

DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIERE FRAIKIN FRANCE – EXERCICE 2024



LE MODELE D'AFFAIRE DE FRAIKIN

Créé il y a 80 ans, le Groupe Fraikin est le leader européen de la location avec ou sans conducteur et de la gestion de flotte de véhicules utilitaires et industriels.

En 2024, Fraikin célèbre ses 80 ans d'existence, un anniversaire important qui marque l'histoire de notre entreprise en tant que leader européen dans la location avec ou sans conducteur et la gestion de flottes de véhicules utilitaires et industriels.

Cet événement a été célébré à travers des événements spéciaux dans nos 180 sites européens, et l'hommage a été rendu à 80 collaborateurs, véritables ambassadeurs de nos valeurs fondamentales d'intégrité, de responsabilité et de transparence. Nous sommes plus que jamais tournés vers un avenir innovant, en poursuivant notre engagement pour la qualité, la durabilité et le service client.

En parallèle, Fraikin est fier d'annoncer que toutes ses filiales ont obtenu le renouvellement de leur certification *Great Place to Work* en 2024. Cette distinction, attribuée pour l'ensemble du groupe, est la reconnaissance de notre engagement envers nos collaborateurs. Elle témoigne de la qualité de notre environnement de travail, favorisant l'épanouissement personnel, la collaboration et l'innovation.

Nos équipes sont au cœur de notre réussite et cette certification nous incite à continuer à cultiver un cadre de travail propice à l'excellence opérationnelle et à la confiance.

En France, les deux activités principales de Fraikin sont réalisées à travers un réseau intégré de 123 agences réparties sur l'ensemble du territoire.

L'offre de location proposée par Fraikin est une offre globale qui intègre non seulement la mise à disposition du véhicule mais également des services tels que l'entretien, les dépannages et réparations, et diverses prestations optionnelles associées à la location (véhicules relais en cas d'immobilisation du véhicule, télématique...).

L'engagement de Fraikin est d'apporter des solutions sur mesure pour réduire le coût total d'utilisation du parc de véhicules et également d'accompagner ses clients dans leur transition énergétique.

La gamme de véhicules proposée par Fraikin est la plus large du marché avec plus de 15 typologies de véhicules et plus de 250 configurations possibles, élaborées par le bureau d'étude de Fraikin. La gamme de véhicules est d'autant plus diversifiée que Fraikin est « multi-constructeurs » et « multi-équipementiers ». Fraikin achète les châssis et les équipements qu'il fait ensuite installer par des carrossiers spécialisés sélectionnés par sa direction des achats.

L'offre de Fraikin couvre, en outre, tous les secteurs d'activité de ses clients (Transport et Logistique, BTP et Environnement, Alimentaire, Grande distribution, Santé, Marchés publics).

En France, comme en Espagne et au Royaume-Uni, les véhicules sont financés par un programme de titrisation, un financement structuré porté par des banques.

À ce titre, l'activité de location avec services associés est répartie entre deux entités juridiques.

Tout d'abord, la société Fraikin Assets qui porte la dette, finance l'acquisition des véhicules dont elle devient propriétaire et conclut les contrats de location avec les clients. En contrepartie du financement, Fraikin Assets doit présenter un certain nombre de garanties et notamment confier l'exploitation de son activité de location à sa société mère, Fraikin France. Fraikin France est donc, pour sa part, en charge de la fourniture des services nécessaires à la location auprès des clients, notamment la gestion administrative, commerciale et surtout l'exploitation des ateliers qui réalisent l'entretien et la maintenance des véhicules. Pour ce faire, Fraikin France emploie 2078 salariés, ainsi que 76 salariés au sein de l'entité Fraikin Service (IT), soit un total de 2154 salariés.

Fraikin France souhaite renforcer sa place de leader par un positionnement premium et un engagement fort dans la satisfaction client. C'est à ce titre que la Direction est engagée dans une démarche qualité. Celle-ci a été motivée par la volonté d'accroître la qualité des services proposés et d'optimiser les processus.

Son positionnement en tant que leader est également porté par d'autres leviers de croissance tels que l'innovation, la compétitivité, la mobilisation des équipes et la croissance rentable. Fraikin continue d'innover et de s'adapter en permanence pour aider ses clients à répondre aux attentes de leur clientèle et maîtriser leurs risques routiers en leur proposant des flottes toujours plus respectueuses de l'environnement.

Ainsi, pour répondre au triple défi du changement climatique, de la qualité de l'air et de la congestion urbaine, Fraikin travaille en étroite collaboration avec les constructeurs, les carrossiers et les équipementiers afin de mettre sur le marché les nouvelles technologies les plus pertinentes.

Pour ses clients, face à la grande complexité des matériels, Fraikin joue, en tant que loueur et prescripteur, un rôle important de conseil. En tant qu'entreprise responsable, Fraikin promeut la capacité de mettre en circulation des véhicules propres.

À travers une gestion dynamique et durable de ses véhicules, Fraikin privilégie un renouvellement régulier de ses véhicules, ce qui lui permet de maintenir sa flotte au meilleur niveau environnemental et de proposer à ses clients les meilleures innovations du marché adaptées à leurs besoins.

Nota bene : l'ensemble des informations présentées dans la déclaration de performance extra-financière ne concerne que la France.

FRAIKIN FRANCE EN 2024 – CHIFFRES CLÉS



Performances financières

- Chiffre d'affaires : 563 M€
- Chiffre d'affaires Location Avec Chauffeurs (LAC) : 23,5 M€
- Résultat net avant impôt : 3,6 M€



Ressources humaines

- Effectif 2024 : 2154
 - 2 078 collaborateurs Fraikin France
 - 76 collaborateurs Fraikin Service (IT)



Implantation nationale

- Nombre d'agences avec ateliers intégrés : 114
- Flotte : + de 33 000 véhicules



Fraikin, un leader engagé dans la mobilité professionnelle durable.

LA POLITIQUE RSE DE FRAIKIN

La RSE questionne l'entreprise dans sa globalité et appelle à une adaptation perpétuelle aux problématiques d'un monde en constante évolution.

Chez Fraikin, la RSE est au cœur de notre modèle d'affaires, et nous nous engageons activement à faire de notre entreprise un acteur exemplaire en matière de développement durable. Notre objectif est de concilier performance économique, responsabilité sociale et préservation de l'environnement.

Forte de son engagement pour un avenir durable, Fraikin a mis en place plusieurs initiatives clés dans le cadre de sa politique RSE. Nous avons lancé des projets ambitieux pour accompagner la transition énergétique de nos clients et la modernisation de notre flotte de véhicules, en offrant des solutions de location avec des véhicules de plus en plus respectueux de l'environnement.

Nous avons, par exemple, intégré des véhicules électriques et hybrides dans notre offre de location, et mis en œuvre un processus de renouvellement régulier de nos véhicules pour maintenir une flotte à la pointe de l'innovation et de la performance environnementale.

Nous avons également fait du bien-être de nos collaborateurs une priorité. Fraikin France a été certifié "Great Place to Work" en 2024, une reconnaissance de notre engagement à créer un environnement de travail favorable à l'épanouissement personnel et à la collaboration. Cet engagement envers nos équipes est le fruit d'un travail constant pour favoriser une culture d'entreprise inclusive, où chaque collaborateur est encouragé à s'investir et à contribuer au succès collectif.

Nous continuons de travailler main dans la main avec nos partenaires sociaux pour garantir un cadre de travail respectueux des droits et du bien-être de chacun.

Au niveau de la gestion de nos relations avec les parties prenantes, Fraikin met un accent particulier sur la transparence et le dialogue. Nous avons mis en place une politique d'achats responsables, où nous exigeons que nos fournisseurs et sous-traitants respectent des critères stricts en matière d'éthique et de durabilité.

Cette démarche s'inscrit dans notre volonté de créer des relations à long terme, fondées sur la confiance, l'intégrité et la responsabilité sociale.

Dans le cadre de cette politique de responsabilité globale, nous avons aussi adopté une approche proactive pour prévenir la corruption et garantir la fiabilité des informations produites par Fraikin, ses clients et ses fournisseurs. Cela inclut la mise en place de contrôles internes rigoureux pour assurer une gestion transparente et éthique dans tous les domaines financiers et comptables.

Fraikin se distingue également par ses efforts dans la réduction de son empreinte carbone, non seulement à travers la gestion énergétique de ses sites, mais également par l'intégration de technologies innovantes et de solutions de transport à faible émission de CO2. La démarche RSE est ainsi alignée sur notre objectif de devenir un acteur clé de la mobilité durable en Europe.

Cependant, certains sujets ne relèvent pas de notre champ d'action direct. Par exemple, bien que nous soutenions activement l'engagement pour une consommation responsable, Fraikin exclut de sa DPEF des thématiques telles que le gaspillage alimentaire, la lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal, ou encore l'alimentation responsable, équitable et durable, ces sujets n'étant pas directement liés à notre activité.

Tableau des KPI RSE

Sujet	KPI	Type de KPI
Informations sociales	Le nombre d'heures de formation moyen par salarié formé	Quantitatif
	La part des collaborateurs de plus de cinq ans d'ancienneté ayant suivi une formation non réglementaire	Quantitatif
	Le taux de fréquence des accidents du travail	Quantitatif
	Le taux de gravité des accidents du travail	Quantitatif
	La part des femmes dans les effectifs	Quantitatif
	La part des travailleurs reconnus handicapés dans les effectifs	Quantitatif
	Les actions en faveur de l'emploi (attraction et gestion des talents)	Qualitatif
	Le développement des compétences (plan de formation, système d'encadrement)	Qualitatif
	Les actions de prévention pour la santé, la sécurité et le bien-être au travail	Qualitatif

	Les mesures en faveur de l'égalité de traitement (égalité hommes / femmes, mission handicap)	Qualitatif
Informations environnementales	Part de la flotte de véhicules conformes aux normes Euro V et Euro VI	Quantitatif
	Part de pneus achetés rechapés	Quantitatif
	Nombre de véhicules à motorisation alternative (électrique, biocarburants, hybride et GNC)	Quantitatif
	Émissions de GES de scope 1	Quantitatif
	Émissions de GES de scope 2	Quantitatif
	Émissions de GES de scope 3 liées à l'utilisation des véhicules par les clients	Quantitatif
	Les mesures mises en place pour la protection de l'environnement (véhicules à énergie alternative, recyclage des déchets, politique d'achats responsables)	Qualitatif
Informations sociétales	Taux de sinistralité	Quantitatif
	Nombre de collaborateurs formés à la loi Sapin II	Qualitatif
	Les mesures en faveur de la prévention de l'accidentologie des clients	Qualitatif
	Les actions de lutte contre la corruption	Qualitatif

I. FRAIKIN FRANCE ET LES ENJEUX SOCIAUX

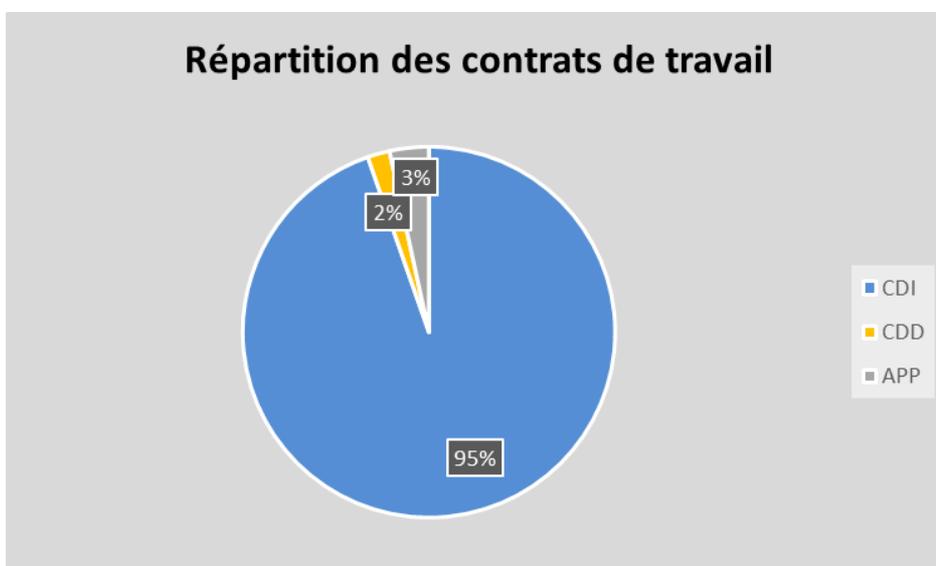
1. ENGAGEMENT ET EMPLOYABILITE DES COLLABORATEURS



La disponibilité, la compétence et l'engagement des collaborateurs jouent un rôle essentiel dans la réussite de FRAIKIN. Aussi, un des enjeux majeurs pour FRAIKIN est d'attirer et retenir des "talents" disposant non seulement de compétences et expertises nécessaires, notamment dans les postes clés, mais également d'une réelle motivation. C'est dans ce cadre que le groupe FRAIKIN s'est attaché à être certifié GREAT PLACE TO WORK et a obtenu cette certification dans toutes ses filiales en novembre 2024.

FRAIKIN se doit de rester attractif dans un contexte économique tendu, de maîtrise des coûts salariaux et de transformation de l'entreprise et des différents programmes de rémunérations variables au risque sinon d'affecter ses objectifs et résultats.

Photo des effectifs au 31 décembre 2024



Pour faire face à ce défi de l'emploi et de la transition énergétique vers laquelle le Groupe s'oriente, l'ensemble des collaborateurs FRAIKIN sont impliqués dans le recrutement. Nos partenaires externes, le service public de l'emploi et les organismes de formation, nous accompagnent à mener à bien cette mission.

FRAIKIN s'appuie sur le principe d'« employabilité » à travers la mise en place de différents « parcours de formation » afin de favoriser la politique de mobilité interne au sein de l'entreprise.

Évoluant dans les métiers réputés en tension de la mécanique, de la conduite de véhicules poids lourds, voire des forces de ventes spécialisées, FRAIKIN a pris le parti de développer sa propre filière de formation en alternance.

Pour les métiers techniques, l'Ecole Des Métiers - EDM - a été créée autour de la mécanique, de la carrosserie, de la réception technique. Cette initiative permet de fidéliser et de disposer d'un vivier de collaborateurs formés à nos métiers et aux spécificités FRAIKIN. Cette démarche favorise la transmission du savoir-faire et du savoir-être de nos techniciens hautement qualifiés. Près d'une cinquantaine de jeunes sont ainsi en alternance au sein de l'EDM sur la promotion 2024-2025. Pour l'année 2025, nous ambitionnons de doubler le nombre d'alternants dans nos effectifs au niveau de l'EDM et de rouvrir notre Ecole Des Ventes (EDV) avec un effectif de 20 alternants, préparant un Bachelor Vente-Commerce.

Sur les 3 dernières années, 30% des alternants ont été embauchés en CDI. Nous souhaitons à minima pouvoir conserver ce pourcentage pour 2025 et recruter un nombre équivalent d'alternant.

Sur l'année 2024, FRAIKIN a lancé son propre Graduate Program avec le recrutement de deux collaborateurs en CDI sur des fonctions d'Analystes.

Le programme sur 36 mois se décompose en trois temps :

- 18/24 mois sur une fonction d'Analyste au siège (Pricing / Market Intelligence) ;
- 9/12 mois en accompagnement du Réseau France ;
- 9/12 mois au sein d'une de nos filiales.

L'idée étant de leur permettre d'accéder à une fonction managériale stratégique de l'entreprise dans les 4 années à venir et d'apporter à FRAIKIN un vivier de talents.

Aussi, afin d'être agile dans son processus d'attractivité des talents, FRAIKIN se met à la disposition du marché et poursuit ses efforts en vue de fluidifier son process recrutement et gagner en réactivité. Des tests à distance (Assessfirst) sont réalisés pour l'ensemble des candidats. De plus, FRAIKIN a désormais sa propre solution d'évaluation candidat, grâce à l'internalisation de la solution CAPIC - FRAIKIN Assessment, celle-ci est dédiée au process concernant des postes de managers.



Cela nous a permis de pouvoir recruter 375 collaborateurs, malgré la forte concurrence sur ces secteurs :

- 107 conducteurs poids lourds et polyvalents,
- 30 en exploitation (responsables des opérations, adjoints responsables des opérations, ordonnanceur),
- 156 en atelier (mécaniciens, carrossiers, chefs d'équipe et chefs d'atelier),
 - 24 en préparation et convoyage ;
 - 45 au siège (fonctions support) ;
 - 13 commerciaux (ingénieurs commerciaux, attachés commerciaux, responsables / directeurs d'agence).

Fraikin poursuit et promeut le système de cooptation pour inciter ses collaborateurs à participer à l'embauche de nouveaux talents.

Afin d'accompagner son développement, Fraikin recherche régulièrement de nouveaux talents à travers le recrutement, la mobilité ou la cooptation. Tous les collaborateurs du Groupe Fraikin peuvent participer à l'action de cooptation.

Pour toute personne cooptée et embauchée à l'issue de sa période d'essai, une prime de 1.000 euros bruts sera versée au collaborateur qui l'aura recommandée pour le poste.

Tout salarié peut coopter autant de personnes qu'il le souhaite. Il n'y a aucune limitation du nombre de primes versées. Les collaborateurs ne peuvent néanmoins pas coopter leur futur N-1.

Les équipes des Ressources Humaines disposent de plusieurs outils au service de l'employabilité à travers différents dispositifs dont notamment le baromètre interne via "Great Place To Work", l'entretien professionnel combiné aux Revues Annuelles de Performances (RAP), les Comités de carrière, les People Review, le Succession Plan et des dispositifs de formations spécifiques notamment en Management.

A. Great Place to Work

L'enquête Great Place to Work (GPTW) a été de nouveau lancée en octobre 2024 pour l'ensemble des filiales du groupe.



Comme les RAP, l'enquête GPTW a pour finalité d'écouter l'ensemble de ses collaborateurs afin de mettre en place des plans d'action adaptés en vue de faire de FRAIKIN une entreprise où il fait bon travailler en vue d'améliorer l'engagement individuel et la performance globale de l'entreprise. Avec 71% de "Trust Index" et 72% de Perception Globale, FRAIKIN FRANCE a amélioré de 10 points la satisfaction de ses collaborateurs par rapport à 2023.

Par le biais d'un questionnaire anonyme, il s'agit de mieux capter le climat social de l'entreprise pour l'améliorer.

À la suite de l'analyse de l'ensemble des résultats, les équipes de la Direction des Ressources Humaines ont mis en place des plans d'actions dans chacune des filiales du Groupe, afin de poursuivre la stratégie d'amélioration continue et de fidéliser les collaborateurs. Pour la France, un plan d'action pour chacune des 7 régions a été établi.

Les actions identifiées en 2024 sont les suivantes pour le siège :

- Formation des managers du siège et du réseau ;
- Challenge Commercial ouvert à d'autres populations ;
- Communication sur les Deals Commerciaux ;
- Mise en avant de collaborateurs tout au long de l'année ;
- Mise en place d'une journée des personnels du siège en Agence ;
- Rassembler les collaborateurs autour d'un évènement (80 ans Fraikin) ;
- Promouvoir la journée de la femme (8 mars) ;
- Mettre en place des Afterwork par trimestre.

Et les suivantes pour le réseau France :

- Améliorer la communication et la compréhension des résultats et indicateurs : réunions liées en agences et par populations ;
- Réussir l'intégration des nouveaux collaborateurs : suivi et accompagnement dans le cadre des périodes d'essai ;
- Soutenir les équipes terrain au niveau Managérial : soutenir et reconnaître ;
- Améliorer la convivialité en agence par le biais d'évènements.

B. La campagne des revues annuelles de performance

Bilan de la campagne des RAP 2024 :

Pour améliorer l'intérêt porté aux RAP, les équipes Ressources Humaines animent sur le terrain chaque année des ateliers avec les Managers du siège et du réseau. Afin d'être toujours plus proches des équipes, des propositions d'objectifs pour les Mécaniciens, les Conducteurs, Chefs d'Ateliers et les Responsables des Opérations ont été suggérées à leurs managers. Cela permet d'évaluer les résultats au travers des objectifs chiffrés.

La campagne des Revues Annuelles de Performance 2024 sur l'année 2023, a été lancée le 16 février 2024 jusqu'au 02 avril 2024 pour l'ensemble des salariés.

Le taux de réalisation des entretiens en France, a été de 99%, il est en légère hausse par rapport à 2023 (95% de réalisation).

Détail de la réalisation des RAP :

Un total de 2102 personnes étaient présentes dans la campagne, pour un total de 27 RAP non réalisés soit 12 au siège et 15 dans le réseau.



Les niveaux de performance attribués en 2024 :

La répartition des niveaux de performance attribués est en légère évolution par rapport à celle de l'année 2023. On constate notamment, une baisse de 4 points du pourcentage des personnes évaluées en "Bonne performance" et à contrario une hausse de 4 points du pourcentage des personnes évaluées en "Très bonne performance" par rapport à l'année 2023.

NB : 116 personnes ont été notées au niveau « Performance non évaluable (moins de 6 mois d'ancienneté sur le poste) ».

Le **niveau de performance "Performance à améliorer"** permet aux Responsables Ressources Humaines d'identifier les salariés qui ont besoin d'accompagnement, afin de mettre en place les actions nécessaires sur un besoin ciblé, qui peut être lié à une compétence « comportementale ». Le pourcentage est à isopérimètre versus 2023 : 18 %.

Niveaux d'atteinte des objectifs fixés en 2024 :

En 2024, la part des objectifs qui ont été atteints ou dépassés est meilleure que les deux années précédentes.

Part des **objectifs atteints supérieure** à celle des précédentes campagnes RAP.

5% des objectifs fixés en 2024 n'ont pas été évalués en 2023 :

- Rôle du manager : **suivre** l'atteinte de ces objectifs **tout au long de l'année**
- Mettre en place des **plans d'actions / développement** si nécessaire

i. Les formations

Les besoins de formation exprimés en 2024 :

En 2024, 399 demandes de formations ont été comptabilisées. Cela correspond à 261 collaborateurs qui ont exprimé en moyenne 1,5 demandes de formation.

Les demandes de formations concernent principalement :

- La filière Technique (62% des demandes) ;
- La filière Conduite (19% des demandes) ;
- La filière Métiers et Transverses (11 % des demandes).

ii. Les demandes de mobilités

- 15% des salariés ont exprimé une demande de mobilité ;
- 138 collaborateurs ont exprimé 153 souhaits de mobilité géographique ;
- 187 collaborateurs ont exprimé 198 souhaits de mobilité fonctionnelle.

Pour traiter ces demandes de mobilité, Fraikin France a mis en place des Comités Carrières.

Il s'agit de réunions où les RRH analysent les demandes de mobilités géographiques et fonctionnelles exprimées au cours des RAP au regard de l'avis du manager, du niveau de performance du collaborateur, et des postes ouverts au recrutement dans l'entreprise.

L'objectif est de favoriser ainsi la mobilité interne, et d'apporter systématiquement une réponse argumentée aux collaborateurs qui ont exprimé un souhait de mobilité.

Par ailleurs, afin d'accompagner les managers au quotidien et pour mieux ancrer les apports pédagogiques des formations managériales, des séances de coaching peuvent être proposées à certain d'entre eux pour permettre d'améliorer leur posture et monter en compétence dans ce domaine.

Enfin, au dernier trimestre 2024, a été initiée au niveau du Groupe la « **People Review** ».

Réel moment d'échange entre les managers opérationnels et leurs Responsables Ressources Humaines, cette People Review a permis de faire une revue complète de chaque collaborateur et donc de chaque équipe en abordant différents volets :

- Rappel et prétravail sur les RAP (formalisation d'objectifs SMART),
- Redimensionnement de l'équipe ou réaffectations des missions,
- Identification de la polyvalence pour chaque poste,
- Identification des alertes/risques de départ,
- Identification du Plan de succession dans ce cadre,
- Identification des personnes ayant un haut potentiel pour les accompagner dans leur évolution,
- Revue des plans de carrière, de formation et d'actions de coaching individuel,
- Revue de l'historique des augmentations de salaire de chacun et arbitrages si nécessaire et ce en fonction des résultats de chacun et de l'obligation légale d'une augmentation au moins sur une période de 6 années.

i. *Parcours d'intégration*

Un parcours d'intégration est mis en place pour tous les nouveaux managers du siège et du réseau sous le format de 2 journées pour les chefs d'ateliers et de 3 journées en présentiel au siège pour les autres fonctions ayant moins de 6 mois d'ancienneté.

Concernant les autres fonctions du réseau hors poste d'encadrement, leurs parcours d'intégration est mis en place par leurs managers en local.



La politique RH de Fraikin vise tant la qualification, la montée en compétences de ses collaborateurs, que l'adaptation à de nouvelles formes de travail. A cette fin, la formation est un levier essentiel du plan de développement des compétences.

En 2024, un total de 16 714 heures de formation a été dispensé à 1 017 salariés, ce qui représente une moyenne de 16 heures de formations par collaborateur.

Pour rappel, FRAIKIN avait pris l'engagement que 100 % des collaborateurs de plus 5 ans d'ancienneté aient bénéficié d'au moins une formation « non obligatoire ».

Au 31/12/2024, cette proportion s'élevait à 91,01%.

L'objectif pour 2025 reste fixé à 100%.

