



Rapport annuel RSE

Exercice 2023-2024



Groupe ANETT

LOCATION-ENTRETIEN D'ARTICLES TEXTILES ET D'HYGIÈNE

Anett & la RSE

Retour sur notre évolution	3
La RSE aujourd'hui chez Anett	5
Notre gouvernance	7
Notre investissement au sein de la branche professionnelle	8
Certifications et engagement	9
Suivi de nos objectifs 23-24	10

Le contrat social

Santé et sécurité	11
Egalité, Intégration Inclusion Insertion	14
Partage de la valeur	19
Développement des compétences	21
Respect des droits fondamentaux et intégrité	23

Le pacte environnemental

Préservation de l'eau	25
Énergie & l'air	27
Économie circulaire	31

Aller plus loin

Nos indicateurs	33
-----------------------	----



Chères lectrices, chers lecteurs,

L'année passée, convaincus qu'une entreprise réellement responsable se devait d'intégrer les questions sociales et environnementales dans tous les aspects de sa stratégie, nous avons affiché notre ambition de devenir une entreprise RSE par nature. Pour y parvenir, nous nous sommes fixé 7 objectifs majeurs, qui vous sont présentés dans ce rapport annuel et qui guideront nos actions jusqu'en 2030.

Derrière chacun de ces objectifs, ce sont des femmes et des hommes qui œuvrent au quotidien en apportant toute leur énergie, tout leur savoir-faire. **C'est avant tout à ces personnes que nous devons nos résultats.**

Intégrer les enjeux sociétaux dans tous nos services, dans tous nos projets, dans toutes nos collaborations, c'est l'une des forces de notre modèle d'ETI familiale.

Je tiens aussi à remercier nos clients et fournisseurs, avec qui nous travaillons main dans la main, au quotidien, pour léguer aux générations futures une planète où il fera toujours bon vivre. Chacun contribue aux enjeux RSE de l'autre tout au long de la chaîne de la valeur, dans une logique de renforcement mutuel.

Xavier KLEIN

Directeur RSE et DRH du groupe Anett

Anett, Différents par Nature

1970's

L'entreprise s'inscrit dans une démarche RSE *sans en être consciente*

Un modèle économique responsable

En proposant précocement la location du linge à ses clients, Anett s'est très tôt engagée dans une économie de fonctionnalité dans laquelle l'usage prime sur la possession. Nous assurons une optimisation de l'approvisionnement textile et évitons tout gâchis en optant pour le juste achat de linge. Le bon sens avant tout.

Une activité qui préserve l'environnement

L'eau est la matière première de notre activité. Dès sa fondation, Anett a eu le souci de l'utiliser avec parcimonie et en préservant sa qualité grâce à la maîtrise de ses rejets. Ces démarches sont formalisées par la certification ISO 14001 dès 2013.

Une entreprise résolument humaine

L'esprit de l'entreprise familiale de 1935 perdure au travers de la troisième génération dirigeante, pour laquelle Anett est avant tout une aventure humaine. La reconnaissance de chacun de nos collaborateurs compte autant que la simplicité et la proximité des échanges. Chaque site Anett a à cœur de contribuer au dynamisme économique et social du territoire sur lequel il est implanté.

La circularité s'invite dans le process

Le bon sens du terrain nous mène à approfondir, dès 2010, nos actions en faveur de la préservation de la ressource linge, aboutissant en février 2014 à la création de Chiff'Anett, entreprise adaptée, spécialisée dans la gestion de la fin de première vie de nos produits textiles.

2015

L'entreprise structure et *valorise* sa démarche RSE

La valorisation de nos engagements

En 2015, Anett prend conscience de la nécessité d'aller encore plus loin dans son engagement social et environnemental et adhère au Global Compact. C'est également l'année de notre première cotation Ecovadis, constamment renouvelée depuis.

La structuration de la démarche RSE

Parallèlement à ces engagements, un poste de responsable Santé Sécurité groupe est créé et une première charte Achats Responsables voit le jour. Dans la foulée se constitue un Comité du Développement Durable, qui va rapidement permettre de structurer les différentes actions liées à la gestion sociale et à la préservation de l'environnement. Le reporting RSE annuel devient un incontournable de notre paysage décisionnel en nous permettant de visualiser le résultat du travail déjà réalisé : diminution de nos consommations d'eau et d'énergie, mise en place d'un premier contrat social.

La création d'une gouvernance spécifique

La situation du début des années 2020 nous pousse à aller encore plus loin et, après un premier Bilan Carbone complet, cette volonté se concrétise par la décision de créer une direction RSE, entièrement dédiée à porter et diffuser les enjeux sociétaux dans tous nos services, dans tous nos projets : pour que notre stratégie d'entreprise devienne résolument RSE par nature.

L'intégration profonde des questions sociales et environnementales

Aujourd'hui, Anett entre dans une nouvelle ère où la question de son impact social et environnemental fait partie intégrante de la stratégie globale de l'entreprise : elle n'en est plus un simple aspect, mais tend à être profondément infusée à tous les niveaux.

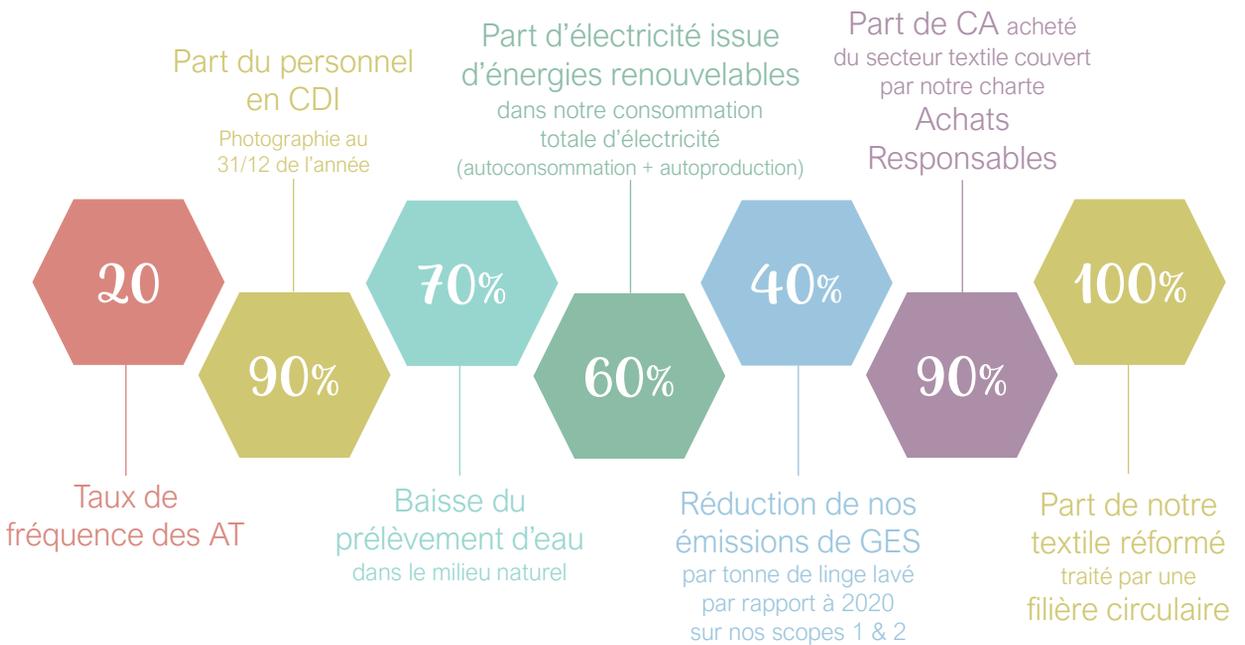
L'innovation grâce aux partenariats

Persuadés que le monde ne change qu'avec l'aide de tous, nous prenons le parti de poursuivre la recherche de solutions innovantes et leur mise en œuvre via des partenariats solides et durables. Notre métier s'inscrit dans un écosystème riche et complexe, où chaque partie prenante a un rôle à jouer. Nous avons la volonté sans faille d'y jouer le nôtre pour que notre activité ait un impact plus important sur le social, et plus faible sur l'environnement.

La redevabilité : des ambitions et des objectifs

Faire ce que l'on dit, et dire ce que l'on fait. Voilà la volonté qui nous anime et nous incite à tout mettre en œuvre, dès à présent, pour améliorer la maîtrise de nos données et nous permettre de répondre aux exigences de la directive CSRD à venir.

Nos **7 objectifs** majeurs à horizon **2030**



Augmenter notre impact positif sur notre communauté de travail ,
diminuer notre impact négatif sur l'environnement

4 principes fondamentaux pour guider nos choix

Anett est une entreprise familiale – et pour nous, cela veut dire beaucoup. La simplicité et le bon sens qui ont guidé nos fondateurs dès 1935 se sont convertis en 4 principes fondamentaux, constituant aujourd'hui le socle de notre RSE et guidant tant nos façons de faire et nos innovations que nos ambitions. Ces principes sont portés par l'entreprise et par l'ensemble de nos parties prenantes, au premier rang desquelles figurent nos collaborateurs.

Solidarité

La solidarité est intrinsèque au Développement Durable autant qu'à l'entreprise familiale. Signe manifeste d'un lien d'appartenance, chez Anett, elle peut être locale ou globale, individuelle ou collective, se décliner sous la forme de don matériel, de temps, de sang ou d'argent, par de l'entraide au sein des équipes (« les régions au service des régions »), par la mise en place d'actions favorisant l'inclusion ou encore par du soutien financier comme le maintien à 100% du salaire pendant la crise Covid, et ce même après la baisse de l'aide de l'état.

Responsabilité

Anett a toujours pris en compte, sur une base volontaire, les enjeux sociaux, environnementaux, économiques et éthiques de ses activités. A ce titre, nous nous remettons constamment en question pour aller au-delà du seul respect des réglementations et des droits fondamentaux, et vers l'intégration concrète de principes forts.

Sobriété

Faire mieux avec moins, tel est le défi que nous nous sommes lancé depuis plusieurs années déjà, face à la prise de conscience collective que nous vivons dans un monde où les ressources ne sont pas infinies. Il est de la responsabilité de chacun de les préserver au mieux, et Anett compte bien continuer à faire sa part.

Circularité

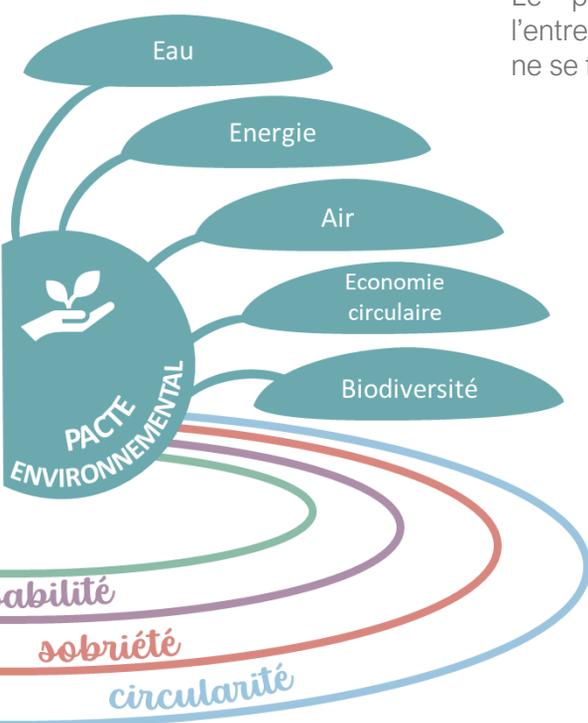
Depuis les années 1970, notre modèle économique basé sur l'économie de fonctionnalité a été rendu possible grâce à la circularité de nos flux. Chaque jour, nous livrons chez nos clients du linge propre et récupérons le linge sale. Cette boucle perpétuelle, où l'usage prime sur la possession, rend possible le fait qu'un fonctionnement industriel préserve beaucoup plus les ressources que tous les usages individuels auxquels il se substitue. Et ce qui est vrai pour notre gestion du linge au quotidien, nous souhaitons l'appliquer plus largement à l'ensemble de notre processus et du cycle de vie de nos textiles.



