

la connectique

conçue et fabriquée en France



# Rapport RSE

## 2025

Sur données 2024

# SOMMAIRE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>I. INTRODUCTION</b>   | <b>4</b>  |
| 1) Qui sommes-nous / notre expertise / notre modèle d'affaire          | 4         |
| 2) Nos engagements et valeurs  | 4         |
| 3) Édito de la direction   | 5         |
| 1) TRELEC en quelques chiffres   | 6         |
| 4) Analyse des risques et opportunités                                 | 7         |
| <b>II. GOUVERNANCE</b>   | <b>9</b>  |
| 1) Le choix de l'ISO 26 000  | 9         |
| 1) Le périmètre d'application  | 9         |
| 2) Nos parties prenantes   | 10        |
| 3) Sélection des enjeux RSE et analyse de matérialité                  | 11        |
| 4) Les enjeux de gouvernance   | 13        |
| <b>III. ENVIRONNEMENT</b>  | <b>15</b> |
| 1) Gestion des déchets et matières premières et substances dangereuses | 15        |
| 2) Gestion de l'énergie et émissions de GES                            | 17        |
| 3) Consommation durable et fin de vie des produits                     | 19        |
| <b>IV. SOCIAL</b>  | <b>21</b> |
| 1) Relation entre employeur et employés                                | 21        |
| 2) Santé et sécurité   | 23        |
| 3) Développement du capital humain                                     | 26        |
| 4) Diversité équité et inclusion                                       | 27        |
| <b>V. SOCIÉTAL</b>   | <b>29</b> |
| 1) Implication sur le territoire                                       | 29        |
| 2) Sécurité de l'information   | 30        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>3) Droits du travail et achats responsables .....</b> | <b>31</b> |
| <b>4) Gestion de la qualité.....</b>                     | <b>32</b> |
| <b>5) Gérer le risque de corruption.....</b>             | <b>33</b> |

# I. INTRODUCTION

## **1) Qui sommes-nous / notre expertise / notre modèle d'affaire**

Créée en 1953, la Société TRELEC est une entreprise française basée à Châteaudun dans l'Eure-et-Loir. C'est une TPE de 6 personnes.

Son activité va de la fabrication de composants électroniques standards à la réalisation de produits sur mesure, en passant par l'étude de projets.

Depuis plus de 70 ans, la Société s'adapte aux évolutions du marché de la connectique afin de pouvoir répondre aux différents besoins de ses partenaires.

Son portefeuille clients est constitué d'environ 2500 entreprises, dont 4 prioritaires : la SNCF, Thalès, Somfy et Leroy Somer.

Les domaines d'activité sont variés : ferroviaire, aéronautique, automobile, électroménager...

## **2) Nos engagements et valeurs**

TRELEC est une entreprise familiale, qui est fière d'avoir su traverser le temps, les épreuves et les divers contextes économiques avec brio. Elle le doit notamment aux valeurs qu'elle porte.

Ses fondements s'ancrent sur :

- **La résilience** : s'adapter à tout contexte et faire face à la concurrence, même étrangère, caractérise notre entreprise. Nous sommes capables de nous adapter à toute demande sans faire l'impasse sur la qualité

- **La durabilité :** durable dans le temps, TRELEC l'est, mais durables sont aussi les éléments qu'elle fabrique avec la volonté de ne pas être la cause de l'obsolescence des produits dans lesquels ses composants viennent s'introduire. En effet, chaque client qui choisit de faire affaire avec nous, aura l'assurance de pouvoir recommander le produit à l'identique, même 20 ans après la première sortie d'usine.
- **L'ambiance de travail :** nous savons que les métiers de l'industrie n'ont pas le vent en poupe, notamment chez les jeunes, c'est pourquoi nous sommes très attentifs à la qualité des conditions de travail de nos salariés ainsi que sur les avantages que nous pouvons leur offrir. Cette attention toute particulière à la qualité de vie de nos salariés nous permet d'instaurer une relation de confiance et de fidélité dans un sens comme dans l'autre.

### **3) Édito de la direction**

#### **Quelques mots du dirigeant**

« Face à une concurrence étrangère toujours plus féroce, TRELEC a su traverser les époques et doit sa longévité à la qualité de sa production et à sa compréhension des enjeux jugés prioritaires, à la fois pour son activité, mais aussi pour le monde.

C'est de cette manière que nous nous sommes engagés d'abord dans la qualité, avec notamment une certification ISO 9001 dès 2002 et que maintenant nous nous intéressons à la RSE.

Bien que nous soyons une TPE de 6 personnes, nous pensons que nous avons à faire notre part et commençons maintenant le chemin de la formalisation et entamons une dynamique d'amélioration continue sur les enjeux de RSE.