Si la formation permet de consolider l'employabilité et l'adaptabilité des collaborateurs, elle permet aussi de renforcer le sentiment d'appartenance et de satisfaction donc la motivation des collaborateurs.

a. Présentation du plan 2024 – 2026

Un plan de formation pour répondre aux besoins de l'entreprise a été élaboré en 2024 :

- Pour le personnel du réseau et du siège. Mise en place d'e-learning *via* WeLearn pour la création du parcours de formation des nouveaux entrants ;
- Des formations sur la thématique des nouvelles énergies alternatives (Moteurs Gaz, GNC, Véhicules électriques B2VL et maintenance,) ;

Bilan 2024 :

Se référant à ce plan précis, le service formation a mis en place sur l'année 2024 plusieurs actions:

- Concernant l'automatisation d'un système de contrôle de connaissance pour tout le catalogue e-learning, une plateforme de formation digitale a été créée ;
- Un parcours d'intégration a été mis en place pour tous les nouveaux arrivants (Modules réglementaires, outils interne) ;
- Tous les modules disposent d'un test de connaissance qui permet de valider les acquis de la formation ;
- Une formation Convention Conduite a été reconduite à destination de la population des chauffeurs a été mise en place sur 3 journées avec un aspect nutrition, qualité de vie au travail et prévention du risque routier avec écoconduite sur simulateur en octobre 2024 avec 68 participants.

b. Présentation des nouvelles priorités liées à la formation en 2024

Début 2024, ce plan a été enrichi des priorités ci-dessous, qui devaient impérativement être mises en œuvre :

- Clarifier le processus de traitement des demandes de formations et leur évaluation, afin de s'assurer que les départs en formations correspondent aux besoins réels de l'agence ou du service, et permettant de s'assurer de la montée en compétence du salarié formé une fois de retour sur son poste de travail ;
- Fraikin souhaite anticiper les impacts des nouvelles normes environnementales sur la gestion des compétences de ses collaborateurs, en organisant notamment des formations aux nouvelles énergies à destination du personnel atelier (habilitations véhicules électriques et roulant au gaz) ainsi qu'à destination des commerciaux ;
- Assurer la montée en compétence des managers du réseau sur leurs compétences managériales : Chefs d'atelier, responsables des opérations et chef d'équipes ;
- Continuer d'étoffer l'offre We Learn, la plateforme e-learning permettant un système de contrôle des connaissances et d'intégration des salariés sur un tronc commun, réglementaire et métier ;

- Relancer l'offre de formation via notre organisme interne Fraikin Safety Academy, sur la prestation de formation "ECO-CONDUITE ET PREVENTION DU RISQUE ROUTIER" auprès de nos clients sous deux formules : coaching sur la tournée du chauffeur ou formation présentiel en groupe avec conduite sur simulateur ;

En 2024 nous avons formé :

- 20 chauffeurs Loxam IDF sur 2 journées, les 18 janvier 2024 et 01 février 2024 à l'agence Fraikin La Courneuve ;
- 40 chauffeurs Loxam région Nord sur 2 journées, les 25 mai 2024 et 01 juin 2024 à l'agence Fraikin Lesquin ;
- 3 chauffeurs de la société Ahnac à Liévin, 3 journées les 18, 19 avril et 25 mai 2024 en coaching individuel sur la tournée des chauffeurs.

2. SANTE, SECURITE, BIEN-ETRE AU TRAVAIL DES COLLABORATEURS

La sécurité de ses collaborateurs fait partie intégrante des valeurs de Fraikin. Par son engagement aligné sur sa stratégie d'entreprise, la direction s'attache à améliorer perpétuellement son niveau de culture sécurité.

En favorisant la maîtrise des risques et développant une démarche de prévention, FRAIKIN accroît son attractivité et garanti un environnement de travail sain à ses équipes.

Par la prise en compte des besoins récoltés auprès du réseau et en étroite collaboration avec ses parties prenantes, l'entreprise garantie des conditions de travail sûres et saines pour préserver l'intégrité physique et mentale de tous. Les directions du groupe s'assurent de l'appropriation des pratiques en faisant de l'exemplarité une priorité.

Par ailleurs, depuis plusieurs années, FRAIKIN est engagée dans une politique responsable et volontariste en matière de santé et de sécurité qui fait partie intégrante de la stratégie de l'entreprise.



Par ailleurs, depuis plusieurs années, FRAIKIN est engagée dans une politique responsable et volontariste en matière de santé et de sécurité qui fait partie intégrante de la stratégie de l'entreprise.

Ainsi, en favorisant la maîtrise des risques, FRAIKIN préserve la sécurité de ses collaborateurs et évite des conséquences négatives, qu'elles soient humaines ou financières (accidents du travail, absentéisme, etc.), ou susceptibles d'affecter sa réputation.

A. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Pour l'entreprise¹, l'accident du travail a, non seulement, des impacts sociaux mais également économiques sur l'ensemble des résultats de l'entreprise. Il revêt un ensemble de coûts cachés et indirects (recrutement, intérim, contentieux, perte de productivité, ...).

i. *Une indispensable politique de prévention*

L'engagement de la direction définissant la politique de prévention pour atteindre l'objectif ambitieux de « Zéro accidents » a été reconduit.

La Direction générale de FRAIKIN France et la Direction des Ressources Humaines maintiennent donc leur engagement quant à :

- Préserver l'intégrité physique et mentale des collaborateurs ;
- Réduire le nombre d'accidents ;
- Améliorer les conditions de travail.

Pour atteindre cet objectif et dans un souci d'amélioration continue, le service Santé et Sécurité au travail a le double objectif de :

- Mettre en œuvre l'organisation répondant à cette politique et rendre compte dans un bilan annuel (2) ;
- Communiquer, sensibiliser et porter conseil auprès de la Direction, du management et des collaborateurs.

ii. *Le système de management SST*

Une organisation dédiée au management de la sécurité à travers une démarche de prévention opérationnelle a été mise en place au sein de la Direction des Ressources Humaines.

Elle assure des actions de prévention des risques professionnels auprès de nos collaborateurs et d'information auprès de nos clients et s'appuie sur :

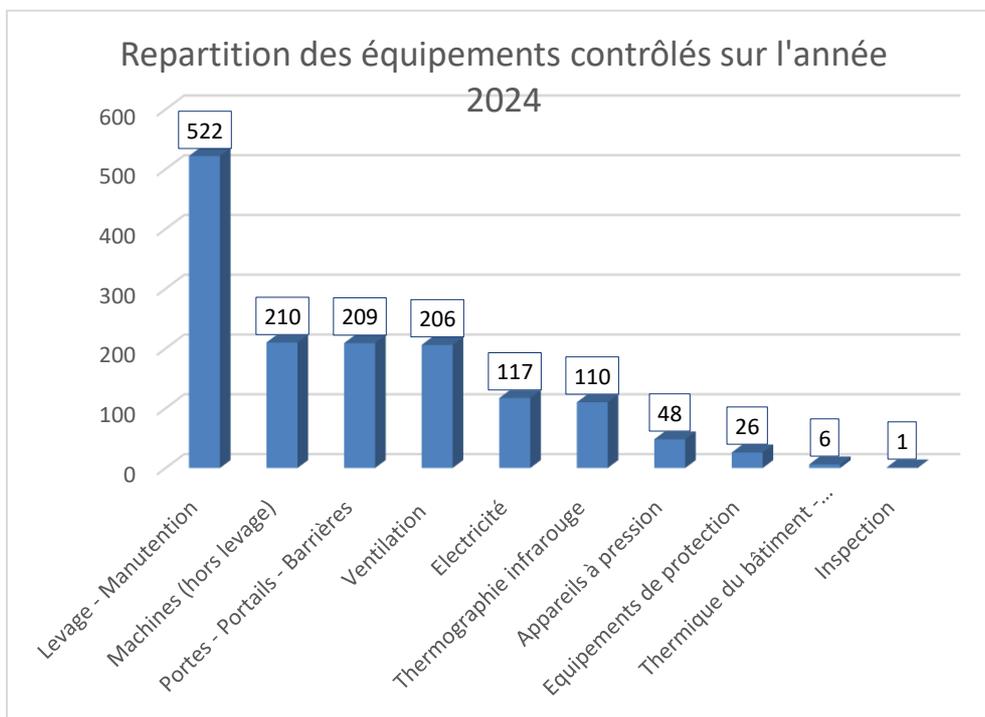
- **L'encadrement** : qui a la responsabilité de mettre en œuvre les plans de prévention des risques, et de prendre les mesures nécessaires pour éradiquer les situations à risque ;
- **Les collaborateurs** : qui sont sensibilisés aux enjeux afin qu'ils soient les acteurs de leur propre sécurité et qu'ils participent à l'amélioration de leurs conditions de travail ;
- **Les personnels extérieurs** : qui sont tenus au respect des règles de sécurité dans les établissements de FRAIKIN en France.

La mise en place de cette organisation - dirigée par son responsable Santé et Sécurité au Travail est basée sur le respect des exigences de la norme ISO 45001 et repose sur les 4 engagements suivants :

- Orienter une démarche d'amélioration continue des conditions de travail ;
- Évaluer et maîtriser les risques professionnels de l'ensemble des unités de travail qu'ils soient physiques ou psychiques afin de réduire la fréquence et la gravité des accidents de travail, ainsi que le nombre de maladies professionnelles ;
- Mettre en place les process adaptés à la politique de santé et sécurité au travail définie par la Direction, qu'ils s'agissent de process techniques, humains ou organisationnels ;
- Communiquer et porter conseil auprès de la direction, du management et des collaborateurs, et collaborer avec les instances représentatives du personnel et les instances publiques.

Le système de management SST FRAIKIN France repose sur un ensemble de 9 processus visant l'amélioration continue.

P1/2 : CONFORMITE DES BATIMENTS ET DES EQUIPEMENTS



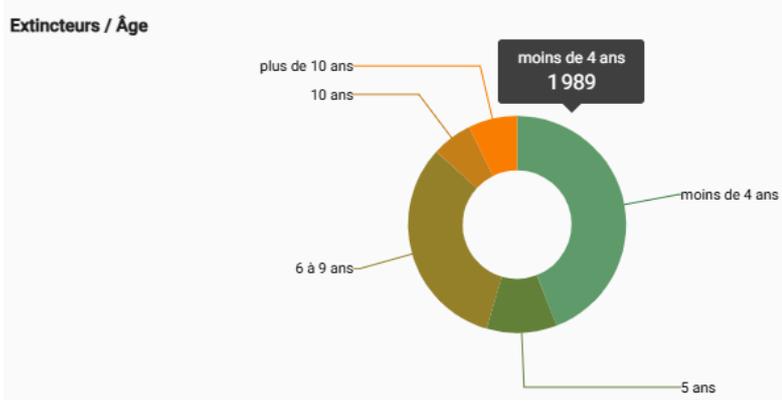
Finalité du processus :

Assurer la conformité des installations et des équipements de travail permettant la sécurité des collaborateurs.
Assurer la conformité de la mise en œuvre des travaux garantissant la sécurité des collaborateurs

Au cours de l'année 2024, le bureau de contrôle mandaté par FRAIKIN a pu réaliser 1421 Interventions contrôlées

Investissement : 210 k€

DEPLOIEMENT DE PROJETS/PLANS D' ACTIONS REALISES EN 2024 :

<p>Visites réglementaires BUREAU VERITAS (bâtiments et équipements de travail) :</p>	<p>Attention particulière a été portée sur la vérification réglementaires des cuves sous pression des compresseurs (atelier & dépannage)</p>												
<p>Visites réglementaires EUROFEU (risque incendie)</p>	<p>Achats et contrôles des Extincteurs, Robinets d'incendie armés, BAES</p> <p>217 Visites de sites ont été réalisées.</p> <p>44% de nos extincteurs ont moins de 4 ans (1989)</p> <p>Extincteurs / Âge</p>  <table border="1"> <caption>Extincteurs / Âge</caption> <thead> <tr> <th>Âge</th> <th>Nombre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>moins de 4 ans</td> <td>1989</td> </tr> <tr> <td>5 ans</td> <td></td> </tr> <tr> <td>6 à 9 ans</td> <td></td> </tr> <tr> <td>10 ans</td> <td></td> </tr> <tr> <td>plus de 10 ans</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Âge	Nombre	moins de 4 ans	1989	5 ans		6 à 9 ans		10 ans		plus de 10 ans	
Âge	Nombre												
moins de 4 ans	1989												
5 ans													
6 à 9 ans													
10 ans													
plus de 10 ans													

INVESTISSEMENTS LIES AUX CONTROLES ET A LA MAINTENANCE DES BATIMENTS/EQUIPEMENTS :

PRESTATAIRES (ROLE)	2022	2023	2024	TENDANCE
EUROFEU (Lutte contre l'incendie)	346 K€		377K€	
NORSUD (Maintenance porte sectionnelle)	76 K€	177K€	85K€	
NORSUD/ HORMAN (Remplacement porte sectionnelle)	-	148K€	94K€	
BUREAU VERITAS (Visites générales périodiques)	218 K€	192K€	210k€	
Multiair* (Compresseur)	-	200K€	75K€	
Divers* (Chauffage / Clim)	-	199K€	246K€	
Divers (Huilerie/Sorties secours/Ecluses)	-	130K€	83K€	
ORION/FILCAR* (Extracteurs de gaz d'échappement)	-	52K€	28K€	

*Nouveau prestataire

INVESTISSEMENTS “TRAVAUX” EN LIEN SST

	2022	2023	2024
ECLAIRAGE	434K€	114k€	70K€

3 : EPI

Finalité du processus :

Mettre à disposition des collaborateurs des équipements de protection individuels répondant aux besoins de leurs activités et répondant à l'amélioration des conditions de travail. Garantir la conformité des équipements neufs et entretenus et veiller au respect de la politique achat

L'ancien catalogue a été revu et scindé en trois parties pour permettre d'identifier les dépenses au regard des services concernés (atelier / exploitation) :

- Une partie EPI à destination des chauffeurs
- Une partie EPI à destination des collaborateurs des agences
- Une partie hors EPI (signalisation, cutters, premiers soins et kits environnement, ...)

Une nouveauté a été ajoutée : la mise à disposition d'armoires à pharmacie complètes ou en réassort, afin de faciliter l'achat des produits de premiers soins. Le recours à Fiprotec pour le réassort est une possibilité, cependant les pratiques actuelles peuvent rester inchangées. Pour rappel, les armoires à pharmacies doivent être constituées des produits présents sur la fiche : ARMOIRE A PHARMACIE + Trousse de secours Dépanneuse disponible [sur le portail santé & sécurité Fraikin GO](#).



Pour donner suite aux remontées d'informations lors des conventions conduites, nous avons remplacé le pantalon du package chauffeur. Le pantalon retenu est celui qui a été plébiscité lors des secondes sessions des conventions conduites. Il est doté de nombreuses poches et de triples coutures pour une meilleure résistance. Pour un meilleur confort et toujours plus de sécurité lors des activités extérieures, une veste haute visibilité ajustée a également été ajoutée. Tous ces éléments sont disponibles à l'unité dans le catalogue des EPI dédiés aux chauffeurs.

Pour toute demande d'EPI spécifiques ne figurant pas dans ces catalogues, veuillez contacter le service Santé & Sécurité au Travail qui étudiera la demande.

Conformité des achats d'EPI auprès de FIPROTEC :

- 100% des agences ont passées au moins une commande sur l'année 2024

Investissement : 336 k€

P4 : INTEGRATION

Finalité du processus :

Communiquer les règles de l'entreprise par secteur d'activité et par emploi par l'accueil Santé & Sécurité au Travail.

% d'intégrations – Patrons d'agence	100% (5)
% d'intégrations - CAT par le service SST	33% (1)
% d'intégrations - RO formés par le service SST	0% (0)

Les supports sont accessibles depuis le portail SST (Fraikin Go).

L'intégration des nouveaux entrants, en plus d'être une obligation légale, est une action essentielle de prévention des risques et chaque collaborateur doit avoir la connaissance des risques auxquels il est exposé.

P5 : FORMATION

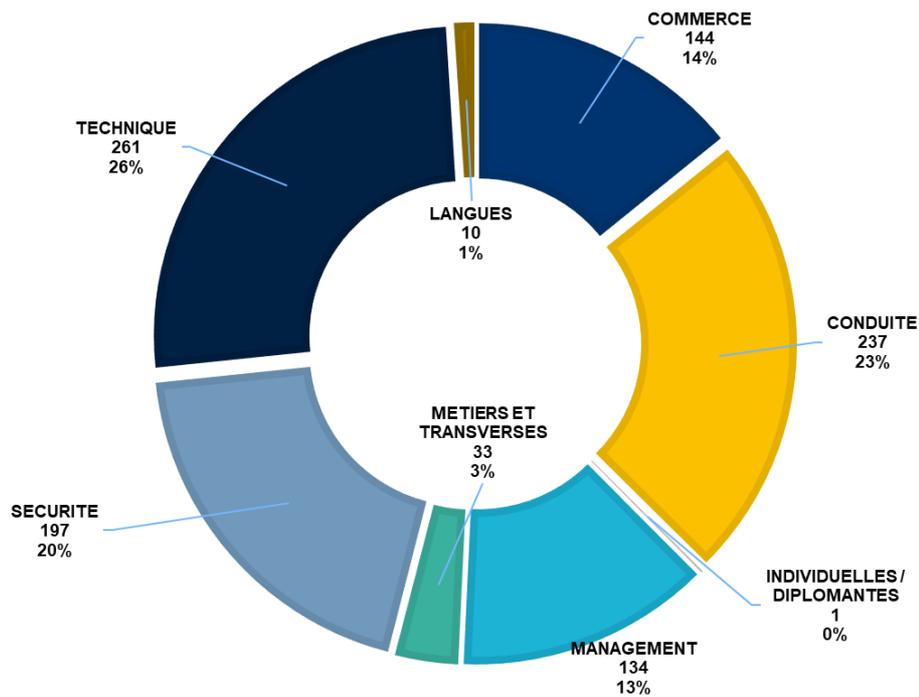
Finalité du processus :

Assurer l'adéquation des formations réglementaires au regard des activités exercées

Contrôler l'effectivité des formations obligatoires

Nombre de départs en formation réglementaire/obligatoire	1017
Nombre de sessions	857
Répartition de salariés formés réglementaire	38%
Investissement formation global (hors frais annexes)	257 K€

60% des formations réalisées en 2024 sont des formations ayant une thématique sécurité



Déploiement de projets 2025 :

- Relance de sessions de convention conduite pour l'ensemble des chauffeurs ;
- Formation Valises Diagnostic ;
- Formation Pneu et son environnement ;
- Sauveteurs Secouriste au Travail;
- Incendies et évacuation;
- Habilitations électriques et gaz.

P6 : EVALUATION DES RISQUES

Finalité du processus :

Identifier les risques liés aux différentes activités de l'entreprise et prioriser les actions afin d'améliorer les conditions de travail

% de document unique existant en agence	100%
% de document unique à jour	70%
% de document unique en cours de revue	30%

Nombre de contrôles par des organismes d'Etat ayant donné lieu à un compte rendu :

Nombre de contrôles par des organismes d'Etat	6
Cram	4
Inspection du travail	2
Médecine du travail	0

P7 : ANIMATION

Finalité du processus :

Animer la sensibilisation Informer les collaborateurs sur les bonnes pratiques permettant de garantir leur sécurité.

84 agences ayant au moins 6 briefings mensuels.

Nombre d'agences ayant rempli l'objectif d'un briefing par mois : **39**

Nombre d'agences ayant partiellement rempli l'objectif (5 à 9) briefing sur l'année : **48**

N'ayant pas de données fiables pour les autres agences, nous ne pouvons pas statuer sur l'atteinte de l'objectif

Nombre de réunions CSSCT animées par le service S&ST	16
Nombre de visites agences service SST accompagné des CSSCT	52

Nombre de consignes accessibles sur le portail sécurité : **61**

(Consignes mises à jour, ou réalisées lorsqu'un besoin est formalisé, pour animer les briefing)

Les visites d'agences ont donné lieu cette année à une notation sous forme de Sécuri_Score,

Nous pouvons noter qu'une marge de progression est à réaliser sur l'animation sécurité ainsi que le management du risque. L'intégration des nouveaux collaborateurs est maîtrisée pour la majorité des agences visitées.

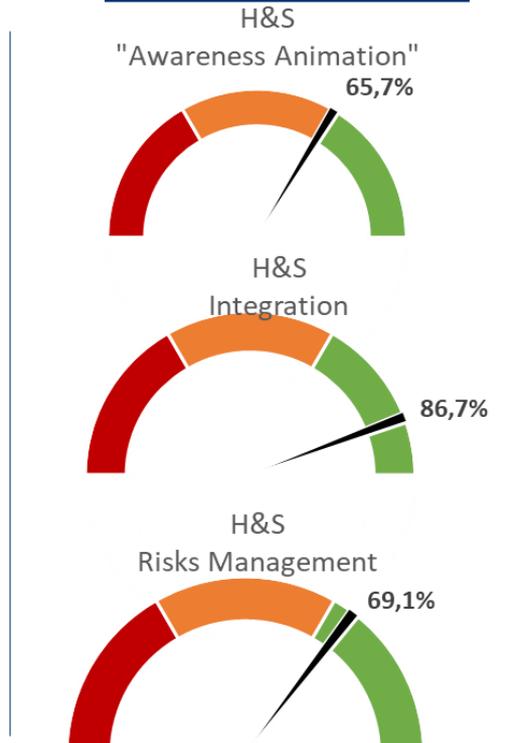
Notes basées sur

- 4 questions telles que les briefings mensuels et l'affichage obligatoire

- Intégration H&S de nouveaux collaborateurs et vérification des attestations

- 12 questions pour vérifier le respect des exigences en matière de santé et de sécurité
- Appréciation de l'application sur le terrain

Average for visited agencies



P8 : SANTE

Finalité du processus :

Assurer le maintien de l'état de santé des collaborateurs au regard de leurs activités

Inaptitudes et Maladies professionnelles

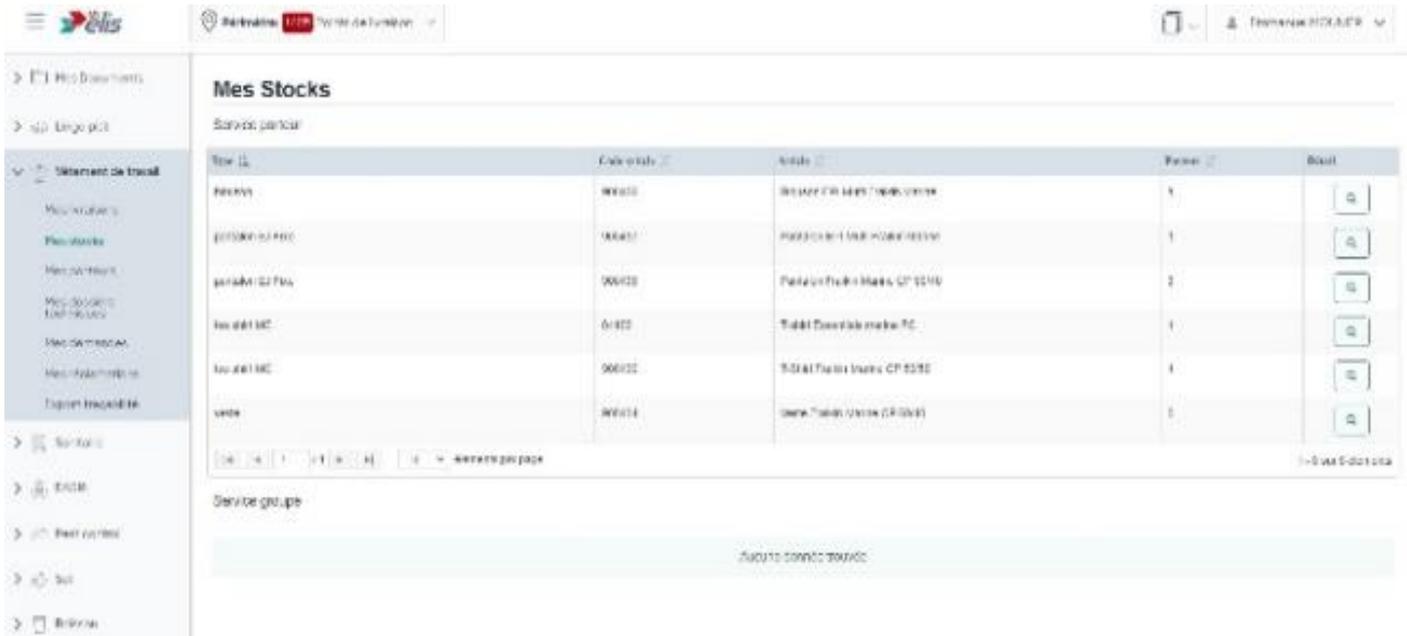
Nombre de maladies professionnelles reconnues **8 et 4 EN COURS d'instruction**

Conditions de travail :

Le service SST conseille sur les achats d'équipement afin d'améliorer l'ergonomie des postes de travail : Lève batterie, passerelle de fosse, ponceuse anti-vibratile ...

Hygiène :

Déploiement de la plateforme d'échange MyELIS



The screenshot shows the 'Mes Stocks' (My Stocks) page in the MyELIS application. The page title is 'Mes Stocks' and the subtitle is 'Service parcour'. Below the title is a table with the following columns: 'Type de', 'Code article', 'Article', 'Quantité', and 'Statut'. The table contains 7 rows of data:

Type de	Code article	Article	Quantité	Statut
Relevé	00000	Relevé de l'ensemble des véhicules	1	
protection PVC	00001	Protection PVC pour la carrosserie	1	
protection PVC	00002	Protection PVC pour les roues	2	
huile 10W	00003	Huile 10W pour moteurs	1	
huile 10W	00004	Huile 10W pour moteurs	1	
huile	00005	huile pour moteurs	1	
huile	00006	huile pour moteurs	1	

Below the table, there is a 'Service groupe' section with a button labeled 'Ajouter un nouveau service'.

Investissement Vêtements de Travail ELIS : **547k€**

Travail isolé

Mise en place des DATI à **63** DATI sont en circulation dans nos agences pour les entretiens sur parc.

Conclusion - Résultats 2024

FRAIKIN, par son engagement en matière de Santé et Sécurité au Travail, s'est doté de moyens pour préserver la santé et la sécurité au travail de chacune et chacun.

L'ensemble des indicateurs de pilotage sont désormais en place et l'entreprise doit poursuivre son effort d'amélioration où chaque collaborateur doit en être acteur.

La Sécurité au travail est l'affaire de Tous !

Les 4 règles d'Or doivent être connues de tous et appliquées :

1. Partager les règles de base à connaître
2. Renforcer la prévention en incitant chacun à intervenir dès qu'un écart est constaté
3. Arrêter le travail si le risque n'est pas maîtrisé
4. Remonter toutes les anomalies et les dysfonctionnements

Pour 2025, en plus de l'accompagnement/accueil des managers de proximité, le service S&ST verra intensifier sa présence terrain en mode audit incluant une notion de performance. Nous continuerons la mise en place du Sécuri_score afin de suivre l'évolution des recommandations en tenant compte de la bonne application des exigences. L'animation de la sécurité au travers de vidéos impactantes pour l'. L'amélioration de la consolidation des indicateurs clé par l'arrivée d'un logiciel métier

iii. *Bilan 2023 : Accidentologie*

LEXIQUE

A.T:

Accident du Travail : « Accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise » Article L411-1 du Code de la Sécurité Sociale

Pour qu'il y ait accident de travail, deux conditions doivent être remplies ; il faut qu'il y ait un fait ayant entraîné une lésion immédiate ou différée ; que cet accident survienne à l'occasion ou par le fait du travail. Tout accident survenant pendant et sur le lieu de travail est présumé « accident du travail ».

