLITIQUE

En tant que première entreprise privée en chiffre d'affaires du Vaucluse, U Proximité France est un acteur majeur du département. Dans sa politique, UPF souhaite renforcer ses relations avec les différents acteurs du territoire. UPF aimerait également devenir un acteur connu de la région de Saint-Jean-sur-Veyre au travers de son nouvel entrepôt.

ACTIONS MENÉES ET INDICATEURS

Pour construire sa démarche RSE, UPF a fait le choix de consulter différentes parties prenantes internes et externes. En 2023, ce sont 31 parties prenantes, dont une représentant 200 Coopérateurs réunis lors de la Semestrielle de novembre 2023, qui ont été interviewés afin de connaître leurs attentes vis-à-vis d'UPF en matière de RSE. L'objectif étant de construire une démarche répondant aux attentes de tous les acteurs associés à UPF.

Pour renforcer son ancrage local, UPF organise des challenges et animations pour les collaborateurs dans le but de faire des dons à des associations. Par exemple, en octobre 2024 UPF a financé la participation de plusieurs collaborateurs à une course en faveur d'Octobre Rose, dont une partie étant reversée à la Ligue contre le cancer du sein, pour un montant de 477€ pour la Rose Pontetienne (Entraigues-sur-la-Sorgue) et 40€ pour la Verticale Rose (Saint-Jean-sur-Veyre).

En 2024, un challenge photo pour Movember et Octobre Rose a été proposé aux collaborateurs et a permis de reverser 475€ à l'association pour la lutte contre le cancer.

Ce sont également 1 000€ qui ont été reversés à l'Amicale des sapeurs-pompiers de la Garance et un mécénat de 2 500€ pour le spectacle "Les Fauves" à Saint-Jean-sur-Veyre afin de soutenir le théâtre vivant.

En fin d'année 2024, une collecte solidaire de Noël a été organisée en partenariat avec le Secours Populaire d'Avignon. Cette opération a permis de collecter des jouets, peluches, livres, gourmandises et boîtes solidaires qui ont ensuite été distribués aux personnes dans le besoin par le Secours Populaire.

En 2024, le GT RSE a lancé un appel à candidature auprès des collaborateurs pour soutenir leurs projets associatifs. Sur les 14 dossiers reçus, 6 ont été retenus et soutenus à hauteur de 2 000€ maximum pour un montant total de 11 014,11€. Les projets retenus devaient être en accord avec les ambitions RSE de la Coopérative, et sont les suivants :

- L'association Détente Verticale Vedenaise de volley pour leur projet de Tournoi Octobre Rose en faveur de la Ligue contre le cancer.

- L'association 1 déchet par Jour pour le projet de sensibilisation à l'environnement et à la biodiversité à Marseille.
- Le Tennis Club de Graveson pour leur projet de création d'un nouveau logo proposé par les enfants du club sous forme de concours de dessin, et distribution de gourdes réutilisables avec le nouveau logo à tous les enfants du club.
- Les Jardins du Colibri pour leur projet d'ateliers "Cuisine de rue" afin de sensibiliser à l'alimentation durable, manger pour l'environnement, la santé et l'éthique.
- Le Club de Football de Mâcon pour leur projet de tournoi réservé aux femmes afin de promouvoir la pratique du football féminin.
- Le Golf de la Commanderie pour leur projet de montée en division supérieure.

U Proximité France a pour objectif d'inscrire cette initiative sur le long terme et prévoit de la proposer à nouveau aux collaborateurs en 2025. En 2025, il est également prévu de recevoir l'organisme du Don du Sang sur le site d'Entraigues-sur-la-Sorgue pour que les collaborateurs puissent effectuer un don du sang sur leur lieu de travail et pendant leur temps de travail.

La proximité est au cœur des engagements de la Coopérative. De par leur nature, les magasins Utile et U express sont des commerces de proximité et de véritables acteurs socio-économique de leur territoire. Ils permettent également aux fournisseurs locaux d'avoir une meilleure visibilité. En 2024, UPF enregistre 4,47% de "fournisseurs directs" et "fournisseurs locaux" (cf. Partie sous-traitance et fournisseurs ci-après), en plus des fournisseurs locaux déjà référencés chez Coopérative U.

SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS

NOS RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Au niveau de la sous-traitance et des fournisseurs, la grande majorité des accords avec les fournisseurs sont négociés par Coopérative U ce qui entraîne uniquement un risque majeur réputationnel ayant un impact sur l'image de l'entreprise. Aucune opportunité matérielle n'a été identifiée pour cet enjeu.

NOTRE POLITIQUE

En tant que membre du Groupement U, nous appliquons les bonnes pratiques décidées dans la Charte fournisseurs et prestataires de l'Enseigne. Cette charte exige aux fournisseurs et prestataires d'adhérer aux valeurs éthiques du Groupement U, à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, au respect des droits humains et de l'environnement, à la promotion d'une concurrence libre, loyale et équitable et plus généralement, aux règles de droit et d'éthique des affaires que nous nous devons tous de respecter. Les fournisseurs et prestataires s'engagent également à faire appliquer ces principes à leurs propres sous-traitants ou fournisseurs. Pour le moment aucune action n'est menée pour suivre les pratiques des fournisseurs d'UPF notamment les fournisseurs qui lui sont propres. La Coopérative prévoit dans les prochaines années de cartographier ses achats afin de formaliser une politique d'achats responsables.

ACTIONS MENÉES ET INDICATEURS

Pour la majorité de ses fournisseurs, UPF bénéficie des accords établis en amont par Coopérative U sauf pour les fournisseurs appelés "fournisseurs locaux", accord négocié par U Proximité France et dont tous les magasins de la Coopérative bénéficient, et "fournisseurs directs", où U Proximité France gère uniquement la partie contractuelle, la marchandise est directement livrée par le fournisseur au magasin et UPF n'a aucune action.

Ces fournisseurs sont référencés en fonction des tendances du moment, des conseils des magasins, de leur historique avec la Coopérative, leur spécificité ou régionalité et des attentes des Coopérateurs. Ils permettent d'intensifier la vente de produits locaux au sein des magasins et également de répondre aux spécificités du commerce de proximité.

	2022	2023	2024
Nombre de fournisseurs locaux*	62	53	46
Nombre de fournisseurs directs*	34	39	36

**Dans la DPEF réalisée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2023, nous constatons une erreur au niveau des indicateurs communiqués : en effet, l'indicateur de 2022 avait été remplacé par celui de 2023 et celui de 2023 par l'indicateur de 2024.*

LOYAUTÉ DES PRATIQUES

NOS RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Au niveau de la loyauté des pratiques, les engagements en matière de santé et sécurité d'UPF vis-à-vis des consommateurs est primordiale, c'est pourquoi la responsabilité morale de l'entreprise est un risque majeur ainsi que l'atteinte à sa réputation, qui peut également être une opportunité.