Par ce présent rapport, nous souhaitons mettre en valeur les actions que nous menons, celles que nous souhaitons pérenniser et celles à venir.

Enfin, malgré la taille modeste de notre structure, nous sommes convaincus que chacun et chacune doit faire sa part, et TRELEC en sera. »

## **1) TRELEC en quelques chiffres**

Nos indicateurs RSE dont nous sommes le plus fiers :

- Ancienneté des salariés : 19, 22 et 24 années d'ancienneté
- Pas de turn-over
- Aucun accident avec arrêt de travail depuis 2020
- Baisse de la consommation énergétique : moins 22% pour le gaz entre 2023 et 2024, 46% pour l'électricité dans les bureaux
- Valorisation et recyclage des déchets : 60 % de matières premières cuivreuses recyclées et baisse de 39% des déchets papiers (totalement recyclés)
- Éthique dans les affaires : 0 alerte recensée à ce jour
- Entre 2022 et 2024, nous avons baissé nos émissions de GES du Scope 1 de 60%. (dont 21% entre 2023 et 2024)

## 4) Analyse des risques et opportunités

| Enjeu RSE correspondant  | Risque  | Opportunité  |
|--|---|--|
| Engagement des collaborateurs dans la RSE  | Qu'un décalage se crée entre ce que la société effectue et les attentes des collaborateurs  | Que la démarche s'auto-entretienne grâce à l'implication de tous.  |
| Budget consacré à la RSE   | Que les investissements ne soient pas à la hauteur pour répondre aux attentes sociétales et réglementaires  | Investissement avec rentabilité certaine pour l'avenir   |
| Relations entre employeur et employés  | Des relations dégradées à causes de choix non compris   | Un renforcement des relations positives entre employeur et employé grâce à l'engagement de l'entreprise dans les thématiques RSE                         |
| Santé et sécurité (prévention des accidents de travail et des risques liés à l'utilisation des produits et substances dangereuses) | Des accidents qui apparaissent à cause de mesures pas assez poussées ou la mauvaise mise en application des mesures de sécurité   | Peu ou pas d'accident du travail   |
| Rémunérations justes et équitables et autres avantages   | Avoir des mécontentements de la part des salariés qui pénalisent le bon fonctionnement de l'entreprise  | Avoir une bonne réputation locale et attirer de nouveau talents/profiles   |
| Équilibre vie privée / vie professionnelle   | Un travail journalier trop important pourrait entraîner une fatigue contre-productive   | Motivation, peu d'absentéisme, objectifs de production remplis   |
| Sensibilisation des collaborateurs aux enjeux RSE propres à l'entreprise   | Que les collaborateurs ne comprennent pas la nécessité des actions et choix pris par l'entreprise   | Un engagement des salariés sur les thématiques RSE propres à l'entreprise permettant d'assurer un processus d'amélioration continue et d'éco-conception. |
| Développement du capital humain (formation, polyvalence, amélioration des connaissances et compétences...)                         | Que le manque de compétence, de connaissance ou de polyvalence impacte in fine la compétitivité de l'entreprise, ou pire que cela fasse prendre des risques aux collaborateurs.                 | Disposer de personnes formées aux meilleures techniques, compétences et savoir associés au métier, à la sécurité, à la RSE                               |
| Gestion des matières premières et des déchets  | Ne pas suivre les avancées de la réglementation et recourir à des mesures palliatives coûteuses et non rentables. Perdre des appels d'offres référencant des caractéristiques environnementales | Communiquer sur une chaîne de valeur durable (si actions mises en place)   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| Gestion de l'énergie   | Voir ses émissions et ses factures augmenter relativement à la surface utilisée et à la production effectuée.                | Une facture plus modeste et des émissions de CO2 associées plus réduites   |
| Utilisation de substances dangereuses  | Que les précautions ne soient pas assez importantes ou bien trop importantes, ce qui in fine, impacte la production          | Des risques maîtrisés et donc pas de risque réputationnel  |
| Fin de vie des produits (cycle de vie, gestion programmée des produits) et éco-conception  | Ne pas garder la maîtrise de la production de certains produits sur des échéances longues                                    | Des clients satisfaits, des produits moins polluants et énergivores  |
| Développement des technologies et accès à la technologie,  | Mettre plus de temps que prévu pour développer une technologie   | Développer une meilleure technologie qu'initialement escomptée   |
| Création de richesses et de revenus  | Le coût  | Participer à une dynamique vertueuse qui, in fine, profitera à l'entreprise (du fait de l'attractivité du territoire)                        |
| Implication sur le territoire (sponsoring, dons, actions de solidarité)  | Que l'entreprise ne soit pas bien insérée dans le tissu local et qu'elle ne contribue pas à la bonne santé de son territoire | Se faire connaître, gagner des parts de marché, avoir de bonnes relations avec les élus locaux, recruter plus facilement                     |
| Recrutement en local / développement des compétences du territoire (reconversion ?) - mission locale, pôle emploi ... pôles de compétences | Ne pas participer à la dynamique du territoire local   | Recruter localement et participer à la dynamique du territoire   |
| Sécurité de l'information avec protection des données clients / fournisseurs   | S'exposer à des attaques informatiques   | Une trop faible protection pourrait exposer l'entreprises et ses salariés, les clients, les fournisseurs et être dommageable pour l'activité |
| Principes fondamentaux et droits de du travail   | S'exposer à des sanctions financières ou pénales ou même pâtir d'une mauvaise réputation                                     | Se soustraire à des sanctions financières ou pénales. Bonne opinion publique   |
| Bonnes pratiques en matière d'informations, de commercialisation et de contrats  | Ne pas s'exposer à un risque réputationnel   | Image préservée et bonne sur le long terme   |
| Gestion de la qualité  | Perdre des parts de marché faute d'engagement dans cette voie et faute de certification ISO 9001                             | Assurance d'une bonne réputation auprès des parties prenantes  |
| Consommation durable   | Ne pas avoir écarté de matériaux dangereux pour la santé et l'environnement  | Un retour sur investissement positif sur le long terme   |