A.T.S.A :

Accident du Travail Sans Arrêt : Accident de travail n'ayant pas occasionné de jour d'arrêt de travail du salarié.

A.T.A.A:

Accident du Travail Avec Arrêt : Accident de travail ayant occasionné un ou plusieurs jours d'arrêt de travail du salarié.

TRAJET :

Accident de trajet : Accident de travail lié au trajet (aller/retour) domicile-travail.

TF :

Taux de Fréquence : Indicateur permettant de se positionner quant à la récurrence des accidents de travail avec arrêt.

Nombre d'accidents du travail avec arrêt / nombre d'heures travaillées

TG :

Taux de Gravité : Indicateur permettant de se positionner quant à l'impact de jours perdus lié aux accidents de travail avec arrêt.

Nombre de jours perdus/nombre d'heures travaillées x 1000

- *Les TF et TG sont des indicateurs utiles pour se situer face aux résultats des acteurs de nos branches d'activités.*

TMS :

Troubles Musculo Squelettiques : sont des troubles de l'appareil locomoteur pour lesquels l'activité professionnelle peut jouer un rôle dans la genèse, le maintien ou l'aggravation. Les TMS affectent principalement les muscles, les tendons et les nerfs, c'est-à-dire les tissus mous.

PARTIE 1

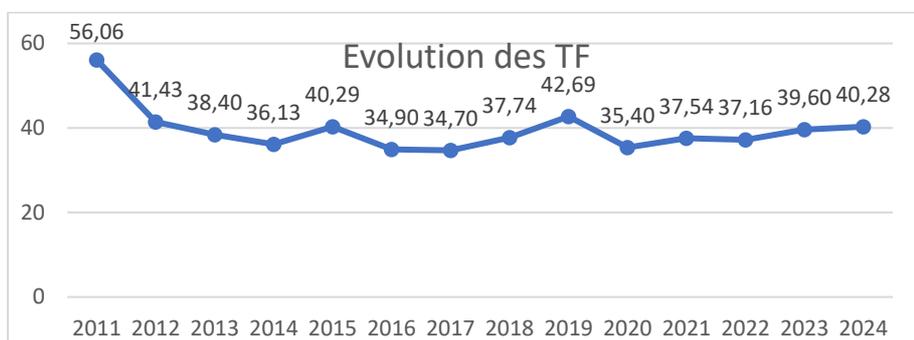
Résultats : Accidentologie

Les données du présent bilan ont été arrêtées le 24 janvier 2025.

Leur consolidation se poursuivra jusqu'à juin 2025 ; date à laquelle les résultats définitifs seront connus.

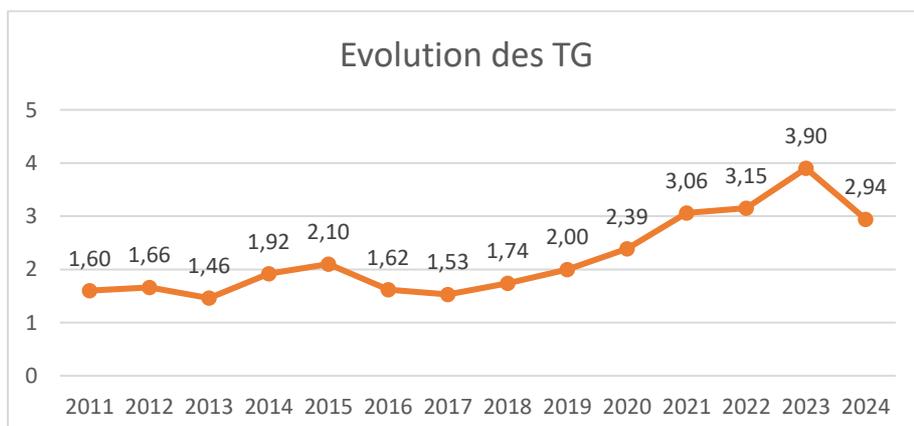
RÉSULTATS QUANTITATIFS NATIONAUX

EVOLUTION DES TAUX DE FREQUENCE ET GRAVITE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET PROLONGATIONS POUR LE PERIMETRE FRAIKIN FRANCE



Le **taux de fréquence** des accidents du travail s'élève à 40,28 pour un million d'heures travaillées.

Cela signifie que sur une durée de carrière de 100 000 heures, ce taux implique une probabilité d'environ 41 accidents.



Le **taux de gravité** est pour 2025 à 2.94, indique que pour chaque tranche de 1 000 heures travaillées, les accidents entraînent une perte de 3 jours de travail en moyenne

Le taux de gravité est en baisse par rapport à l'an lié à une diminution de la totalité des jours d'arrêts avec l'an dernier. Quant au taux de fréquence, les heures travaillées ayant légèrement diminué, celui-ci est en augmentation

COMPARAISON AUX INDICES DE FREQUENCE DE BRANCHE

Les données sinistralités 2023 par branche n'ont pas été publiées, à date, par la CPAM. Il ne nous sera donc pas possible de comparer entre elles les valeurs de branche et de Fraikin pour cette année post-COVID. Dès lors de la mise à disposition sur le site Ameli, une analyse sera réalisée.

Indice de fréquence FRAIKIN 2024 : 59,75

FRAIKIN est rattaché au code NAF 77, mais ses activités exercées se répartissent sur l'ensemble des 3 codes NAF ci-dessous.

Indices de Fréquence 2023 des Résultats des Branches

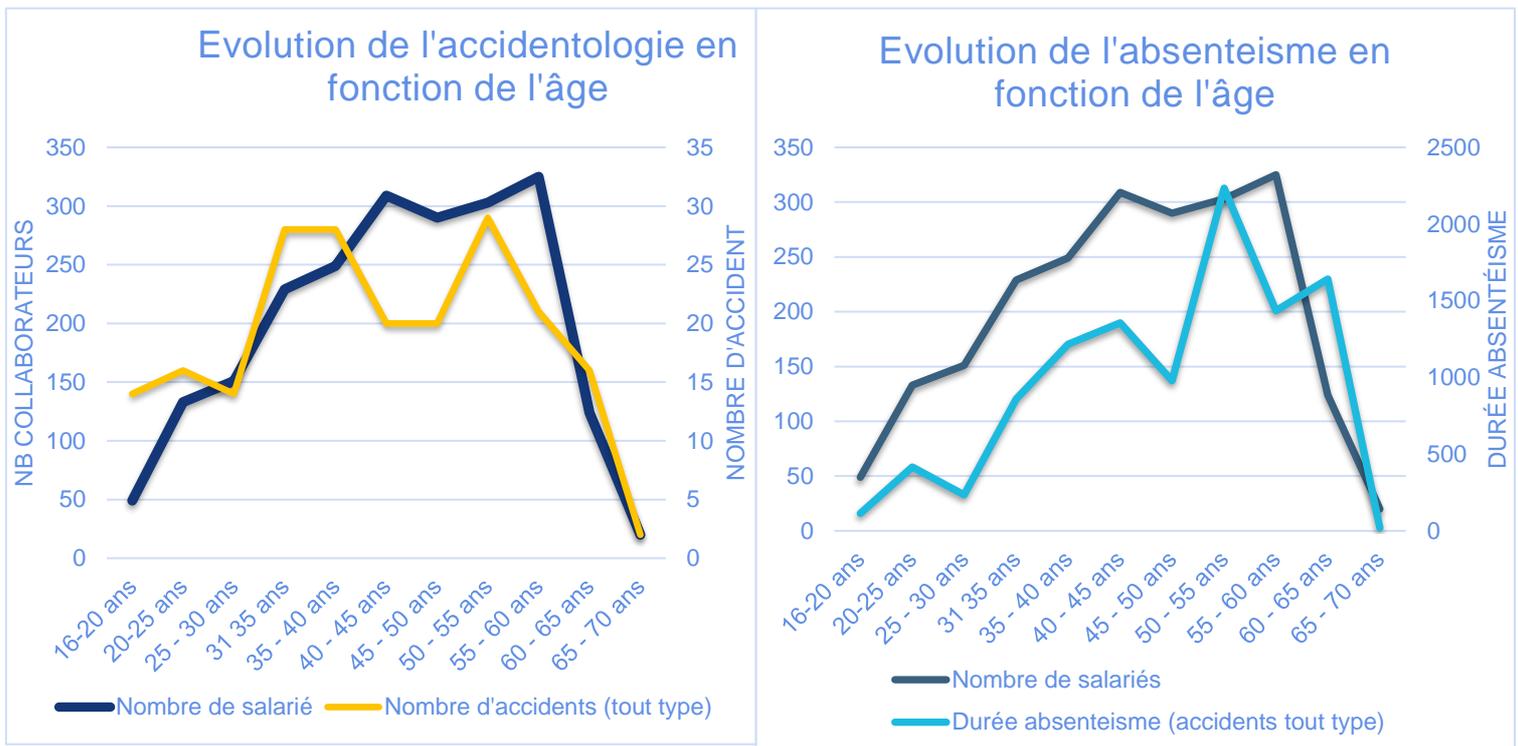
Code NAF	Description	Indice de Fréquence (IF)	Notes
49 CTN.C	Location de camions avec chauffeur	62.8	Les différents rapports de l'assurance maladie par CTN font état de plusieurs activités gérés par FRAIKIN. Il ne nous a pas été possible de trouver des correspondances exactes avec les réparations/commerce de PL. De plus, le code NAF 45 du CTN G cumule le commerce et la réparation d'automobile et de motorcycle sans différencier l'un et l'autre ce qui pourrait faire référence à des concessionnaire automobile.
77 CTN B	Activités de location et location-bail	44.2	
45 CTN G	Commerce et réparation d'automobiles et de motorcycle	24.9	
Moyenne		53.5	

L'IF Fraikin est nettement supérieur aux activités de location/bail et de commerce et réparations mais se situe en dessous de celui de la location avec chauffeur.

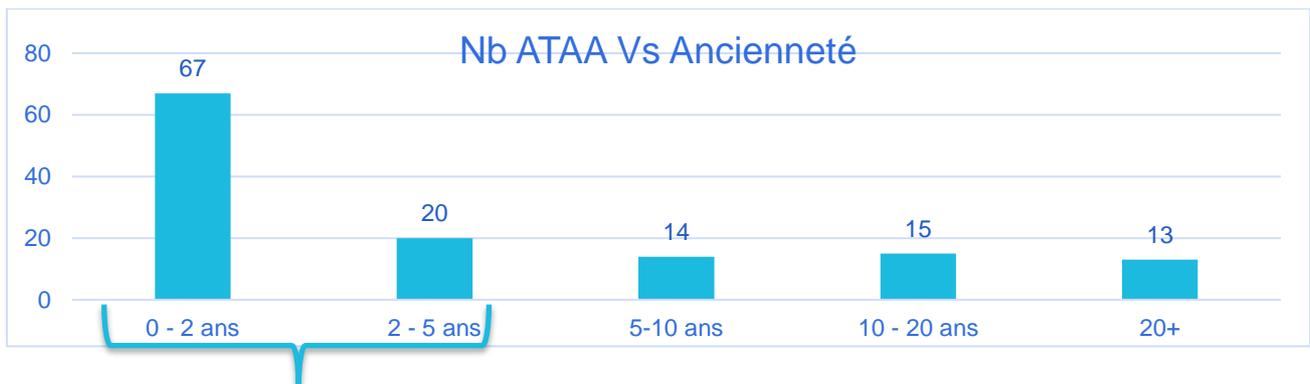
En conclusion, notre IF a légèrement augmenté depuis l'an dernier, cela s'explique par une légère baisse de notre population.

Source: <https://assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/sinistralite-atmp-secteur-activite-ctn>

REPARTITION DU NOMBRE D'ACCIDENTS ET DE L'ABSENTEISME EN FONCTION DE L'ÂGE



Nous constatons que les courbes d'absentéisme et d'accidentologie suivent la courbe des tranches d'âge des collaborateurs Fraikin. Le facteur de l'âge n'est donc pas un paramètre favorisant l'accidentologie ou l'absentéisme.



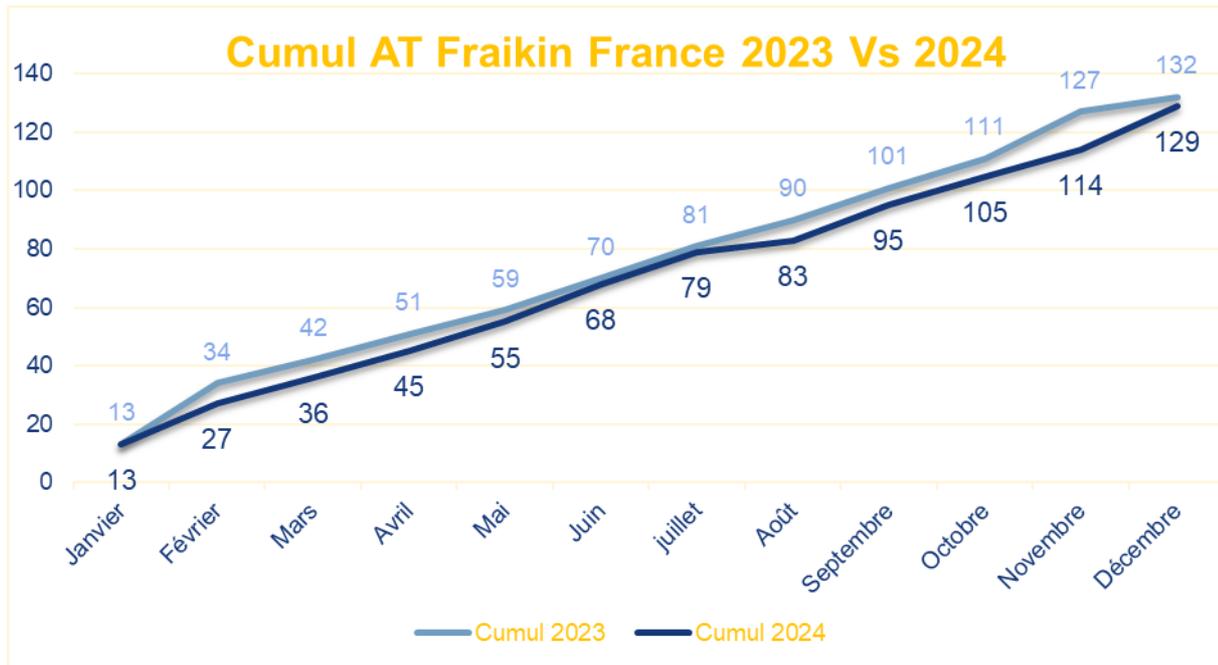
Les accidents de travail avec arrêt touchent principalement des collaborateurs à faible ancienneté :

67% des accidents de travail avec arrêt à Collaborateurs de **moins de 5 ans d'ancienneté**.

52% des accidents de travail avec arrêt à Collaborateurs de **moins de 2 ans d'ancienneté**.

Ainsi l'intégration des collaborateurs dès leur prise de poste demeure un impératif qu'il convient de renforcer pour les populations à risques.

ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRÊT DE 2024 VS 2023



Au regard de ces deux courbes, nous ne remarquons pas de saisonnalité particulière. Avec une moyenne de 10 accidents chaque mois. Nous constatons une baisse pendant la période estivale lié à une diminution de l'activité puis une reprise en augmentation de l'accidentologie.

En d'autres termes, il n'y a pas une période plus accidentogène que l'autre. De ce constat, il est nécessaire de rappeler que **la vigilance doit donc être permanente.**

EVOLUTION DES INDICATEURS DEPUIS 2019

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre d'ATAA	132	109	109	119	132	129
Nombre d'agence	128	114	109	126	120	114
Nombre total de jours d'absence – tout type d'AT (en jours calendaires)	9233	9118	10858	11218	12979	10512
Jours d'absence des ATAA et prolongations de l'année en cours	3985	3586	4269	4444	5030	5502
Nombre de jours d'absence des prolongations des AT des années précédentes (en jours calendaires)	3132	3434	4825	5648	6802	3909
Jours d'arrêt Accident de trajet (en jours calendaires)	204	287	556	841	667	740
ETP : Equivalent temps plein	41 ETP	31 ETP	47 ETP	49 ETP	57 ETP	46 ETP
Arrêt de travail Initial (ATAA) Moyenne	30j	33j	38j	35j	38j	42.3
Prolongations d'accident du travail des AT années précédentes	14	17	25	31	36	26
Nombre de collaborateurs en arrêt 366 jours des AT des années précédentes*	5	4	5	6	8	5
Nombre d'accidents de trajet	18	16	15	25	22	29

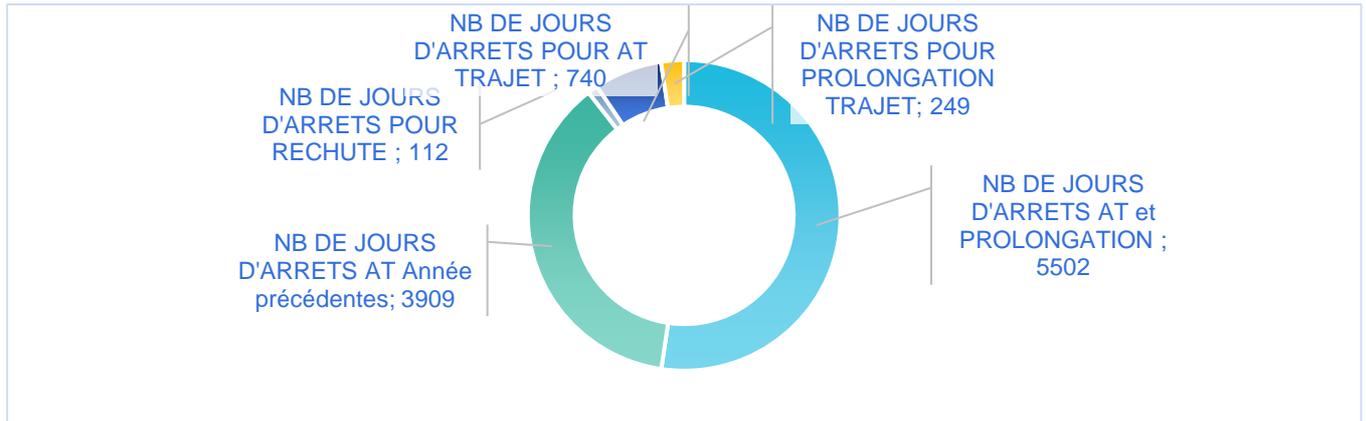
* L'AT le plus ancien date de 2019

PROPORTION D'AGENCE SANS AT

	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre d'agences	114	109	126	118	114
% d'agences sans AT	40%	49.5%	53%	46%	44%
% d'agences avec AT	60%	50.5%	46,8%	54%	56%

Depuis 2 ans, on note une diminution de la proportion des agences sans accidents.

REPARTITION DU NOMBRE D'ACCIDENTS PAR TYPOLOGIE D'ACCIDENT ET DETAIL DE L'ABSENTEISME



Sur l'année 2024, 40% des jours perdus sont liés à l'accidentologie des années précédentes. Les accidents de l'année précédente représentent un impact moins important sur le nombre total de jours perdus par rapport à 2023 (de 62% à 48%).

On peut noter que 5 collaborateurs ont été arrêtés l'année complète (versus 8 en 2023).

→ Cette double baisse confirme que le service RH s'attache à accompagner les collaborateurs au retour au travail ou vers une réorientation sur d'autres métiers.

CONTESTATION, NOTIFICATION DE REFUS CPAM, COMPTE EMPLOYEUR

Si des doutes sérieux existent sur l'origine professionnelle d'un accident du travail, l'employeur a la possibilité d'émettre des réserves sur le caractère professionnel de cet accident auprès de la CPAM.

À la suite des contestations mettant en doute l'origine professionnelle de l'accident :

- Lettres de réserves émises 37 déclarations d'accidents
- Confirmation du refus de prise en charge 26 déclarations d'accidents
- Refus de prise en charge d'emblée CPAM 7 déclarations d'accidents

Nombre d'accidents non enregistrés sur le compte employeur au 21 janvier 2024 : 41 (dont 17 ATAA, 5 ATSA et 16 A. Trajet)

La consolidation des données pour l'année 2023 sera définitive à partir de juin 2025 avec une variation possible de 57 accidents du travail.

La cotisation AT/MP des agences au titre de 2024 est de l'ordre de **1,83 millions d'euros**. Ce calcul s'appuie sur les taux notifiés de janvier 2024 et sur les masses salariales de l'année 2024.

L'optimisation des coûts AT/MP est l'action de réduire le montant des cotisations sociales versées par les employeurs au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles. En faisant valoir ses droits auprès de l'Assurance Maladie.

Un partenaire réalise de l'optimisation des couts AT et MP ce prestataire a permis de remporter 13 dossiers, 49 autres sont en cours d'audit 65 ont été perdus (à noter : les dossiers mettent un temps long à être instruit, ainsi, le plus vieil accident traité est de 2017).

Le gain de l'ensemble des dossiers instruits permettrait une économie potentielle sur les AT 2024 de 57 742 € de surcout de cotisations (dont 37 540€ de dossiers déjà gagnés).

Cette économie est à considérer sur un mode de calcul qui prend en compte la durée des arrêts de travail, l'incapacité du salarié, le taux de cotisation sur 3 années glissantes.

SANCTIONS SUITE A NON-RESPECT DES EXIGENCES S&ST

Nombre de sanctions/avertissements/licenciements pour cause de non-respect de la politique SST :

- Avertissement : 13
- Rappel à l'ordre : 4
- Mise à pied disciplinaire : 3
- Licenciement : 18

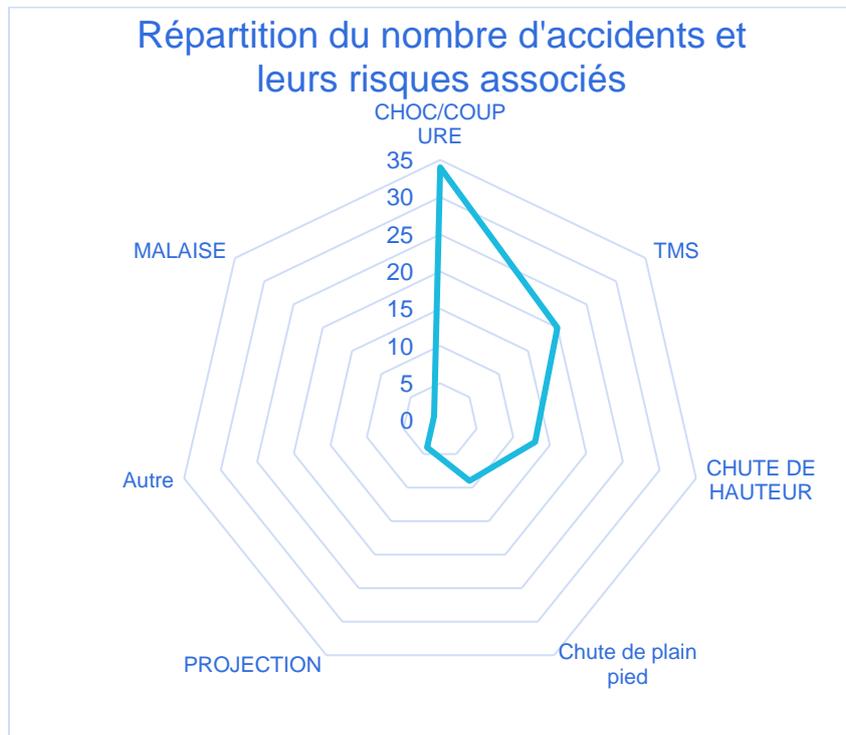
On note un renforcement des sanctions prises à l'encontre des collaborateurs ne respectant pas les exigences. Aussi le nombre de licenciement pour non-respect des consignes a augmenté de 7 entre 2023 et 2024.

→ Le non-respect des exigences S&ST ne peut être toléré. Cela prouve que la vigilance est de mise par l'ensemble du management et que la tolérance 0 sur la sécurité est

FILIERE ATELIER

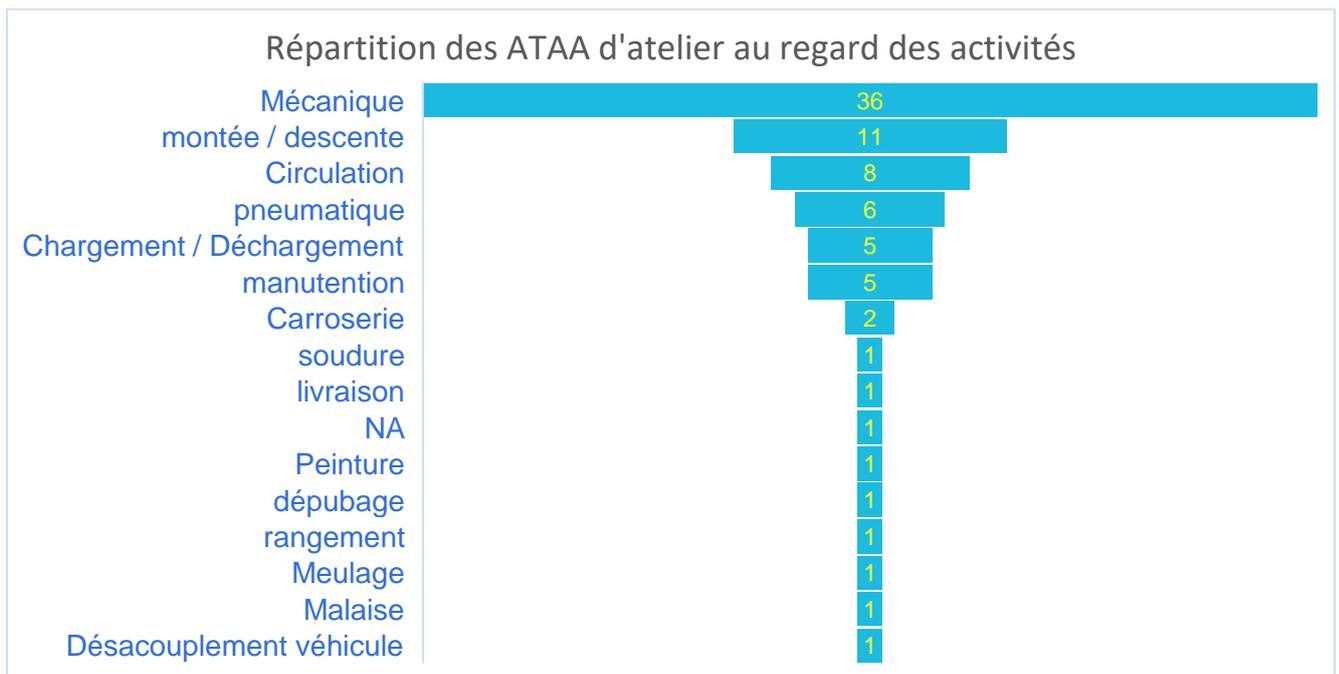
Les données traitées ci-dessous retraite l'accidentologie des collaborateurs ouvriers évoluant en atelier.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ATAA	66	70	75	73	85	82
Absentéisme ATAA/Prolongations	1928	2004	2651	2207	2579	4024



64% des AT de l'année concerne des accidents survenus au sein de l'atelier, majoritairement sur le métier de mécanicien.