Deux piliers pour soutenir & organiser nos actions

Le contrat social symbolise ce qui lie l'entreprise aux femmes et aux hommes qui œuvrent au quotidien pour son développement.

Le pilier environnemental représente les engagements que l'entreprise doit prendre pour que la mise en œuvre du contrat social ne se fasse pas aux dépens de la planète.



Contrat social

Les générations qui se sont suivies à la tête de l'entreprise ont toujours défendu l'idée qu'offrir à nos collaborateurs des conditions de rémunération et de travail décentes n'était pas suffisant.

Plus que jamais, nous sommes attentifs à la question du juste partage de la valeur, de la sécurité, du vivre ensemble et du développement des femmes et des hommes qui composent notre communauté de travail, le tout dans le respect des droits fondamentaux.

Pacte environnemental

Anett cherche à offrir un service de manière durable tout en limitant la consommation et le gaspillage des ressources et en diminuant son impact environnemental.

Nous sommes présents sur chacun des 4R de l'économie circulaire : réduire, réutiliser, réparer, recycler. Nous sommes également attentifs à la préservation, en qualité comme en quantité, des ressources vitales que sont l'eau, l'air et l'énergie. La préservation de la biodiversité s'est invitée plus récemment dans nos échanges avec nos parties prenantes et prend progressivement sa place dans nos choix de développement, d'innovation et d'intégration dans les territoires.

Prendre soin du linge, partout et pour tous

Aux côtés de notre activité de location-entretien textile, nous développons également un savoir-faire dans l'entretien du linge de résidents, car c'est bien le soin apporté au linge de tous les utilisateurs finaux qui nous importe – qu'ils soient résidents d'un EPHAD, patients d'un hôpital, clients d'un hôtel ou d'un restaurant, porteurs d'un vêtement de travail...

Entre ces deux types d'activité, beaucoup de similitudes mais aussi des différences notables, qui nous invitent naturellement à adapter notre façon d'y amener les différents sujets, dont ceux du développement durable.

C'est pour refléter cette nécessité d'adapter nos approches que nous distinguons les unités de production « Location-entretien » des unités de production « Linge de résidents » en deux périmètres distincts... auxquels s'ajoute celui des services supports, dont les problématiques sociales et environnementales sont encore différentes.

Une équipe dédiée... qui se renforce peu à peu

Une Direction RSE a été créée en 2023, avec à sa tête un Directeur membre du COMEX de l'entreprise. Cette direction centralise la fonction d'animation et de coordination des questions RSE. Forte de la réunion de talents et d'expertises complémentaires, son rôle est de catalyser les intentions pour les transformer en actions, de décroiser les projets pour qu'ils gagnent en puissance, mais aussi d'accompagner la Direction générale pour dessiner l'avenir d'Anett dans un monde en rapide évolution, dans lequel il est plus que jamais primordial de s'assurer qu'en toute nouvelle question, les conséquences sociales et environnementales sont évaluées et prises en compte.

Le simple ajout dans un organigramme ne saurait résumer l'action de notre Direction RSE qui a, dès son origine, été pensée non pas comme une brique supplémentaire, mais comme une direction réellement transverse, capable d'infuser puis de diffuser à tous les niveaux de l'entreprise le « réflexe RSE » que nous devons tous avoir.

Contrat social

Le contrat social est porté par notre Directeur des Ressources Humaines. Il couvre la question du partage de la valeur, de la performance managériale et de son impact sur le climat social, du développement des femmes et des hommes qui composent notre communauté de travail, des thèmes de l'insertion, l'inclusion et l'intégration... et bien sûr, de **la santé et la sécurité au travail**, sujet primordial pour lequel nous avons constitué, courant 2023, une équipe entièrement dédiée.

Pacte

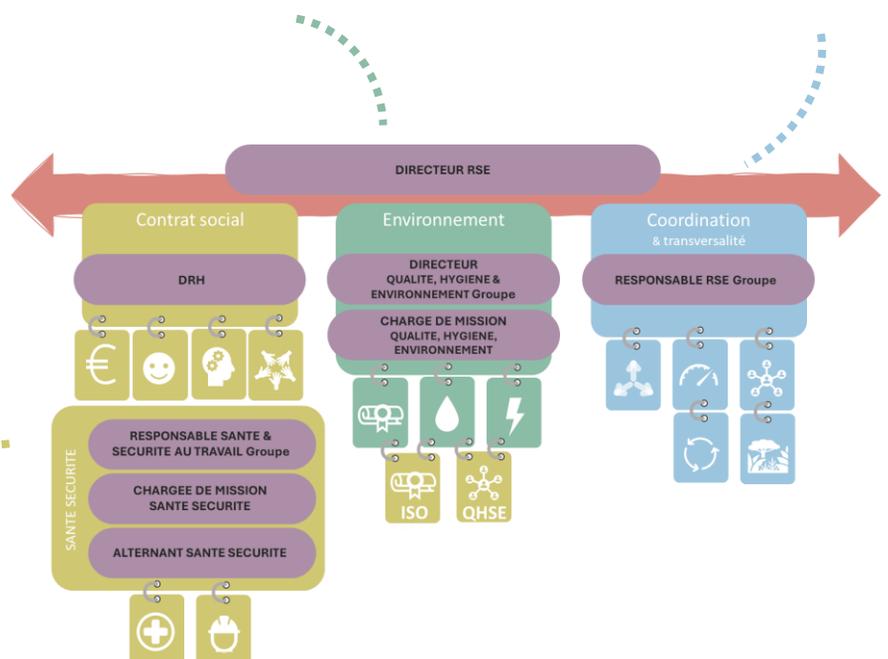
environnemental

Une deuxième équipe réunit l'expertise propre aux sujets environnementaux et traite les questions de l'eau, de l'énergie et de l'air principalement, via une approche technique normative tout autant que pragmatique. Elle examine également les questions relatives à l'économie circulaire et à la biodiversité.

Coordination &

transversalité

Notre ambition de devenir une entreprise RSE par nature RSE nous oblige à aligner en permanence l'ensemble de nos actions. Leur coordination est assurée par notre Responsable RSE qui veille à ce que tous les sujets transverses soient connus de la direction RSE et, si nécessaire, les accompagne en mode projet.



Notre investissement au sein de la branche professionnelle

En tant qu'entreprise industrielle, Anett fait partie d'un écosystème social et environnemental global et, à ce titre, nous nous efforçons de maîtriser l'impact que nous y avons. Mais nous sommes également conscients d'appartenir à un métier particulier : la blanchisserie. Organisées en association professionnelle via le GEIST (Groupement des Entreprises Industrielles de Services Textiles), les blanchisseries industrielles de France, et Anett en bonne place, construisent l'avenir de notre métier. Dépasser nos concurrents pour faire converger nos idées et nos ambitions vers la blanchisserie de demain, toujours plus responsable et durable, est autant une nécessité qu'une fierté.



Montrer la voie pour une amélioration collective

Dès sa nomination chez Anett en 2016, notre Directeur QHE groupe, Laurent Bottero, a fait partie de la commission Environnement du GEIST, travaillant ainsi à l'échelle de la branche sur les questions liées à l'eau, à l'énergie et à l'impact environnemental. Après la publication d'un « Guide des bonnes pratiques environnementales à l'usage des entreprises industrielles de services textiles », réalisé en collaboration avec l'Agence de l'Eau Seine-Normandie, c'est un « **Guide sectoriel pour la transition écologique de la branche Location-Entretien Textile** » que la commission a publié en juillet 2023 ; puis un « **Guide de recyclage des déchets** », spécifiquement orienté sur les déchets produits par les blanchisseries.

Notre DRH adjointe, Audrey Petit, fait également partie de la commission sociale du GEIST, dont les travaux participent pleinement au dialogue social au sein de la branche (amélioration de la Convention Collective, enquête sur la formation, enquête sur l'absentéisme, rapport partiel de branche, accord de branche sur la pénibilité, négociations annuelles sur l'évolution des minimas de la branche...).

Cet investissement concrétise autant la solidarité qui nous anime envers les entreprises qui réalisent le même métier que nous – quelle que soit leur taille – que le devoir de responsabilité qui nous tient à cœur et qui nous permettra, collectivement, d'aller vers une plus grande responsabilité sociétale.



Certifications et engagements

Plus que de simples reconnaissances, nos différentes certifications représentent, tout comme nos engagements, de véritables boussoles qui participent pleinement à notre amélioration continue. C'est pourquoi nous les éprouvons et les renouvelons continuellement.

Certifications ISO 9001 et 14001

14 de nos sites sont certifiés ISO 9001 et ISO 14001.

Médaille Ecovadis

Nous sommes médaillés Ecovadis Silver, avec un score global de 65/100.



Certification RABC

Tous nos sites de location-entretien traitant du linge destiné au milieu de la santé ou de l'agro-alimentaire sont certifiés RABC.

Engagement Global Compact

C'est en tant que groupe que nous nous engageons, depuis 2015, auprès du Global Compact et agissons en faveur des 17 Objectifs de Développement Durable.

Nos clients aussi nous font grandir

Certains de nos clients nous invitent à travailler avec des organismes de mesure et de reporting de nos données environnementales. C'est ainsi que nous répondons au CDP (Carbon Disclosure Project) depuis plusieurs années. Loin de nous apparaître comme une contrainte, nous voyons dans l'analyse de nos



données par cette ONG internationalement reconnue une réelle opportunité de nous aider à identifier nos forces et nos marges de progrès, et à tendre d'année en année vers un avenir soutenable.

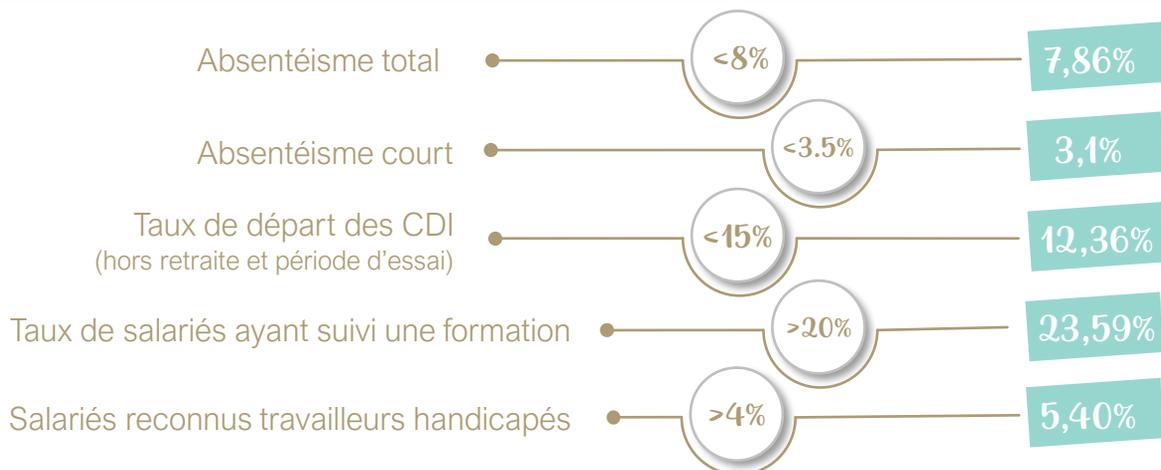


Suivi de nos objectifs de l'exercice 2023-24

Nous les avons annoncés... Avons-nous réussi à les atteindre ?