## II. GOUVERNANCE

### **1) Le choix de l'ISO 26 000**

TRELEC a fait le choix de se diriger vers l'ISO 26000 comme référentiel de structuration de sa démarche RSE. Ce référentiel international fournit des lignes directrices précieuses pour développer sa propre approche de la RSE, adaptée au contexte spécifique de TRELEC, à sa taille, à son secteur d'activité et à ses parties prenantes. Le suivi de l'ISO 26 000 a permis une grande personnalisation de sa politique de RSE en fonction de ses besoins et des objectifs qui lui sont propres.

Basée sur l'amélioration continue, l'ISO 26000 a également comme avantage d'inciter à évaluer régulièrement ses actions, à identifier les opportunités d'amélioration et à rendre compte de ses progrès. Cela permet à TRELEC de maintenir un cycle d'amélioration permanent, en alignant ses pratiques avec les principes et les meilleures pratiques internationales de la RSE.

Enfin, cette norme est volontaire, et son suivi démontre la volonté de TRELEC de se conformer aux normes internationales les plus reconnues en matière de RSE.

### **1) Le périmètre d'application**

Ce rapport RSE concerne et rassemble l'ensemble des données de TRELEC SAS. Sont donc couverts, le personnel et l'organisation de TRELEC dans sa partie productive et opérationnelle, tout autant que dans sa partie dirigeante ainsi que pour les fonctions supports.

## 2) Nos parties prenantes

Afin de déterminer ses enjeux prioritaires, TRELEC a effectué une analyse de matérialité avec l'aide d'un prestataire externe. Tout d'abord, le premier travail a été de cartographier ses parties prenantes : celles avec le plus d'attentes et celles qui sont les plus déterminantes pour son activité.

TRELEC est convaincue qu'entretenir de bonnes relations avec ses parties prenantes demeure primordial pour disposer de liens positifs et durables et inscrire l'entreprise dans un écrin de confiance et de robustesse. Elle est consciente que sa pérennité tient en partie à la qualité du dialogue qu'elle va déployer, permettant une meilleure gestion des différents risques et de rester au fait de potentielles opportunités et avantages concurrentiels.

Ainsi, voici la première cartographie (non-exhaustive) des parties prenantes TRELEC :

| Parties prenantes internes                | Partenaires d'affaires              | Acteurs du territoire, partenaires publics, collectivité | Services d'État       | Supports métiers                            | Associations & autres |
|---|-------------------------------------|--|-----------------------|---|-----------------------|
| Le dirigeant, Vincent Muzica              | <u>Clients</u> : SNCF               | Département Eure-et-Loir                                 | Inspection du travail | Organismes de formation (préciser)          |                       |
| Elisabeth Muzica                          | Thales                              | Région Centre Val de Loire                               | Sécurité sociale      | Médecine du travail                         |                       |
| Lola Muzica                               | Somfy                               | Mairie de Châteaudun                                     | URSAFF                | Agence de recrutement ou pôle emploi        | Anciens salariés      |
| Les 3 salariés hors membres de la famille | Leroy Somer                         | CCI  | OPCO                  | Organisme certificateur : EcoVadis          | Candidats             |
| Actionnaires - Holding                    | Client non conformité / réclamation |  | Impôts                | LRQA (organisme qualité, certificateur ISO) | Réseaux patronaux ?   |
| La Comptabilité                           | <u>transporteur</u> :               |  |                       | Organisme de contrôle métrologique          | Familles des salariés |