Ces AT occasionnent 30% des lésions au niveau des membres supérieurs et 20% concernent des douleurs dorsales.



➔ ANALYSE & PRECONISATIONS : FILIERE ATELIER

INTEGRATION DES NOUVEAUX ENTRANTS

Ces accidents témoignent d'un manque d'accompagnement à l'intégration des nouveaux arrivants. Intégrer doit permettre :

- De donner et de s'assurer de l'assimilation des règles de fonctionnement interne
- De tester les compétences du collaborateur avant de lui confier davantage d'autonomie

MESURES PREVENTIVES

La prévention des accidents au travail se décline selon 3 axes : la mise en place de mesures organisationnelles, les moyens techniques et les moyens humains.

Les chutes de hauteurs dans l'atelier restent à un niveau haut de 15.9%. Ces risques peuvent générer des conséquences lourdes sur la santé des salariés.

→ Chocs et coupures

L'ensemble de ces accidents s'expliquent notamment par **des tâches effectuées dans la précipitation ou ne respectant pas les règles de l'art.**

En termes de prévention, il convient de s'assurer que :

- Les méthodes sont maîtrisées : temps alloué pour réaliser la tâche
- Les moyens techniques sont en adéquation aux tâches à réaliser
- Les compétences de l'opérateur sont acquises

→ Chutes de hauteur

Ces accidents sont liés à : la circulation dans les escaliers, la montée descente des véhicules, les équipements de travail.

Pour empêcher ce risque, il est important de se rappeler de :

- Tenir la rampe lors de la circulation dans les escaliers.
- Monter et descendre des véhicules poids lourd en respectant les 3 points d'appui et vérifier l'état du sol.
- Contrôler les équipements de travail en hauteur par un prestataire externe (Bureau Veritas). Il est interdit de modifier ces moyens d'accès. De plus, avant d'y accéder, il convient de vérifier visuellement ce matériel.
- Ne pas enjamber les fosses en sécurisant ces dernières et en préconisant la mise en place de passages de fosses référencées.

→ TMS (Troubles Musculosquelettiques) / Gestes et postures

Les TMS proviennent d'un **déséquilibre entre les capacités du corps et les contraintes auxquelles il est exposé.** On retrouve ici des accidents en lien avec la manutention de charges non mécanisées, la survenue de l'accident **dépend des facteurs individuels** (âges, sexe, santé, taille) et **des capacités physiques individuelles** (facteurs biomécaniques).

La prévention va consister surtout en une forte sensibilisation aux risques auprès des opérateurs et le renforcement des consignes (par exemple, pour une charge lourde, privilégier le travail à 2 ou utiliser les équipements de levage adéquats ; échauffement musculaire avant l'effort...).

Les facteurs psycho-sociaux peuvent aussi jouer un rôle important dans la survenue de ce type d'accident (intensité, complexité du travail, horaires/temps de travail, relations conflictuelles...) : **entretenir un climat favorisant les échanges et l'écoute individuelle permet d'agir aussi efficacement à leur réduction.**

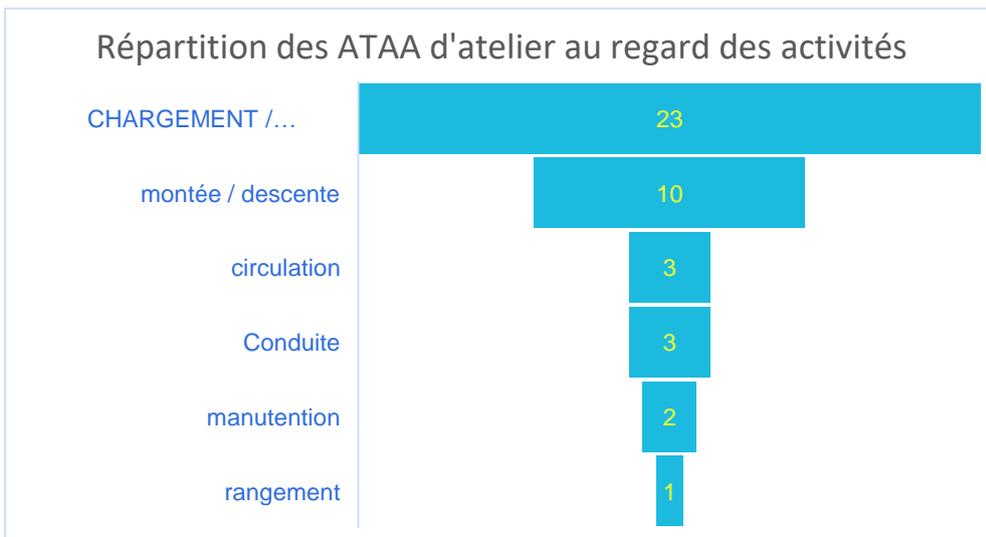
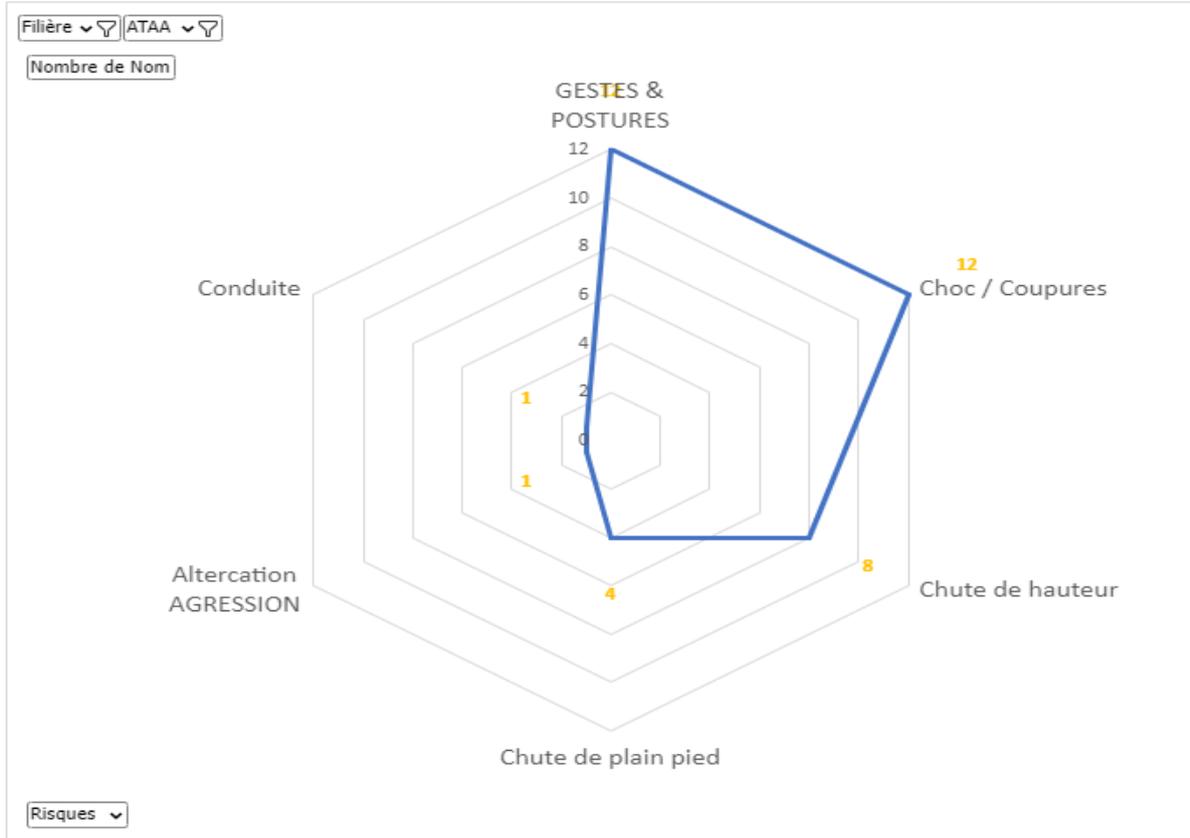
FILIÈRE CONDUITE

	2020	2021	2022	2023	2024
ATAA – Hors management	31	25	34	37	42
Absentéisme ATAA/Prolongations	1271	1236	1535	1967	1440

42 conducteurs ont été victimes d'accidents du travail en 2024. Ces accidents représentent 32% des **accidents FRAIKIN France**. Le volume d'absentéisme lié à ces accidents est de 1440 jours. Les résultats sont en hausse sur la fréquence mais en baisse sur l'absentéisme par rapport aux 3 années précédentes.

Près 52% des accidents se produisent lors de la première année suivant la prise de poste par le nouvel entrant tout âge confondu.

DESCRIPTION DES CAUSES / RISQUES & LESIONS ASSOCIES





On observe 2 principales activités accidentogènes :

- Les phases de livraison
 - Déplacement autours ou la montée / descente du véhicule.

On note une forte augmentation du nombre d'accident lié aux phases de livraison (+9) ainsi que sur la conduite (+3) le reste des activités accidentogènes demeure stable

Les risques associés à ces activités relèvent des **risques liés à la manutention manuelle** (lésion située au niveau du dos) et **aux risques de chute de plain-pied et de hauteur** (lésions aux membres inférieurs et supérieurs).

Des formateurs interne dédiés à la conduite assurent l'accompagnement de nos collaborateurs lors de leur tournée journalière. En outre, les formations FIMO/FCO sont également dispensées par ces derniers et personnalisées pour chaque stagiaire au regard des spécificités des contrats ainsi que de la sinistralité propre à chacun d'entre-deux.

Une grande part de ces risques ont été abordées lors des conventions conduites auxquelles l'ensemble des chauffeurs ont été conviés en 2023 et renouvelées en 2024 pour les nouveaux conducteurs. Un livret leur a également été remis pour leur rappeler ces bonnes pratiques.

L'année 2025 sera marquée par un call national aux managers des conducteurs pour renforcer leur rôle de garant de la sécurité pour cette population.

RESULTATS 2024 COMMENTES

On note sur l'année 2024 une légère diminution du nombre d'accidents de travail avec arrêt. On note également une baisse du nombre de jours perdus pour cause d'accident de travail trajets. En conséquence et dû à la légère baisse du nombre de collaborateurs, le taux de fréquence reste sur un plateau stagnant (39 →40.69). Quand le taux de gravité débute une phase de décélération (3.9→3.29).

Un accident particulièrement grave a marqué l'année 2024. Ce dernier a suscité une vive émotion de la part de l'ensemble des collaborateurs et le management a mis en place des moyens permettant de surveiller le risque.

Sur toute la France, l'Assurance maladie note une diminution de 1,5 %  des accidents du travail en 2023. Pour les accidents de trajet : une augmentation de 5,1 %  ([source : Rapport annuel 2023 de l'Assurance Maladie](#)).

Chez FRAIKIN, cette diminution est de 2.27% en 2024 sur les Accidents du travail et de 32% sur les trajets.

En outre, on observe une diminution du nombre de postes ouverts malgré de gros efforts de recrutement. Le marché du recrutement est en pénurie. Malgré la diminution des effectifs de 11.5% dans les ateliers. Et le maintien du nombre de conducteur. Une baisse de 30% des postes ouverts peut être constatée. Les agences ont malgré tout su garder leur cadence grâce à des efforts massifs sur la partie recrutement et l'implication de chacun. Le renouvellement de notre population peut également être à l'origine d'une certaine perte des connaissances. Cette transition n'est pas une fatalité et doit être contrecarrée par l'intégration sécurité systématique des nouveaux entrants.



A. FLEXIBILITE – AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Afin d’apporter de la flexibilité dans l’organisation de travail de certains collaborateurs et d’offrir une meilleure conciliation vie privée / vie professionnelle, FRAIKIN a signé le 20 décembre 2020 un accord collectif relatif à l’instauration du télétravail.

Celui-ci a été revu et complété par de nouvelles stipulations par la signature d’un Avenant le 08 novembre 2022.

Cet accord prévoit :

- Du Télétravail occasionnel (pas de jour fixe d’une semaine à l’autre),
- 2 jours de Télétravail possibles par semaine pour les postes qui le peuvent Siège + Réseau,
- 3 jours de Télétravail possibles pour les équipes de la DSI,
- 2 jours en non cumulatif (pour les collaborateurs hors DSI) et pas de possibilité de cumuler le vendredi + le lundi suivant,
- Télétravail sur le lieu de résidence principale,
- Possibilité d’y recourir pour les personnes en CDI et CDD ayant validé leur période d’essai,
- Une indemnité forfaitaire de 10 euros / mois pour les personnes ayant un poste télétravaillable.

A travers cet engagement responsable, FRAIKIN entend optimiser la qualité de vie de ses collaborateurs, leur performance, mais aussi l’impact environnemental de l’entreprise.

B. DIVERSITE

FRAIKIN considère que la diversité dans l’entreprise comme dans la société dans son ensemble - est un facteur essentiel d’égalité et de cohésion sociale, mais aussi d’innovation et de performance.



La volonté de FRAIKIN est de renforcer la mixité des équipes à tous les niveaux de l'entreprise grâce à une politique active en faveur de l'égalité professionnelle en agissant sur la mixité des métiers, la gestion des carrières, les procédures des ressources humaines (rémunération, accès à la formation, recrutement et promotion).

FRAIKIN souhaite que chaque collaborateur, à tous les niveaux, ait une responsabilité personnelle pour construire et faire vivre une culture inclusive. Chacun doit être encouragé à penser son rôle au sein de l'entreprise, notamment en matière d'intégration des différences et de lutte contre les discriminations.

A travers son engagement, FRAIKIN et sa Direction des Ressources Humaines ont initié un ensemble d'actions concrètes visant au respect des différences, à l'équité de traitement et, plus largement, au « bien-vivre ensemble ».

i. Le handicap : facteur de performance

Selon la loi, le handicap est défini comme : « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.* » **Art.L.114, loi 2005-102 du 11 février 2005.**

Chez Fraikin, une équipe dédiée a été mise en place en 2018 au sein de la Direction des Ressources Humaines. Garante de la tenue des engagements de l'Accord Handicap et de la mise en place des actions, la Mission Handicap est épaulée par un conseil extérieur, spécialisé sur la thématique handicap, et par les responsables des ressources humaines, pour veiller à la diffusion de la politique Handicap notamment en matière de recrutement et d'intégration.

a. Le rôle de la mission handicap



- Aider et conseiller les collaborateurs dans leur démarche administrative pour la reconnaissance de leur handicap ou le renouvellement de leur statut de travailleur handicapé ;
- Assurer le suivi des salariés tout au long de leur carrière (mise en place de compensations technique, humaines et organisationnelles) ;

- Être garante du respect de la confidentialité des informations recueillies (mise en place de procédure dans le respect du traitement des données (RGPD) ;
- Développer les Achats Responsables confiés au Secteur du Travail Protégé et Adapté ;
- Sensibiliser les collaborateurs du Groupe FRAIKIN sur les questions liées au handicap pour favoriser les reconnaissances volontaires et lutter contre les stéréotypes ;
- Piloter les engagements de l'Accord et gérer le budget associé.

b. Evolution des effectifs reconnus travailleurs handicapés

Le taux d'emploi à 6% est fixé par la loi du 11 juillet 1987, la loi du 5 septembre 2018 annonce qu'à partir de 2025 ce taux deviendra un taux plancher. La moyenne des entreprises se situe à 3.3%¹. Le taux d'emploi de Fraikin pour 2024 est de 4,54%.

c. Statistiques 2024

▪ Effectifs et contribution

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<u>Effectifs groupe</u>	<u>2 024</u>	<u>1 949</u>	<u>1 880</u>	<u>2180</u>	<u>2362</u>	<u>2158</u>
<u>Effectif assujettissement</u>	<u>1 043</u>	<u>1 949</u>	<u>1880</u>	<u>2180</u>	<u>2362</u>	<u>2158</u>
<u>Obligation</u>	<u>62</u>	<u>116</u>	<u>112</u>	<u>130</u>	<u>141</u>	<u>129</u>
<u>Effectifs TH</u>	<u>24,61</u>	<u>45,12</u>	<u>62</u>	<u>76</u>	<u>78</u>	<u>75</u>
<u>Contribution*</u>	<u>98 827 €</u>	<u>274 418 €</u>	<u>92 000 €</u>	<u>73 572€</u>	<u>167 232€</u>	<u>111921,20€</u>

• Achats responsables

2019	2020	2021	2022	2023	2024
134 400 €	52 340 €	191 000 €	166 385 €	153 375 €	123 909€

Recrutement

- CVthèque de l'Agefiph
- Partenariat avec l'école GARAC

¹ les données des travailleurs handicapés concernent le périmètre Fraikin France, Fraikin Service et Giraudon

- Forum CIDJ P
- Partenariat Cap Emploi au national
- Sourcing sur mesure avec un cabinet de recrutement spécialisé

16 recrutements réalisés à fin 2024.

Maintien dans l'emploi

- Études ergonomiques
- Aménagement de postes de travail et de l'environnement
- Acquisition de matériels professionnels techniques
- Conventions de transport
- Aide-ménagères au domicile
- Congés pour démarche RQTH et soins médicaux
- Création d'un comité de maintien dans l'emploi
- Référencements de partenaires : Ergonomes, Cancer et Entreprise

76 personnes accompagnées

Achats responsables

- Référencement de prestataires EA, ESAT et TIH
- Identification des besoins avec les Achats et certaines agences
- Augmentation des Achats Responsables

Communication et Actions de sensibilisation

- Conférences téléphoniques auprès des PA / RRE / RO / RH
- Création d'une plaquette d'information sur l'Accord et de fiches repères
- Portraits métiers lors des SEEPH
- Fiches d'informations mensuelles sur les pathologies reconnues comme handicap
- Action de sensibilisation ludique : Affichage d'un calendrier sur les handicaps non visibles

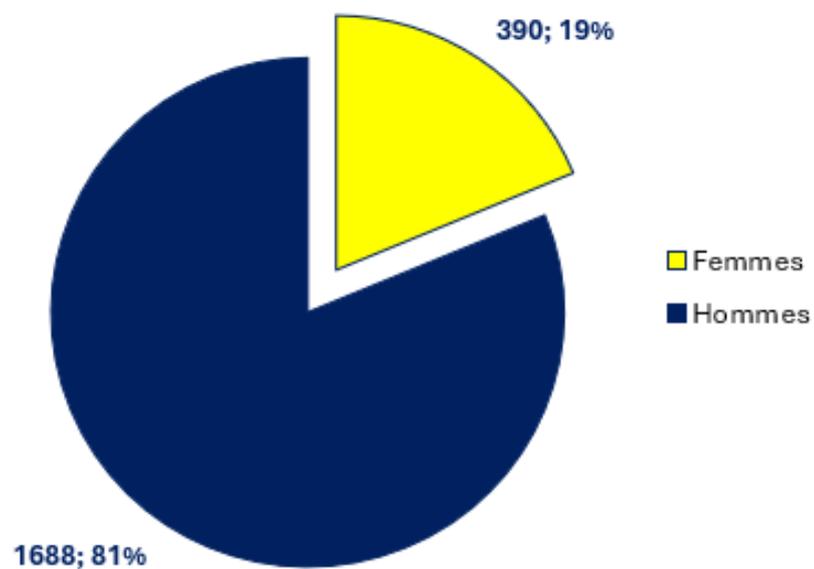
*ii. **Egalité des femmes et des hommes : un engagement responsable***

La parité femme-homme repose sur l'absence de différenciation en matière de rémunérations, d'embauche et de gestion de carrière ainsi que sur la prévention du harcèlement sexuel. Aujourd'hui, le débat sur l'égalité femme-homme occupe une place importante au sein de FRAIKIN.

- FRAIKIN a ainsi transformé l'obligation légale de publier la note globale de l'index égalité professionnelle en opportunité pour améliorer sa performance à travers sa démarche RSE.
- Néanmoins, comme souvent dans les métiers de main d'œuvre, les fonctions de terrain restent très majoritairement occupées par des hommes, comme c'est le cas dans nos ateliers. L'accès aux femmes à ces métiers dépasse le cadre de Fraikin et constitue un enjeu sociétal dont le changement s'inscrit sur le long terme.

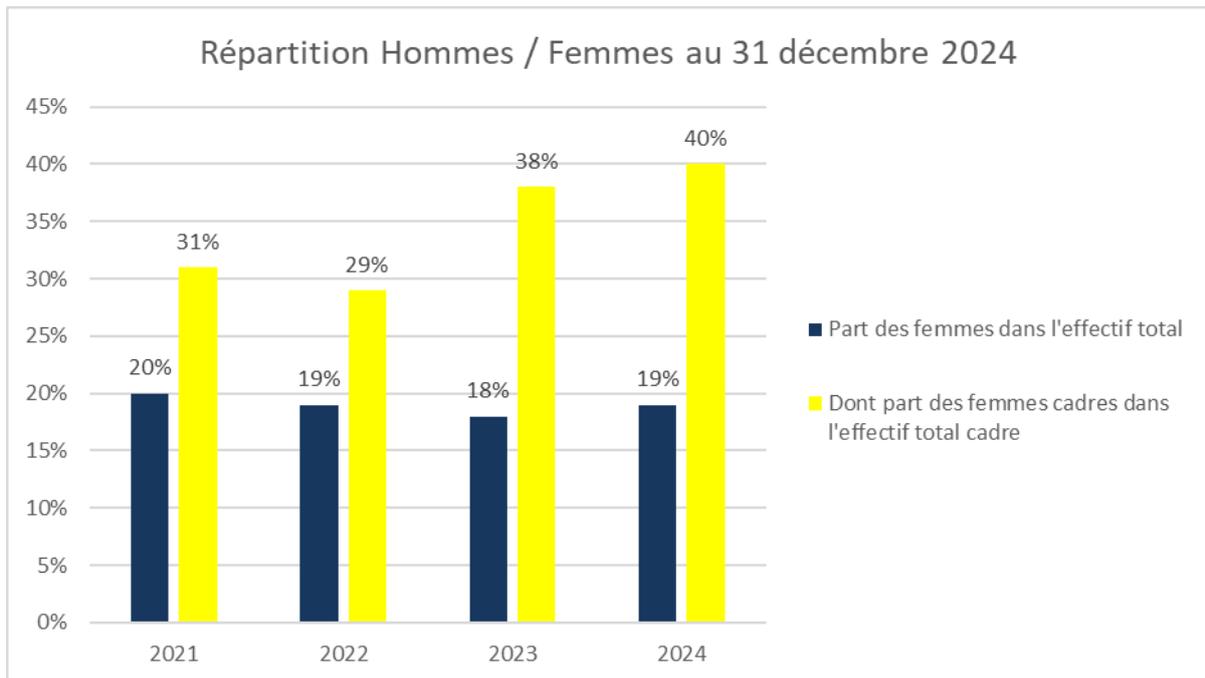
En conséquence, dans notre contexte, la question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes se pose plutôt en termes d'équilibre hiérarchique et fonctionnel et d'équité de traitement salarial. Pour ce faire, FRAIKIN s'attache à opérer des rattrapages salariaux quand cela s'avère nécessaire.

Effectif Total par sexe au 31/12/2024



- Effectif Fraikin France : 2078 (Tout contrat)
- Effectif Fraikin Service (IT), entité à part : 76 (Tout contrat)
- Sur les effectifs, la répartition par contrat de travail :
 - Total : 2078
 - CDI : 1966
 - CDD : 40
 - Apprenti : 69
 - Stagiaire : 3
- Répartition Homme / Femme
 - Femme : 390 (19%)
 - Homme : 1688 (81%)

Répartition Hommes / Femmes au 31 décembre 2024



Aujourd'hui FRAIKIN s'attache à renforcer la présence des femmes au sein de ses effectifs. Si la parité dans les effectifs n'est pas encore atteinte, FRAIKIN veille à assurer une stricte égalité des chances et de traitement.

Index égalité Femmes-Hommes calculé en 2023 : 90/100

L'Index égalité professionnelle permet de comparer la situation des femmes et des hommes au sein d'une même entreprise.

Noté sur 100 points, il se calcule à partir de 5 indicateurs :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions,
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

INDEX EGALITE FEMMES-HOMMES		
	2023	2022
INDICATEURS	90	92
L'écart de rémunération femmes-hommes	35	37
L'écart de répartition des augmentations individuelles	20	20
L'écart de répartition des promotions	15	15
Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité	15	15
La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	5

L'indicateur concernant les salariées augmentées à leur retour de congé maternité ne peut être calculé en raison de l'absence de campagne d'augmentation (NAO) au sein de Fraikin l'année de référence.

Les entreprises dont l'Index est inférieur à 75 points doivent prendre des mesures correctives pour remédier, dans un délai de 3 ans, aux disparités entre les femmes et les hommes, sous peine de pénalités. Les cinq indicateurs, à la base du calcul, permettent d'identifier les éventuels points de progression et les leviers sur lesquels agir.

En 2022, notre index égalité entre les hommes et les femmes s'élevait à 92 points, parmi les meilleurs standards de notre secteur de référence, et atteste d'un engagement durable et répété en matière d'égalité professionnelle. Celui-ci a légèrement diminué en 2023, avec les mouvements de population.

II. FRAIKIN ET LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX



Face aux défis majeurs du changement climatique et de la qualité de l'air, le transport routier doit se réinventer. Fraikin déploie un panel d'actions et de solutions pour réduire l'empreinte environnementale, de la mesure des émissions à la compensation carbone.