NOTRE POLITIQUE

Il est primordial pour U Proximité France de garantir des produits sûrs à ses consommateurs. En effet, les Coopérateurs et la Centrale ont pris des engagements forts afin de garantir à leurs clients des produits ne présentant aucun risque pour la santé.

ACTIONS MENÉES ET INDICATEURS

Depuis de nombreuses années, U Proximité France s'engage pour la santé et la sécurité des consommateurs. Chaque mois, un audit Plan de Maîtrise Sanitaire (PMS) est réalisé sur ses entrepôts afin

d'assurer que l'hygiène nécessaire à la gestion des produits alimentaires est bien conforme. En parallèle, Coopérative U réalise également un audit PMS tous les ans ou plus selon les conditions suivantes :

Entrepôt Frais/Surgelés		
Satisfaisant	2 dernières notes > 92	1 audit tous les 2 ans
A améliorer	1 des 2 dernières notes ou les 2 < 92	1 audit tous les ans

Entrepôt ELDPH (Epicerie, Liquides, Droguerie, Parfumerie et Hygiène)		
Satisfaisant	2 dernières notes > 85	1 audit tous les 3 ans
A améliorer	1 des 2 dernières notes ou les 2 < 85	1 audit tous les ans

En 2024, les entrepôts Sec et Frais/Surgelés d'Entraigues-sur-la-Sorgue n'ont pas été audités par Coopérative U car les notes obtenues au PMS précédent sur ces entrepôts étaient supérieures au minimum imposé. Les audits PMS des entrepôts Sec et Frais/Surgelés seront réalisés en 2025.

Pour l'entrepôt de Saint-Jean-sur-Veyle, les notes PMS sont basses. Elles s'expliquent par les ajustements nécessaires au lancement du nouvel entrepôt et la partie transport de l'entrepôt n'avait pas pu être auditée car il n'y avait pas encore de livraisons associées sur la période de l'audit.

Afin d'inciter les collaborateurs à appliquer les mesures d'hygiène fixées par la Coopérative, une prime de résultat mensuelle est en place (prime débloquée lorsque le PMS interne mensuel est supérieur à 85).

L'hygiène en magasin est également primordiale, un audit PMS est prévu une à trois fois par an selon la typologie du magasin et le résultat obtenu lors du précédent audit. L'objectif étant qu'au minimum 90% des magasins obtiennent une note supérieure à 80/100.

	2022	2023	2024
En Centrale (Entraigues-sur-la-Sorgue)			
Note PMS interne moyenne annuelle entrepôt Sec	84,77%	85,67%	89,9%
Note PMS interne moyenne annuelle entrepôt Frais	87,21%	84,80%	89,81%
Note PMS Coopérative U entrepôt Sec	91,85%	/	/
Note PMS Coopérative U entrepôt Frais/Surgelés	93,43%	97,13%	/
En Centrale (Saint-Jean-sur-Veyle)			
Note PMS interne moyenne annuelle entrepôt Sec	/	/	44,2%
Note PMS interne moyenne annuelle entrepôt Frais	/	/	52,97%
Note PMS Coopérative U entrepôt Sec	/	/	/
Note PMS Coopérative U entrepôt Frais/Surgelés	/	/	83,83%
Dans les magasins			
Note PMS Magasins moyenne annuelle*	89	90,09	90,82
Taux de magasins conformes (supérieur à 80/100)	87%	88%	91,4%

* La campagne des audits a lieu de mai année N à mars année N+1

Suite à l'initiative poussée par Coopérative U, l'Audit Sécurité a été lancé en 2024 en phase de test dans les magasins. Cet audit, réalisé dans la même logique que l'audit PMS, a pour but de s'assurer du respect de la sécurité incendie, la sécurité au travail, la sécurité des biens, la sûreté malveillance et les aléas climatiques dans les magasins.

Une fois la phase de test terminée, il est prévu en 2025 de réadapter le référentiel et la grille d'évaluation afin qu'ils soient cohérents avec les spécificités des magasins de proximité. Il est également prévu de définir les objectifs associés à cet audit, c'est-à-dire la note cible à atteindre pour les magasins ainsi que le nombre de magasins à auditer.

	2022	2023	2024
Note audit Sécurité Magasins moyenne annuelle (sur 100)	/	/	66,26
Taux de magasins ayant réalisé l'Audit Sécurité	/	/	86%

La gestion des alertes produits est un axe d'engagement fort sur lequel U Proximité France s'est positionné. Chaque fournisseur de la Coopérative s'est engagé contractuellement à transmettre les alertes produits afin de garantir aux clients des produits frais et sans risque pour la santé.

Pour s'assurer de la prise en compte de ce paramètre par le plus grand nombre de magasins, un dispositif de pénalités a été voté par les Coopérateurs lors de l'Assemblée Générale de juin 2021 et appliqué à partir de 2023.

Dans ce dispositif, le taux de retour est le critère pris en compte, ce qui implique que le magasin ait bien pris en compte l'alerte produit et ait mis en place l'action demandée par le fournisseur (retrait du produit si celui-ci est référencé dans le magasin par exemple). Cette pénalité s'applique à tous les magasins qui ont un taux de retour strictement inférieur à 95% sur la période. L'objectif étant d'obtenir un taux de retour à 100% pour les alertes produits le plus rapidement possible. Grâce au déploiement de ce dispositif de pénalités financières, le taux de retour annuel a augmenté de presque 9% entre 2022 et 2024.

	2022	2023	2024
Taux de retour moyen annuel	87,40%	92,80%	96,50%
Taux de conformité moyen Magasins (supérieur à 95%)	56%	68%	78%
Taux de magasins soumis à une pénalité financière <i>par rapport au nombre total de magasins</i>	33%	12%	16%

Enfin, pour garantir aux Coopérateurs l'authenticité du caractère biologique de certaines gammes des produits d'U Proximité France, le site d'Entraigues est audité fréquemment et détient le certificat en vertu de l'Article 35, Paragraphe 1, du Règlement (UE) 2018/848 relatif à la production biologique et à l'étiquetage des produits biologiques.

INFORMATIONS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

NOS RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Au niveau des informations relatives à la lutte contre la corruption, le risque est principalement lié au non-respect de la réglementation. Aucune opportunité matérielle n'a été identifiée car UPF est en train de formaliser ses obligations sur cet enjeu.

NOTRE POLITIQUE

Pour répondre aux enjeux liés à la lutte contre la corruption et aux exigences réglementaires grandissantes, UPF souhaite formaliser une politique anti-corruption dans les années à venir. Actuellement aucune politique n'est formalisée mais plusieurs actions sont en place au sein de la Coopérative.

ACTIONS MENÉES ET INDICATEURS

La corruption n'a pas sa place au sein d'U Proximité France. En effet, un paragraphe dédié à l'anti-corruption et le trafic d'influence a été intégré au Règlement Intérieur et entraîne une sanction

disciplinaire en cas de non-respect. Il est demandé à chaque nouveau collaborateur de signer le Règlement Intérieur pour attester de son application.