CONTRAT SOCIAL

Indicateurs sociaux (année civile 2023)

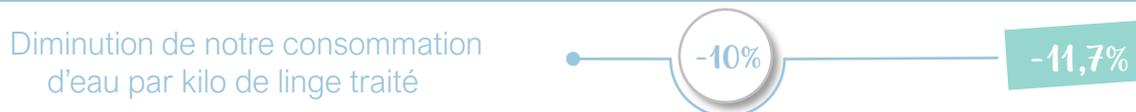


Santé & sécurité (exercice 2023-24)

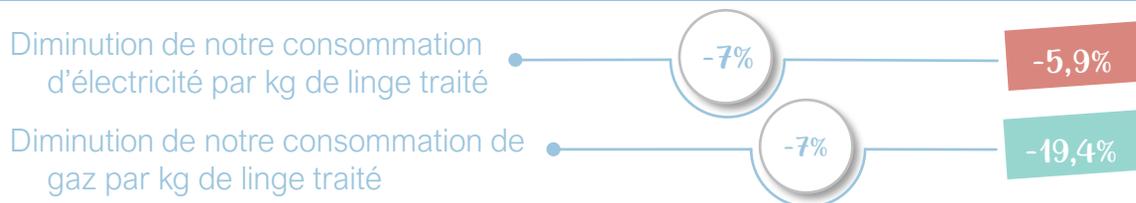


ENVIRONNEMENT

Eau (exercice 2023-2024)



Énergie (exercice 2023-2024)

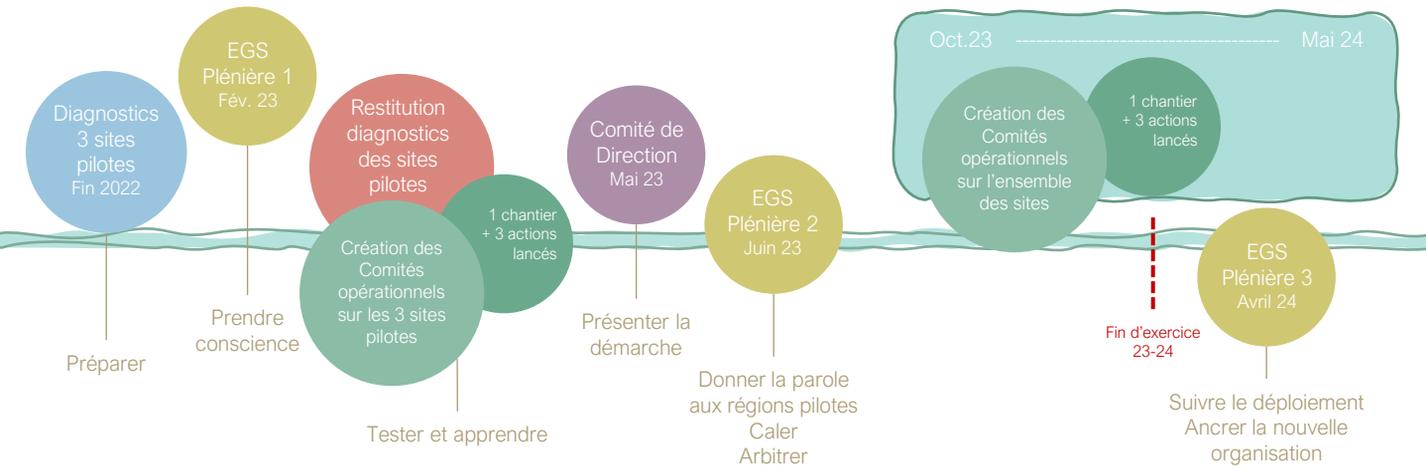


Air (année civile 2023)

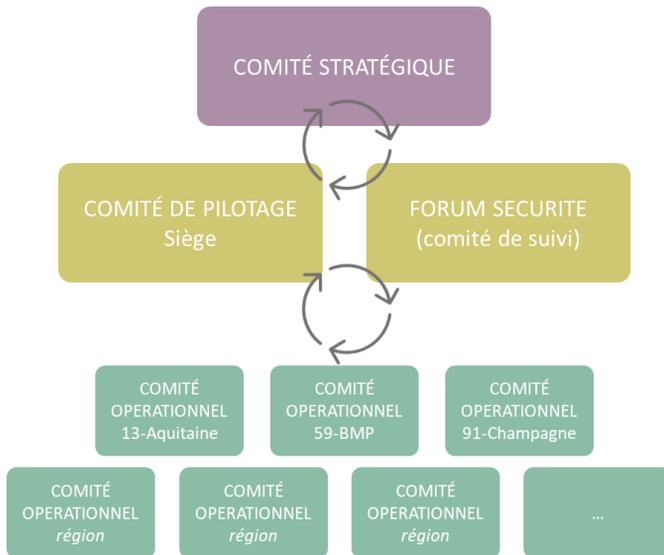


Constat et plan d'action : la prise de conscience

Au printemps 2022, après plusieurs constats attestant que notre accidentologie s'avère plus élevée que la moyenne de la profession, nous décrétons les « Etats Généraux de la Sécurité » - terme qui symbolise bien notre détermination à agir en profondeur sur le sujet. Nous décidons alors d'un plan d'action qui doit nous permettre, *a minima*, de revenir aux standards dès 2025 ; et, à horizon 2030, de devenir exemplaires dans ce domaine.



Création d'une gouvernance dédiée



Dès lors, une équipe projet pluridisciplinaire dédiée est constituée, qui implique aussi bien des experts métiers que des acteurs du terrain, les différents métiers d'Anett et des représentants de plusieurs de nos sites.

S'appuyant au départ sur 3 sites pilotes, elle œuvre pendant plusieurs mois à poser un cadre solide, alliant gouvernance et méthodologie, qui refonde totalement notre approche de la sécurité des Hommes et des Biens.

Depuis l'automne 2023, le déploiement de nouveaux « comités opérationnels sécurité » sur chacun de nos sites avance progressivement. A fin mars 2024, ce sont ainsi 11 de nos sites de location-entretien qui disposent de ce comité, listent, priorisent et suivent leurs actions et chantiers sécurité, et font progresser la « culture sécurité » de l'ensemble des collaborateurs.

Nous prévoyons de finaliser ce déploiement au début de l'exercice 2024-2025 sur l'ensemble de nos 17 sites de location-entretien, avant de l'adapter pour nos 5 sites de linge de résident.



À fin mars 2024, la **sécurité** chez Anett, c'est...



11
/17

...sites de location-entretien suivis par un COpS (comité opérationnel sécurité) et disposant d'un plan d'action Sécurité, véritable support pour les équipes au quotidien.

...chantiers menés par un site pilote puis déployés sur l'ensemble des sites, participant ainsi à l'émergence d'une politique sécurité « groupe ».

8



...collaborateurs concrètement et quotidiennement investis dans la diffusion d'une véritable culture de la sécurité sur les 11 sites dont le Comité Sécurité a été déployé, et le siège.

89



Sécur'
anett

#1

Règles d'or de la sécurité des personnes

#2

Règles de sécurité Incendie

#3

Procédure unifiée d'accueil des nouveaux arrivants usine

#4

Modèle de plan d'action

#5

Caméras de recul sur tous les nouveaux poids lourds

#6

Barrières anti-chute sur les hayons de tous les véhicules

#7

Chaussures de sécurité montantes

#8

Stickers « Les bonnes pratiques de chargement de mon camion »

Une **amélioration** déjà perceptible

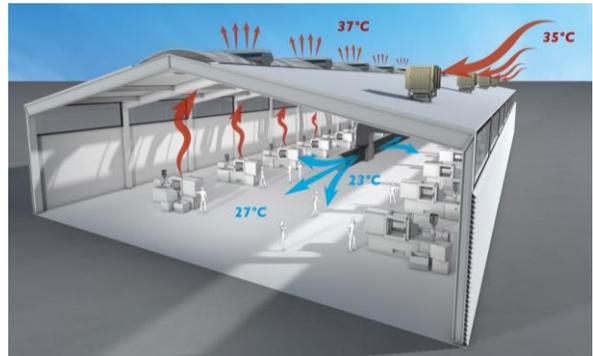
	Exercice 21-22	Exercice 22-23	Exercice 23-24
Taux de fréquence des accidents du travail	43,86	36,05	24,62
Taux de gravité des accidents du travail	2,86	3,31	2,54

L'effet « prise de conscience » et les premières actions mises en place ont rapidement eu un impact positif sur notre accidentologie. Bien sûr, le chemin reste encore long pour atteindre notre objectif, mais ces premiers résultats ne font que motiver encore davantage l'ensemble des collaborateurs impliqués dans ce processus vital d'amélioration.

S'adapter aux conséquences du changement climatique sans les aggraver

Les canicules estivales, dont la fréquence et la durée tendent à augmenter, sont l'une des conséquences du changement climatique. Dans nos usines, au milieu d'équipements dont le fonctionnement produit inévitablement de la chaleur, elles peuvent s'avérer particulièrement éprouvantes pour les organismes. C'est pourquoi nous déployons progressivement depuis 2020 des refroidisseurs d'air par évaporation sur nos sites.

Ce système, moins énergivore que la climatisation par réfrigération et ne nécessitant l'usage d'aucun fluide autre que l'eau, permet de rafraîchir l'atmosphère dans laquelle œuvrent nos collaborateurs sans aggraver la cause du problème, c'est-à-dire le changement climatique, par l'émission supplémentaire de GES ou l'utilisation de réfrigérants néfastes pour la couche d'ozone.



Schématisme du système de refroidissement adiabatique

Des aménagements pour atténuer la pénibilité



Tapis anti-fatigue



Poste de mise sur cintre ajustable en hauteur



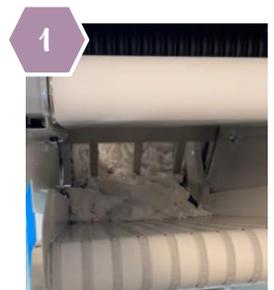
Bacs à fond mobile

Séparateurs

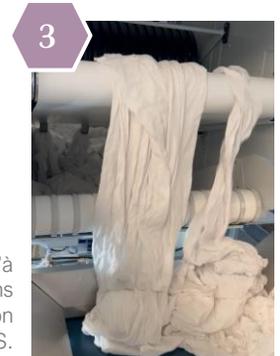
avec convoyage et distribution au poste d'engagement



2. ...pour les mettre à l'unité (les séparer les uns des autres).