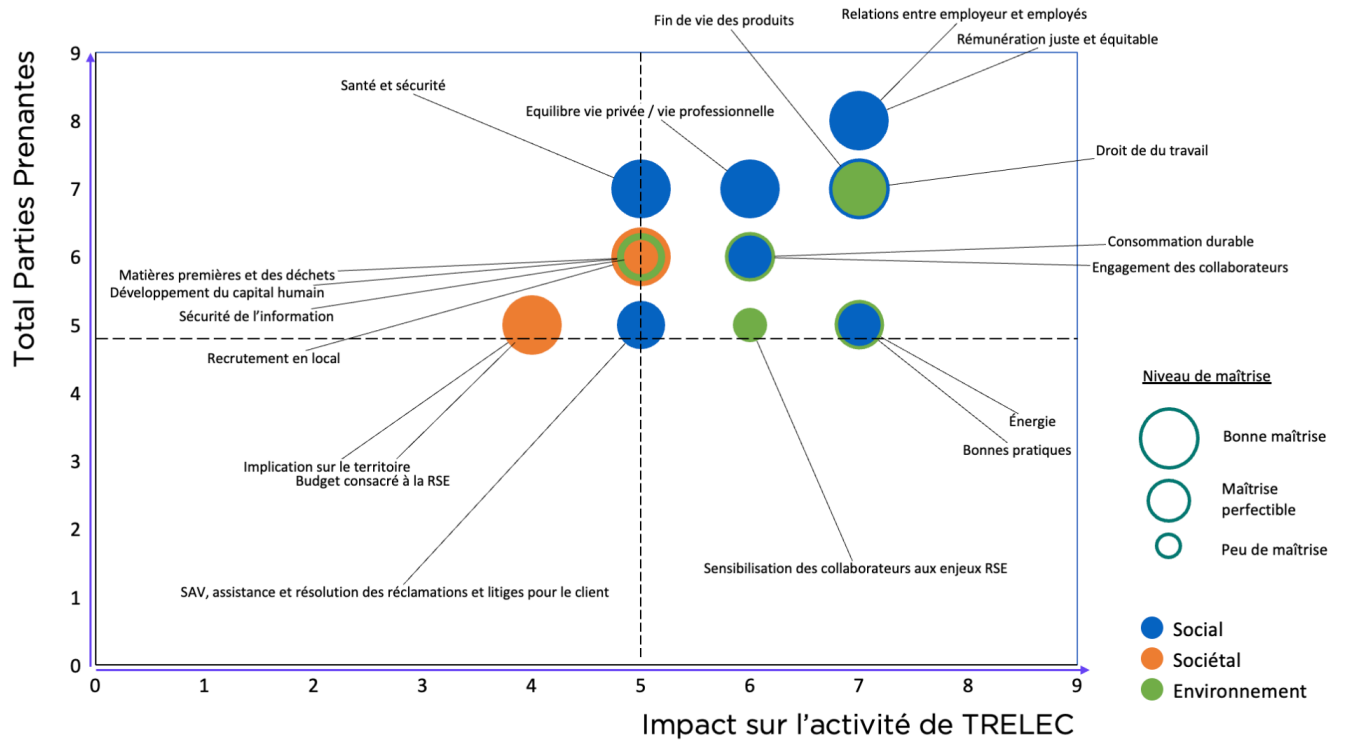
|   |  |
|---|--|
| Dpd                                       | COFACE (assureur recouvrement de créances) |
| Fournisseurs non conformité / réclamation | Expert Comptable                           |
| <u>Fournisseurs :</u>                     | Commissaire aux Comptes                    |
| KME                                       | UL   |
| PASMAN                                    | Consultants externes                       |
| <u>Sous-traitants :</u>                   | Service commercial                         |
| PRISON (sous traitant)                    |  |
| ESAT (sous traitant)                      |  |
| Banque (CIC)                              |  |

TRELEC a pu lister ses parties prenantes en fonction de leur influence sur l'organisation mais également en fonction de l'influence de l'organisation sur les parties prenantes. Le niveau d'importance donné aux parties prenantes cartographiées détermine le moyen de communication à mettre en place avec celles-ci.