L'entreprise se mobilise, notamment par le biais de ses entités spécialisées - Fraikin Lab qui teste les technologies émergentes et Fraikin Business Solutions qui accompagne et conseille les entreprises dans l'évolution de leur flotte - pour rendre plus accessible la transition énergétique à mener collectivement.

1. LA REDUCTION DE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE DE LA FLOTTE

A. Bilan carbone de notre flotte

FRAIKIN, du fait de son activité de loueur, met à disposition sa flotte de véhicules. Ce sont donc ses clients en utilisant les véhicules Fraikin loués et non Fraikin qui génèrent des émissions de gaz à effet de serre.

Ces émissions indirectes font partie du Scope 3 du Bilan carbone qui concerne les émissions indirectes non concernées par l'obligation réglementaire. FRAIKIN a souhaité prendre en compte ce poste d'émission du scope 3 afin d'avoir une vision globale de l'empreinte carbone de sa flotte louée en France.

Les émissions comptabilisées à ce jour sont celles liées à :

- La consommation de carburant des véhicules de location.
- Les émissions fugitives des fluides frigorigènes des véhicules de location.

Le mode de calcul des émissions :

Les informations fournies par FRAIKIN, pour l'ensemble des véhicules de location sans conducteur, sont les distances parcourues (en kilomètre), qui ont permis d'estimer les consommations de gazole à partir de ratios réglementaires.

Pour les véhicules avec chauffeurs (LAC) mis en location, il est possible, par le biais du fichier des cartes carburant, d'estimer le nombre de litres de gazole consommé.

Les émissions de fluides frigorigènes liées à l'utilisation des véhicules ont été calculées *via* l'outil Databilan pour la gestion de nos fluides.

Cet outil nous permet d'avoir avec précision les mouvements de nos stocks de fluides.

BILAN CARBONE – SCOPE 3 :

T eq CO2	2021	2022	2023	2024
Scope 3 : émissions liées aux fuites de fluides frigorigènes	5 976	5093,1	5 723,9	6729,7
Scope 3 : émissions liées aux consommations de carburant de flotte	431 625	404 750	414 294,44	473 322,3
Scope 3 : Total des émissions générées	437 601	409 843.1	420 018,35	480 052

DÉTAIL DES ÉMISSIONS LIÉES AUX FUITES DE FLUIDES FRIGORIGÈNES :

2024					
Fluide	GWP (Source Ademe)	Quantité récupéré (Tonnes)	Quantité chargé (Tonnes)	Quantité perdu (Tonnes)	Emissions fuite (TeqCo2)
R-1234yf	7	0,00127	0,0077	0,00643	0,05
R-32	675	0	0,00106	0,00106	0,72
R-134a	1430	0,10303	0,46974	0,36671	524,40
R-404A	3900	0,55754	1,36924	0,8117	3165,63
R-410A	2038	0	0,03037	0,03037	61,89
R-449A	1397	0,01652	0,05537	0,03885	54,27
R-452A	2140	0,92283	2,28858	1,36575	2922,71
Total					6729,7

Le GWP (Global Warming Potential) ou PRP (potentiel de réchauffement planétaire) désigne le degré de nocivité d'un gaz par rapport à l'effet de serre durant un temps donné (100 ans pour le t.eq.CO2). Ce chiffre constitue le coefficient multiplicateur des quantités perdues.

Les stocks de fluides de Fraikin sont de 7 types de fluide plus ou moins utilisés. Toutefois, sur l'année 2024, les 7 fluides visés ci-dessus ont été utilisés.

Ces catégories de fluides ont des fonctions différentes selon les performances souhaitées. Ils peuvent être destinés à la climatisation (R134a), pour les installations qui font du surgelé (R404A) qui demande des caractéristiques bien différentes.

Aussi, la réglementation sur l'obligation de diminuer nos émissions (F-Gas Règlement (UE) N°517/2014) impose d'avoir des gaz avec un GWP plus faible. A ce titre, nous pouvons citer le R404A avec un GWP de 3922 pour 1kg de fluide alors remplacé par le R452A avec un GWP de 2140.

DÉTAIL DES ÉMISSIONS LIÉES AUX CATÉGORIES DE VÉHICULES ET CONSOMMATIONS DE CARBURANT :

ÉTIQUETTES DE LIGNES	NOMBRE DE IMMAT	KMS PARCOURUS	TOTAL EM. CO2/VEHICULE EN TONNES
LAC	311	13 361 661	11 705,3
PL	303	13 042 439	11 552,6
M16T	101	3 362 617	2 320,0
P16T	164	7 038 758	6 753,7
TRAC	38	2 641 064	2 478,8
VUL	8	319 222	152,7
3T5	7	280 764	105,0
M3T5	1	38 458	47,7
LLD	38 586	963 142 375	461 617,1
AUTRE	318	1 912 095	1 882,8
3T5	1	6 031	2,2
AUTR	247	1 064 325	955,8
M16T	8	27 940	21,7
M3T5	3	48 121	14,7
Non spécifié	39	704 935	873,1
P16T	9	4 841	4,5
PL	1	9 960	10,8

SEMI	10	45 942	-
PL	15 903	492 904 227	288 910,7
M16T	4 807	113 272 621	76 827,5
P16T	5 143	149 423 900	141 647,2
SEMI	4 363	152 714 244	-
TRAC	1 590	77 493 462	70 436,1
VUL	22 365	468 326 053	170 823,6
3T5	12 725	287 301 314	119 225,2
M3T5	7 909	152 932 190	44 224,2
TRDP	626	10 309 748	4 132,0
VOIT	1 105	17 782 801	3 242,3
Total général	38 897	976 504 036	473 322,3

COEFFICIENTS ADEME :

Energies	Précisions	Emission en kg éq. CO2/litre
Essence	95 / 95-E10 / 98	2,7
Essence	E10	2,7
Essence	E85	1,11
Gazole	B10	3,04
Gazole	B100	1,22
Gazole	B30	2,64
Gazole	B7	3,1
GNL		2,14
GPL		1,86

COMPARATIF SCOPE 3 - 2024 VS ANNÉES PRÉCÉDENTES :

	2021	2022	2023	2024
Emissions générées - T eq CO2	423 788	404 750	414 294	473 322

En 2024, les émissions de gaz à effet de serre liées à l'usage des véhicules en location se sont élevées à 473 322 tonnes équivalent CO₂, pour un périmètre de 38 897 véhicules. Cette augmentation par rapport aux années précédentes s'explique par l'évolution du périmètre de calcul. Jusqu'en 2023, seules les émissions des véhicules en location longue durée (LLD) étaient prises en compte, représentant 414 294 tCO₂e en 2023, 404 750 tCO₂e en 2022 et 423 788 tCO₂e en 2021. Afin d'obtenir une empreinte carbone plus représentative du scope 3 de Fraikin, nous avons élargi en 2024 notre méthodologie d'évaluation en intégrant les locations courte durée (CD), moyenne durée (MD), ainsi que les relais techniques et permanents. Cette approche plus complète permet d'affiner notre compréhension des émissions générées par notre flotte et de renforcer nos actions de réduction de l'empreinte carbone.

INTÉGRATION SCOPE 1 – EMISSIONS VÉHICULES DE FONCTION ET DE SERVICE :

Étiquettes de lignes	Nombre de IMMAT	TOTAL EM. CO2/VEHICULE EN TONNES
LLD	768	125,6
AUTRE	3	-
PL	58	33,3
VUL	707	92,3
Total général	768	125,6

En 2024, Fraikin a également affiné son bilan carbone global en intégrant, pour la première fois, les émissions des véhicules de fonction et de service dans son Scope 1. Cette évolution méthodologique reflète notre volonté d'améliorer la précision de notre reporting carbone et d'appréhender plus finement l'impact de l'ensemble de nos activités. Au total, 768 véhicules ont été pris en compte, représentant une empreinte carbone de 125,6 tonnes équivalent CO₂. Cette démarche s'inscrit dans une logique d'amélioration continue et renforce notre capacité à identifier et à mettre en œuvre des actions de réduction adaptées à l'ensemble de notre flotte.

B. Les objectifs fixés par la LOM et la loi Climat pour le renouvellement des flottes d'entreprise

Fraikin en tant que loueur est soumis aux obligations de verdissement de sa flotte. En effet, la Loi LOM aligne le calendrier des loueurs sur celui des flottes d'entreprises privées disposant de plus de 100 véhicules.

L'objectif de Fraikin était donc à compter de 2022 de pouvoir proposer à ses clients des offres vertes incluant notamment l'investissement dans des véhicules à énergies alternatives

Fraikin est désormais en mesure de pouvoir accompagner ses clients avec une offre de services encore plus adaptée au verdissement. En maintenant une approche agnostique, nous proposons des alternatives au diesel sur l'ensemble des énergies (essence, B100, GNV et électrique).

Cette offre est couplée à des services (MY SMART FLEET, MY ROUTE, MY PLANET), des partenariats avec des énergéticiens (audit de site, fourniture de bornes/cuves, approvisionnement en énergie ...) et des prestataires de services (suivi de la pression des pneus...).

C. Les véhicules à énergies alternatives

L'écoute régulière de nos clients nourrit notre compréhension du marché. Des porteurs de projets chargés de l'innovation assurent la diversification de nos services pour répondre aux besoins de nouveaux segments de marché et anticiper les besoins futurs.

Face aux nouvelles technologies et à l'intérêt croissant pour les énergies alternatives, FRAIKIN accompagne ses clients dans la transition énergétique de manière raisonnée, en éclairant leurs choix, sans a priori idéologique, n'étant adossé à aucun constructeur ou carrossier.

En outre, grâce aux progrès accomplis par les motorisations Diesel au travers de la norme Euro VI, les véhicules industriels Diesel restent des candidats sérieux pour la plupart des usages : les émissions d'oxydes d'azote (NOx) et de particules fines (PM10) ont en effet été réduites de 92% entre 2001 et 2014, selon le rapport du 12 janvier 2017 des normes euros d'émissions de polluants pour les véhicules lourds, publié par le Ministère de la Transition écologique et solidaire.

NORME EURO :

Norme EURO	Nombre de véhicules	TOTAL EM. CO2/VEHICULE EN TONNES	En pourcentage
LAC	311	11 705,27	0,78%
5	4	117,63	0,01%
6	306	11 557,32	0,77%
Non spécifié	1	30,31	0,0025%
LLD	39354	461 742,65	99,22 %
2	5	0,56	0,01%
3	21	30,65	0,05%
4	68	164,65	0,17%
5	2518	15 379,01	6,35%
6	31850	443 758,34	80,30%
6,1	71	1 063,15	0,18%
6,2	66	707,70	0,17%
Non spécifié	288	638,59	0,73%
Sans motorisation (SR, Caisse Mobile)	4467	-	11,26%
Total général	39665	473 447,92	100%

L'analyse du parc roulant Fraikin met en lumière une évolution marquante, notamment en raison de l'intégration des parcs PNC et PC, alors que les années précédentes, seule la flotte PC était prise en compte. Cette évolution se traduit par une augmentation du nombre total de véhicules, qui passe de 33 590 en 2023 à 39 665 en 2024.

En termes de motorisation, la part des véhicules conformes à la norme Euro 6 demeure majoritaire, atteignant 81,41 % en 2024. Toutefois, en raison de l'élargissement du périmètre analysé, cette proportion connaît une légère baisse par rapport à 2023, où elle représentait 91,6 % du parc. Parallèlement, les véhicules Euro 5 voient leur part progresser, passant de 8,1 % à 6,36 %, traduisant une évolution du mix de motorisations disponibles.

Par ailleurs, FRAIKIN a réalisé un panorama complet des solutions qui identifie les biocarburants, le GNV (*Gaz Naturel Véhicule*) et l'électricité (dont l'hydrogène) comme les alternatives les plus prometteuses, et encore plus si l'énergie est d'origine « bio » (économie circulaire par exemple ou usage du B100, XTL, HVO), et ce, bien que le diesel et surtout les véhicules aux normes Euro6D soient parfaitement performants et économiquement adaptés.

Quelle énergie pour quel usage ?

Électrique, GNC, BioGNC, GNL, bioGNL, hydrogène ou encore essence ou biodiesel. Laquelle de ces énergies est la plus adaptée à l'usage que vous avez de votre flotte ? Les paramètres à prendre en compte pour choisir la meilleure solution pour votre activité sont nombreux (voir page précédente). Ce tableau synthétique vous aidera à faire les bons choix.

	Les options à étudier					C'EST QUOI ?	QUELS ATOUTS ENVIRONNEMENTAUX ?		POUR QUELS USAGES ?
	URBAN	RÉGIONAL	MIXTE RÉGIONAL / CENTRE-VILLE	NATIONAL / INTERNATIONAL	VIGNETTE CRITAIR		Emissions de CO ₂ comparées au diesel	Emissions de particules fines/ diesel	
ESSENCE	*****	****	*****	***	1	Carburant SP 95	+10 %	-20 %	Pour les petits utilitaires carrossés d'origine (VCO), c'est l'option la plus simple de remplacement du diesel en termes d'usage et d'autonomie.
BIODIESEL <small>Les véhicules alimentés en B100 exclusif sont Crit'air 1 depuis l'arrêté du 11 avril 2022. Les autres biocarburants restent en Crit'air 2.</small>	****	****	****	****	1 2	Carburant renouvelable créé à partir de déchets ou de ressources naturelles cultivables	-60 % à -90 %	-80 %	Autorisé uniquement pour les poids lourds en flottes, les carburants B30, B100 et HVO (biocarburant de synthèse) permettent une utilisation quasi identique au diesel. Le B100 et le B30 nécessitent une logistique d'approvisionnement spécifique en raison de leur utilisation limitée aux flottes de poids lourds. En revanche, le HVO est désormais accessible directement à la pompe, facilitant son utilisation pour les véhicules compatibles sans infrastructure dédiée.
GNC	****	****	****	**	1	Gaz naturel comprimé	-15 %	-90 %	Une large gamme de VUL et de PL est déjà disponible. Le recours à ce carburant est adapté à la ville et aux trajets régionaux. Deux points de vigilance : l'autonomie et la charge utile restante.
BIOGNC	****	****	****	**	1	Gaz vert issu de la méthanisation de déchets organiques	-80 %	-90 %	
GNL	**	***	***	****	1	Gaz naturel liquéfié	-15 %	-90 %	Réservé aux véhicules lourds (tracteurs et porteurs). Il convient aux transports longue distance en offrant une autonomie quasi identique au diesel.
BIOGNL	**	***	***	****	1	Gaz vert issu de la méthanisation de déchets organiques	-80 %	-90 %	
ÉLECTRIQUE	*****	**	***	*	2	Électromobilité assurée par la recharge de batteries	-100 % <small>selon la source primaire de production de l'électricité</small>	-100 %	Une gamme mature jusqu'à 3,5 t. L'usage optimal est une utilisation en centre-ville ou sur des distances moyennes comportant des accès en centre-ville. Deux points de vigilance : l'autonomie et la charge utile restante.
HYBRIDE <small>Les véhicules hybrides rechargeables sont Crit'air 1. Les véhicules non rechargeables gardent la vignette liée à leur motorisation d'origine.</small>	****	***	*****	**	1	Bicarburant essence/électrique, diesel/électrique, rechargeable ou non.	NC	NC	Très peu de véhicules hybrides rechargeables ou non, hors VL. Ce type de motorisation présente un intérêt optimal pour un usage en centre-ville ou sur des distances moyennes comportant des accès en centre-ville.
HYDROGÈNE (VERT)	***	****	***	***	2	Électromobilité fournie par pile à combustible. La technologie du futur.	100 %	100 %	Une gamme encore quasi inexistante, mais les prototypes laissent présager un fort potentiel, notamment sur les PL, avec un moteur électrique présentant une autonomie quasi identique au diesel.

* Très peu adaptée ** Peu adaptée *** Moyennement adaptée **** Tout à fait adaptée ***** Partiellement adaptée
Notation globale prenant en compte différents éléments tels que le TCO et l'autonomie du véhicule, selon les données constructeurs et l'expérience FRAIKIN.



Besoin d'un conseil pour choisir l'énergie la mieux adaptée à votre activité ?

Contactez FRAIKIN au
05 17 06 84 20

FRAIKIN réalise très régulièrement des restitutions en interne auprès des forces de vente, du personnel technique et de son management, tout comme en externe que ce soit auprès de ses clients et prospects, mais aussi des partenaires institutionnels tels que l'Union Européenne, des ministères, des métropoles, des collectivités...

FRAIKIN est ainsi convaincu que la réduction de la consommation est basée sur les 4 piliers suivants :

1. Le véhicule le plus adapté (dispositifs permettant la réduction de consommation tels que déflecteurs, boîte de vitesse pilotée par GPS) ;
2. La sobriété énergétique : proposer selon les possibilités existantes d'utiliser des énergies avec un meilleur impact environnemental, suivre & animer la consommation énergétique des véhicule... ;
3. Le chauffeur formé à l'écoconduite (avec des dispositifs de monitoring et de suivi en cabine et à distance) ;
4. Et une optimisation de l'usage du véhicule (réduction des kilomètres morts, optimisation des tournées selon les aléas de la route...).

Convaincu par les impacts économiques et écologiques à former les conducteurs à l'écoconduite, FRAIKIN a décidé dans le cadre de son offre de location avec chauffeurs de former l'ensemble de ses collaborateurs. L'objectif est de former 100% de nos 250 chauffeurs. De même, FRAIKIN propose à ses clients un programme de formation à l'écoconduite de ses propres chauffeurs.

D. FRAIKIN, PARTENAIRE DE LA TRANSITION ENERGETIQUE

Dans un contexte de reprise du marché et malgré les incertitudes sur la pérennité de la croissance, de nombreux clients font confiance à FRAIKIN, qui enregistre une forte augmentation des demandes de solutions "vertes", avec la mise en place des ZFE-m (Zones à



faibles émissions mobilité) et à la suite de l'entrée en vigueur de la loi LOM : depuis 2022, les flottes composées de plus de 100 véhicules doivent être en partie renouvelées avec des unités faibles émissions (moins de 50 gCO₂/km).

Face aux nouveaux enjeux de mobilité et d'écoresponsabilité, FRAIKIN s'impose comme un partenaire sérieux de la transition énergétique. Fraikin propose un éventail riche et varié de solutions techniques – électricité, gaz naturel pour véhicules (GNC, GNL), biocarburants, etc. – et de services pour aider à réduire l'empreinte carbone de la mobilité.

NOMBRE DE VÉHICULES À ÉNERGIES ALTERNATIVES :

Étiquettes de lignes	Nombre de IMMAT	TOTAL EM. CO2/VEHICULE EN TONNES
LAC	4	30,7
PL	4	30,7
M16T	2	13,8
P16T	2	16,9
LLD	1 256	4 223,1
AUTRE	9	2,3
AUTR	3	-
M16T	1	-
Non spécifié	5	2,3
PL	320	3 381,3
M16T	176	1 296,9
P16T	93	966,2
TRAC	51	1 118,3
VUL	927	839,5
3T5	277	727,4
M3T5	540	9,2
TRDP	7	11,7
VOIT	103	91,1
Total général	1 260	4 253,8

- **FRAIKIN ENERGY TRANSITION**

Dans le cadre de sa démarche résolument tournée vers la mobilité écoresponsable, FRAIKIN a lancé en 2021 FRAIKIN ENERGY TRANSITION, un label englobant un panel de solutions pour la transition énergétique, afin par exemple de préparer les entreprises et leurs flottes à l'arrivée des ZFE-m – Zones à faibles émissions mobilité, qui sont, début 2025, au nombre de 42 dans toute la France.

- **MYPLANET BY FRAIKIN**

Sous le label FRAIKIN ENERGY TRANSITION, FRAIKIN a lancé son offre d'accompagnement à la compensation carbone, MYPLANET BY FRAIKIN.

La compensation carbone peut être actionnée dans le cadre d'une démarche globale de réduction de l'empreinte carbone de la flotte. Pour permettre à ses clients d'y accéder, FRAIKIN s'est adossé à la start-up française WeNow. Cette entreprise greentech investit dans des projets de réduction, de capture ou de séquestration de CO2 certifiés par l'ONU, en France et dans le monde. Elle finance également la plantation d'arbres dans les forêts domaniales françaises avec l'ONF.



Ainsi, la majeure partie des émissions de CO2 du véhicule loué chez FRAIKIN sera compensée par :

- Le financement de projets de production d'énergie décarbonée à l'international (ex. barrages hydroélectriques, parcs éoliens...);
- Le financement de projets de captation du CO2 et de favorisation de la biodiversité par la plantation d'un arbre pour chaque tonne de CO2 équivalent compensé, dans les forêts domaniales françaises gérées par l'Office national des Forêts.

FRAIKIN a choisi comme partenaire WeNow, 1ère entreprise au monde à obtenir le label Gold de la démarche climat de l'ONU, qui sélectionne des projets internationaux certifiés par l'ONU et en France des projets portant le Label bas-carbone. Un véritable gage de sérieux et de sécurité proposée aux clients FRAIKIN qui souhaitent volontairement en faire plus pour le climat.

Cette offre complète la démarche de réduction des émissions engagée par FRAIKIN en permettant d'attribuer aux clients des certificats de compensation carbone fournis par WeNow.

- **SERVICES DIGITAUX ET INNOVATION**

FRAIKIN poursuit sa démarche d'innovation et accélère le développement de son offre de services digitaux avec un panel de services connectés élargi, en complément de la solution de télématique MYSMARTFLEET BY FRAIKIN qui permet, selon les usages, d'économiser jusqu'à 10% de carburant (et donc réduire significativement les émissions nocives).

- **MYe-RENT BY FRAIKIN**

MYe-RENT BY FRAIKIN est une solution clé-en-main qui permet aux clients de FRAIKIN de proposer un service de location courte durée à leurs clients finaux en toute autonomie. Elle comprend une application smartphone et un site web pour réserver, payer, réaliser l'état des lieux, ouvrir et fermer le véhicule. Elle intègre également une application pour que le gestionnaire de parc puisse gérer l'anti-démarrage, les ouvertures et fermetures, suivre les données techniques du véhicule et les réservations. Ainsi libéré des tâches liées à la gestion du financement, de l'entretien et de la location de ses véhicules, le client de FRAIKIN peut recentrer ses ressources sur son cœur de métier. Cette solution est opérationnelle depuis 2021 et continue de faire l'objet de développements depuis.

- **MYROUTE BY FRAIKIN**

MYROUTE BY FRAIKIN est la solution permettant de planifier, organiser et optimiser les tournées, dans le respect de la réglementation et des contraintes de l'activité du client FRAIKIN. Ce dernier n'a plus à s'occuper de cette activité chronophage, ni même à gérer ses véhicules et conducteurs. Ce service, qui permet une diminution sensible des coûts opérationnels, s'articule autour de trois axes : une solution logicielle, une application conducteur et une équipe dédiée de planification.



Avec des plans de tournées optimisés, les véhicules réalisent davantage de livraisons tout en parcourant moins de kilomètres, réduisant ainsi leur impact environnemental.

Les résultats des clients utilisateurs de la solution montrent qu'il est possible d'augmenter le nombre de livraison, avec la même flotte, jusqu'à 30%, réduisant donc significativement les km à vide et donc la consommation d'énergie et les émissions nocives.

- **NOUVEL ESPACE CLIENT : MYFRAIKIN**

La plateforme extranet sécurisée, intégrée à l'offre Full Service, et qui permet aux clients FRAIKIN de piloter leur flotte en toute autonomie, vient encore de s'enrichir. Avec un accès à l'historique des interventions atelier, aux comptes-rendus de visites et aux factures dématérialisées, elle compte désormais 15 fonctionnalités.

Fort de cet éventail de nouveautés et de sa capacité déjà unique à proposer des véhicules sur-mesure, avec plus de 250 configurations possibles, FRAIKIN s'impose plus que jamais comme le partenaire de la mobilité écoresponsable et connectée d'aujourd'hui et de demain.

- **DE NOUVEAUX PARTENARIATS**

Pour faciliter la transition énergétique de ses prospects et clients, FRAIKIN a mise en place des partenariats avec des fournisseurs d'énergie (BUMP, ENGIE, PRIMAGAZ, OLEO100, TANKYOU). FRAIKIN a également signé un partenariat avec VelyVelo, loueur longue durée tout compris de vélos cargo professionnels, afin de participer à la décarbonation du dernier/premier km.

Enfin, FRAIKIN recommande PUUMP, une solution de contrôle de véhicules légers sur parc, notamment de la pression des pneus (renforcer la sécurité et réduire la consommation d'énergie).

De multiples partenaires crédibles, qui permettront à chaque entreprise choisissant FRAIKIN d'accélérer sa transition énergétique.

FRAIKIN,
des **solutions concrètes** et clés en main
de **réduction de l'empreinte carbone**

1

Notre expertise,
notre conseil



2

Nos solutions
de mobilité

VEHICULES A ENERGIE ALTERNATIVE



F MYSMARTFLEET
BY FRAIKIN

F MYROUTE
BY FRAIKIN

F MYPLANET
BY FRAIKIN

3

Notre accompagnement
à la fourniture d'énergie



bump



PRIMAGAZ



4

Nos services
additionnels
pour plus de sécurité
et moins d'émissions



Flashez-moi !



POUR EN SAVOIR PLUS

et notamment concernant les conséquences sur les entreprises du choix d'une énergie alternative, recevez par e-mail le livre blanc FRAIKIN en scannant le QR code.

www.frainkin.fr

Une offre d’accompagnement à la transition énergétique :

Fraikin a lancé une offre d’accompagnement de ses clients, GREEN MY FLEET, en permettant une analyse approfondie du parc des véhicules, les contraintes opérationnelles existantes, les ambitions RSE et commerciales, la disponibilité technique et la présence des sites d’avitaillement. Des modules de cartographies dynamiques permettent de visualiser plusieurs items et des échanges avec les experts internes Fraikin sont le gage d’un appui efficace. Les préconisations peuvent aller jusqu’au choix des véhicules, technologie et budgets.

Poursuite du programme de e-learning :

Fraikin propose des formations à distance à destination du personnel Fraikin : la plateforme digitale WeLearn. Plusieurs modules ont pu être mis en place en devenant une routine de formation. Les thèmes abordés concernaient autant des sujets technologiques, environnementaux, financiers que commerciaux.