	2022	2023	2024
Pourcentage de l'effectif ayant signé le Règlement Intérieur	100%	100%	100%

En parallèle, il existe une procédure de lutte contre la corruption pour les contrats, réalisés dans le cadre d'appels d'offres par exemple. Elle permet aux collaborateurs d'être attentifs aux différents aspects de la corruption dans le cadre de la signature de contrat. Elle engage nos fournisseurs à se conformer aux différentes lois, décrets, conventions, normes ou réglementations nationales et internationales applicables en matière de lutte contre la corruption.

Pour 2025, il est prévu de mettre en œuvre un programme de conformité et de lutte anti-corruption pour répondre aux obligations de la Loi Sapin II.

U Proximité France bénéficie également des dispositifs mis en place par Coopérative U sur les thématiques suivantes : gestion des conflits d'intérêts, lobbying, politique cadeaux et hospitalités, charte fournisseurs et charte éthique.

PROMOTION ET RESPECT DES STIPULATIONS DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

NOS RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Au niveau de la promotion et du respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail, la majorité des actions est menée par Coopérative U. Le risque majeur concerne le non-respect de la réglementation. Pour les opportunités, deux ont été identifiées : l'amélioration de la réputation de l'entreprise et l'employabilité, l'attraction et la rétention des talents. Cela passe également par le bien-être animal. Coopérative U s'efforce d'améliorer les conditions d'élevage, de transport et d'abattage des animaux afin d'améliorer la qualité des produits finis et participer à l'avènement d'une agriculture respectueuse du vivant pour les produits U.

NOTRE POLITIQUE

Les politiques sur cette thématique sont décidées et menées par Coopérative U sur la chaîne de valeur amont. L'objectif est d'être en conformité avec les engagements pris par Coopérative U via leur politique autour des fournisseurs et produits.

Pour les fournisseurs dits locaux et directs spécifiques à U Proximité France, la procédure de référencement et les contrats établis sont en accord avec les engagements pris par Coopérative U.

Pour la chaîne de valeur aval, les magasins de la Coopérative étant implantés en France, sont donc soumis aux réglementations du droit français et européen qui assurent une certaine légitimité et un respect concernant les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail.

ACTIONS MENÉES ET INDICATEURS

Un plan de vigilance pour prévenir les risques en matière d'environnement, de droits humains mais aussi de corruption est en place au niveau de Coopérative U et dont UPF bénéficie.

Chez U Proximité France, pour s'assurer que chaque collaborateur est autorisé à travailler et qu'aucun cas de travail

dissimulé est en cours, les managers des entrepôts peuvent uniquement accueillir les nouveaux collaborateurs mentionnés dans le mail d'intégration envoyé par le service des Ressources Humaines. Cela permet de s'assurer que toutes les conditions en matière de droit du travail français sont bien respectées.

	2022	2023	2024
Nombre de cas de travail dissimulé décelé	0	0	0

4 - TABLEAU DE SYNTHÈSE DES INDICATEURS CLES

Indicateurs clés	2022	2023	2024
Effectif total au 31/12	439,82	499,74	563,49
Effectif par type de contrat : - Nombre de contrat en CDI - Nombre de contrat en CDD	435,82 16,54	496,95 13,72	559,18 69,92
Nombre total d'intérimaires sur la période	736,26	469,25	355,83
Taux de turnover CDI	15,84	24,51	14,55
Résultats de la semaine à 4 jours (activité exploitation) : - Taux AT/MP - Taux d'absentéisme	5,07% 21-22%	4,25% 11%	3,40% 10%
Taux d'absentéisme global	10,23%	7,53%	6,89%
Taux de fréquence	83,38	62,82	42,77
Taux de gravité	2,57	3,22	2,26
Nombre d'accidents du travail (avec arrêt)	57	49	36
Nombre de salariés formés à l'hygiène et sécurité	381	373	566
Nombre de contentieux individuels et collectifs	4	0	1
Nombre de formations réalisées <i>hors formation Hygiène et Sécurité</i>	158	460	434
Taux de collaborateurs RQTH	1,48 %	1,45 %	2,16%
Indicateur égalité Homme/Femme	77	86	81
Taux de remplissage annuel	78,11 %	76,04 %	78,82%
Taux de service annuel	94,10 %	96,17 %	95,09%
Pourcentage de déchets valorisés	82,87 %	83,8 %	85%
Consommation d'électricité	7 765 929 kWh	7 291 331 kWh	8 867 037 kWh
Consommation d'eau	7 099 m³	7 497 m³	6 674 m³
Nombre de parties prenantes consultées	/	31	/
Note PMS Magasins moyenne annuelle	89	90,09	90,82
Note PMS Coopérative U : Site Entraigues-sur-la-Sorgue : - Note PMS Coopérative U entrepôt Sec - Note PMS Coopérative U entrepôt Frais/Surgelés Site Saint-Jean-sur-Veyre : - Note PMS Coopérative U entrepôt Sec - Note PMS Coopérative U entrepôt Frais/Surgelés	91,85% 93,43%	/ 97,13%	/ /
	/	/	/
	/	/	83,83%
Nombre de salariés ayant signé le Règlement Intérieur	100%	100%	100%
Nombre de cas de travail dissimulé	0	0	0

5 - THÉMATIQUES ÉCARTÉES

Au regard de l'article 225-102-1 du code de commerce, les thématiques suivantes ne sont pas abordées dans la DPEF par U Proximité France pour différentes raisons :

- La lutte contre la précarité alimentaire,
- Les actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves,
- Les actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives.

La lutte contre la précarité alimentaire est traitée dans la thématique *Gaspillage alimentaire*, notamment via le partenariat avec la Banque alimentaire et les déstockeurs. Dans les magasins, les produits « prix mini » permettent également d'offrir des prix bas afin de lutter contre cette précarité.

U Proximité France n'est pas concerné par la thématique liée aux actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves.

Enfin, aucune action visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives n'est déployée au sein d'UPF.

6 - NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Pour 2024, U Proximité France produit son premier rapport RSE sur l'exercice 2024 dans un cadre réglementaire. Nous avons utilisé le référentiel de la Déclaration de Performance Extra Financière (article R.225-105 du code de commerce).