### **3) Sélection des enjeux RSE et analyse de matérialité**

Par la suite, un travail pour identifier les enjeux RSE les plus matériels pour TRELEC a été effectué en prenant également en compte les retours des parties prenantes. L'analyse de matérialité effectuée vise ainsi à établir une hiérarchie pertinente des enjeux de la stratégie RSE de TRELEC, en regard de ses priorités ainsi que des attentes des diverses parties prenantes.

## Matrice de matérialité TRELEC



Les enjeux étant ressortis de cette analyse sont ceux présents dans le coin supérieur droit de notre matrice de matérialité, à savoir :

- La relation entre employeur et employés
- La rémunération juste et équitable
- Le droit du travail
- La fin de vie des produits
- L'équilibre vie privée / vie professionnelle
- La consommation durable
- L'engagement des collaborateurs

## **4) Les enjeux de gouvernance**

### **Enjeu 1 : Budget RSE**

#### **Politique en place :**

Conscient du poids grandissant de la RSE dans le paysage industriel français et européen, TRELEC souhaite faire sa part dans le déploiement d'actions plus respectueuses des valeurs socio-environnementales.

#### **Actions :**

Appel à un prestataire et enveloppe spécialement dédiée à la thématique RSE débloquée depuis 2022-2023

#### **Résultats :**

| Indicateurs            | Unités | 2023    | 2024    |
|------------------------|--------|---------|---------|
| Budget alloué à la RSE | €      | 5 000 € | 2 500 € |

### **Enjeu 2 : Engagement/sensibilisation des collaborateurs**

#### **Politique en place :**

Nous souhaitons maintenir l'implication des collaborateurs, du responsable Qualité et de la Direction. Le but étant de surfer sur une dynamique positive sans que la motivation ne retombe au sein des équipes.

#### **Objectifs :**

>Effectuer des rappels de sensibilisation à la thématique de la RSE, une fois par an sur la période 2025-2030.

### **Actions :**

- Nous proposons des formations externes pour les personnes en charge de la RSE dans l'entreprise.
- Nous propageons les informations pertinentes au niveau de tous les collaborateurs pour une prise de conscience des enjeux RSE. Pour ce faire, des notes de service et des procédures ont été créées :
  - comme la procédure lanceur d'alerte à destination des collaborateurs pour signaler toute situation de risque quant à l'éthique des affaires,
  - la note de service afin d'encourager le tri et la bonne gestion des déchets, révisée en 2024
  - celle permettant d'annoncer l'arrivée des moutons dans le parc de l'entreprise.
  - celle concernant les procédures de santé et sécurité pour éviter tout accident du travail.
  - celle concernant le passage à la semaine de 4 jours
  - la note permettant de rappeler les droits des salariés en matière de congés parentaux et congés exceptionnels
  - et la note de bonnes pratiques pour encourager les économies d'énergie

### **Résultats :**

| Sous-thèmes            | Indicateurs  | Unités  | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------------------|--|---------|------|------|------|------|
| <b>SENSIBILISATION</b> | Temps dédié à la sensibilisation RSE par an par personne                             | h       | 0    | 0h15 | 0    | 1h15 |
| <b>SENSIBILISATION</b> | % de collaborateurs sensibilisés aux sujets de la RSE                                | %       |      |      | 100% | 100% |
| <b>COMMUNICATION</b>   | Existence d'une page RSE sur le site internet  | Oui/Non | Oui  | Oui  | Oui  | Oui  |
| <b>COMMUNICATION</b>   | Nombre de documents RSE mis à disposition des parties prenantes sur le site internet | Nb      | 4    | 4    | 5    | 5    |

# III. ENVIRONNEMENT

## **1) Gestion des déchets et matières premières et substances dangereuses**

### **Politique en place :**

Notre politique de gestion des déchets vise à promouvoir des pratiques durables et responsables en matière de gestion des déchets et d'approvisionnement en matières premières. Nous sommes conscients de l'impact que les déchets ont sur l'environnement et nous nous engageons à minimiser cette empreinte en adoptant des mesures efficaces. De même, nous savons que nos ressources sont précieuses - dont les métaux que TRELEC utilise - et les préserver devient essentielle. Nous établissons depuis plusieurs années un panel d'actions qui nous permettent d'augmenter notre efficacité et diminuer notre empreinte sur ce volet.