1. Les pinces se saisissent des draps mouillés...



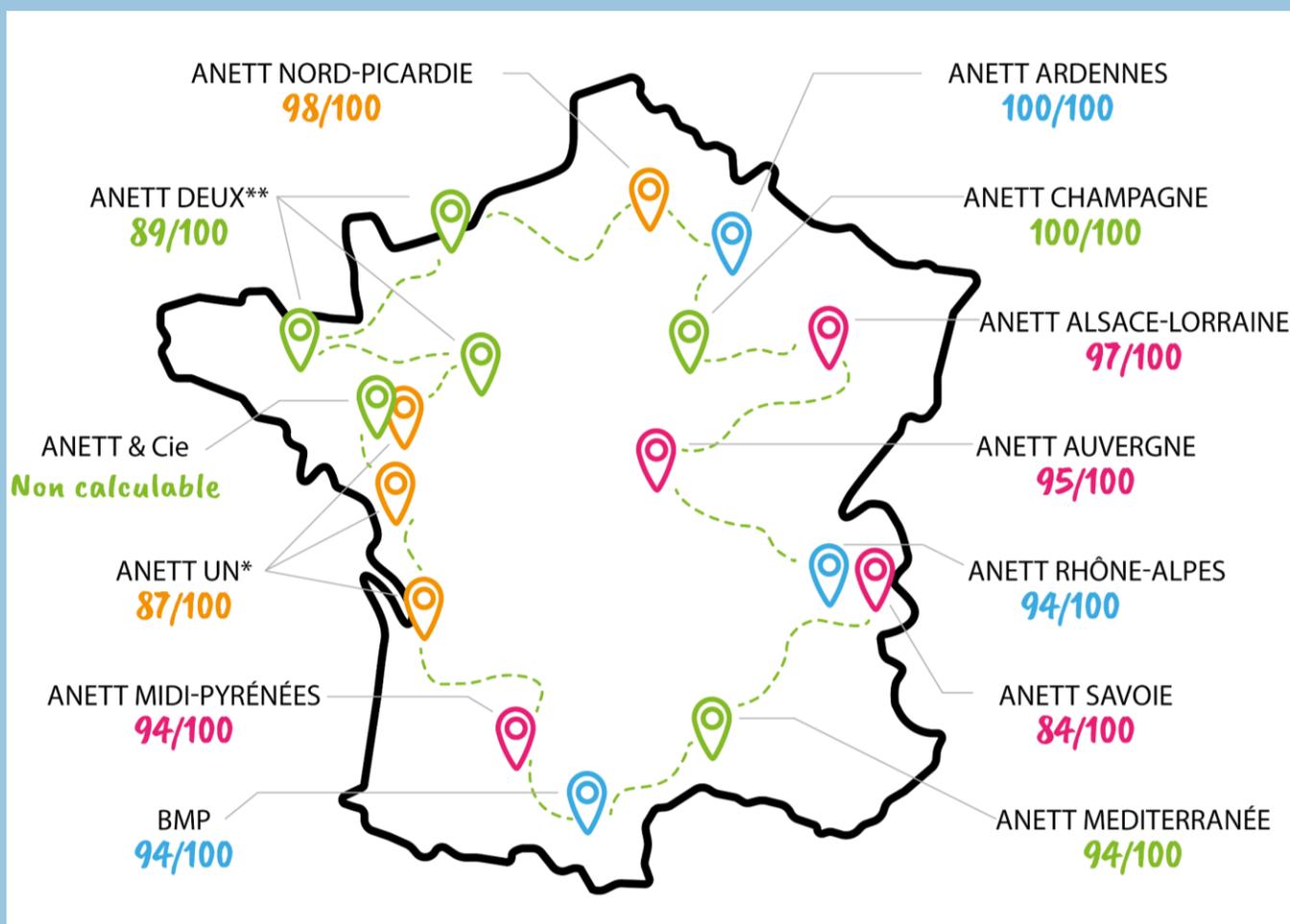
3. Ils sont ensuite convoyés jusqu'à l'opérateur, qui peut les manipuler sans devoir fournir un effort de traction important, souvent générateur de TMS.



Nous nous investissons depuis de nombreuses années dans la lutte contre toute forme de discrimination. Cela se traduit par une politique RH soucieuse de préserver l'égalité entre les femmes et les hommes, tant en matière de rémunération que de formation et d'évolution professionnelle.

Les résultats de l'index relatif à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour 2023 confirment notre engagement, et se traduisent également par l'absence d'obligation de plan d'action sur nos différents sites.

Index d'égalité professionnelle 2023 sur les sites Anett



*Regroupement des établissements : Anett Pays de Loire, Anett Atlantique, Anett Aquitaine
 ** Regroupement des établissements : Anett Bretagne, Anett Centre Loire, Anett Normandie



Création d'une politique Handicap

Depuis près de dix ans déjà, nous soutenons l'emploi d'une vingtaine à une trentaine (selon les années) de salariés en situation de déficience mentale au travers de notre structure Chiff'Anett et des ESAT partenaires. Nous avons décidé d'aller plus loin en créant une politique Handicap pour l'ensemble de nos sites, dont l'ambition est de soutenir l'émergence et l'ancrage durable d'une véritable culture de l'acceptation des handicaps au travail au sein de notre groupe.

Nous avons conscience que cela nécessite du temps et commence par la sensibilisation de nos collaborateurs à tous les types de handicaps, visibles et invisibles, et la démonstration que de nombreux talents porteurs de ces handicaps ont toute leur place dans notre communauté de travail.

Poser les premières pierres d'une intégration du handicap dans la culture d'entreprise

Sensibiliser

À l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées en novembre 2023, nous avons testé et approuvé sur trois sites pilote notre Handibox de sensibilisation aux handicaps. Elle sera à nouveau utilisée lors de l'édition 2024, cette fois sur l'ensemble de nos sites de location-entretien.



Agir

Ne pas en rester à des discours et des actions ponctuelles, mais construire un socle solide et durable auquel notre communauté de travail pourra se référer pour les nombreuses années à venir : c'est notre objectif, et c'est pour l'atteindre que nous élaborons une stratégie sur deux axes pour l'exercice à venir.

Compenser

Création d'un pack de mesures compensatoires à destination de ceux de nos collaborateurs qui vivent au quotidien avec un handicap, qu'il soit visible ou non (jour de congé supplémentaire, ...).

Soutenir

Création de deux nouveaux rôles sur chacun de nos sites de location-entretien :

- Un référent handicap (désignation)
- Des ambassadeurs handicap (volontariat)

Partage et convivialité : le vivre-ensemble au quotidien

En 2023, nous avons comptabilisé quelques **120** initiatives internes de convivialité, organisées sur nos différents sites. Pique-nique, petit-déjeuner, jeu... sont autant de moments chaleureux qui contribuent à apporter échange et cohésion au sein de notre communauté de travail.



Soutenir les plus fragiles : à chaque univers de travail son initiative

Location-entretien

Un accompagnement social de proximité

Début 2023, nous avons lancé un partenariat entre l'Assistance Sociale et deux de nos sites pour permettre à nos collaborateurs de se faire accompagner dans des périodes difficiles de leur vie. L'engouement fut tel que nous avons décidé de déployer ce dispositif sur l'ensemble de nos sites de location-entretien, ainsi qu'au siège.

Actif depuis janvier 2024, il permet à chaque collaborateur Anett de trouver des réponses à ses problématiques et interrogations, qu'elles soient professionnelles ou personnelles, dans des domaines aussi variés que le logement, la vie familiale, la santé au travail, le handicap, le budget...

En plus d'une permanence minimum d'une journée par mois sur chaque site (pour un total d'environ 180 permanences par an), cette prestation permet la diffusion régulière d'informations variées (retraite, pension d'invalidité, etc.) via un flash info mensuel.

Linge de résident

Dupliquer le modèle d'entreprise d'insertion

En 2022, Anett s'est agrandie avec l'acquisition de La Blanchisserie Centrale et de ses deux sites de production de Soissons et Bonneval. Spécialisés dans le traitement du linge de résident (EHPAD), ces deux sites sont reconnus comme entreprises d'insertion depuis 2007 pour l'un et 2010 pour l'autre.

Ces structures, qui ont permis à de nombreuses personnes éloignées du monde professionnel d'accéder à un emploi durable, sont devenues notre modèle pour transformer à leur tour nos autres unités de linge de résident en entreprises d'insertion.

Si l'exercice 2023-24 aura été celui de la préparation de ce projet, nous faisons notre maximum pour que l'exercice prochain soit celui de la concrétisation, avec le conventionnement comme entreprise d'insertion de notre site Anett Blanc Nettis, à Brantôme.

Célébrer les collaborateurs les plus fidèles

En 2023 s'est tenue la première édition du Club 35, un événement maison qui a rassemblé tous les salariés ayant 35 ans ou plus d'ancienneté au sein de l'entreprise, tous métiers et sites confondus.



35 ans d'engagement, c'est rare et précieux. C'est pourquoi nous tenons à remercier, à l'occasion d'une journée riche en émotion, ces collaborateurs qui partagent et vivent l'histoire d'Anett depuis plus de trois décennies.



Anett est née au cœur d'un territoire rural et c'est dans des territoires similaires, partout en France, qu'elle a grandi. Le Groupe que nous sommes aujourd'hui n'a pas oublié d'où il venait, et c'est tout naturellement que chacun de nos sites a à cœur de soutenir la vie locale – associative, économique, culturelle – à proximité directe de son implantation... voire un peu plus loin.

Comment ?

Via des dons financiers, en nature ou des prestations de lavage offertes

Sur l'exercice 2023-24, ce sont ainsi :

- trois écoles et associations de parents d'élèves, six collectivités, six casernes de sapeurs-pompiers et vingt-neuf associations et événements culturels ou sportifs que nous avons pu soutenir via des dons financiers ; un don au Maroc a également été fait pour aider les provinces d'Al Haouz et de Taroudant à faire face aux conséquences du séisme de septembre 2023 ;
- du linge donné à des communes, des écoles, à un organisme d'aide à la réinsertion sociale et professionnelle, à une association œuvrant en faveur des bébés prématurés et leur famille, à trois antennes de la SPA, à un EHPAD, à une équipe de foot Jeune ; des couvertures remises à la Protection civile, à un dispensaire mère-enfant et à une association fournissant du matériel médical au Sénégal ; des blouses données à un établissement de formation professionnelle d'aide-soignant ;
- trois véhicules que nous avons donnés à des associations de réinsertion sur le marché du travail ;
- six clubs partenaires de football, de rugby, de cyclotourisme que nous avons accompagnés en lavant leurs maillots à titre gracieux ;
- un foyer victime d'un incendie que nous avons aidé dans cette épreuve en prenant soin de son linge à titre gracieux.

En offrant du temps, des compétences, en donnant notre sang, en participant à des événements culturels et sportifs

- Être jury d'examen auprès de nos écoles partenaires, accompagner les demandeurs d'emplois, intervenir dans des missions locales et des associations d'insertion auprès de publics éloignés de l'emploi, assurer du mécénat de compétence sur la RSE en direction des PME du territoire : ce sont autant d'actions que nos sites ont renouvelées.
- Cette année encore, 4 de nos sites ont organisé la participation des salariés volontaires à des dons du sang périodiques, sur le temps de travail.
- Nos salariés se sont engagés en équipe sur 6 événements sportifs organisés par des associations locales.



En nous impliquant dans les clubs d'entreprises locaux

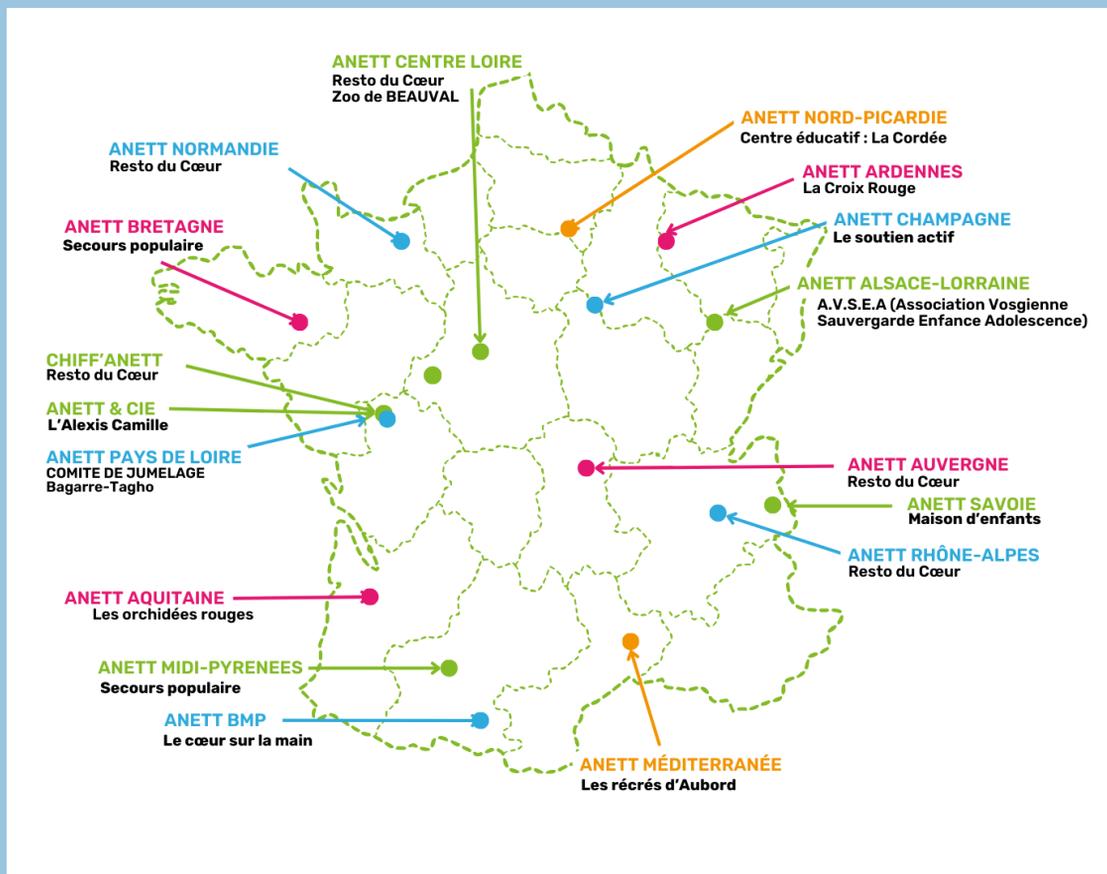
Notre présence maintenue au sein de 9 clubs d'entreprises nous a permis de nous investir dans des actions concrètes au sein de nos territoires : fondation d'un collectif d'autoconsommation d'électricité photovoltaïque, mise en commun de matériel de détection de fuites d'air comprimé, mutualisation de formations référents énergie, participation à des ateliers thématiques sur la réduction des déchets, la gestion de l'eau ou encore les émissions de gaz à effet de serre,

participation à des projets d'autoconsommation collective d'énergie renouvelable, projets d'insertion par le travail, échange de bonnes pratiques autour de la RSE et de l'économie circulaire...