We Learn
Digital Learning Campus



FRAIKIN intègre une Cellule d’Open Innovation Mutualisée

En affirmant ses ambitions de travailler sur une collaboration plus efficiente avec les startups innovantes. Face à la nécessité de préparer l’avenir de la filière Supply Chain, FRAIKIN mise sur l’Open Innovation et intègre une Cellule d’Open Innovation mutualisée qui rassemble dans son Club, les leaders du secteur pour travailler en commun sur des projets de collaboration avec les startups innovantes. Ce sont plus de 50 startups qui sont actuellement suivies et déjà 6 startups qui sont déployées dans les offres Fraikin en marque blanche ou sous forme de partenariat.

Des tests effectués sur des véhicules à faible rendement par notre cellule de veille technologique.

Par l’intermédiaire du Fraikin Lab, des experts internes ont pu tester des nouveaux véhicules. C’est l’occasion d’utiliser dans des conditions réelles des modèles mis sur le marché en 2021 en vue de se forger des avis techniques pour appuyer nos préconisations commerciales. En plus de tester des camions, Fraikin a pu tester des nouveaux services et des nouveaux équipements afin de pouvoir continuer innover sur le marché à destination de nos clients.





E. CERTIFICAT D'ÉCONOMIE D'ÉNERGIE

Dans le cadre de l'amélioration de la performance énergétique de sa flotte, FRAIKIN FRANCE utilise dans ses véhicules depuis le 1 février 2020 plus de 90% de lubrifiants éligibles aux primes Certificats d'Economie d'Energie (CEE).

Ces lubrifiants qualifiés d'économiseur d'énergie sont destinés aux moteurs des véhicules légers, de transport de personnes ou de marchandises.

La télématique équipant par défaut la majorité des nouveaux véhicules FRAIKIN depuis 2022 et la mise sur la route de véhicules entièrement configurés pour la faible consommation d'énergie, permettent également de prétendre à des CEE.

BILAN VALORISATION CEE - 2024

Rappel :

Les actions CEE valorisées concernent l'achat de véhicules optimisés et la mise en place de boîtiers de télématiques. Le premier dossier a été déposé début 2022 au pôle national des CEE.

RAPPEL VALORISATION CEE 2023 :

Date de dépôt	Quantité en kcumac	Montant en €
Total	31 029 000	167 554

VALORISATION CEE 2024 :

Date de dépôt	Quantité en kcumac	Montant en €
mars-24	8 809 500	47 571,3
mai-24	15 343 200	85 205,5
août-24	6 328 800	34 175,5
sept-24	13 778 800	74 405,5
dec 2024	5 801 600	32 851,5
	50 061 900	274209,3

RÉPARTITION PAR FICHE CEE :

	2023	2024
Véhicule optimisés (TRA EQ 115)	42 veh	138 veh
Télématiques (nbre de boitiers)	1586	2045

	GISEMENT	VALORISATION CEE en €
Véhicule optimisés (TRA EQ 115)	25019400	135104,7
Télématiques	25042500	139104,6

F. La Flotte de fonction de Fraikin et sa Car Policy

Sur les 392 véhicules de fonction, 155 ont été renouvelés en 2024, soit 39,54 %

Les commandes sont réparties comme suit :

- 2 véhicules essence, cela représente 1,29 % des renouvellements
- 5 véhicules hybrides rechargeables, cela représente 3,23 % des renouvellements
- 135 véhicules hybrides non rechargeables, cela représente 87,1 % des renouvellements
- 4 véhicules électriques, cela représente 2,58 % des renouvellements
- 9 véhicules diesel, cela représente 5,81 % des renouvellements.

Fin 2024, sur les 392 véhicules de fonction, 284 sont des hybrides ou des électriques, soit 72,45 %.

2. LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT : UN ENJEU POUR NOS ATELIERS

Fraikin, pour l'ensemble de son réseau, poursuit sa politique de protection de l'environnement responsable et innovante pour faire face au défi climatique et développe les suivantes :

- Réalisation du bilan carbone ;
- Démarches de réduction des consommations d'énergies (notamment électricité et maîtrise des consommations de gaz) ;
- Maîtrise des risques de pollution
- Fourniture en énergie verte et production d'énergie renouvelable ;
- Gestion des déchets et économies circulaire.

A. MISSIONS DU SERVICE INFRASTRUCTURES SUR LE VOLET ENVIRONNEMENT

Le Service Infrastructures est composé de 2 personnes, lesquelles accompagnent les agences au quotidien et sont notamment chargées de :

- Visiter les agences,
- Former et d'informer les équipes sur tous les sujets liés aux Infrastructures de l'agence,
- Assurer le respect des process (Contrôle du stockage de produits polluants, Contrôle de la gestion des déchets, Propreté agence, Suivi des Dossiers Techniques Amiante, Conformité des réseaux d'assainissement ...).

Cet accompagnement a pour but de maîtriser les risques sur l'environnement (prévention de la pollution), de répondre à nos obligations vis-à-vis de notre assureur sur le risque incendie, de nos bailleurs et administrations (Services des Eaux, Services Techniques communaux), de répondre à nos engagements ISO, et bien sûr de maintenir l'attractivité de nos infrastructures.

Par ailleurs, le service Infrastructures a rédigé et mis en ligne un livre blanc. Ce guide est accessible à tous via notre plateforme interne Fraikin. Il inclut notamment les sujets liés aux infrastructures bâtiments et également le rappel des obligations de Fraikin pour prévenir toute pollution concernant le stockage des produits, l'installation et l'entretien des équipements et la gestion des déchets. De surcroît, il traite des bonnes pratiques en matière d'économie d'énergie ainsi qu'un rappel des éco-gestes.

B. ACTIONS MISES EN OEUVRE PAR LE SERVICE INFRASTRUCTURES

1. Réseaux d'assainissement

Audit des réseaux d'assainissement

Dans le cadre de vérification de la conformité des réseaux d'assainissement de nos agences, Bureau Veritas avait été mandaté pour réaliser un audit sur 2022-2023. Cette mission comprenait l'établissement des plans des réseaux et l'évaluation de leur conformité, en tenant compte du respect des règlements de déversement et de la présence d'équipements de sécurité (séparateurs d'hydrocarbures, clapet anti-retour, etc.).

À fin 2024, l'ensemble des agences, y compris les ex-Via, ont été auditées. Un rapport final a été établi, mettant en évidence un taux de 40 % de non-conformités, principalement liées à l'évolution récente des normes.

Un plan d'actions est en cours d'élaboration afin d'intégrer les mesures correctives dans le plan d'investissements pluriannuel 2024-2028.

Curage des réseaux d'assainissement

Un accord-cadre a été mis en place en 2022 avec la société SARP pour la réalisation d'opérations annuelles de curage des réseaux d'assainissement. Cet accord a été reconduit en 2024.

En 2024, 100 % des agences ont souscrit à cette prestation, qui est réalisée chaque année selon une fréquence adaptée aux besoins de chaque site (1 à 2 fois par an). La société SARP est chargée de signaler toute anomalie détectée lors de ses interventions, notamment les éventuels dysfonctionnements des séparateurs d'hydrocarbures.

Séparateurs d'hydrocarbures

Les séparateurs d'hydrocarbures, installés en extérieur sur les aires de stationnement, permettent de traiter les eaux de ruissellement en éliminant les polluants. Chaque agence peut en être équipée de plusieurs (jusqu'à trois unités).

Curage des réseaux

Le curage concerne l'ensemble des caniveaux et est effectué au minimum une fois par an. Lors de ces opérations, un contrôle systématique de l'état des filtres des séparateurs d'hydrocarbures est réalisé. En fonction de l'état des parkings et de l'environnement, certaines agences peuvent faire l'objet d'interventions allant jusqu'à quatre fois par an.

Surveillance des fuites d'eau

En 2022, une campagne de surveillance des fuites d'eau a été initiée par le Service Infrastructures par l'incitation à la relève de compteurs en dehors des horaires d'ouverture. Cette campagne a permis de déceler et réparer des fuites.

Un suivi des consommations d'eau est réalisé par la relève des compteurs tous les trois mois. Ce processus a déjà permis d'identifier et de corriger deux fuites majeures. Son déploiement national s'est poursuivi en 2024 et a permis de remédier à 3 fuites importantes. Cette surveillance des fuites d'eau se poursuit en 2025.

2. Gestion et optimisation technique du réseau

Dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue et d'optimisation de nos infrastructures, plusieurs chantiers ont été menés en 2024 afin de renforcer la conformité réglementaire, améliorer la performance énergétique et réduire l'impact environnemental de notre réseau d'agences. Ces initiatives s'inscrivent dans une approche pluriannuelle visant à moderniser nos installations et à anticiper les évolutions normatives.

Gestion des cuves

- Cuves enterrées : Poursuite du démantèlement des cuves non conformes, conformément aux réglementations en vigueur.
- Cuves à huile (huiles neuves et usagées) : À la suite de l'audit réalisé en 2020, le remplacement des cuves d'huiles usagées par des cuves hors sol se poursuit dans le cadre d'un programme pluriannuel.
- Cuves fuel (chauffage) : Lorsqu'une cuve fuel est déterrée ou inertée (vidée, nettoyée, remplie de graviers), elle est systématiquement remplacée par un système au gaz pour les ateliers et une pompe à chaleur (PAC) pour les bureaux.
- Cuves gazole : En cas de non-conformité, ces cuves sont déterrées et remplacées par des cuves aériennes, plus sécurisées et conformes aux nouvelles exigences.

Optimisation des aires de lavage

- Afin d'éviter le mélange entre eaux pluviales et eaux de lavage, et compte tenu des coûts élevés engendrés, les aires de lavage ne sont pas couvertes.
- En contrepartie, un système de vannes trois voies a été installé, permettant de diriger l'eau vers le circuit adapté :
 - Lorsque le portique de lavage est activé, l'eau est dirigée vers le débourbeur pour traitement.
 - En l'absence d'activité de lavage, l'eau de pluie est redirigée via une autre voie pour éviter toute contamination.

Optimisation énergétique des compresseurs

- Lancé fin 2023, un projet de suivi et d'optimisation des compresseurs est en cours d'étude. Ces équipements, essentiels au fonctionnement des ateliers (gonflage de pneus, outillage pneumatique, etc.), sont également parmi les plus gros consommateurs d'énergie.

- L'objectif est d'équiper ces compresseurs d'une carte électronique permettant un suivi précis des consommations et la détection d'anomalies pour optimiser leur usage :
 - Identification des surconsommations,
 - Localisation des fuites,
 - Détection des utilisations hors des heures d'ouverture.
- Le projet est actuellement en phase d'évaluation pour définir les coûts et le calendrier de déploiement à l'échelle nationale sur l'année 2025, avec un premier site pilote à Gennevilliers.

Amélioration de l'isolation des agences

- Bien que la gestion de l'isolation des bâtiments dépende en grande partie de nos bailleurs, nous avons initié un audit afin d'identifier les axes d'amélioration pour chaque agence.
- Des recommandations spécifiques sont formulées pour chaque site (toitures, ouvrants, façades, etc.), et les travaux les plus urgents sont priorisés pour amélioration progressive du confort thermique et de l'efficacité énergétique de notre réseau.
- Plusieurs sites ont bénéficié d'une amélioration de l'isolation par l'extérieur en 2024 (Metz, Dijon, Reims Vul, la Courneuve, Valence, Nîmes, Nice Carros). Ce projet d'amélioration de l'isolation se poursuit en 2025 pour, avec notamment, les agences de Reims VI et Herblay.

3. Optimisation de la Consommation Énergétique : Travaux de Modernisation et Remplacement

Fraikin France a engagé un plan d'investissements pluriannuel pour réduire sa consommation énergétique dans ses agences, avec des actions ciblées en éclairage et chauffage :

- Modernisation de l'éclairage : Depuis 2020, remplacement des luminaires par des LED dans les ateliers, bureaux, locaux sociaux et extérieurs.
 - 2021 : 15 agences (montant total : non précisé)
 - 2022 : 28 agences pour 434 K€
 - 2023 : 5 agences pour 70 K€
 - 2024 : 20 agences pour 450 K€

Les agences issues de la fusion avec VIA LOCATION en 2022 ont été incluses dans le plan 2023-2025. Les négociations de baux incluent désormais ces travaux de relamping. Il ne reste qu'une dizaine d'agences à équiper, avec des travaux finalisés d'ici 2026.

- Optimisation du chauffage : Remplacement ou mise à niveau des équipements pour mieux maîtriser la consommation.
 - 2022 : 8 agences pour 135 K€
 - 2023 : 5 agences pour 120 K€
 - 2024 : 3 agences pour 90 K€
 - Intégration des travaux dans les renouvellements de baux pour garantir des solutions énergétiquement performantes.

4. Recherche de sources d'énergie alternative

Le contexte actuel englobant hausse des prix et pénurie d'énergie, nous a poussé à étudier toutes les opportunités à la portée d'un groupe comme FRAIKIN afin de moins et mieux consommer.

Après analyse de certaines ENR, il s'est avéré que les projets à énergie solaire pourraient être les investissements les plus adaptés à nos besoins et nos capacités :

- Nombreux sites répartis en France avec grandes surfaces de toiture disponibles,
- Investissements relativement onéreux mais non excessifs,
- Recul sur cette technologie qui permet de nous faire bénéficier de retour d'expériences avec analyses chiffrées à l'appui (filiale Fraikin Espagne),
- Disponibilité de nombreux acteurs sur le marché en France, aujourd'hui spécialisés et experts.

Pour différentes raisons et notamment notre éloignement des réseaux de chaleur existants lié à notre implantation ainsi que notre statut de locataire, d'autres ENR tels que la géothermie n'ont pas été retenues à la suite des réunions de projets ayant eu lieu sur ces sujets.

Fin d'année 2022, une étude a été menée par ENOPTEA sur notre site de Mions nous permettant d'avoir une idée des budgets, des travaux à réaliser et des rendements d'un tel investissement en termes de consommations.

En résumé ci-après :

Parallèlement, nous menons des discussions avec nos bailleurs investisseurs pour l'installation de panneaux photovoltaïques sur les agences concernées.

Seuls les propriétaires ont à ce jour accès aux aides étatiques à cet effet, de sorte que le principe serait une prise en charge des travaux par les bailleurs, refacturée ensuite à Fraikin *via* un surloyer étalé sur la durée restant des baux.

L'électricité générée serait autoconsommée par Fraikin durant les jours d'ouverture et revendue le week-end.

Actuellement des études de faisabilité et opportunité ont lieu avec :

- La société GRM IMMO, bailleur de nos sites de Vitrolles, pour l'installation d'ombrières photovoltaïques sur les parkings des deux agences (Vitrolles et Vitrolles SR). Le bailleur est en contact direct avec EDF pour ces études en fonction des consommations actuelles de Fraikin et de la topographie des lieux. Il souhaite également faire certifier son parc immobilier, et intégrer ses preneurs dans cette démarche.
- La société TRUCKS France, bailleur de 48 sites du portefeuille Fraikin, pour une sélection de sites habilités à recevoir l'installation sur la toiture, et à défaut sous forme d'ombrière.
- Un travail de sensibilisation est à effectuer auprès de nos bailleurs, seuls décideurs de l'installation de panneaux photovoltaïque.

Ces différents projets seront présentés courant d'année 2025 lors des comités immobiliers afin d'obtenir les validations de nos directions pour le démarrage des travaux.

C. EMISSION CARBONE ANNUELLE – SCOPE 1 ET 2

EMISSIONS CARBONE ANNUELLE DU PÉRIMÈTRE :

Consommation	Consommation	Unité	Scope	Facteur d'émission	Emission du carbone	Unité
Electricité	6 419 995	kWh	2	0,0394	252947,803	kgCO2
Gaz	7 208 494	kWh(PCS)	1	0,181	1304737,414	kgCO2
Fioul	224 990	L	1	2,68	602973,2	kgCO2
Propane	147706	Kg	1	2,98	440163,88	kgCO2

PERIMETRE DE CALCUL :

Périmètre Fraikin	2023	2024
Nombre de compteur électricité	120	114
Nombre de compteur Gaz	62	63
Nombre de fioul	15	29
Nombre de propane	6	20

En 2024, le nombre de sites utilisant du fioul et du propane a significativement augmenté, passant respectivement de 15 à 29 et de 6 à 20. Cette évolution ne traduit pas une hausse de la consommation énergétique, mais résulte d'un élargissement du périmètre de reporting. Jusqu'en 2023, seules les consommations de fioul et de propane liées aux bâtiments étaient prises en compte.

À partir de 2024, Fraikin a choisi d'inclure également les consommations associées aux outillages tels que les chariots élévateurs et les nettoyeurs haute pression. Cette démarche vise à affiner notre suivi énergétique et à mieux évaluer notre empreinte carbone sur l'ensemble des usages énergétiques du groupe.

Fluide	Unité	Facteur d'émission (T eq CO2)
Electricité	Kwh	0,0394
Gaz	Kwh(PCS)	0,181
Fioul	L	2,68
Propane	kg	2,98

EMISSIONS TOTALES SCOPE 1 – SCOPE 2 :

Scope 1 en tonne CO2 (gaz, fioul, propane)	2 347,87
Scope 1 en tonne CO2 (véhicules de fonction et de service)	125,6
Scope 2 en tonne CO2	252,94
Total tonne CO2	2 726,41

Le total des émissions générées sur le Scope 1 et 2 s'élève à 2 726 tonnes équivalent CO₂ en 2024, contre 2 657 t éq. CO₂ en 2023. Bien que ces émissions affichent une légère hausse, cette évolution s'explique par l'élargissement du périmètre de calcul en 2024. À périmètre constant, les émissions restent donc globalement stables, reflétant la maîtrise de notre empreinte carbone malgré l'intégration de nouveaux éléments dans notre reporting.

D. Le Décret Tertiaire et le management de l'énergie

Le management de l'énergie :

La mise en œuvre du décret tertiaire et les difficultés rencontrées lors de la collecte des données de consommation d'énergie sur l'ensemble de nos sites nous a convaincu sur la valeur ajoutée d'un outil de management de l'énergie nous permettant rapidement et de façon intuitive et ergonomique :

- D'obtenir une vision globale de notre périmètre,
- De manager de manière efficiente nos contrats d'énergie,
- D'identifier les sites énergivores sur lesquels concentrer nos efforts,
- De réduire nos consommations par la mise en place de méthodes et de modification de nos usages au travers de nouvelles politiques énergétiques.

Le management de l'énergie via notre outil :



En fin d'année 2022 nous avons décidé en complément du module « Décret tertiaire » disponible dans la plateforme d'Enoptea, de souscrire à l'entièreté de leur outil dès janvier 2023 (extension totalité site).

Enoptea se place aujourd'hui comme un réel partenaire dans la gestion de notre performance énergétique ce qui nous permet de centraliser l'ensemble des projets associés tels que l'audit énergétique, le bilan carbone et les CEE.

Le Décret Tertiaire :

La société Fraikin France, pour les bâtiments dont la surface cumulée est supérieure ou égale à 1 000 m² s'est conformée aux prescriptions du Décret Tertiaire (décret n°2019-771).

Pour mémoire, ce décret - mis en place pour réduire les consommations d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre des bâtiments du secteur tertiaire - s'applique aux locataires ou propriétaires du secteur tertiaire ayant un bâtiment ou un ensemble de bâtiments dont la surface cumulée est supérieure ou égale à 1000 m².

Il prévoit que les consommations d'énergie des bâtiments concernés soient déclarées annuellement sur la plateforme OPERAT, et impose, à partir d'une année de référence à choisir entre 2010 et 2019, de réduire progressivement la consommation d'énergie finale dans les bâtiments à usage tertiaire de :

- 40% d'ici 2030
- 50% d'ici 2040
- 60% d'ici 2050

Pour l'application du décret tertiaire, Fraikin France avait développé un plan en plusieurs phases :

⇒ **1ere phase :**

- Identification des sites soumis au décret tertiaire, et pour lesquels le propriétaire bailleur n'aurait pas d'ores et déjà consenti un mandat à un prestataire spécialisé.

A date, nous avons identifié 73 sites de plus de 1 000 m², que Fraikin soit locataire de l'ensemble ou non (exemple : Agen où Fraikin n'est locataire que de 523 m² sur un bâtiment de plus de 1000 m²) ;

- Réalisation d'un appel d'offre pour sélectionner un prestataire de services spécialisé dans le management de l'énergie et les actualités réglementaires. Un contrat a ainsi été régularisé avec Enoptea - également courtier en énergie pour Fraikin France depuis 2020 ;
- Collecte de l'historique des données électricité, gaz, fioul et propane pour les sites concernés pour traitement par un logiciel par site et par année ; Cette collecte est mise à jour annuellement.
Déclaration annuelle réalisée en septembre sur la plateforme OPERAT faite pour le compte de Fraikin par Enoptea.

⇒ **2ème phase :**

Bilan des consommations à la suite de l'analyse Décret Tertiaire (PTEA) dont l'objectif est d'identifier les sites les plus énergivores en utilisant les indices de références sur lesquels concentrer les premiers efforts, pour ensuite définir les plans d'actions afin de répondre aux obligations règlementaires décrites dans le DT à court terme => actions dites « quick win ».

Ces actions peuvent être soit comportementales (adaptation des locaux à un usage économe en énergie - cf notice infra sur les bonnes pratiques / les bons gestes), soit opérationnelles (Installation d'équipements performants et de dispositifs de contrôle et de gestion active de ces équipements, encadrement et suivi des modalités d'exploitation des équipements).

Dans notre cas et grâce à l'audit énergétique réalisé par Bureau Veritas en 2021, nous savons que le premier poste de consommation d'énergie concerne les appareils de chauffage (chaudière, chaufferie).

⇒ 3e phase

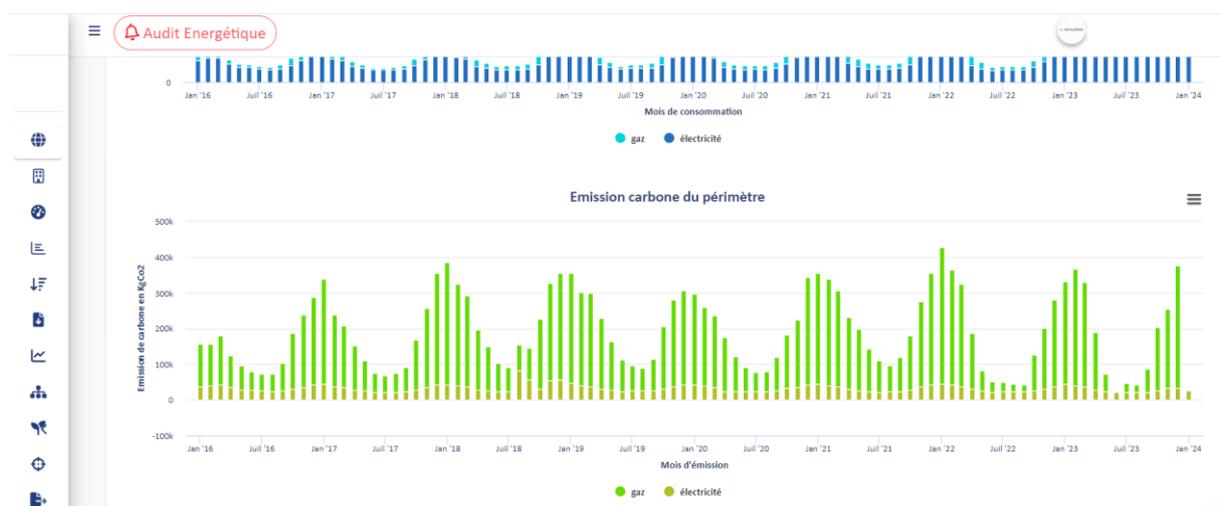
Les sites les plus énergivores ont été identifiés grâce aux éléments de mesure utilisés par notre logiciel d'Energy Management.

Sur les sites identifiés comme prioritaire pour les démarches à entreprendre, voici les actions en cours et à venir

- 1. Mise en place de centrale de mesure d'énergie électrique sur un site type**
 - o Objectif : Comprendre la répartition des consommations d'énergie électrique par usage (tertiaire bureau / atelier / chauffage / lavage / etc.) et par période (journée / nuit / dimanche)
- 2. Réaliser des audits énergétiques simplifiés avec une vision DEET (Données énergétiques environnementales et techniques) pour les sites identifiés**
 - o Objectif : Etablir les listes d'actions de performance énergétique envisageables pour atteindre les objectifs DEET puis inscrire le plan d'action choisi sur OPERAT (à réaliser au plus tard en 2026), y compris pour le bâtiment, la sobriété des usages et les travaux d'amélioration des systèmes)

Ces analyses fines nous permettront d'établir précisément les plans d'actions à réaliser sur nos bâtiments afin d'atteindre nos objectifs définis par le Décret Tertiaire.

Notre outil de suivi :



C'est pourquoi nous avons entrepris les démarches suivantes pour 2024 :

- Analyse réseau et remonté information sur chauffage, clim, compresseur, isolation. Identifier agences les plus énergivores

Définition d'un budget pour 2025-2026 pour le remplacement des appareils vieillissants au profit d'appareils plus efficaces et moins énergivores.

- Négociations avec les bailleurs dans le cadre du renouvellement des baux en échéance proche ou tacite reconduction en vue d'une prise en charge des travaux visant à une réduction de la consommation d'énergie (meilleure isolation ou réfection système de chauffage).

3. L'UTILISATION D'UNE ENERGIE VERTE DANS NOS AGENCES

L'appel d'offres sur la fourniture d'électricité mené en 2020 a permis d'intégrer une notion d'énergie verte dans le contrat signé avec Total Energie en 2021.

Un certificat officiel est délivré au terme de la première année de consommation, soit à la fin du premier semestre 2023 afin de respecter des délais évoqués par Total Energies.

Dans la continuité de cette démarche, nous avons également signé un nouvel accord de fourniture d'électricité avec EDF pour les années 2023 et 2024, ce qui nous permet également de bénéficier de garanties d'origine. Un certificat est également délivré au terme de la première année de contrat.

Depuis le 1er janvier 2025, nous avons désormais contractualisé avec OHM Energie et le système de garantie d'origine a été maintenu.

E. LA GESTION ET LE RECYCLAGE DES DECHETS

i. Trackdéchets

Le décret 2021-321, issu de la Loi Economie Circulaire, impose la dématérialisation de la traçabilité des déchets dangereux et/ou contenant des POP.