### **Objectifs :**

- > Maintenir la politique de recyclage et valorisation des déchets (broyage papiers, cartons, laiton, bronze, cuivre et cartouches imprimantes) sur la période 2025-2030.
- > Achat de 2 destructeurs de documents pour le télétravail afin de valoriser le papier broyé pour le calage des colis d'ici 2026
- > Passer à des quantités d'approvisionnement de 300 ou 500kg à 500 ou 1 tonne par livraison, dans un souci d'optimisation des livraisons à horizon 2030
- > Tenir à jour le tableau des substances dangereuses tous les 6 mois entre 2025-2030

### **Actions :**

- Traitement et valorisation des déchets industriels : revalorisation à 63% des déchets de laiton et bronze, repris par notre fournisseur KME (en hausse de 100%)

- Réintroduction des déchets métalliques et de lubrifiant dans le processus de production, conformément à ce que décrit dans la fiche listant les consignes de tri
- Collecte et recyclage des cartouches imprimantes par notre prestataire
- Broyage des déchets papier pour le calage des colis, en lieu et place des rouleaux de papier kraft que nous commandions auparavant spécialement pour ce calage
- Recyclage déchets carton poubelle jaune
- Les biens vendus permettent à la fois de répondre aux caractéristiques attendues mais également de répondre aux attentes environnementales et sociales grâce à la conformité REACH et RoHS qui est remise à jour tous les 6 mois
- Veille régulière des matériaux et substances dangereuses
- Utilisation d'EPI adaptés – 1 risque = une mesure / équipement / EPI
- Mise en place de bacs de rétention afin de prévenir les fuites des substances dans l'environnement

## **Résultats :**

| <b>Sous-thèmes</b>        | <b>Indicateurs</b>   | <b>Unités</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>2024</b> |
|---------------------------|--|---------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>DECHETS</b>            | Déchets papiers recyclé via le broyage                     | Kg            | 420         | 380         | 150         |
| <b>DECHETS</b>            | Cartouches imprimantes recyclées                           | Nb            | 4           | 6           | 6           |
| <b>DECHETS</b>            | Matière première cuivreux recyclée                         | Tonnes        | 1,483       | 2,050       | 4,315       |
| <b>DECHETS</b>            | Cartons recyclés   | L             | 9 600       | 9 600       | 9600        |
| <b>DECHETS</b>            | Déchets tout venant  | Tonnes        | -           | 0,5         | 0,45        |
| <b>DECHETS</b>            | Déchets totaux   | Tonnes        | -           | 12          | 14,47       |
| <b>DECHETS</b>            | Part des déchets recyclés sur les déchets totaux           | %             | -           | 96%         | 97%         |
| <b>DECHETS</b>            | Déchets dangereux (ex : DEEE)                              | Kg            | -           | -           | 6           |
| <b>DECHETS</b>            | Tonnes de déchets généré par 100k de CA                    | Tonnes        | -           | 1           | 1           |
| <b>MATIERES PREMIERES</b> | Poids moyen des livraisons de matières premières           | Tonnes        | -           | -           | 0,53        |
| <b>MATIERES PREMIERES</b> | Consommation totale de matière première achetée (cuivreux) | Tonnes        | 8           | 3           | 6,9         |
| <b>MATIERES PREMIERES</b> | Matière première cuivreux recyclée                         | %             | -           | -           | 63%         |

- Quasi 100% de déchets recyclés en 2024
- 60% de matières premières cuivreuses d'origine recyclée en 2024
- Baisse de 39% des déchets papier entre 2023 et 2024

## **2) Gestion de l'énergie, de l'eau et émissions de GES**

### **Politique en place :**

TRELEC reconnaît l'importance de la gestion de ses impacts pour réduire son poids sur l'environnement, améliorer l'efficacité opérationnelle et contribuer à la transition vers une économie plus durable. Pour ce faire, nous nous fixons des objectifs qui suivent 2 axes majeurs :

- Efficacité énergétique : L'entreprise travaille à diminuer et à optimiser son système énergétique en proposant des investissements qui vont dans ce sens (comme l'achat de machines neuves moins énergivores).
- La surveillance et l'analyse : Nous mettons en place un système de surveillance de la consommation dans nos locaux afin de mesurer notre utilisation actuelle. Nous analysons ces données pour identifier les domaines où des améliorations peuvent être apportées et pour évaluer l'impact de nos initiatives de gestion de l'énergie.

### **Objectifs :**

- > Intégrer des critères d'économie d'énergie plus exigeants que précédemment dans les prochains achats de machines sur la période 2025-2030
- > Chauffer l'atelier à 20°c maximum en hiver et climatiser les bureaux à un minimum de 27 ou 28°c dans les bureaux, entre 2025-2030
- > Travailler sur le caractère économe en énergie du nouveau bâtiment prévu pour 2029
- > Former 2 personnes sur la bonne gestion de l'eau avant 2026
- > Acheter 3 mousseurs pour les 3 lave-mains des locaux avant 2026