Ces rencontres, ces animations, ces actions sont autant d'opportunités de promouvoir nos territoires et, même, de participer à leur évolution vers un futur désirable.

Un Noël 2023 solidaire

Fin 2023, nous avons orchestré une collecte de Noël à notre image : un même mouvement global, une déclinaison locale. Chaque site Anett a ainsi pu choisir une association à proximité pour mener en interne une campagne de collecte sur une thématique lui tenant à cœur : jouets, livres, denrées alimentaires, vêtements chauds, fournitures scolaires... Ce sont ainsi une vingtaine d'associations qui ont été soutenues pour cette période de fêtes.



6 nouvelles actions sur le niveau de vie et le temps de travail

1 Mise en place d'un « Plan Epargne Retraite Obligatoire » (PERO)

Le taux de remplacement des pensions des cadres en France (pourcentage du dernier salaire perçu lors du départ en retraite) était de 55% en 2020, soit 20% de moins que celui d'un employé. Il passera à 42% en 2050. C'est pourquoi nous avons choisi de mettre en place un PERO afin de garantir à nos cadres une retraite améliorée. A cette occasion, nous avons décidé de revaloriser fortement notre niveau de participation employeur.

2 Création d'un Compte Epargne Temps

En permettant à nos collaborateurs de "cagnotter" des jours de congés ou de repos non pris en vue d'une utilisation ultérieure, nous avons souhaité leur offrir plus de liberté dans la gestion de leurs temps de repos. Ils conservent ainsi les jours de repos non pris lors de la clôture de la période de référence, et construisent une épargne en temps et/ou en argent pour de futurs besoins.

A cette occasion, nous avons également voulu rendre concret le principe de solidarité au sein de notre communauté de travail en permettant le don de jours de congés aux collègues qui traversent une épreuve difficile.

3 Augmentation du budget social des CSE

Via cette mesure, c'est tout autant le dialogue social que la cohésion et la motivation de nos équipes et, globalement, le bien-être de nos collaborateurs que nous soutenons toujours plus. Cette harmonisation par le haut entre tous nos sites répond au principe d'équité qui nous est cher.

4 Triplement de la gratification de la médaille du travail

La fidélité de nos salariés mérite récompense. Nous avons décidé de tripler la gratification financière associée à la remise de la médaille du travail.

5 Majoration des jours fériés et des heures de nuit

Notre activité peut nécessiter que nos sites soient ouverts à l'occasion de jours fériés (secteurs de la santé et de l'hôtellerie, notamment). Mais nous sommes conscients que ce temps, pour nos collaborateurs, n'a pas la même valeur que les jours ouvrés habituels. C'est pour reconnaître l'engagement de nos équipes que nous avons augmenté la majoration de l'activité des jours fériés, la portant de +25% à +50%. De même, celle des heures de nuit est passée de +10% à +25%.



Le maintien de mesures phares

Revalorisation **salariale** directe

Pendant l'exercice 2022-2023, nous avons fait en sorte qu'à chaque évolution du SMIC, soient également revalorisés les salaires de nos ouvriers et avons ainsi évité à 400 personnes de se faire rattraper par le salaire minimum. Cette année, nous avons pris la décision de **prolonger cette revalorisation salariale directe** jusqu'à fin mars 2025.

Aide compensatrice face à l'évolution des coûts de la vie

Face à des coûts de la vie qui ne semblent pas vouloir baisser ni même se stabiliser, nous avons fait le choix de **revaloriser la prime Transport** instaurée lors de l'exercice 2022-23, qui soutient nos collaborateurs face aux frais de déplacements domicile-travail. Nous avons également **maintenu la participation employeur à la complémentaire santé** à 70% du montant de la cotisation.

Redistribution de la valeur créée par tous

La revalorisation de l'enveloppe à redistribuer dans l'accord d'intéressement et le versement d'une prime de partage de la valeur (PPV) pour les sites n'ayant pas perçu d'intéressement sont les deux leviers que nous avons choisi d'activer afin de permettre à l'ensemble de notre communauté de travail de bénéficier directement des fruits de son engagement au quotidien. Ils sont bien évidemment maintenus.



Fresque murale sur le thème de la nature réalisée sur le site d'Anett Nord-Picardie, intégrant les dessins réalisés par les enfants de nos collaborateurs.

Création d'une « people review »

Avec la volonté d'affirmer l'humain comme une dimension prépondérante dans notre Groupe, nous avons mis en place, en mai 2023 et sur l'ensemble de nos sites de location-entretien, une revue d'effectif pour les postes de technicien-ne, maîtrise et cadre.

L'objectif en est clair : identifier, à l'occasion de l'entretien annuel, le profil collaborateur (pilier, profil évolutif, besoin d'accompagnement, talent gâché) dans le but d'écrire, avec elle ou lui, la suite de son histoire chez Anett en tenant compte de ses besoins réels d'évolution, de reconnaissance et de renforcement des

compétences, ou encore d'accompagnement personnalisé.

Cette façon de faire vise tout autant l'excellence managériale que nous ambitionnons de développer toujours plus, que l'alignement avec la simplicité, le partage et le « sur-mesure » qui caractérisent selon nous le développement professionnel au sein d'une ETI familiale.

Fidéliser nos collaborateurs dans la durée, c'est construire des parcours qui leur permettent d'évoluer dans leur vie professionnelle et s'y épanouir pleinement.

Des discours et des actes

173

évolutions professionnelles (changement coef CCN)

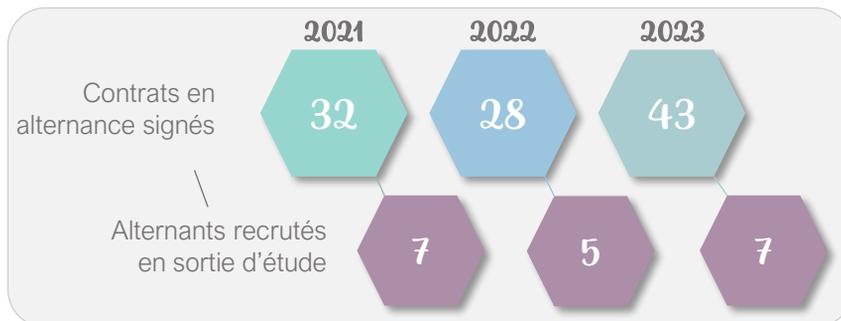
9

de nos collaborateurs passés cadres sur l'exercice 2023-2024

Enrichissement de notre communauté de travail

Anett prépare l'avenir en multipliant les contrats en alternance dans 8 métiers stratégiques. Nous pensons que c'est le meilleur moyen d'assurer une transition en douceur dans la transmission des savoir-faire maîtrisés par nos salariés experts en fin de carrière. Et ça marche : nous avons recruté 7 de nos alternants en CDI à la sortie de leurs études.

En parallèle, Nous poursuivons également le recrutement massif de CDI sur des compétences nouvelles indispensables au développement de l'entreprise.



Form'Anett , notre académie interne

Une activité comme la nôtre repose sur des savoirs et savoir-faire particuliers, construits patiemment sur près de quatre-vingt-dix ans et sans cesse adaptés à l'évolution des besoins de nos clients, des normes environnementales et des attentes de la société civile. Partager avec nos équipes, et en particulier celles qui se trouvent quotidiennement au contact de nos clients, l'expertise qui fait le cœur de métier d'Anett pour assurer un service le plus adapté et qualitatif possible : voilà la mission première de Form'Anett, l'organisme de formation interne que nous avons conçu comme une académie interne dédiée au service de location-entretien textile.

Form'Anett porte d'ores et déjà des modules qui nous tiennent à cœur sur l'excellence managériale, et nous sommes en train de construire une offre de formation plus technique, orientée textile et lavage.

A cette offre interne de formation s'ajoutent toujours des formations externes, sur l'éthique des affaires (17 collaborateurs supplémentaires formés en e-learning sur l'exercice 2023-24) en particulier, ou encore en Santé Sécurité au travail (20 SST formés ou recyclés sur le siège entre février et mai 2024).



Extension des postes de référent à de nouveaux métiers Anett

En 2021, nous avons créé un nouveau type de poste, transverse à plusieurs de nos métiers : les référents. Proposé à nos collaborateurs les plus expérimentés et reconnus dans leur domaine, ce rôle leur permet de soutenir leurs collègues au quotidien mais également de participer activement à l'évolution de l'entreprise en définissant, par exemple, la position à tenir sur des questions précises de leur champ d'expertise.

D'abord créé pour les métiers de responsable production, responsable maintenance, responsable pôle textile et responsable suivi clients, nous intégrons progressivement de nouveaux métiers : responsables Qualité Hygiène Sécurité Environnement, responsables distribution.

Suivi des alertes

Mise en place en 2014, notre procédure de recueil et de traitement des signalements permet à chacun de nos collaborateurs de lancer une alerte dans six domaines différents.

Depuis lors, 18 signalements ont été effectués, dont 6 sur l'exercice 2023-2024, tous systématiquement suivis d'une médiation et/ou d'auditions. Les enquêtes ainsi menées ont permis de confirmer 4 cas de harcèlement sexuels et de prendre aussitôt les mesures adéquates.

Notre charte Achats Responsables : quels engagements sociaux pour nos fournisseurs ?

Au travers du volet « éthique des affaires » de notre charte Achats Responsables, nos fournisseurs s'engagent à lutter contre la corruption et la concurrence déloyale, et à respecter les droits de la propriété intellectuelle.

Et au travers de son volet social, ils s'engagent à proscrire tout recours au travail forcé, à respecter les normes de l'OIT sur l'âge d'admission à l'emploi et la durée du travail, à offrir des conditions de travail et de rémunération décentes, à lutter contre toute forme de discrimination et à favoriser le dialogue social.



88,77 %

Part de nos fournisseurs textiles ayant signé notre charte Achats Responsables (exprimé en pourcentage de CA acheté du secteur textile).

La question du travail forcé des enfants

Parce que cela va sans dire, mais que cela va mieux en le disant, Anett s'engage, par une déclaration toujours renouvelée, à proscrire tout recours au travail des enfants, tout comme au travail forcé.



#Fière·s d'être Anett

Édition spéciale portraits de collaboratrices

A la rencontre de ...



Oriane
Agent de distribution
Anett Savoie



Édition spéciale portraits de collaboratrices

A la rencontre de ...



Roseline
Responsable production
Anett Midi-Pyrénées



A la rencontre de ...



Marine
Responsable QHSE
Anett Nord Picardie



A la rencontre de ...



Véronique
Responsable Pôle Textile
Anett Alsace Lorraine



A la rencontre de ...



Karine
Agent de Maintenance
Anett Rhône-Alpes



A la rencontre de ...



Agnès
Agent de production
Anett Normandie



A la rencontre de ...