Les arrêtés ministériels du 21 décembre 2021 relatif à la traçabilité des déchets dangereux et des déchets d'amiante fixent les dispositions réglementaires pour l'usage de la plateforme et rendent obligatoire la traçabilité dématérialisée pour les déchets concernés (dangereux et amiante) depuis le 1er janvier 2022.

En conformité avec cette réglementation, Fraikin a déployé cet outil de traçabilité des déchets sur l'ensemble de son réseau.

Ainsi, tous les établissements de FRAIKIN fournissent à la collectivité d'implantation concernée les informations attestant du devenir des déchets issus de son activité. Les déchets récupérés provenant de l'utilisation de produits polluants sont ainsi éliminés dans les conditions réglementaires en vigueur par un organisme spécialisé afin d'être orientés vers les filières de traitement ou de recyclage adaptées.

Étiquettes de lignes	Somme de Quantité de déchet en Tonnes
05 01 03*	0,5
Boues de fond de cuve	0,5
07 01 01*	8,5
BOUES	0,5
EAUX SOUILLEES	8
08 01 11*	5,346
BOUES DE PEINTURE	0,2
Mastic, colle, peinture	0,18
MASTICS, COLLES, PEINTURES	3,715
Mastics, colles, peintures, graisses	0,25
Peinture, colle, vernis, encre	1,001
12 01 09*	6,385

MÉLANGE EAU + HYDROCARBURES	6,385
12 03 01*	25,365
Déchet de liquide aqueux de nettoyage	25,195
Déchets de liquide aqueux de nettoyage	0,17
13 02 05*	385,665
ADEME HUILE MOTEUR	1,08
HU	63,52
HUILE MOTEUR	1,1
HUILE NOIRE USAGEE	2
Huile noire usagée	285,48
HUILES ENTIERES USAGEES	4,59
Huiles moteur à base minérale	3
Huiles Noires	11,16
HUILES USAGEES	6,4
Huiles usagées	7,335
13 02 08*	0,2
HUILES USAGÉES DE QUALITÉ MOTEUR	0,2
13 05 02*	41,7
BOUES HYDROCARBUREES	39,5
BOUES HYDROCARBURES	2,2
13 05 07*	120,977
EAU + HYDRO	3
Eau + hydrocarbure	3
EAU MELANGEE A DES HYDROCARBURES PROVENANT DE SEPARATEURS EAU / HYDROCARBURES (OIP 24020725)	2
Eau mélangée à des hydrocarbures provenant de séparateurs eau/hydrocarbures	6
EAUX ET HYDROCARBURES	2,08
EAUX HYDROCARBUREES	71,997
Eaux hydrocarbonnées	10,7
EAUX HYDROCARBUREES ISSUES DE SEPARATEURS	13
EAUX HYDROCARBURES	7,7
mélange eaux et hydrocarbures issus de séparateurs hydrocarbures	1,5
13 05 08*	107,8
BOUES HYDROCARBUREES	3,6
BOUES SOUILLES	1
DECHET SEPARATEUR	10

Déchets d'hydrocarbures	5,5
Déchets hydrocarburé	2
Déchets issus de séparateurs hydrocarbures	9
Eau et boue provenant de séparateurs hydrocarbures	2,5
EAU SOUILLÉE AUX HYDROCARBURES	1,5
EAUX HYDROCARBUREES	5,1
EAUX SOUILLÉES	2,5
MELANGE DE DECHETS DE SEPARATEUR	2,1
MELANGES DE DECHETS DE SEPARATEUR	50
MELANGES DE DECHETS DE SEPARATEUR - phase boueuse	0,5
MELANGES DE DECHETS DE SEPARATEUR - phase liquide	2,5
MELANGES DE DECHETS DE SEPARATEUR LIQ	1
PHASE BOUEUSE : DECHETS HYDROCARBURES	0,5
PHASE LIQUIDE : DECHETS HYDROCARBURES	5,5
Séparateur hydrocarbure	3
13 07 03*	0,942
CARBURANTS USAGÉS	0,541
hydrocarbures	0,4
MÉLANGE EAU + HYDROCARBURES	0,001
14 06 01*	1,096
404,452	0,01
452A	0,011
DECHET	0,003
R.452.A	0,024
R-12	0,005
R134A	0,097
R-134a	0,057
R-22	0,042
R404	0,018
R-404 A	0,006
R404A	0,106
R-404A	0,158
R-410A	0,007
R-449A	0,006
R452A	0,275
R-452A	0,271
14 06 03*	1

Diluant aqueux (Solvant)	1
15 01 04	0,65
Fûts vides souillés valorisables	0,65
15 01 10*	516,134
* FÛTS VIDES SOUILLÉS	400
Cuve 1000 L intégrée	0,15
EMBALLAGES SOUILLES	0,8
Emballages souillés	0,09
EMBALLAGES VIDES SOUILLES	1
Emballages vides souillés	2,526
EMBALLAGES VIDES SOUILLES CP 1060L	0,4
EMBALLAGES VIDES SOUILLES CP 600L	0,2
FUT VIDE SOUILLE	0,3
FUTS VIDES	0,07
FUTS VIDES SOUILLES	36
Futs vides souillés	0,1
FÛTS VIDES SOUILLÉS	58,498
FUTS VIDES SOUILLES 60 A 200L	13,2
Fûts vides souillés de 60 à 200 litres	2,8
15 01 11*	4,2
FÛTS VIDES SOUILLÉS	4,2
15 02 02*	1,695
Matériaux souillés, solides imprégnés	0,1
SOLIDES IMPREGNES FUT 200L	0,2
SOLIDES IMPRÉGNÉS, MATÉRIAUX SOUILLÉS	1,395
16 01 07*	69,524
* FILTRES À HUILE	1,2
Filtre à huile	4
Filtre à huile et à gazole	1
FILTRE A HUILE ET GASOIL	0,6
filtres	1,199
FILTRES A CARBURANT	0,45
FILTRES A HUILE	2,11
Filtres à huile	12,35
FILTRES A HUILE CP 600L	0,15
Filtres à huile cp1060l	0,3
FILTRES A HUILE ET A CARBURANT	3,35

FILTRES A HUILE ET A CARBURANTS USAGES	0,9
FILTRES A HUILE ET A GAZOLE	0,04
FILTRES À HUILE ET À GAZOLE	34,525
FILTRES A HUILE ET GAZOLE	0,8
FILTRES A HUILE FUT 200L	4,2
Filtres usagés	2,35
16 01 14*	9,812
Liquide de refroidissement	0,22
Liquide de refroidissement	4,042
LIQUIDE DE REFROIDISSEMENT FUT 200L	0,4
Liquide de refroidissement usagé	4,7
Liquide de refroidissement usagé (CONDITIONNE)	0,2
LIQUIDES DE REFROIDISSEMENT	0,25
16 01 19	1,25
PARE-CHOCS	1,25
16 01 20	1,8
PARE - BRISE	0,8
PARE-BRISE	1
16 05 04*	21,505
* AÉROSOLS VIDES	0,3
AEROSOLS	4,42
Aérosols	0,67
AEROSOLS FUT 200L	0,6
Aérosols fut200l	0,8
AEROSOLS VIDES	0,2
Aérosols vides	14,475
Bombes aérosols usagées	0,04
16 06 01*	215,142
* BATTERIES USÉES AU PLOMB	3
BATTERIE	1
Batterie au plomb STCM	6
Batterie de démarrage	27,026
BATTERIE ECOBAT	0,8
BATTERIE ET ACCUMULATEURS AU PLOMB	2,4
BATTERIES	0,4
Batteries STCM	1,2
BATTERIES USAGEES STCM CP 600L	1,2

BATTERIES AU PLOMB	9,517
Batteries au plomb (STCM)	1
BATTERIES AU PLOMB ECOBAT	8,016
Batteries au plomb STCM	1,6
BATTERIES AU PLOMB.	3
Batteries plomb	15,2
Batteries STCM	4,18
BATTERIES US+ES AU PLOMB	0,8
Batteries usagées	3
BATTERIES USAGEES AU PLOMB	35,35
BATTERIES USAGEES AU PLOMB (ECOBAT)	1,848
Batteries usagées au plomb (ECOBAT)	5,196
BATTERIES USAGEES AU PLOMB CP 600L STCM	0,6
BATTERIES USAGEES AU PLOMB CP600LSTCM	3
Batteries usagées au plomb ECOBAT	3,11
BATTERIES USÉES AU PLOMB	60,599
BATTERIES USÉES AU PLOMB (ERBG)	2,8
BATTERIES USÉES AU PLOMB STCM	0,5
BATTERIES-ECOBAT	12,8
16 06 05	0,2
PILES USAGEES (ALCALINES ET SALINES)	0,2
16 07 08*	28,75
BOUES contenant des hydrocarbures	3
BOUES déchet contenant des hydrocarbures	4
déchet contenant des hydrocarbures	4
déchets contenant des hydrocarbures	3,5
Déchets hydrocarburés	2,15
Eaux contenant des hydrocarbures	3
Eaux hydrocarburées	3,5
MELANGE EAU ET RESIDUS HYDROCARBURES	5,6
16 10 01*	2,817
HUILES USAGÉES DE QUALITÉ MOTEUR	1,2
Liquide de refroidissement	1,2
Mélange eau + huile	0,417
17 06 01*	3
SHEDISOL POLLUE	3
20 01 13*	10,675

Déchet de solvant de nettoyage	10,675
20 01 33*	0,145
Piles	0,105
PILES (hors NICD)	0,01
PILES USAGEES	0,03
20 03 06	1
Boue et Sable de curage	1
Total général	1593,775 Tonnes

ii. Collecte et recyclage de batteries usagées au plomb



Depuis 2011, FRAIKIN a signé un partenariat avec la société STCM, acteur français dans la collecte et le recyclage de batteries usagées au plomb. Le plomb est recyclé selon un processus de recyclage avec un rendement estimé de **99%**.

FRAIKIN est parvenu en 2024 à recycler 238,2 TONNES de plomb sur les 8181 batteries achetées

La collecte des batteries et leur recyclage évite l'abandon ou la mise en décharge sauvage de ces matières nuisibles pour l'environnement. Un traitement de ces déchets sur le territoire français permet de réduire l'impact des émissions en CO2 liées au transport et de garantir un traitement conforme aux prescriptions nationales et européennes.

Ce recyclage contribue donc à la prévention de l'épuisement des ressources naturelles, à la diminution de la production des déchets et à la rationalisation de la consommation d'énergie en :

- remplaçant le recours aux minerais et son acheminement vers notre pays, -
- nécessitant deux à trois fois moins d'énergie que la production à partir de minerai.

Chaque batterie collectée fait l'objet d'un **Bordereau de Suivi des Déchets (BSD)**, formulaire qui a pour objet d'assurer la traçabilité des déchets dangereux et de constituer une preuve de leur élimination pour le producteur responsable.

iii. Recyclage et rechapage des pneumatiques



Le recyclage des pneumatiques s'inscrit dans la démarche environnementale de FRAIKIN. La mise en décharge ou l'abandon des pneus usagés étant interdite (risque de pollution incontrôlée) par une directive européenne, lors de leur changement, des centres spécialisés sont tenus de récupérer les pneumatiques usagés que FRAIKIN utilise sur ses véhicules.

Ces pneus usagés peuvent ainsi faire l'objet d'une valorisation par le recyclage.

Le prestataire accrédité par Fraikin a collecté en 2024 1172 tonnes de pneumatiques

FRAIKIN a orienté sa politique d'achat de ses pneumatiques Poids Lourds à travers le rechapage, technique consistant à remplacer la bande de roulement d'un pneu usagé réutilisable par une nouvelle bande.

Le rechapage présente un intérêt à la fois écologique et économique, dès lors qu'il permet de limiter les émissions de CO2 ainsi que la production de déchets.

En effet, un pneu rechapé est considéré comme une alternative sérieuse et satisfaisante à un pneu « neuf » : sa durée de vie est multipliée par 2,5 en moyenne et l'économie de 35 % de matières premières et de 50 % de déchets à retraiter compose une réelle performance écologique. Fort de ce constat, FRAIKIN a considéré le rechapage comme un maillon dans l'économie circulaire.

Pour accentuer la démarche, le service achats a fait évoluer l'an dernier le système afin d'intégrer par défaut les pneus rechapés au lieu des pneus neufs dans le comparateur des agences.

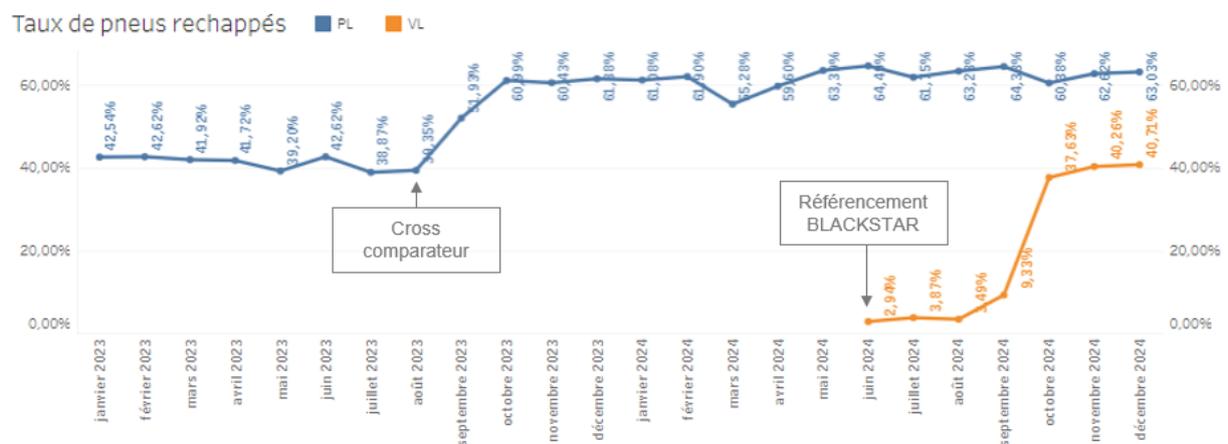
En 2024, FRAIKIN a commandé 17910 pneus Poids lourds dont 10971 rechapés, soit un taux de pneus rechapés de 61% (vs 45% en 2023).

En complément des actions mises en place pour renforcer le rechapage sur l'activité Poids Lourds (PL), FRAIKIN a fait le choix d'étendre la stratégie rechapage sur les véhicules légers et les utilitaires (VL/VUL).

Ainsi, le fournisseur BLACKSTAR a été référencé à partir de juin 2024 pour nous accompagner sur cette dynamique.

En 2024, FRAIKIN a commandé 31.132 pneus VL/VUL dont 5.863 pneus rechapés, soit un taux de pneus rechapés de 19% depuis juin 2024 (vs 0% en 2023).

Nous croyons fermement que la sécurité, la performance économique et la responsabilité sociale peuvent et doivent coexister harmonieusement.



iv. Dégraissage sans solvant des pièces détachées avec le fournisseur SafetyKleen et gestion des déchets

Le prestataire SAFETYKLEEN, certifié OHSAS 18001 depuis 2018, est un expert des services de nettoyages de pièces et d’applications chimiques de traitement de surface qui offre un service « clé en main » pour tous les besoins de nettoyage des pièces en un seul contrat allant de la mise à disposition de la machine à l’évacuation et recyclage des déchets produits.

Au 31 décembre 2024, 170 machines sont exploitées sur 110 sites, comme suit :

	Nb machines	
Mecanique/Dégraissage	126	74,1%
Peinture/Nettoyage diluant	44	25,9%
TOTAL	170	100,0%

v. Le choix de prestations favorisant l'économie circulaire

Le Nettoyage de Filtres à particules (FAP) et catalyseurs ou le réemploi de pièce

Le prestataire OPTYM-HA, est le leader français dans le nettoyage du FAP et l'expertise de l'échappement.

Les activités d'OPTYM-HA se décomposent sous 3 axes pour tous types de véhicules :

- rénovation / Réparation FAP - CATALYSEUR – ECHAPPEMENT (prestation OPTYM'R)
- échange standard FAP - CATALYSEUR
- vente de pièces de rechange Échappement.

De nombreuses études conduites au niveau mondial tendent à démontrer les effets nocifs et cancérigènes, sur le corps et notamment le système respiratoire, des émissions de particules (et plus précisément, de particules fines) pour la santé.

Face à l'enjeu environnemental (émissions de particules) et sanitaire (effets cancérigènes), OPTYM-HA contribue par sa solution à l'amélioration et la préservation de la qualité de l'air par le nettoyage des FAP (filtres à particules), étant précisé que tous leurs déchets sont évacués et traités par une société spécialisée et normalisée ISO 14001 – 9001.

FRAIKIN a réalisé un chiffre d'affaires de 247K€ en 2024 avec OPTYM-HA, dont 20,35% de réalisé en nettoyage FAP et 56,84% en prestations REMAN, ce qui a évité leur remplacement. Cette démarche contribue à l'amélioration et la préservation de la qualité de l'air et des émissions CO2.

FRAIKIN a réalisé en 2024, 177 nettoyages FAP et 42 REMAN échappement (Prestations rénovation complète Echappement Euro6).

La prestation OPTYM'R est une pièce de réemploi participant à l'économie circulaire. La sensibilisation auprès des ateliers FRAIKIN, favorisera le choix de cette pièce (ou prestations) et contribuera ainsi à l'économie circulaire.

III. FRAIKIN FRANCE ET LES ENJEUX SOCIETAUX

1. LES PRINCIPES ETHIQUES ET LES PILIERS DE LA LOI SAPIN 2

Les équipes Fraikin sont engagées au quotidien dans la démarche éthique afin de garantir à nos clients, partenaires et fournisseurs que les engagements forts pris par FRAIKIN sont respectés.

Ces engagements sont les reflets du dispositif de conformité préconisé par la loi Sapin 2, qui se décline en 8 piliers détaillés ci-dessous :

✓ PILIER N°1 : LA CHARTE ETHIQUE ET LE CODE DE CONDUITE ANTI-CORRUPTION

Chaque nouvel arrivant se voit remettre ces documents et s'engage formellement à respecter et promouvoir les principes de prévention de la corruption, de relation avec les agents publics, et de lutte contre les conflits d'intérêts, et plus largement le respect des règles éthiques.

Ces documents sont librement accessibles à tous par le biais du site *corporate* fraikin.fr, rubrique nos engagements.

La politique cadeau, annexée au code de conduite anticorruption, contribue également à la transparence et à l'exemplarité en définissant des seuils pour les cadeaux et invitations, reçus ou offerts :

Rubrique	Offert par FRAIKIN à :	Reçu par un collaborateur FRAIKIN de la part de :
CADEAUX	Cumul annuel par personne	
1. Agent public	100 €	100 €
2. Agent privé	150 €*	150 €*
REPAS	Par repas par personne	
3. Agent public	50 €	50 €
4. Agent privé	50 €	50 €
DIVERTISSEMENTS	Par divertissement par personne	
5. Agent public	Catalogue	100 €
6. Agent privé	Catalogue	150 €

(*) montant limité à 69 € TTC par Cadeau

✓ **PILIER N°2 : DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE**

Afin d'identifier tout comportement contraire à nos valeurs, FRAIKIN dispose d'une plateforme de signalement permettant à toute personne (salarié, fournisseur, client, ...) d'alerter le management de FRAIKIN sur ces manquements, profitant ainsi du statut protecteur de lanceur d'alerte au sens de la loi Sapin 2.

Ces alertes font systématiquement l'objet d'enquêtes approfondies, les comportements avérés faisant l'objet de sanctions conformément au règlement intérieur.

✓ **PILIER N°3 : FOCUS SUR LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES DE CORRUPTION**

Ce document a été mis à jour en 2022 afin d'intégrer les changements de périmètres des filiales et l'acquisition de VIA LOCATION, finalisée le 30 juin 2022. Sa mise à jour est en cours de planification.

Focus sur la cartographie des risques :

La conformité à la loi Sapin II requiert la mise en œuvre d'un dispositif de prévention de la corruption au sein du groupe FRAIKIN.

La corruption fait peser sur le groupe FRAIKIN des risques pluriels avec des impacts :

- **Financiers** : Sous facturation des prestations, détournements, fraudes, achats fictifs, vols, pénalités, non recouvrement de sommes dues...
- **Opérationnels** : Immobilisation de véhicules, retards, ruptures de contrats, perte de clients, remise en cause de partenariats...
- **Juridiques** : Litiges, poursuites, sanctions civiles et pénales de l'entreprise et de ses dirigeants, exclusion des marchés publics, amendes, sanctions fiscales...
- **Réputationnels** : Perte de confiance des parties prenantes, dégradation de l'image du Groupe Fraikin

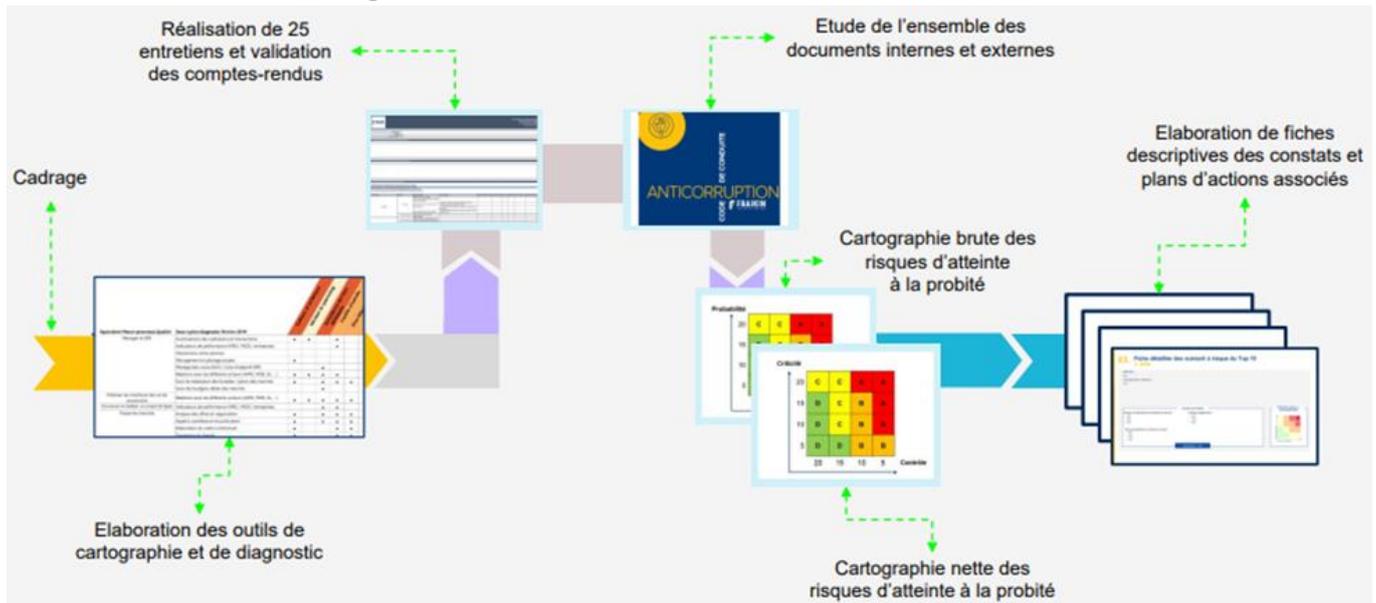
Le Groupe Fraikin a retenu l'accompagnement d'un cabinet extérieur pour répondre à quatre besoins identifiés :

- Mettre à jour la cartographie des risques d'atteinte à la probité ;
- Réaliser un diagnostic pour évaluer la conformité du dispositif en place ;
- Analyser l'efficacité des dispositifs de prévention en place ;
- Identifier les points pour action prioritaire en tenant compte des risques et du contexte budgétaire.

La méthodologie mise en place pour la cartographie des risques d'atteinte à la probité est la suivante :

Rappel méthodologique :

- **La démarche globale**



- **Définition de l'univers des risques et des scénarios d'atteinte à la probité** : principales situations à risque d'atteinte (corruption, trafic d'influence)
- **Evaluation des scénarios d'atteinte à la probité** :
 - Animation de 25 entretiens (France, Pologne, Espagne, RU, Italie)
 - Documentation et analyse d'incidents
 - Evaluation du dispositif en place
 - Analyse des processus
 - Cartographie
 - **Cotation des scénarios à risque en utilisant les matrices de cotation Groupe**

- **Explication des règles de calcul et application du facteur aggravant**

Les impacts ainsi que les probabilités d'occurrence des scénarios de risques ont été appréciés avec les échelles de cotation des risques utilisées par le Groupe FRAIKIN. La criticité d'un scénario de risque a été mesurée en réalisant la moyenne de la probabilité d'occurrence et de l'impact du scénario.

L'application d'un coefficient de gravité (multiplicateur) est systématique dès lors qu'un facteur aggravant impacte ce risque.

A ce titre, nous estimons que la matérialisation effective d'un scénario de risque par le passé constitue un facteur aggravant pour le scénario concerné.

Enfin, 30 scénarios de risques d'atteinte à la probité ont été cités en entretiens sur les 35 proposés aux interlocuteurs rencontrés.

De surcroît, 162 évaluations ont été réalisées à la suite des 25 entretiens.

In fine, nous pouvons identifier :

- **Les risques bruts** : scénario de risque/ processus en fonction de sa probabilité d'occurrence et de son impact pondéré
- **Les risques nets** : scénario de risque / processus en fonction de sa criticité aggravée et du niveau de contrôle pondéré.