## Actions :

- Création de fichiers spécialement dédiés au suivi des indicateurs de consommation énergétique
- Installation de la climatisation réversible
- Achat d'un capteur hystérésis pour optimiser la consommation du chauffage au gaz
- Remplacement de six lampes à incandescence sur six presses par une seule lampe magnétique à LED
- Isolation de la toiture avec un revêtement en polycarbonate alvéolaire depuis 2021 permettant de maintenir la chaleur en hiver et de garder la fraîcheur en été
- Achat de nouvelles machines ou nouveaux matériels moins énergivores
- 2°c de moins dans l'atelier entre 2021 et 2023 pour économiser l'énergie
- Semaine de 4 jours permettant de moins chauffer les locaux d'entreprise tout en diminuant les trajets domicile-travail des collaborateurs
- 3 jours de télétravail par semaine possibles pour les postes de bureau
- > 4 jours de TT possibles par semaine depuis 2024

## Résultats :

| Sous-thème           | Indicateurs                       | Unités | 2022   | 2023   | 2024  |
|----------------------|-----------------------------------|--------|--------|--------|-------|
| <b>ENERGIE</b>       | Consommation électricité          | kWh    | 23 783 | 21106  | 21790 |
| <b>ENERGIE</b>       | Consommation gaz                  | kWh    | 98 334 | 50 134 | 39410 |
| <b>ENERGIE</b>       | Consommation énergie renouvelable | kWh    | 1332   | 1182   | 1220  |
| <b>ENERGIE</b>       | Consommation énergie totale       | kWh    | 122117 | 71240  | 61200 |
| <b>ENERGIE</b>       | Intensité énergétique par CA      | Kwh/CA | 113,28 | 57,08  | 47,55 |
| <b>ENERGIE</b>       | Intensité énergétique par m2      | Kwh/m2 |        | 74,99  | 64,42 |
| <b>EMISSIONS GES</b> | Émissions GES Scope 1             | tCO2eq | 23,6   | 12,0   | 9,46  |

**-22% de consommation de gaz entre 2023 et 2024**

### **3) Consommation durable et fin de vie des produits**

#### **Politique en place :**

Chez TRELEC nous mettons un point d'honneur à conserver nos capacités de production même pour les pièces produites il y a plus de 20 ans. Nous limitons ainsi l'obsolescence des produits dans lesquelles se trouvent nos pièces. Chaque produit du catalogue existe depuis longtemps. À cet effort industriel, s'ajoute tout un travail d'optimisation à la conception des produits. Nous souhaitons aussi impulser les meilleures pratiques auprès de nos clients et nos fournisseurs en partageant nos pratiques et nos exigences.

#### **Objectifs :**

- > Maintenir 100% des produits du catalogue d'il y a 20 ans dans le catalogue de 2026.
- > Vendre 3 produits par an faisant l'objet d'un rétrofit fonctionnel sur la période 2025-2030.

#### **Actions :**

- La capacité de produire une pièce, même 20 ans après sa première production. Suivi du nombre de pièces provenant du catalogue d'il y a 20 ans que l'on retrouve dans le catalogue de 2024 afin de contribuer à l'indice de réparabilité réglementaire comme évoqué dans la loi de 2015 pour lutter contre l'obsolescence d'évolution.
- Proposition d'un nouveau fléchage des achats, pour les rediriger vers un fournisseur local, dans le cadre de l'appel d'offre de la SNCF en juin 2023
- L'eau utilisée par la machine d'électroérosion est recyclée et réutilisée
- Mise en valeur de l'économie de l'usage : inclusion au sein de l'ensemble des produits catalogue sur internet (voir le site internet)

## Résultats :

| Sous-thèmes       | Indicateurs   | Unités | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------------|---|--------|------|------|------|
| <b>FIN DE VIE</b> | % de produits présents dans le catalogue d'il y a 20 ans et prêts à être produits de nouveau (but : 0 obsolescence) | %      | 100% | 100% | 100% |
| <b>NUMERIQUE</b>  | Durée moyenne de vie des équipements informatiques  | Année  | 8    | 8    | 8    |
| <b>NUMERIQUE</b>  | Nombre d'équipements reconditionnés   | %      | 70%  | 70%  | 70%  |
| <b>NUMERIQUE</b>  | Part de smartphones reconditionnés  | %      | 100% | 100% | 100% |

# IV. SOCIAL

## **1) Relation entre employeur et employés**

### **Politique en place :**

Depuis ses 70 ans d'existence, TRELEC a mis un point d'honneur à maintenir de bonnes relations entre l'employeur et les employés. C'est d'ailleurs fièrement que nous pouvons nous targuer d'avoir parmi nous, des salariés fiables et fidèles avec 19 et 24 années d'ancienneté dans l'entreprise. Nous voulons croire que c'est grâce à la qualité de nos relations que cette longue collaboration a été possible. En effet, chaque jour, nous nous efforçons de créer un environnement de travail positif, respectueux et équitable, où chaque membre de notre équipe est valorisé et traité avec dignité. Dans cette optique, nous mettons en place la politique suivante pour favoriser de bonnes relations entre employeur et employés :