Laurent
Responsable Qualité Hygiène
Environnement
Groupe Anett



A la rencontre de ...



Sandrine
Agent de production
Anett Nord Picardie



A la rencontre de ...



Céline
Adjointe responsable pôle textile
Anett Alsace Lorraine



A la rencontre de ...



François-Xavier
Agent de distribution
Anett Méditerranée



A la rencontre de ...



Marjorie
Adjointe Responsable Production
Anett Méditerranée



A la rencontre de ...



Justine
Assistante suivi client externe
Anett Champagne



A la rencontre de ...



Laurence
Commerciale chargée de développement
Anett Nord Picardie



A la rencontre de ...



Virginie
Commerciale chargée de fidélisation
Anett Midi-Pyrénées



A la rencontre de ...



Amandine
Administratrice des ventes
Anett Aquitaine



A la rencontre de ...



Cédric
Responsable Santé & Sécurité au travail
Anett



Comme les années passées nous l'ont rappelé, l'eau est une ressource commune dont la disponibilité tend à être remise en question de plus en plus fréquemment, presque partout dans notre pays. Avec 22 unités industrielles réparties sur le territoire français qui, toutes, dépendent fortement de cette ressource essentielle, nous sommes particulièrement bien placés pour avoir conscience des enjeux qui pèsent sur elle. C'est pourquoi nous avons choisi de ne plus agir uniquement sur un volet technologique, dans le périmètre clos de nos usines, mais également sur un volet sociétal, en nous engageant auprès de la société civile.

Recycler l'eau, une mise en œuvre innovante et complexe

Dernière-née de nos initiatives en faveur d'une moindre consommation d'eau par nos unités de production, et sans doute la plus ambitieuse : notre projet « Recyclage des eaux de rejet » a démarré dès l'été 2023 par l'installation, sur un site pilote, du système-test de recyclage des eaux grises sélectionné sur prototype. Début 2024, le système atteint déjà 50% de recyclage des eaux usées industrielles, mais la partie biologique du

système nécessite encore quelques ajustements pour arriver à l'objectif fixé de 80%. D'autres systèmes sont mis à l'étude avec l'objectif d'équiper deux sites supplémentaires dès 2024.

Et pendant ce temps, nos efforts pour poursuivre toutes les actions qui ont permis une diminution constante de notre consommation d'eau depuis près de 10 ans ne faiblissent pas.

Consommer toujours moins

Réduire la consommation d'eau dans un métier qui ne peut fonctionner sans, cela nécessite d'investir du temps autant que de l'argent, et ce dans différents domaines. Chez Anett, nous agissons ainsi de façon continue sur trois aspects :



-13,2%

Baisse de notre consommation d'eau sur l'année civile 2023 par rapport à 2022

Achats

Sur l'exercice 2023-24, deux **nouveaux tunnels de lavage** ont été remplacés. Depuis 2019, c'est ainsi un tunnel de lavage sur quatre qui a été remplacé par un équipement nouvelle génération plus performant, affichant une consommation optimisée d'eau comme d'énergie.

Organisation

La mise en place d'un **comité hebdomadaire de suivi** de la consommation d'eau et d'énergie, combinée à des relevés très réguliers, permet d'identifier rapidement toute dérive pour la corriger aussitôt.

Actions

Recherche et réparation des fuites d'eau, passage à la lessive liquide, optimisation avec nos lessiviers de la récupération d'eau dans le process (eau de rinçage), optimisation du cadencement... Les actions menées sur chaque site sont multiples mais permettent, petit à petit, de réduire les quantités d'eau qu'il nous est nécessaire d'utiliser à poids et qualité de linge traité équivalents.



Agir et sensibiliser au-delà de nos murs avec la Water Family

En septembre 2023, c'est avec une grande fierté que nous avons concrétisé un partenariat inédit avec la Water Family, via la création de leur nouvelle antenne « Charente maritime » basée sur notre site Anett Atlantique, à proximité de La Rochelle. Association d'éducation à la préservation de l'eau et de l'ensemble du vivant, la Water Family œuvre depuis 2009 à proposer des programmes pédagogiques complets à destination des enfants, en et hors milieu scolaire. Et il s'avère qu'à leur contact, les adultes et les entreprises aussi apprennent beaucoup.

Depuis sa création et les premières animations en février 2024, l'antenne créée en partenariat avec Anett a déjà permis la sensibilisation de 828 élèves en classe, et 430 enfants et adultes lors d'évènements grand public ou sur site Anett. Et ce n'est qu'un début !



WATER FAMILY
DU FLOCON A LA VAGUE

39 000 enfants
sensibilisés en 2023



Animation Water Family par Anna Righi, coordinatrice de l'antenne Charente maritime, à l'occasion des évènements « Arbre de Noël » d'Anett Atlantique, d'Anett Pays-de-Loire et du siège – Décembre 2023

Eviter la pollution à la source avec TchaoMegot



S'appuyant sur le développement d'une technologie de dépollution écologique des mégots de cigarette, sans eau ni solvant toxique, la start-up française TchaoMegot collecte puis recycle ces déchets particulièrement polluants en isolant thermique pour le bâtiment ou le textile (rembourrage). Ainsi, notre site Anett Nord-Picardie a permis en 2023 la collecte de **14 400** mégots, soit :



7 200 m³

d'eau épargnés



51 kgCO₂eq

épargnés



4,1 kg

d'isolant créés



Arrêter de fumer : faites-vous aider !

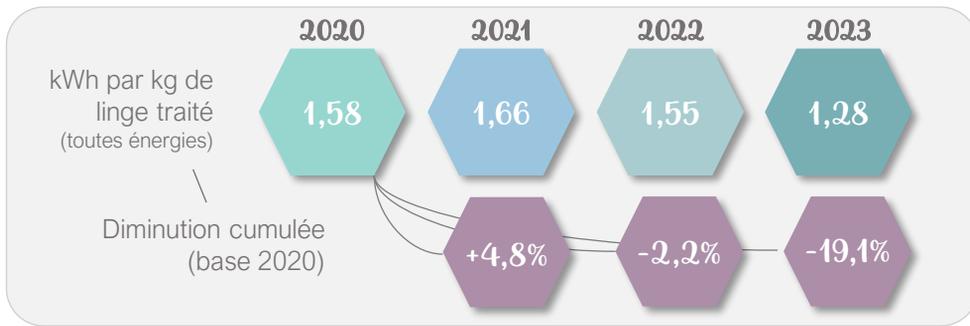


tabac-info-service.fr



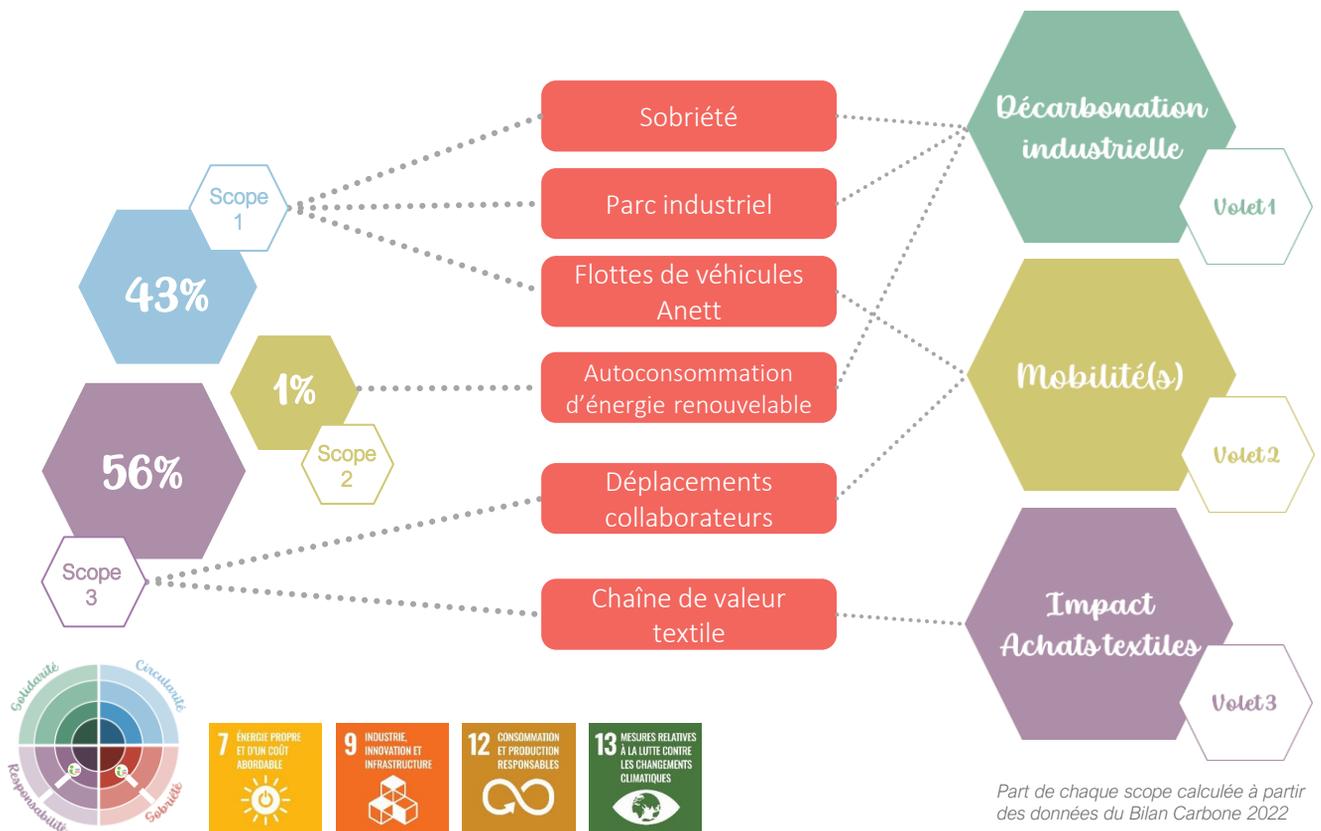
39 89

Ces dernières années, nous avons déployé sur nos sites diverses actions de sobriété qui nous ont permis d'enregistrer une diminution réelle de nos consommations d'énergie, avec une inflexion sur la dernière année (-17,8% kWh par kilo de linge traité entre les exercices 2022-23 et 2023-24, toutes énergies confondues). Au-delà de l'aspect financier lié à la volatilité des coûts de l'énergie, nous avons choisi d'entrer de plain-pied dans une démarche plus pérenne et réellement offensive de maîtrise de notre consommation d'énergie et de nos émissions de gaz à effet de serre (GES) avec, en ligne de mire, la décarbonation de notre activité.



Un plan de **décarbonation** basé sur notre Bilan Carbone

Comprendre où nous consommons de l'énergie, et donc où nous émettons des gaz à effet de serre (GES), pour dessiner un plan nous permettant de consommer, et donc d'émettre, moins : voilà le raisonnement de base qui soutient notre plan de décarbonation, dont le contour a été dessiné début 2024. Nous appuyant sur notre Bilan Carbone, nous avons ainsi défini trois grands volets d'action.



Zoom sur le volet « Décarbonation industrielle »

Probablement le volet le plus offensif de notre plan, la décarbonation industrielle représente, par certains aspects, un véritable challenge technique et technologique et se décline en trois axes sur lesquels nous avançons en parallèle :

#1

Poursuivre les efforts de diminution de la consommation d'énergie, car nous estimons que l'énergie la plus propre est celle que l'on ne consomme pas. Pour cela, nous poursuivons le déploiement de capteurs intelligents afin de suivre d'une façon plus précise les consommations d'énergie, et agir au bon endroit.

#2

Evaluer les possibilités de limiter la dépendance de notre outil industriel aux énergies fossiles, en particulier au gaz naturel, fortement émetteur de gaz à effet de serre.

#3

Produire notre propre énergie renouvelable, grâce à l'installation sur nos sites de parcs photovoltaïques capables de fournir une part non négligeable de l'électricité que nous consommons (cf. page suivante).