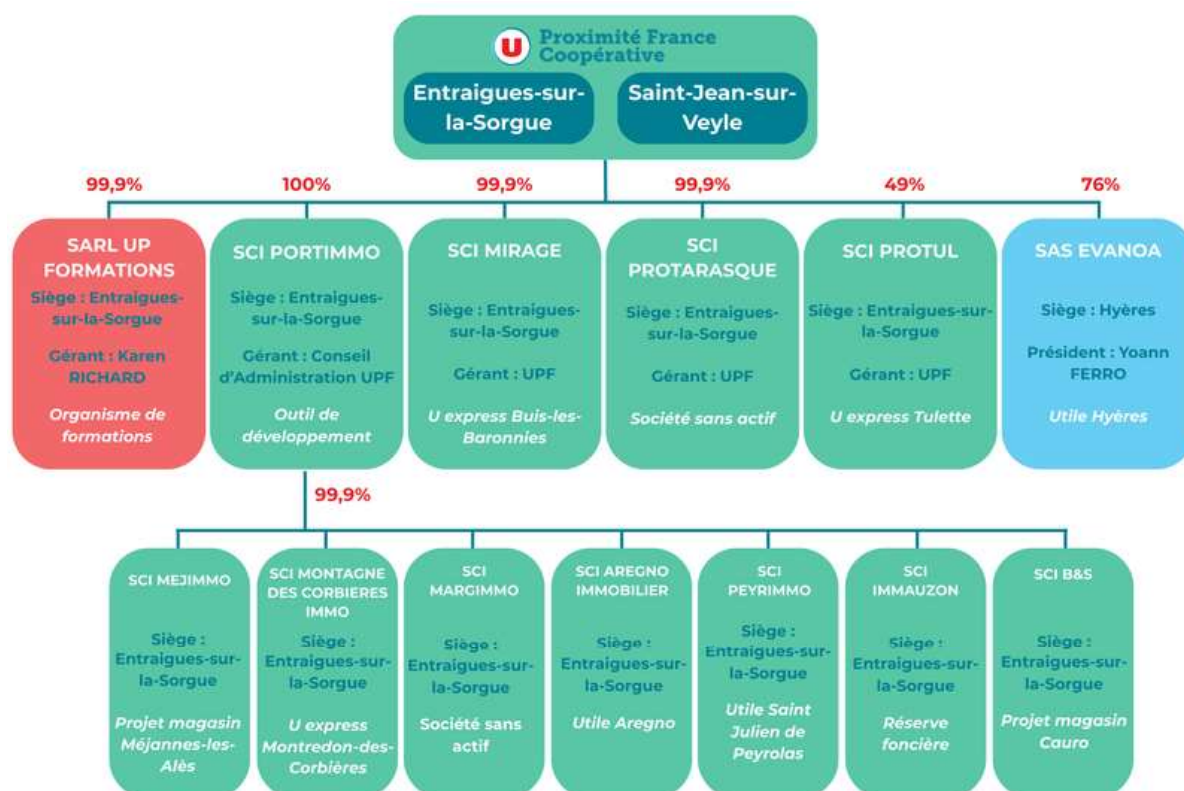
La Direction Générale, sous la représentation de la Coordinatrice RSE de la Coopérative U Proximité France, a animé cette démarche auprès des différentes directions contributrices et a réuni, structuré et formalisé l'information rapportée.

PÉRIMÈTRE DU REPORTING

La Déclaration de Performance extra-financière porte sur l'ensemble des sociétés pour lesquelles la société établit des comptes consolidés. Par convention d'écriture, cet ensemble consolidé est désigné par les termes "U Proximité France" dans la suite de la déclaration. Lorsque les informations communiquées révèlent exclusivement de l'une ou l'autre des sociétés, celle-ci est explicitement désignée.

Au 31/12/2024, l'ensemble "U Proximité France" comprend les sociétés suivantes :

- La Coopérative U Proximité France, représentée par deux sites logistiques l'un à Entraigues-sur-la-Sorgue (84), d'une superficie de 60 000 m² d'entrepôts répartis sur différentes activités : le sec, le frais, le surgelé ainsi que des bureaux pour les postes administratifs. Et le second, situé à Saint-Jean-sur-Veyle (01) avec une superficie de 31 000m² reprenant les mêmes activités.
- UP Formations, l'organisme de formation d'U Proximité France localisé au siège à Entraigues-sur-la-Sorgue (84).
- PORTIMMO, outil de développement d'U Proximité France, accompagne certains nouveaux projets magasins pour acheter les murs, terrains, etc. et détient les SCI listées ci-dessous. Avant la création de PORTIMMO en 2017, UPF déployait déjà cette stratégie d'accompagnement de projets comme pour les SCI PROTUL, PROTHEN, PROTARASQUE et MIRAGE. La SAS EVANOA est une société d'exploitation filiale propriétaire du magasin Utile à Hyères repris à la barre depuis septembre 2024.



Les indicateurs de la DPEF 2024 concernent uniquement la Coopérative U Proximité France. Du fait de leur taille non significative par rapport à UPF, les filiales ne sont pas prises en compte dans le calcul des indicateurs. UP Formations est uniquement intégré dans le calcul de l'effectif en ETP et en CDI afin de vérifier si la Coopérative est soumise à la réalisation de la DPEF dans un cadre réglementaire. et dans quelques indicateurs environnementaux. Les 12 magasins cités ci-dessus ont été identifiés non représentatifs face au nombre total de 411 magasins dans la Coopérative.

GOUVERNANCE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES (RSE)

La politique en matière de Responsabilité Sociétale de U Proximité France est proposée par le Groupe de travail RSE et validée par le Comité de Direction puis présentée au Conseil d'Administration, animée par la Présidente Directrice Générale et le Directeur Général de la Coopérative U Proximité France.

Le Comité de Direction est chargé de décider des orientations stratégiques sur la base des enjeux prioritaires d'UPF, arbitre les actions prioritaires et soutient la démarche et ses acteurs.

Le Groupe de travail RSE, sous la responsabilité de la Coordinatrice RSE, a pour mission de suivre l'avancement et la progression de la démarche RSE, de proposer de nouvelles impulsions et actions concrètes, de communiquer, diffuser et faire vivre la démarche au sein de l'entreprise et d'évaluer la performance des actions prises.

PÉRIODE DE REPORTING

Sauf mentions spécifiques, les données collectées concernent la période du 1er janvier au 31 décembre 2024.

RÉFÉRENTIEL DU REPORTING

Un référentiel de reporting est défini et communiqué à l'ensemble des contributeurs internes. Il décrit notamment pour chaque thématique de référence de l'article R225-105 du Code de commerce : les risques et opportunités, le descriptif des politiques et actions en place, les objectifs et les indicateurs clés de performance associés. Pour chaque indicateur, la méthode de calcul et la source sont également à indiquer.

Ce référentiel permet également des processus de contrôle et de fiabilité des données recueillies.

PRÉCISIONS SUR LES MODES DE CALCUL RENTENUS

- **Effectif en ETP et en CDI au 31/12 :**

Cet indicateur est calculé afin de savoir si U Proximité France dépasse ou non les seuils, pour savoir si le rapport RSE est réalisé dans un cadre volontaire ou obligatoire. Il est calculé de la sorte, moyenne du nombre de personnes employées au cours de chaque mois étant à temps plein et titulaire d'un contrat à durée indéterminée.