La cartographie nette des scénarios d'atteinte à la probité a mis en exergue un « top 10 » :

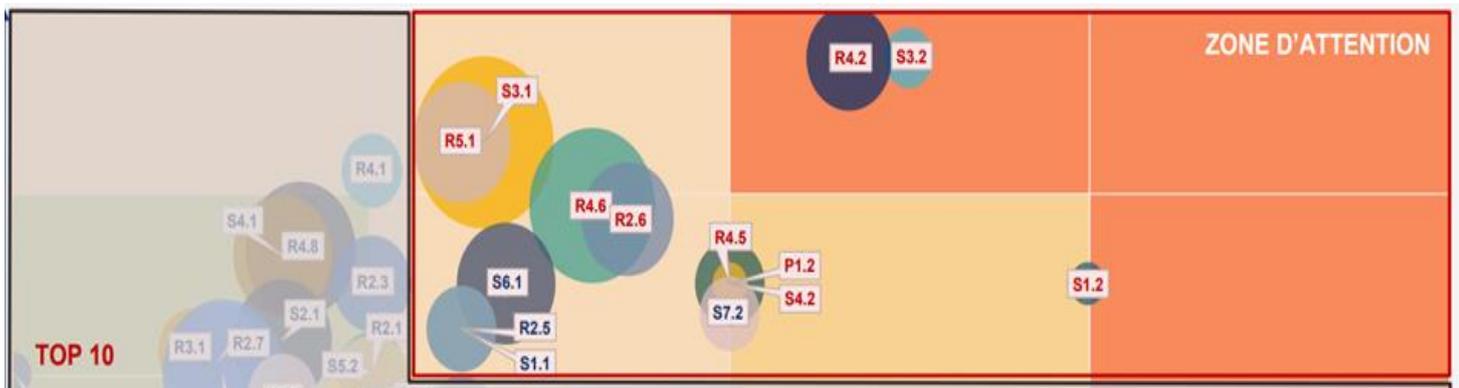
Cotation de la criticité (impact et probabilité d'occurrence)

Probabilité		Impact	
Quasi nulle	5	Événement peu probable, uniquement dans des cas exceptionnels	
Faible	10	Événement pouvant se produire ou rencontré déjà 1 fois	
Possible	15	Événement probable ou déjà rencontré plusieurs fois	
Quasiment certain	20	Événement prévu	

Niveau	Cote	Risques financiers		Risques opérationnels	Risques réputation	Risques stratégiques
		Investissements	Profil			
Méjor	5	0 à 250 000 €	0 à 25 000 €	Impact de durée et portée limitées - Impact client interne	Effet à court terme, limité au secteur - Impact limité à la part d'ère de la société	Éléjor
Significatif	10	250 000 € à 1 000 000 €	25 000 à 100 000 €	Impact de plusieurs jours - Impact sur le service client - Léjor impact client	Effet à court terme, limité au secteur - Impact limité à la part d'ère de la société	Significatif
Critique	15	1 000 000 € à 7 500 000 €	100 000 à 500 000 €	Impact d'ère à plusieurs semaines - Impact sur plusieurs services - Impact client important	Effet à court terme, limité au secteur - Impact limité à la part d'ère de la société	Critique
Catastrophe	20	plus de 7 500 000 €	plus de 500 000 €	Impact d'ère à plusieurs mois - Impact l'ensemble des services - Impact client critique	Effet à long terme, limité au secteur - Impact limité à la part d'ère de la société	Catastrophe

Cotation du niveau de contrôle

Note	Niveau de contrôle	Description
20	Optimal	- Le risque identifié est bien évalué ; Un ou plusieurs modes de traitement ont été mis en place ; Un processus de reporting et d'audit a été mis en place ; Les objectifs sont atteints
15	Bon	- Le risque identifié est bien évalué ; Un ou plusieurs modes de traitement ont été mis en place ; Un processus de reporting et d'audit a été mis en place ; Les objectifs ne sont pas totalement atteints
10	Partiel	- Le risque est identifié et bien évalué ; Un ou plusieurs modes de traitement ont été mis en place ; Le dispositif en place n'est pas adapté ou insuffisant ; Le processus de reporting et d'audit est limité/ponctuel
5	Insuffisant	- Le risque n'est pas identifié ou mal évalué ; Absence de mode de traitement formalisé ; Absence de reporting



1. Détournement de rémunérations annuelles versées par les fournisseurs au profit personnel de collaborateurs,
2. Déclaration abusive en épave de véhicules, à des fins de revente ou de prélèvement de pièces détachées,
3. Collusion avec un prestataire ou un fournisseur conduisant à la mise en place d'une surfacturation à des fins de détournement des montants concernés,
4. Abstention de facturation de jours de location en contrepartie d'avantages personnels
5. Versement de rémunération induue (prime non justifiée, salarié fictif),
6. Recours à un prestataire pour réaliser un dépannage / entretien au détriment de l'usage des moyens propres de l'entreprise,
7. Au détriment de l'entreprise, obtention par un dirigeant d'un avantage personnel auprès d'un tiers,
8. Prélèvements par des collaborateurs dans les stocks de pièces de rechange à des fins personnelles,
9. Collusion d'un acheteur avec des fournisseurs de manière à maintenir ou initier leur référencement,
10. Octroi frauduleux de conditions favorables à un acheteur de VO en contrepartie d'avantages indus.

EXEMPLE DE TRAITEMENT DES RISQUES MAJEURS :

CARTOGRAPHIE DES RISQUES	
RISQUE NET (3 MAJEURS)	REMEDES (PROJET 2023)
- Détournement de rémunérations annuelles versées par les fournisseurs au profit personnel de collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un contrôle indépendant de la Direction des Achats des facturations fournisseurs (RFA, remises, pénalités...) - Saisie dans les SI des données issues des contrats portant sur les facturations fournisseurs (RFA, remises, pénalités...)
- Déclaration abusive en épave de véhicules, à des fins de revente ou de prélèvement de pièces détachées	<ul style="list-style-type: none"> - Echange en cours afin d'instaurer avec la Direction de la Flotte un contrôle contradictoire avant mise en épave (hors mise en épave technique du fait d'un accident de la circulation (VE ou VEI) = décision émanant d'un expert agréé (profession réglementée)
- Collusion avec un prestataire ou un fournisseur conduisant à la mise en place d'une surfacturation à des fins de détournement des montants concernés	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement des contrôles sur le recours à des prestataires et fournisseurs locaux et/ou extension du recours aux fournisseurs référencés - Mise en place de seuils de validation par le responsable d'agence et le responsable technique régional – - Définition d'un workflow précis pour sécuriser la sous-traitance – Amélioration des mesures de vérification de l'éthique et de l'intégrité des fournisseurs dans les filiales du Groupe FRAIKIN – Sensibilisation du chef d'atelier sur le mécanisme des ristournes "arrière" pour sensibiliser au fait qu'acheter localement n'est pas synonyme d'un achat plus performant

✓ **PILIER N°4 : EVALUATION DES RISQUES DE TIERS**

L'objectif ici est de s'assurer que les tiers en relation avec FRAIKIN ne présentent pas de risque de manquement à l'éthique, aux lois et aux règlements pouvant ternir sa réputation voire engager sa responsabilité.

Un nouvel outil de screening, plus adapté au contexte du Groupe FRAIKIN, est en cours de mise en place. Cet outil, au nom de IndueD (Dun&Bradstreet) a vocation à intégrer fournisseurs et clients des périmètres France et Filiales.

Cet outil émet des rapports de conformité sur les entités en portefeuille et fournit un score de compliance matérialisé par une couleur rouge, orange ou verte. Il permet également de faire une veille en temps réel des entités en portefeuille et émet des alertes en cas de changement de paramètres ayant un impact sur le score de compliance de l'entité.

Il fournit également une analyse financière et un score de solvabilité qui seront utilisés par les achats lors de leur campagne annuelle d'évaluation des fournisseurs stratégiques.

Il va tout d'abord être déployé sur le périmètre France afin d'évaluer l'intégrité des fournisseurs stratégiques

Afin de gagner encore en efficacité sur ce processus, des améliorations au niveau de la qualité de la base fournisseurs ont été réalisées, ce qui passe notamment par l'utilisation d'un numéro unique par fournisseur, quelle que soit l'agence cliente.

Dans un deuxième temps, cet outil sera également utilisé dans les filiales européennes.

✓ **PILIER N°5 : LES CONTROLES COMPTABLES**

Des contrôles, réguliers et formalisés, doivent être réalisés sur les comptes comptables traditionnellement utilisés pour dissimuler des actes de corruption (mécénat, dons, sponsoring par exemple).

En sus des contrôles approfondis réalisés annuellement par les commissaires aux comptes, des contrôles internes ont donc été mis en place en collaboration avec la direction financière.

Ces contrôles, au nombre de sept, sont réalisés tous les six mois depuis l'été 2023.

✓ **PILIER N°6 : LA FORMATION DES CADRES ET PERSONNELS EXPOSES**

La cartographie des risques de corruption - au-delà de permettre l'identification des scénarios potentiels de risque de corruption - a également pour vertu d'identifier les « populations à risque » de l'entreprise. A titre d'exemple, on peut citer les chefs d'ateliers, du fait de leur constante relation avec des fournisseurs, le département achats, pour la même raison, ou encore les vendeurs VO (véhicules d'occasion) en raison des volumes d'affaires générés.

Une réflexion est en cours afin de professionnaliser le dispositif de formation de ces populations "à risque" en faisant appel à une plateforme de e-learning en sous-traitance et en élargissant le champ de la formation à d'autres thématiques.

Les populations présentant moins de risques de corruption, compte-tenu notamment de leur positionnement ou leurs relations avec les tiers, font quant à elles l'objet d'une formation sur le risque de corruption, de trafic d'influence et de conflit d'intérêts, librement disponible sur la plateforme de e-learning Fraikin.

✓ **PILIER N°7 : LE REGIME DISCIPLINAIRE**

Les comportements en contradiction avec nos valeurs éthiques font tout naturellement l'objet de sanctions internes et externes.

En interne, le CSE a été consulté afin d'intégrer au règlement intérieur les sanctions en cas de non-respect des lois, règlements et valeurs éthiques.

En externe, en cas de comportement inadéquat démontré lors de l'enquête interne, les juridictions sont saisies.

✓ **PILIER N°8 : LE CONTROLE ET L'EVALUATION INTERNE**

Afin de s'assurer que le dispositif Sapin 2 mis en place chez FRAIKIN est pertinent et efficace, la loi impose de faire une évaluation régulière de ce dispositif afin d'identifier les axes d'amélioration.

Cet exercice a été réalisé en 2022, permettant ainsi d'identifier les travaux prioritaires à engager pour s'inscrire dans cette démarche d'amélioration continue.

A titre d'exemples, on peut citer une communication spécifique à destination des agences afin de renforcer la connaissance du dispositif de signalement, ou encore mettre à jour le règlement intérieur afin d'être encore plus précis dans la description des sanctions relatives aux manquements à nos valeurs éthiques.

Enfin, et pour aller au-delà du dispositif Sapin 2, il est demandé à chacun de remplir une fois par an un formulaire de déclaration d'absence de conflits d'intérêts non déclarés afin de s'assurer de la totale intégrité de nos employés.

Ce formulaire, dont la collecte et l'archivage sont sous la responsabilité de la DRH, permet d'identifier des potentiels conflits d'intérêts, et d'y remédier si nécessaire, et à tout le moins contribue à la volonté de transparence chère à FRAIKIN.

Le système de management de la qualité (SMQ) chez FRAIKIN

Ce système de management, en place depuis 2020, contribue également à l'atteinte de nos objectifs RSE.

L'existence de ce SMQ, validée par l'obtention de la certification ISO 9001 en 2021, impose à toutes et tous de s'inscrire au quotidien dans une démarche d'amélioration continue, et contribue notamment à la pérennité de notre politique RSE.

En effet, le recours à des indicateurs quantitatifs et pertinents permet d'évaluer annuellement l'efficacité des dispositifs en place.

Cette analyse, réalisée dans le cadre des revues de processus annuelles, permet d'identifier de manière exhaustive les parties prenantes, les forces, faiblesses, menaces et opportunités de notre démarche RSE, et d'identifier les améliorations nécessaires au fil du temps, s'inscrivant ainsi pleinement dans la démarche Plan/Do/Check/Act (PDCA).

2. RELATION AVEC NOS FOURNISSEURS - LA MISE EN PLACE ET DEPLOIEMENT D'UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

La fonction Achats est au cœur du fonctionnement de l'entreprise.

La mise en œuvre des achats responsables est un levier efficace pour décliner le développement durable, une politique de responsabilité sociétale (RSE) pour FRAIKIN.

Nous incluons dans notre démarche d'achats responsables :

- Les enjeux environnementaux : maîtrise de l'impact environnemental, gestion des déchets, gestion des produits dangereux...
- Les enjeux sociaux : Conditions de travail, insertion professionnelle...
- Les enjeux liés à l'éthique : Lutte contre le travail illégal, réduction de la discrimination...

Fraikin s'est appuyé sur la norme ISO 20400 – laquelle détaille les impacts et facteurs liés à la RSE et Achats – afin de définir sa politique achats responsables.

1. Plan d'action et priorisation (N-1) :

- Etablissement d'une cartographie des risques achats dans le but de définir des priorités d'actions ;
- Utilisation de l'outil de cartographie des risques achats de l'Afnor ;
Cet outil indique le risque RSE de l'ensemble des familles d'achats sur lesquelles FRAIKIN opère.
- Identification, conformément à l'outil Afnor, des familles d'achats à risque : Note RSE supérieure ou égale à 50/100 ;
- Priorisation de nos futures actions en isolant 33 familles sur 101 familles considérées comme étant à risque (**RISQUE BRUT**) ;
- Calcul du risque que présente ces familles d'achat avec intégration des spécificités FRAIKIN (**RISQUE NET**) : **16 familles d'achats risquées (note > ou = à 50)**.
- Pour 2024, nous avons pour objectifs d'atteindre les 90% de charte fournisseurs signées et de réaliser 5 audits fournisseurs.
- Les acheteurs devaient continuer d'être sensibilisés aux achats RSE à raison d'une heure de formation par an

2. Des bénéfices concrets

La mise en œuvre des achats responsables est un projet fédérateur qui peut être source de bénéfices multiples :

- La maîtrise des coûts ;
- La maîtrise des risques (sociaux, environnementaux, économiques) ;

- Un avantage concurrentiel ;
- L'amélioration de l'image auprès des partenaires et des clients ;
- Un vecteur d'innovation et de création de valeur (synergies avec les fournisseurs et prestataires et le tissu économique local).

3. Bilan 2024

Durant l'année 2024, la direction des achats s'est employée à maintenir la politique achats responsable conçue en 2021.

La mise en place de cette démarche responsable est avant tout basée sur le pragmatisme.

En effet, les actions mises en place doivent être en adéquation avec les ressources disponibles tout en étant compatibles avec les exigences du groupe FRAIKIN en matière d'enjeux sociétaux.

Pour rappel, afin d'évaluer le déploiement de notre démarche achats RSE, plusieurs indicateurs ont été définis par le groupe FRAIKIN :

- **Indicateur 1 :** % de fournisseurs signataires de la charte : Nombre de chartes signées par nos fournisseurs / nombre total fournisseurs panel critiques (fournisseurs stratégiques groupe + France, fournisseurs à risque (>50))
- **Indicateur 2 :** % de fournisseurs à risque (>50) audité : Nombre de fournisseurs à auditer de nos familles d'achats à risque / Nombre de fournisseurs total sur nos familles d'achats à risques.
- **Indicateur 3 :** % d'acheteurs formés ou sensibilisés aux achats responsables : Nombre acheteurs formés / Nombre d'acheteurs total.

Indicateur N°1 : Niveau d'atteinte

La charte fournisseur RSE a été envoyée à plus de 140 fournisseurs constituant le panel des familles d'achats à risque en termes de responsabilité sociétale et environnementale.

En 2024, un taux de 79% de chartes fournisseurs signées a été mesuré par rapport à un objectif de 90% de chartes fournisseur signées fin 2024. Cet écart s'explique par le fait que le panel fournisseur se situe à des niveaux de maturité RSE très hétérogènes selon la famille d'achats, mais on peut noter une progression significative par rapport à 2023 où le taux était de 41%. Un accompagnement de la démarche auprès des fournisseurs moins matures sur les sujets RSE s'avère nécessaire pour l'année 2025.

Indicateur N°2 : Niveau d'atteinte et perspective

L'objectif d'audit pour l'année 2025 était l'audit de cinq fournisseurs si les ressources en place le permettaient. Ces audits n'ont pu être réalisés du fait de la mise en place d'une nouvelle organisation Achats et des ressources limitées.

Une évaluation de la maturité RSE fournisseurs sera, à terme, réalisée suite à la mise en place de la plateforme RSE qui intégrera un module fournisseurs. L'outil retenu est la plateforme de reporting Zei dont l'activation démarrera en février 2025.

Indicateur N°3 : Niveau D'atteinte et perspective

Cet indicateur concerne la formation de l'équipe Achat. L'équipe est aujourd'hui formée à 100%, et la compétence achats RSE a été intégrée à la matrice de compétences du service suivie dans le cadre de la certification ISO 9001.

- Sur 2023, l'évolution des réglementations (nouvelle déclaration extra-financière CSRD et taxonomie Européenne) nous a amené à nous préparer de manière anticipée
- Une sensibilisation à l'équipe Achats de ces évolutions a été réalisée à travers une présentation détaillant la rétrospective de la légifération depuis la loi NRE ainsi que le principe et la structuration de la CSRD
- Cette présentation insiste sur l'impact de la CSRD dans la fonction Achats et sur son rôle dans la réalisation du Scope 3 du Bilan des Emissions de Gaz à Effet de Serre de l'entreprise.

Les objectifs 2025 :

Pour l'année 2025, nous avons pour objectifs de :

- Remettre à jour notre cartographie de risque Achats
- Continuer de faire signer la charte fournisseurs responsables avec pour but d'atteindre les 90% de charte signées
- Démarrer les évaluations de la maturité RSE fournisseurs par le biais de la plateforme Zei.

Les acheteurs continueront également d'être sensibilisés aux évolutions de la réglementation.

Par ailleurs, afin de poursuivre le déploiement de notre démarche achats RSE et avec l'arrivée de la CSRD et à fortiori, de la mesure complète du Scope 3, une des actions prioritaires sera de déployer l'utilisation de l'outil de gestion et de pilotage de la RSE. Cet outil permettra notamment de réaliser le scope 3 de notre bilan Carbone en facilitant l'enrichissement des données, d'harmoniser les méthodologies de calcul, de gérer le plan d'action de décarbonation et d'assurer le reporting des indicateurs.

3. SINISTRALITE CLIENTS

22 027 véhicules de notre flotte sont assurés par FRAIKIN, le risque routier est une préoccupation quotidienne pour le groupe.

Depuis 2021, différentes actions ont été mises en place afin de réduire les accidents corporels et les dommages matériels.

Parmi celles-ci, nous pouvons citer :

Les démarches de FRAIKIN en faveur de la prévention des risques routiers

- FRAIKIN a signé la charte de la prévention des risques routiers proposée par la Prévention Routière, laquelle a vocation à sensibiliser chacun sur les risques routiers et les pratiques à adopter afin de réduire ces derniers.

Par ailleurs, cette charte permet à FRAIKIN de compléter ses dispositifs particuliers pour la sécurité de ses collaborateurs amenés à se déplacer dans le cadre professionnel mais aussi de ses clients.

- Afin de répondre aux objectifs prévus par la Charte, FRAIKIN a mis en place une offre de formation appelée « ECO-CONDUITE ET PREVENTION DU RISQUE ROUTIER », qui est une formation-coaching permettant d'accompagner chaque conducteur individuellement pendant une journée (7H) grâce à un formateur. Outre la réduction de consommation d'énergie et, *in fine*, des émissions, cette formation permet la réduction de la sinistralité en abordant les thématiques suivantes :
 - **Expertise conducteur et véhicule** : analyse de l'expérience automobile du conducteur,
 - **Evaluation sur route & éclairage technologique** : Evaluation et amélioration du comportement du collaborateur sur la route en adéquation avec l'Eco-conduite.
 - **Rappel « sécurité routière » et clés de l'Eco-conduite** : Rappel des bonnes pratiques en matière de prévention du risque routier et mise en place des règles d'Eco-conduite avec les gains qu'elle apporte.

A l'issue des formations, un compte rendu est établi afin de suggérer des axes d'amélioration de conduite aux collaborateurs.

- FRAIKIN demeure membre de l'association « *Promotion et suivi de la sécurité routière en entreprise* » visant à sensibiliser les entreprises à la sécurité routière. Son rôle est notamment de diffuser des principes et méthodes de prévention avec pour objectif la baisse des accidents de la route pour les personnes au travail.

La dotation d'outils et experts en la matière :

Les outils de *reporting* analytiques permettant de disposer de l'intégralité de l'information relative à l'accidentologie de ses clients sont désormais utilisés dans le cadre d'échanges avec les clients, et notamment dans le cadre d'échanges commerciaux. L'idée étant de suivre de près l'accidentologie et d'en faire un levier de négociation pour certains grands comptes : moins il y a de sinistres responsables, moins élevée sera la prime d'assurance à la charge du client. Ainsi, en ayant un objectif partagé, la sinistralité des clients concernés tend à la baisse.

FRAIKIN continue de former sa force commerciale à la compréhension de la sinistralité des clients à la suite de l'intégration d'experts internes avec une solide expérience en matière de prévention.

La mise en œuvre d'actions ciblées :

FRAIKIN propose des programmes de prévention adaptés aux besoins spécifiques de ses clients et de leurs flottes de véhicules professionnels.

Initialement axées sur la sensibilisation des conducteurs, les actions entreprises par FRAIKIN portent sur l'ensemble des facteurs qui génèrent des risques pour le client :

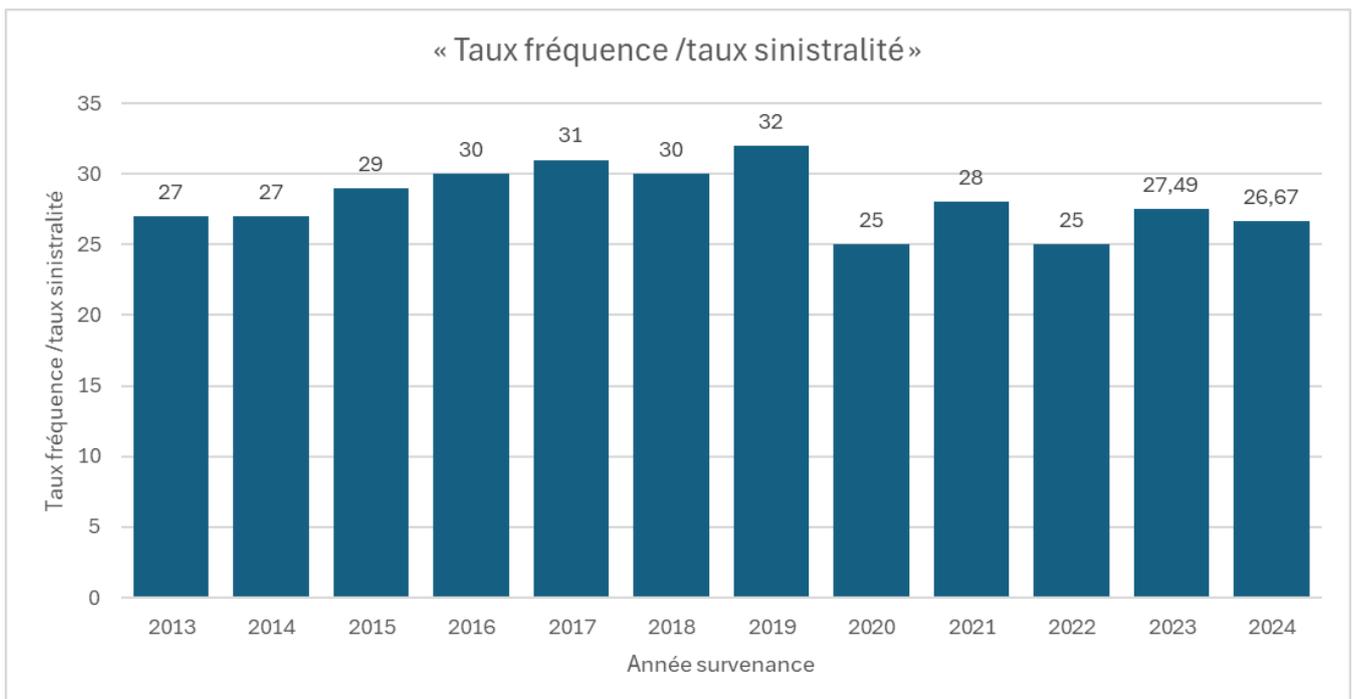
- Analyse proactive de son organisation, facteurs d'exposition, causes et origines des accidents,
- Formation des conducteurs Fraikin dans le cadre de la location avec conducteur ;
- Réalisation d'audits de sinistralité ;
- Suivi régulier de l'évolution de la sinistralité, mesures correctives, plan d'actions spécifiques.

Des indicateurs de performance tels que les catégories de véhicules impliqués dans des accidents, la nature des sinistres, le taux de récidives et d'accidents corporels sont utilisés et travaillés par une équipe interne composée de spécialistes en assurance automobile afin d'accompagner notre force commerciale.

Comme toute politique de prévention des risques, cette ambition requiert un travail de fond et s'inscrit dans la durée. Si à court terme ces indicateurs doivent permettre aux collaborateurs de FRAIKIN d'accompagner leurs clients dans une démarche de sensibilisation, l'objectif fixé chaque année, depuis 2021, est de maintenir en dessous de la barre des 29% le taux de sinistralité (soit le nombre de sinistres enregistrés dans lesquels sont impliqués les véhicules assurés FRAIKIN). En effet le seuil atteint en 2021 de 29% n'est pas supportable au regard de la norme marché attendue par les assureurs soit 22/24% (VL/PL)

Ce taux est passé de 25% en 2022 à 27,49% (*Hors IBNR) pour l'année 2023 & à **26,67% (*Hors IBNR) pour l'année 2024**, ce qui correspond à **6 299 sinistres**.

Il convient de préciser que, depuis le 30 juin 2022 - date de la fusion entre FRAIKIN et VIA LOCATION - les sinistres comptabilisés intègrent ceux relatifs aux véhicules anciennement VIA LOCATION.





Parmi les projets en lien avec la prévention de la sinistralité de nos clients, FRAIKIN et son partenaire SAMSARA* envisagent de déployer l'utilisation de la technologie VIDEO. Cette dernière vise à améliorer la sécurité des conducteurs et leur conduite, notamment par des analyses des enregistrements des situations à risque avec le concours de la vidéo.

En l'état, le projet est en cours de déploiement de la phase test auprès de l'un de nos clients grands comptes en partenariat avec notre assureur RC auto.

Nous avons à cet effet décidé de sélectionner cinq de nos clients disposant d'une flotte de véhicules conséquente et ayant des activités différentes. Après accord de ces derniers quant aux modalités de mise en œuvre du dispositif, nous installerons un système vidéo sur une partie des véhicules composant leur flotte.

Nous procéderons ensuite à des analyses de données et proposerons des actions adaptées (formations, adaptations des équipements etc.) en vue de réduire leur sinistralité. (SAMSARA est une société spécialisée dans le renforcement de la sécurité par l'utilisation du cloud des opérations connectées).