Nos actions de l'exercice 2023-2024 en faveur de l'optimisation énergétique

Audit énergétique

sur 6 sites

Eclairage LED

Plan de comptage

sur site pilote

4 référents Energie

formés via le parcours PROREFEI

Brûleurs micro-modulants

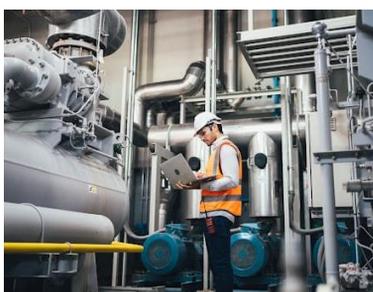
sur 4 sites (chaudières)

Zéro Vapeur

sur 2 sites

Installation de capteurs connectés

sur 2 sites

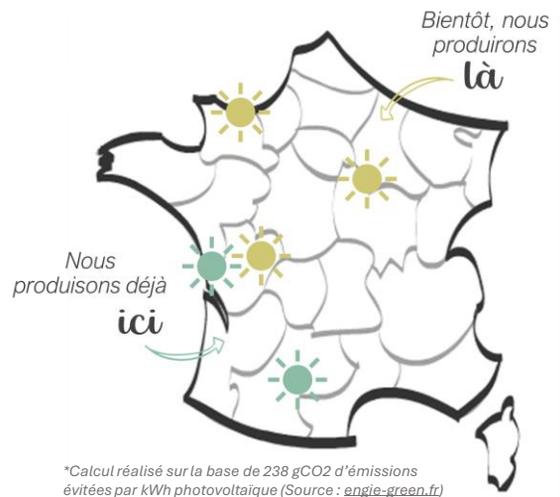


Installation de parcs photovoltaïques mobiles

Nous avons conscience que les demandes en électricité vont s'accroître au fur et à mesure que les différents acteurs, et notamment les industries, vont entamer leur conversion énergétique – tout comme nous tentons nous-mêmes de le faire afin de limiter notre consommation d'énergies fossiles et les émissions de GES afférentes. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous avons commencé à déployer nos propres parcs de production photovoltaïque. Nous avons fait le choix de panneaux montés en France par l'entreprise VMH, et mobiles, afin de préserver le sol sur lequel nous les installons et les usages futurs qu'il pourrait accueillir.



- 4 parcs photovoltaïques en projet
- Anett Champagne - été 2024
 - Anett Atlantique (phase 2) – été 2024
 - Anett Normandie - 2024
 - Anett Pays-de-Loire – à l'étude



Le petit plus

Pour l'entretien des terrains sous et autour des panneaux, nous avons fait le choix de l'écopâturage avec des moutons d'Ouessant.

Jouer collectif : un PPA en Nouvelle-Aquitaine

Dans le domaine de la transition énergétique comme dans d'autres, nous croyons à la force du collectif. C'est pourquoi nous avons choisi, dès septembre 2023, de nous engager dans un projet de PPA avec le Club des ETI de Nouvelle-Aquitaine, pour un horizon de production fixé à 2026.

Un Power Purchase Agreement (PPA) est un contrat d'achat d'électricité, généralement issue d'énergies renouvelables, de long terme (15 à 20 ans). Si ce type de contrat est déjà bien connu sous sa forme individuelle, cette forme collective, concrétisée ici par un partenariat de 11 entreprises, est une première en France.



Zoom sur le volet « Mobilité(s) »

Dans notre activité, les questions de mobilité s'avèrent incontournables puisqu'une partie du service que nous proposons en dépend directement, via les tournées de dépose et de ramasse du linge auprès de nos clients. Mais d'autres aspects sont également à prendre en compte, et en particulier la mobilité de nos collaborateurs, que ce soit dans le cadre de leurs déplacements professionnels ou lors de leurs trajets domicile-travail. C'est pourquoi nous avons choisi d'aborder ce volet au pluriel, selon trois axes principaux :

#1

Transformer notre flotte de distribution tout comme notre flotte de fonction, via l'étude et le test des technologies modernes qui proposent des motorisations plus respectueuses de l'environnement, mais aussi au travers de l'analyse des différents cas d'usage afin d'optimiser la réponse à y apporter.

#2

Questionner la mobilité de notre activité, en repensant nos schémas de distribution, en établissant une gouvernance de la mobilité professionnelle et en élargissant les formations de sensibilisation à l'éco-conduite.

#3

Proposer des solutions adaptées à chaque site pour accompagner nos salariés dans la décarbonation de leur mobilité pendulaire (accompagnement au covoiturage, vélo, etc.)



Des poids lourds propulsés au résidu de colza

En 2023, nous avons remplacé 4 de nos poids lourds diesel par des véhicules de même capacité roulant au B100, et rétrofité 5 autres pour qu'ils puissent eux aussi utiliser cet agrocarburant.

Issu d'une production française et transformé sur le territoire, ce carburant alternatif élaboré à partir des résidus de la culture alimentaire du colza (tourteaux) annonce des émissions de GES de 60% inférieures à celles du diesel, et jusqu'à 80% pour ce qui est de l'émission de particules fines. Des véhicules supplémentaires sont attendus pour l'exercice 2024-25.



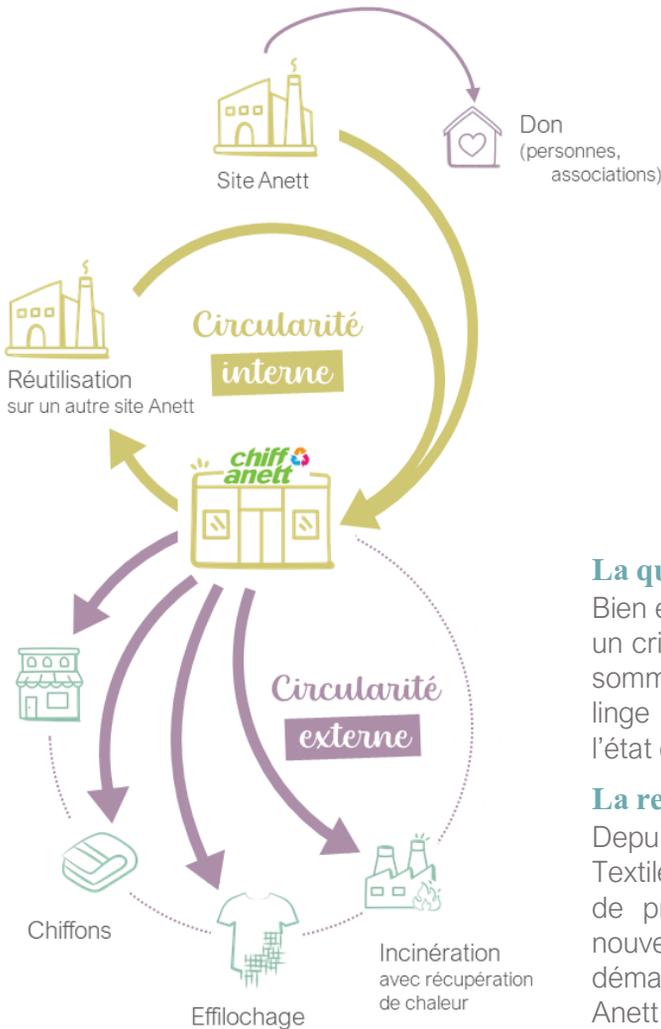
La **sobriété** avant la circularité

Que ce soit pour l'eau, le linge ou toute autre ressource matérielle, nous considérons qu'il est plus efficace, avant tout, de réduire au maximum notre consommation et de ne chercher un débouché circulaire que pour la part de « déchet » que nous ne pouvons éviter de produire.

Et l'approche gagne encore en puissance dès lors que l'on considère les multiples facettes d'un même sujet : par exemple, quand l'on tient compte des 2 500 litres d'eau nécessaires à la production d'un seul t-shirt*, on comprend que le réutiliser, le réparer, le faire circuler... c'est aussi préserver les ressources en eau.

*Source : waterfootprint.org

La circularité du linge en quelques chiffres (exercice 2023-2024)



873 t

Tonnage de linge réformé valorisé via ChiffAnett

19,03%

Part des vêtements remplacés par un vêtement de seconde main lors d'un échange, plutôt que par un vêtement neuf

52 766

Nombre de pièces de linge plat déclarées conformes après traitement par ChiffAnett et retournées dans nos sites pour être utilisées à la place de pièces neuves.

93 t

Tonnage de linge en fin de première vie valorisées via Renaissance Textile

La qualité toujours à l'esprit

Bien entendu, la qualité du linge proposé à nos clients reste un critère primordial tout au long de ce process. Mais nous sommes fiers de pouvoir dire que pas une seule pièce de linge n'est transformée alors qu'elle aurait pu être utile en l'état quelque part.

La re-création de matière avec Renaissance Textile

Depuis juillet 2022, l'entreprise à mission Renaissance Textile permet d'effiloche des textiles et vêtements en fin de première vie dans la perspective d'en produire de nouveaux, avec les mêmes exigences de qualité. Cette démarche fondamentalement circulaire est soutenue par Anett qui a revalorisé, cette année, un peu plus de 93 tonnes de linge en fin de première vie (linge blanc, composé de coton, polyester ou un mélange des deux).



Evoluer vers des articles plus responsables

En tant que loueur de linge pour nos clients, c'est sans surprise que l'achat textile représente une part majoritaire de notre volume d'achats. C'est pourquoi il fait l'objet d'une attention particulière, notamment en ce qui concerne son impact environnemental et social, au travers de nos fournisseurs et partenaires.

Depuis février 2024, nous avons intégré le tissu OXFORD R-PES à notre gamme dédiée à la santé. Composé de 50% de Tencel et de 50% de polyester recyclé, ce tissu se veut plus responsable dès l'étape de fabrication, en intégrant des matières à moindre impact environnemental.

Pour une économie circulaire... et engagée

Au travers de la signature de notre charte Achats Responsables, nos fournisseurs s'engagent à répondre à un certain nombre d'exigences environnementales, parmi lesquelles leur conformité légale et réglementaire, leur approvisionnement durable et responsable en matières premières, une réduction et une optimisation de leurs consommations d'eau et d'énergie, la limitation de leur production de déchets et la valorisation de ces derniers.



88,77 %

Part de nos fournisseurs textiles ayant signé notre charte RSE (exprimé en pourcentage de CA acheté du secteur textile).

La circularité hors linge

Chariots

L'exercice 2023-2024 a été l'occasion de réfléchir aux possibilités d'optimiser la circularité des chariots à l'échelle de notre groupe : création d'une filière de réparation, choix du matériel basé sur des études de résistance et des critères de réparabilité, et bonnes pratiques de sanglage.

Machines

Le principe de circularité est également appliqué aux machines composant notre parc industriel. Le transfert, en mars 2024, d'une plieuse éponge d'Anett Midi-Pyrénées à Anett Casa en est un exemple concret.

Déchets de bureau

Et c'est également avec la double volonté de réduire notre production de déchets de bureau et d'assurer le traitement de ceux que nous produisons quand même dans une filière de recyclage que nous avons déployé, en toute fin d'exercice, un contrat-cadre avec La Corbeille Bleue. Ce dernier doit notamment permettre un suivi précis de notre production de déchets de bureau, essentiel pour piloter les objectifs de réduction que nous visons.