- **Indicateurs liés aux effectifs :**

Tous les indicateurs liés à l'effectif sont calculés hors intérimaires et hors filiales.

- **Taux de turnover :**

Cet indicateur a été divisé en plusieurs catégories pour plus de cohérence. Du fait de la saisonnalité de l'activité d'exploitation, il était préférable de suivre séparément le taux de turnover Administratif pour les activités d'encadrement et administratives et le taux de turnover Exploitation pour les activités liées à la préparation des commandes.

- **Taux d'absentéisme :**

Les absences prises en compte dans le taux d'absentéisme sont les suivantes : Absence injustifiée, absence justifiée, maladie non professionnelle, arrêt de travail et maladies professionnelles.

- **Taux de gravité :**

Le taux de gravité est calculé au mois de février de l'année N+1. Cet indicateur est amené à légèrement évoluer car certains arrêts de travail ou maladies professionnelles (AT/MP) sont toujours en cours ou en attente de reconnaissance.

- **Nombre de collaborateurs RQTH et Taux de RQTH :**

Ces indicateurs utilisent les données de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH).

- **Taux de remplissage annuel :**

Cet indicateur est calculé en fonction de la capacité acceptable par les différents types de véhicules utilisés par U Proximité France en nombre de palettes et en poids.

- **Taux de service annuel :**

Cet indicateur est calculé pour s'assurer du respect de l'heure de livraison aux Coopérateurs par les transporteurs partenaires d'UPF.

- **Équivalent tonne CO2 consommation annuelle d'électricité :**

Pour calculer l'équivalent tonne CO2 de la consommation annuelle d'électricité, nous avons utilisé les facteurs d'émissions de l'ADEME suivants :

Électricité/2022 - mix moyen/consommation : 0,0520 kg.eq.CO2/kWh

Électricité/photovoltaïque/Fabrication France : 0,0252 kg.eq.CO2/kWh

- **Total émissions de gaz à effet de serre :**

Pour calculer le total des émissions de gaz à effet de serre sur l'année 2024, nous avons utilisé le ratio tonne équivalent CO2 par collaborateur 2023, qui est de 797 tonnes équivalent CO2 par collaborateur et le nombre de collaborateurs en ETP en 2024.

- **Note PMS Magasins moyenne annuelle :**

Cet indicateur est calculé de la période de mai année N à mars année N+1, car la campagne d'audit PMS est réalisée sur cette période.

- **Intégration d'UP Formations dans le calcul des indicateurs :**

UP Formations est pris en compte dans le calcul des indicateurs sociaux uniquement pour l'indicateur Effectif en ETP et en CDI au 31/12 ainsi que pour les différents indicateurs environnementaux (consommations d'eau et d'électricité, les indicateurs liés aux déchets et les émissions de gaz à effet de serre).

6 - RAPPORT DE L'AUDITEUR INDEPENDANT



I U PROXIMITE FRANCE

SA coopérative de commerçants-détaillants à conseil d'administration
au capital variable de 7 256 105,96 €

641 avenue du Counoise
ZAC du Plan
84320 Entraigues-sur-la-Sorgue

RAPPORT DU PROFESSIONNEL DE L'EXPERTISE COMPTABLE, DESIGNE
ORGANISME TIERS INDEPENDANT, SUR LA VERIFICATION DE LA
DECLARATION CONSOLIDEE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE

I EXERCICE CLOS LE 31 DECEMBRE 2024

RAPPORT DU PROFESSIONNEL DE L'EXPERTISE COMPTABLE, DESIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA VÉRIFICATION DE LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2024

Aux associés,

En notre qualité de professionnel de l'expertise comptable désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1873 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel ») relative à l'exercice clos le 31 décembre 2024 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration ») de votre société (ci-après « entité »), présentée dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

1.CONCLUSION

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées de manière sincère, conformément au Référentiel.

2.COMMENTAIRES

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

- Comme indiqué dans le paragraphe « Périmètre du reporting » du chapitre 1, hormis les indicateurs d'effectif (en ETP et en CDI) et certains indicateurs environnementaux qui intègrent UP Formations, le périmètre du reporting est limité à la coopérative U Proximité France.
- Comme indiqué dans le paragraphe « Utilisation durable des ressources » de la partie « Economie circulaire », l'indicateur concernant la consommation annuelle d'eau n'est pas exhaustif pour 2024.
- Comme indiqué dans le paragraphe « Actions menées et indicateurs » de la partie « Changement climatique », l'indicateur « Total émissions de gaz à effet de serre (en TEQ.CO2) pour 2024 a été extrapolé sur la base du résultat du bilan carbone 2023.

3. PREPARATION DE LA DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

4. LIMITES INHERENTES A LA PREPARATION DES INFORMATIONS

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

5. RESPONSABILITE DE LA SOCIETE

Il appartient à la direction :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par la Direction Générale.

6. RESPONSABILITE DE L'EXPERT-COMPTABLE DESIGNÉ OTI

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

7. DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES ET DOCTRINE PROFESSIONNELLE APPLICABLE

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, aux normes professionnelles de l'expert-comptable applicables en France, aux textes légaux et réglementaires applicables aux professionnels de l'expertise comptable que nous sommes tenus de respecter et au programme de vérification élaboré par BM&A conformément à la norme ISO 17029.

8.INDEPENDANCE ET CONTROLE QUALITE

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce, le code de déontologie des professionnels de l'expertise comptable ainsi que les dispositions prévues dans la norme ISO 17029. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques, des normes professionnelles, de la norme ISO 17029.

9.MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes et se sont déroulés entre décembre 2024 et mai 2025 sur une durée totale d'intervention d'environ 2 semaines et demie.

Nous avons mené 6 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

10.NATURE ET ETENDUE DES TRAVAUX

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du code de commerce ;

- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 du code de commerce lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- le cas échéant, nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant l'absence de politique concernant un ou plusieurs de ces risques conformément au I de l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenue, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Selon les risques, nos travaux ont été réalisés au niveau de la Coopérative U Proximité France ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du code de commerce avec les limites précisées dans la Déclaration le cas échéant ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices¹ et couvrent 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon les normes professionnelles de l'Ordre des experts-comptables ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Fait à Paris, le 14 mai 2025



Marie-Cécile Moinier

Membres de l'Ordre des experts-comptables

ANNEXE 1

Informations quantitatives	Informations qualitatives
- Effectif par type de contrat CDI/CDD - Résultats de la semaine à 4 jours : taux d'absentéisme - Taux de gravité - Nombre total de salariés formés à l'hygiène et la sécurité - Nombre de formations réalisées (hors formation Hygiène et Sécurité) - Taux de remplissage annuel (véhicules) - Consommation d'électricité - Note PMS Magasins moyenne annuelle - Note PMS Coopérative U : entrepôt Frais/Surgelés - Nombre de salarié ayant signé le règlement intérieur	- Accord de performances collectives - Charte de télétravail UPF - Accords d'entreprises établis en 2024 (NAO, femmes hommes, performances collectives, prime d'exploitation) - Charte de lutte contre la violence et le harcèlement au travail - Politique de gestion de la casse - Livret emballages 2024 UPF - Certificat produits biologiques Entraigues - Règlement intérieur - Supports de formation (Hygiène et Sécurité, sécurité routière) - Certificat Qualiopi - Charte fournisseurs et prestataires - Résultat audit sécurité 2024



11 rue de Laborde • 75008 Paris
+33(0)1 40 08 99 50 • www.bma-groupe.com

Société d'expertise comptable et de commissariat aux comptes
Inscrite sur la liste nationale des commissaires aux comptes
attachée à la Compagnie Régionale des Commissaires aux Comptes de Paris

Société par actions simplifiée au capital de 1 200 000 €
RCS Paris 348 461 443



8 - ANNEXE

CARTOGRAPHIE DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS D'UPF

	Risques	Probabilité	Criticité	Matérialité	Commentaires	Opportunités	Probabilité	Impact	Matérialité	Commentaires
Emploi	- Difficulté à recruter et pérenniser les emplois	3	4 ^{*(1)}	3,5	Turnover important et activité saisonnière induisant des pics de recrutement. Difficultés à recruter pour le nouvel entrepôt de Saint Jean sur Veyle.	- Employabilité, attraction et rétention des talents	3	4	3,5	Limiter le turnover et pérenniser les emplois.
	- Perte d'envie de contribuer aux projets de l'entreprise, impact sur la performance	2	2	2	Motiver les collaborateurs pour améliorer leur performance.					
	- Manque d'attractivité de l'entreprise	2	2	2	UPF est peu connue dans la région et communique très peu vers l'extérieur.					
Organisation du travail	- Augmentation des accidents de travail et des maladies professionnelles	3	4 ^{*(2)}	3,5	Nombreux accidents de travail chez UPF (au-dessus de la moyenne du secteur).	- Attraction et fidélisation des salariés	3	4	3,5	Limiter le turnover et pérenniser les emplois.
	- Déséquilibre entre la productivité et la nécessité d'une qualité de vie au travail	3	4	3,5	Important pour UPF de proposer un équilibre entre la qualité de vie au travail et la productivité.	- Meilleur équilibre vie pro et vie perso - Améliorer la qualité de vie au travail	2	3	2,5	Mise en place de la semaine de 4 jours pour renforcer l'équilibre vie pro et vie perso. Déjà identifié comme un risque matériel.
	- Détérioration des conditions de vie au travail	3	3	3	Important pour UPF de proposer de bonnes conditions de vie au travail.	- Réduire les accidents de travail et maladies professionnelles	2	3	2,5	Déjà identifié comme un risque matériel.
Santé et sécurité	- Augmentation des accidents de travail et des maladies professionnelles	3	4	3,5	Nombreux accidents de travail chez UPF (au-dessus de la moyenne du secteur).	- Amélioration des conditions de vie au travail	2	3	2,5	Déjà identifié comme un risque matériel.
	- Engagement de la responsabilité civile et/ou pénale de l'employeur et de ses salariés	3	5	4	Volonté forte d'UPF de limiter les accidents de travail impliquant la responsabilité pénale et/ou civile de l'employeur et des salariés.					

^{*(1)} Diminution de la criticité pour ce risque pour plus de cohérence car surévalué en 2023

^{*(2)} Diminution de la criticité pour ce risque pour plus de cohérence car surévalué en 2023

	Risques	Probabilité	Criticité	Matérialité	Commentaires	Opportunités	Probabilité	Impact	Matérialité	Commentaires
Santé et sécurité	- Baisse de la performance	3	2	2,5	Limiter la baisse de la performance en proposant un environnement de travail sûr et sain.	- Prévention pour la santé et la sécurité au travail	3	4	3,5	Inculquer aux collaborateurs l'importance de la santé et la sécurité au travail et mettre en place des actions pour offrir un environnement de travail sûr.
	- Augmentation de l'absentéisme	2	3	2,5	Le taux d'absentéisme est un critère suivi chez UPF et des actions sont en place pour limiter son augmentation (la semaine à 4 jours par exemple).					
Relations sociales	- Tensions avec les représentants du personnel	2	4	3	Importance de garder un climat social stable.	- Attractivité de l'entreprise et renforcement de l'engagement des collaborateurs				Faire connaître UPF (communication externe) et faire adhérer les collaborateurs aux valeurs d'UPF (communication interne) sur les deux sites.
	- Incompréhensions sociales pouvant mener à des mouvements sociaux	2	4	3	Importance de garder un climat social stable.		3	4	3,5	
	- Inadaptation de l'entreprise aux aspirations sociétales et générationnelles	3	4	3,5	Répondre aux attentes des jeunes générations et proposer des solutions innovantes afin de les attirer et les fidéliser.					
Formation* [3]						- Développement et valorisation des compétences	3	4	3,5	Permettre aux collaborateurs de faire évoluer leurs compétences.
	- Risque de non-conformité (aspect réglementaire)	2	2	2	Respect des réglementations en vigueur sur la formation.	- Adaptabilité aux changements	2	3	2,5	Répondre aux nouvelles problématiques en entreprise (attentes des nouvelles générations, nouvelles technologies, nouveaux domaines de compétences, etc.)
	- Déficit et obsolescence des compétences des collaborateurs	3	4	3,5	Permettre aux collaborateurs de faire évoluer leurs compétences en accord avec les compétences nécessaires au développement de la Coopérative.	- Amélioration de la performance	3	4	3,5	Permettre aux collaborateurs de développer leurs compétences et d'être plus performants.
	- Perte de l'employabilité des collaborateurs	2	3	2,5	Permettre aux collaborateurs de faire évoluer leurs compétences pour rester compétitif sur le marché du travail.	- Renforcer la culture d'entreprise	2	2	2	Fidéliser les collaborateurs et améliorer la performance.
	- Démotivation des collaborateurs dans leur carrière	3	3	3	Permettre aux collaborateurs de monter en compétence et d'évoluer au sein de l'entreprise.	- Possibilité de mobilités internes horizontales et verticales	3	4	3,5	Fidéliser les collaborateurs et faire évoluer les collaborateurs et limiter les postes vacants.
						- Conformité réglementaire	2	2	2	Respect des réglementations en vigueur sur la partie formation.
						- Prévention en matière de sécurité	2	2	2	Former les collaborateurs l'importance de la santé et la sécurité au travail.