Aller plus loin : Synthèse de nos principaux indicateurs sociaux

Emploi

Indicateur	Unité	2021	2022	2023	Variation N-1
Effectif salarié	-	1550	1652	1678	26
Pourcentage de CDI	%	85,31	86,57	89,20	2,63
Pourcentage de femmes dans l'effectif	%	54,97	54,48	54,24	-0,24
Proportion de femmes :					
Ouvrières	%	77,74	77,96	78,72	0,76
Employées, techniciennes, agentes de maîtrise	%	17,42	19,53	18,5	-1,03
Cadres	%	4,84	2,51	2,78	0,27
Répartition par tranche d'âge :					
< 26 ans	%	11,68	11,06	12,17	1,11
de 26 à 39 ans	%	26,58	29,96	28,33	-1,63
de 40 à 49 ans	%	26,39	25,97	25,52	-0,45
de 50 et +	%	35,35	33,00	33,98	0,98
dont 55 ans et +	%	17,87	16,80	18,8	2
Nombre de recrutements CDI	-	249	439	473	34
Nombre de départs CDI	-	282	367	391	24
Taux de départ CDI (hors retraite)	%	17,70	19,35	12,36	-6,99

Santé, bien-être et sécurité au travail

Indicateur	Unité	2021	2022	2023	Variation N-1
Absentéisme	%	8,39	9,68	7,86	-1,82
Petit absentéisme*	%	2,84	4,1	3,1	-1
Taux de fréquence des accidents du travail	-	41,42	37,96	27,64	-10,32
Indice de fréquence des accidents du travail	-	75	69	50	-19
Taux de gravité des accidents de travail	-	3,17	3,35	2,54	-0,81
Nombre de postes à fortes contraintes TMS (cotation A à D) vs l'ensemble des postes ErgoMapping cotés	-	131	131	NC	-
Nombre de salariés ayant suivi une formation Santé Sécurité	-	216	158	231	73
Nombre de Maladies Professionnelles reconnues	-	17	6	22	16
Nombre de licenciements pour inaptitude d'origine professionnelle	-	24	39	27	-12
Nombre d'alertes QVT (RPS, harcèlement...)	-	0	0	5	5

Formation

Indicateur	Unité	2021	2022	2023	Variation N-1
Nombre d'heures de formation	heures	4239	4186	6769	2583
Proportion de salarié ayant bénéficié d'une formation	%	15,23	13,38	23,09	9,71
Pourcentage de formations liées à la carrière ou à l'acquisition des compétences	%	63,08	45,70	NC	NC
Total dépenses de formation	€	108302	119841	383903	264062

Evolution professionnelle

Indicateur	Unité	2021	2022	2023	Variation N-1
Nombre de salariés ayant eu une promotion au cours de l'année	-	46	188	173	-15
Nombre de salariés accédant au statut cadre en interne	-	3	20	9	-11
Nombre de salariés accédant au statut maîtrise en interne	-	6	8	13	5
Nombre de contrats en alternance signés	-	32	28	43	15
Nombre d'alternants recrutés en sortie d'étude	%	7	5	7	2

Relation sociale

Indicateur	Unité	2021	2022	2023	Variation N-1
Pourcentage des sites ANETT pourvus d'instances représentatives du personnel (CSE)	%	100	100	100	0
Nombre d'accords collectifs signés	-	43	123	86	-37
Nombre de Décisions Unilatérales suite à échec des négociations	-	1	0	0	0
Nombre de jours de grève	-	0	0	0	0

Handicap et diversité

Indicateur	Unité	2021	2022	2023	Variation N-1
Pourcentage de salariés étrangers	%	10,65	10,7	19,31	8,61
Nombre de salariés handicapés dans l'effectif total	-	66	64	79	15
Proportion de salariés handicapés dans l'effectif total	%	4,26	4,27	5,4	1,13
Evolution de la contribution AGEFIPH vs N-1	%	-28%	-9%	8%	-

Éthique des affaires

Indicateur	Unité	2021	2022	2023	Variation N-1
Nombre de salariés exposés au risque de corruption et de déviance des principes éthiques		91	99	105	6
Nombre de salariés signataires des 8 principes éthiques d'Anett		91	99	105	6
Nombre de salariés formés au respect de l'éthique des affaires et à la non- corruption dans les 5 dernières années	-	0	54	71	17
Nombre d'alertes éthiques des affaires et corruption	-	0	0	0	0
Nombre de cas confirmés de non- respect de l'éthique des affaires et de corruption	-	0	0	0	0

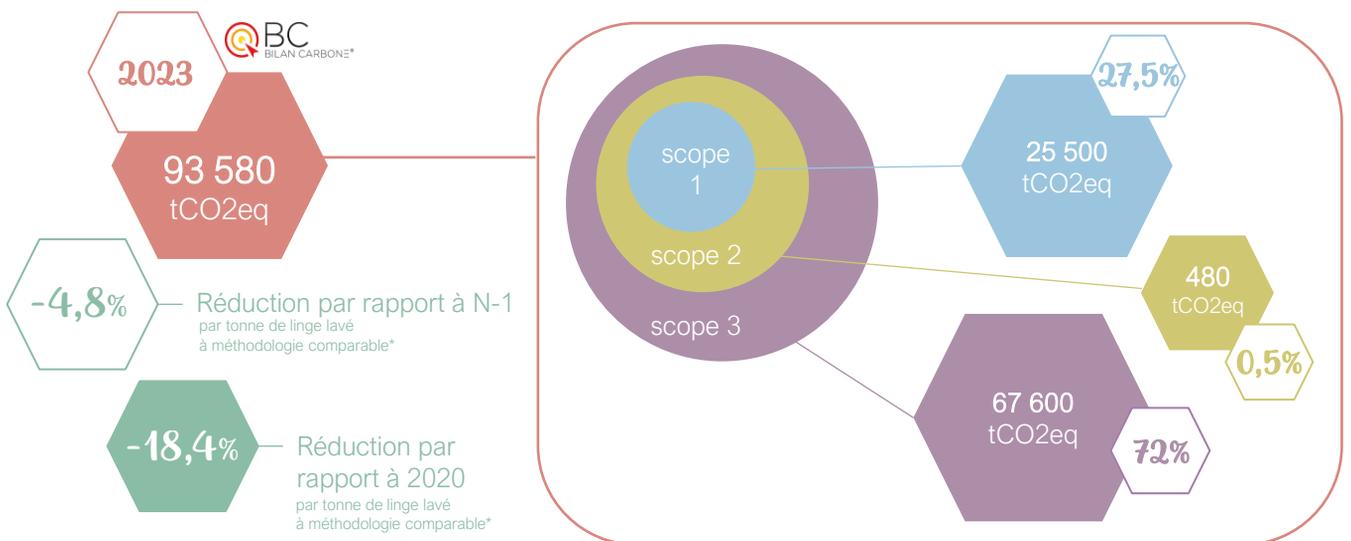
Nos indicateurs Eau & Energie 2023

Consommations enregistrées pour le fonctionnement global de l'usine

Suivi par année civile	Litres d'eau par kilo de linge traité		kWh d'électricité par kilo de linge traité		kWh de gaz, fuel, GPL par kilo de linge traité		Litres de carburant par tonne de linge transporté	
	2023	Variation par rapport à n-1	2023	Variation par rapport à n-1	2023	Variation par rapport à n-1	2023	Variation par rapport à n-1
Alsace-Lorraine	6,80	-9,2%	0,185	-4,7%	1,58	-10,4%	37,16	5,9%
Aquitaine	8,70	-34,6%	0,163	-4,9%	1,17	-24,3%	32,55	-1,1%
Ardennes	6,58	-9,6%	0,167	-8,6%	1,07	-8,9%	33,27	-16,4%
Atlantique	8,19	-15,1%	0,182	3,9%	1,14	-9,7%	29,94	-42,0%
Auvergne	8,25	-19,3%	0,094	-17,1%	0,99	-15,6%	39,72	26,1%
BMP	6,87	-53,2%	/	/	/	/	16,57	-56,4%
Bretagne	12,49	12,1%	0,172	-3,6%	1,21	-6,4%	49,37	36,0%
Centre-Loire	6,06	-36,8%	0,203	-5,9%	0,69	-30,8%	30,46	-18,8%
Champagne	7,27	-15,2%	0,201	-5,2%	1,19	-20,5%	36,94	-0,7%
Méditerranée	7,47	1,3%	0,146	3,7%	1,34	-0,7%	35,81	-0,8%
Midi-Pyrénées	6,69	-19,8%	0,165	3,6%	1,07	-17,4%	37,63	/
Nord-Picardie	15,30	10,4%	0,219	-11,4%	1,19	-31,4%	32,31	-21,2%
Normandie	9,30	-6,0%	0,175	-7,8%	1,08	-12,9%	36,82	117,9%
Pays-de-Loire	8,42	-14,1%	0,251	-10,8%	1,30	-14,9%	32,88	-27,9%
Rhône-Alpes	8,16	-19,5%	0,157	-15,1%	1,26	-18,8%	35,72	-26,8%
Savoie	6,00	-6,2%	/	/	1,25	-1,3%	14,44	-65,8%
Total groupe	8,37	-13,17%	0,176	-7,95%	1,10	-18,8%	33,34	-10,13%

Suivi par exercice	kWh d'électricité par kilo de linge traité		kWh de gaz, fuel, GPL par kilo de linge traité	
	2023-24	Variation par rapport à n-1	2023-24	Variation par rapport à n-1
Total Groupe	0,175	-5,9%	1,09	-19,4%

Notre Bilan Carbone 2023



*Le bilan carbone de l'année 2023, ainsi que les comparaisons interannuelles, ont été réalisés par l'organisme certifié Recto Verso. Le périmètre pris en compte pour le scope 3 ayant été complété, les bilans carbone des années précédentes ont été recalculés afin de permettre les comparaisons annuelles. Ces dernières, ainsi que les résultats absolus et relatifs de l'année 2023, se basent sur la méthodologie BC, plutôt que le GHG protocol.

Retrouvez les 17 Objectifs du Développement Durable dans ce document



Page 23



Pages 17-18, 19-20, 23



-



Pages 13, 17-18, 31-32



Pages 11-12, 13, 17-18, 23



Pages 25-26, 27-30, 31-32



Pages 17-18, 21-22



Pages 27-30



Pages 14, 23



Pages 25-26



Pages 25-26



-



Pages 27-30



Page 23



Pages 11-12, 17-18, 19-20, 21-22, 23

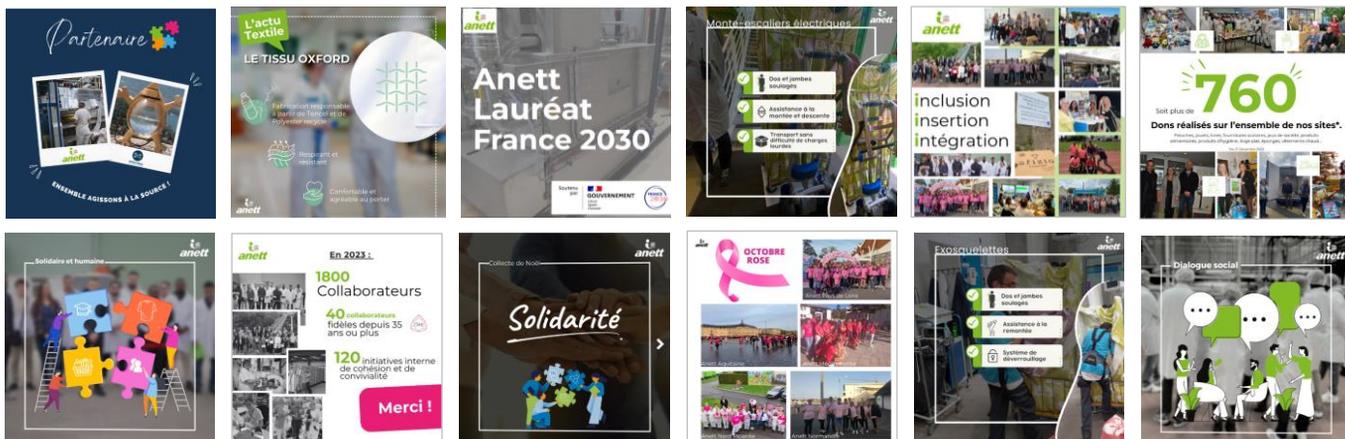


Pages 25-26, 31-32



Pages 13, 25-26, 27-30, 31-32

Anett, Différents par Nature.



Groupe ANETT
2 rue de la Mairie - 79100 THOUARS
www.anett.fr