*[3] Suppression du risque "Difficultés de succession et de politique de mobilité interne" car il est pris en compte en tant qu'opportunité

	Risques	Probabilité	Criticité	Matérialité	Commentaires	Opportunités	Probabilité	Impact	Matérialité	Commentaires
Egalité de traitement	- Inégalités des chances	3	4	3,5	Limiter l'inégalité des chances au sein d'UPF.	- Equité et inclusion sociale	3	3	3	Favoriser l'équité et l'inclusion sociale.
	- Atteinte à l'image de l'entreprise	3	2	2,5	Les inégalités de traitement peuvent nuire à l'image de l'entreprise et freiner les recrutements.	- Lutter contre les discriminations	3	3	3	Limiter l'inégalité des chances.
	- Contribution au réchauffement climatique	5	4	4,5	L'activité d'UPF, le transport de marchandises vers les magasins notamment, contribue au réchauffement climatique.	- Réduire notre impact sur l'environnement	3	4	3,5	Mise en place d'actions pour limiter notre impact sur l'environnement.
Politique générale en matière environnementale	- Pollution	4	4	4	L'activité d'UPF, le transport de marchandises vers les magasins notamment, est polluante.	- Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux environnementaux	3 ^{*(4)}	3	3	Sensibiliser les collaborateurs à l'environnement au sein de l'entreprise et dans leurs missions. Mise en place d'un groupe de travail RSE.
	- Epuisement des ressources	2	3	2,5	L'épuisement des ressources associées au transport est pris en compte dans un autre risque. Cette partie prend uniquement en compte l'épuisement des ressources lié aux produits que nous vendons.	- Obtenir de nouveaux partenariats ou financements	3	2	2,5	Nouvelles exigences de la part des partenaires financiers sur les enjeux du développement durable pour obtenir des financements.
	- Impacts financiers : difficultés à obtenir des financements	3	4	3,5	UPF fait appel à de nombreux financements pour son développement sur le territoire notamment avec le deuxième entrepôt à Saint-Jean-sur-Veyre, l'installation des panneaux photovoltaïques sur le site d'Entraigues et le développement des m² des magasins.	- Réaliser des économies	3	1	2	Limiter nos dépenses en énergies, matières premières, etc.
	- Dépendance aux énergies fossiles (transport : activité principale de l'entreprise)	3	2	2,5	Une étude sur les solutions alternatives existantes a été réalisée mais aucune n'est soutenable par UPF et répond à nos besoins. Des actions sont en place pour optimiser le transport : optimisation des tournées, taux de remplissage des camions, etc. Mise en place prochaine d'un TMS.					
Pollution	- Pollution	4	4	4	L'activité d'UPF, le transport de marchandises vers les magasins notamment est polluante et la production des marchandises vendus par UPF induit des pollutions dans la chaîne de valeur.	Réduire les émissions de GES liées à nos activités	4	5	4,5	Mesurer nos émissions de gaz à effet de serre afin de les maîtriser et idéalement les diminuer en élaborant une trajectoire carbone.

*⁽⁴⁾ Augmentation de la probabilité car plusieurs actions de sensibilisation sont menées en ce sens par le GT RSE

	Risques	Probabilité	Criticité	Matérialité	Commentaires	Opportunités	Probabilité	Impact	Matérialité	Commentaires
Pollution	- Dépendance aux énergies fossiles (transport de marchandises : activité principale de l'entreprise)	4	4	4 ^[5]	Une étude sur les solutions alternatives existantes a été réalisée mais aucune n'est soutenable par UPF et répond à nos besoins. Des actions sont en place pour optimiser le transport : optimisation des tournées, taux de remplissage des camions, etc. Mise en place prochaine d'un TMS.	Réduire l'impact climatique du transport des marchandises	3	2	2,5	Suite au bilan carbone, se concentrer sur la partie transport car plus facile pour UPF d'agir sur ce sujet.
	- Nuisances des camions dans les centres villes (contraintes à respecter sur taille du camion, heure de passage, etc.)	4	3 ^[6]	3,5	La majorité de nos magasins étant situés dans des zones urbaines, de nombreuses contraintes nous sont imposées sur ces sujets.	Encourager les actions de performance énergétique des magasins et de nos sites logistiques	2	2	2	Préconiser aux magasins des actions de performance énergétique en lien avec les actions déployées sur nos sites logistiques notamment avec la construction de notre deuxième entrepôt à Saint-Jean-sur-Veyle.
	- Potentiel pollution chimique (stockage de produits chimiques)	2	3	2,5	Uniquement du stock de produits chimiques destinés à la vente dans nos magasins; nous n'utilisons pas de produits chimiques sur les sites.					
Economie circulaire - déchets	- Produire des déchets inutiles	3	3	3	Concerne le traitement des déchets sur le site et non les emballages associés à nos produits qui font partie du périmètre de la Coopérative.	- Agir pour réduire le gaspillage	3	4	3,5	Notre activité peut entraîner du gaspillage alimentaire et non alimentaire. Des actions sont en place avec la Banque Alimentaire et des destockeurs afin de limiter le gaspillage.
	- Gaspillage des ressources	3	3	3	Notre activité peut entraîner du gaspillage alimentaire. Des actions sont en place avec la Banque Alimentaire et des destockeurs afin de limiter le gaspillage.					
	- Contribution au dérèglement climatique	3 ^[7]	3	2,5	Concerne le traitement des déchets sur nos sites et non les emballages associés à nos produits qui font partie du périmètre de Coopérative U.	- Gestion et valorisation des déchets résiduels	2	3	2,5	Définir une stratégie de gestion des déchets compatible avec les enjeux d'UPF.
	- Atteinte à la Biodiversité	3	2	2,5	Ce risque est repris dans la partie dédiée à la Biodiversité.					
	- Atteinte à l'acceptabilité de notre activité par nos parties prenantes	2	2	2	Limitier nos déchets pour ne pas impacter la vision de nos parties prenantes sur la Coopérative.	- Développer l'économie circulaire	2	2	2	Limitier le gaspillage et valoriser nos déchets.

*[5] Augmentation de la probabilité et de la criticité pour plus de cohérence car ce risque est matériel pour UPF

*[6] Diminution de la criticité pour plus de cohérence

*[7] Augmentation de la probabilité pour plus de cohérence au vue de l'activité d'UPF

	Risques	Probabilité	Criticité	Matérialité	Commentaires	Opportunités	Probabilité	Impact	Matérialité	Commentaires
Economie circulaire - ressources	- Accroissement du réchauffement climatique	4	4	4	Les consommations sur nos sites (électricité, eau, gazole, etc.) induisent un accroissement du réchauffement climatique.	- Réduire les émissions de GES liées à nos activités	4	4	4	Mesurer nos émissions de gaz à effet de serre afin de les maîtriser et idéalement les diminuer.
						- Réduire l'impact climatique du transport des marchandises	3	2	2,5	Une étude sur les solutions alternatives existantes réalisée mais aucune ne répond à nos besoins. Actions en place pour optimiser le transport : optimisation des tournées, taux de remplissage des camions, etc. Mise en place prochaine d'un TMS.
	- Impact économique du coût et de la disponibilité de l'énergie pour nos activités	4	4	4	Dépendance aux énergies fossiles notamment pour le transport et pour le stockage des marchandises.	- Développer des projets limitant l'artificialisation des sols	3	2	2,5	Faire des nombreuses contraintes par de plus en plus de communes et agglomérations (projets en mixité, densification, etc.) une opportunité pour UPF dans ses projets de développement.
						- Utilisation des surfaces pour produire notre propre énergie	4	5	4,5	Projet d'installation d'ombrières panneaux photovoltaïques prévue pour l'année 2025.
						- Encourager les actions de performance énergétique des magasins et de nos sites logistiques	2	3	2,5	Nous nous concentrons d'abord sur le siège et la partie magasin sera traité dans un second temps.
Changement climatique	- Contribution au réchauffement climatique	4	2	3	L'activité d'UPF, le transport de marchandises vers les magasins notamment, contribue au réchauffement climatique.	- Réduire les émissions de GES liées à nos activités	4	4	4	Mesurer nos émissions de gaz à effet de serre afin de les maîtriser et idéalement les diminuer en élaborant une trajectoire carbone.
						- Réduire l'impact climatique du transport des marchandises	3	2	2,5	Une étude sur les solutions alternatives existantes réalisée mais aucune ne répond à nos besoins. Actions en place pour optimiser le transport : optimisation des tournées, taux de remplissage des camions, etc. Mise en place prochaine d'un TMS.
	- Pollution	4	4	4	L'activité d'UPF, le transport de marchandises vers les magasins notamment, est polluante.	- Encourager les actions de performance énergétique des magasins et de nos sites logistiques	2	3	2,5	Nous nous concentrons d'abord sur le siège, la partie magasin sera traitée dans un second temps.
Biodiversité	- Aggravation du dérèglement climatique	2	3	2,5	L'activité d'UPF, le transport de marchandises vers les magasins notamment, participe au dérèglement climatique.	- Améliorer notre impact sur la biodiversité	3	4	3,5	Limitier l'impact de nos activités sur la biodiversité. Des actions sont en place par Coopérative U sur les produits des marques U.
	- Menaces sur la qualité des produits et la santé des consommateurs	2	3	2,5	Ce risque n'est pas identifié comme matériel car de nombreuses actions sont en place au sein d'UPF : audit PMS des magasins, référencement, actions Coopérative U, etc.					

	Risques	Probabilité	Criticité	Matérialité	Commentaires	Opportunités	Probabilité	Impact	Matérialité	Commentaires
Biodiversité	- Surexploitation des ressources et des territoires	2	3	2,5	En tant que centrale d'achats, notre activité a un impact sur la biodiversité de part les produits que nous commercialisons (lait, oeuf, viande, poisson, agriculture, etc.). La construction du site de Saint-Jean-sur-Veyle est également à prendre en compte.	- Promouvoir des actions de protection de la biodiversité	2	3	2,5	Limiter l'impact de nos activités sur la biodiversité. Actions de la Coopérative U sur la partie produits.
	- Artificialisation des sols* ^[8]	3	3	3	La construction de l'entrepôt de Saint Jean sur Veyle induit une artificialisation des sols ainsi que le développement des magasins sur le territoire.					
	- Perte d'attractivité	3	4	3,5	Nuire à l'image de l'entreprise vis-à-vis des différentes parties prenantes et impact négatif sur le recrutement.	- Amélioration de l'image de l'entreprise	3	4	3,5	Renforcer nos relations avec nos parties prenantes et identifier leurs attentes en matière de développement durable.
Engagements sociétaux en faveur DD* ^[9]	- Difficultés de recrutement	2	3	2,5	Turnover important et activité saisonnière induisant des pics de recrutement.	- Pratiques loyales avec nos parties prenantes	3	2	2,5	Renforcer nos relations avec nos parties prenantes.
	- Atteinte à la réputation de l'entreprise	3	4	3,5	Nuire à l'image de l'entreprise.	- Participer au développement du socio-économique local	3	2	2,5	Être reconnu comme un acteur socio-économique responsable de la région. D'autant plus avec le site de Saint-Jean (acteur d'une autre région)
	- Sous-traitants - Fournisseurs	1	4	2,5	Le nombre de sous-traitants et fournisseurs étant important, il est peu probable que ce risque arrive.	- Loyauté des pratiques	2	3	2,5	Éthique vis-à-vis de nos parties prenantes.
Loyauté des pratiques	- Atteinte à la réputation de l'entreprise	3	4	3,5	Nuire à l'image de l'entreprise.	- Réputation de l'entreprise vis à vis du consommateur	3	4	3,5	Confiance pour le consommateur.
	- Impacts financiers	2	2	2	En cas de non respect, UPF peut recevoir des sanctions financières.	- Mise en avant de la qualité et de la sécurité de la gestion des marchandises chez UPF	2	3	2,5	Confiance pour le consommateur.
	- Responsabilité morale de l'entreprise vis-à-vis du consommateur	3	5	4	Une politique autour de la gestion des alertes produits est en place afin de garantir à nos clients, une qualité et une sécurité certaine de nos produits. En effet, des pénalités financières sont adressées aux associés qui ne respecteraient pas cette politique.	- Recrutement de nouveaux associés au sein de la Coopérative	2	2	2	Attirer de nouveaux associés grâce à la qualité des services proposés par UPF.

*[8] Ajout de ce risque qui n'était pas traité dans la précédente DPEF

*[9] Suppression du risque "Dégradation de l'image de l'entreprise en interne et en externe" car cette thématique est traitée dans le risque "Perte d'attractivité de la Coopérative"

	Risques	Probabilité	Criticité	Matérialité	Commentaires	Opportunités	Probabilité	Impact	Matérialité	Commentaires
Corruption	- Atteinte à la réputation de l'entreprise	2	3	2,5	Nuire à l'image de l'entreprise.	- Loyauté des pratiques	2	3	2,5	Éthique vis-à-vis de toutes nos parties prenantes.
	- Impacts financiers	2	2	2	En cas de non respect, UPF peut recevoir des sanctions financières.	- Transparence	2	3	2,5	Éthique vis-à-vis de toutes nos parties prenantes.
	Non respect de la réglementation	3	4	3,5	En cas de non respect, UPF peut recevoir des sanctions financières.					Renforcer nos relations avec nos parties prenantes.
Conventions fondamentales	- Atteinte à la réputation de l'entreprise	2	3	2,5	Impact négatif sur l'image de l'entreprise.	- Amélioration de l'image de l'entreprise	3	4	3,5	Renforcer nos relations avec nos parties prenantes.
	- Non respect de la réglementation	3	4	3,5	En cas de non respect, UPF peut recevoir des sanctions financières.	- Employabilité, attraction et rétention des talents	3	4	3,5	Limiter le turnover.