- Communication ouverte et transparente : nous souhaitons offrir la possibilité d'échanges transparents, constructifs et sans tabou pour nos salariés.
- Respect mutuel : nous attendons de tous les employés qu'ils se traitent mutuellement avec respect et considération. Tout comportement discriminatoire, harcèlement ou intimidation ne sera pas toléré.
- Égalité des chances : nous nous engageons à offrir des chances égales à tous les employés, indépendamment de leur origine, de leur sexe, de leur couleur de peau, de leur religion, de leur âge, de leur handicap ou de tout autre statut protégé par la loi. Les décisions d'emploi, de promotion, de formation et de rémunération sont prises sur la base du mérite, des compétences et de l'ancienneté.
- Reconnaissance et récompenses : afin de valoriser le travail bien fait et la contribution de nos employés, nous souhaitons célébrer les réussites individuelles et collectives (primes, médailles du travail notamment)
- La flexibilité : nous reconnaissons l'importance d'un équilibre sain entre le travail et la vie personnelle. Nous favoriserons la flexibilité lorsque cela est possible, en offrant des

horaires de travail adaptés, du télétravail ou d'autres mesures pour répondre aux besoins individuels des employés.

### **Objectifs :**

- > Assurer une moyenne d'au moins 2 jours de convivialité par an par personne sur la période 2025-2030
- > Maintenir un niveau minimal de satisfaction des salariés à 4/5 en 2026
- > Distribuer des primes à 100% du personnel, chaque année, sur la période 2025-2030
- > Maintenir des augmentations a minima à un point de plus que l'inflation sur 2026

### **Actions :**

- Journées ou soirées de convivialité hors temps de travail et sur temps de travail, payées par l'entreprise) (galettes, anniversaires, repas de Noël, etc.)
- Flexibilité de l'employeur avec des avantages : télétravail, semaine de 4 jours, arrangement à l'amiable etc.
- Entretien professionnel, tous les 2 ans suivant la loi
- Remise de médailles du travail avec prime

### **Résultats :**

| Sous-thèmes                  | Indicateurs  | Unités | 2022    | 2023    | 2024  |
|------------------------------|--|--------|---------|---------|-------|
| <b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b> | Satisfaction des employés                          | /5     | /       | /       | 5     |
| <b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b> | Part de salariés recevant des primes               | %      | 100%    | 100%    | 100%  |
| <b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b> | Valeur totale des primes et avantages par salariés | €      | 1 000 € | 1 000 € | 500 € |
| <b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b> | Taux d'évolution des salaires                      | %      | 4%      | 4%      | 3%    |
| <b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b> | Part de salariés ayant reçu une promotion          | %      | /       | /       | 17%   |

|                              |  |      |      |      |                |
|------------------------------|--|------|------|------|----------------|
| <b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b> | Part de salariés ayant accès à des avantages sociaux | %    | 100% | 100% | 100%           |
| <b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b> | Moyenne des temps de convivialité octroyés           | jour | /    | /    | 2,5 jours/pers |
| <b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b> | Nombre de jours de télétravail par semaine autorisés | Nb   | 2    | 3    | 4              |
| <b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b> | Nombre de salariés en semaine de 4 jours             | Nb   | 2    | 6    | 6              |

## **2) Santé et sécurité**

### **Politique en place :**

TRELEC ainsi que son dirigeant, s'engage pour la santé, la sécurité et le bien-être de ses salariés. Pour ce faire, il est nécessaire d'établir un environnement de travail sûr et sain, où chacun peut exercer ses fonctions sans risque. Il s'agit donc d'établir les lignes directrices et les procédures nécessaires pour atteindre cet objectif.

- Respects des lois en vigueur concernant la santé et la sécurité au travail
- Évaluer les risques et prévention
- Formation et sensibilisation
- Équipements de protection individuelle (EPI)

### **Objectifs :**

- > 1h de formation pour la santé et la sécurité par personne tous les 2 ans dès 2026
- > Maintenir le taux d'accident du travail à 0% entre 2025 et 2030
- > Continuer à faire le suivi des EPI : augmenter le budget dédié aux EPI de 15% entre 2025 et 2030, (44,58 € en 2024)

## **Actions :**

- Analyse des risques avec le DUER : L'entreprise réalise régulièrement des évaluations des risques pour identifier les dangers potentiels sur le lieu de travail. Ces évaluations permettent de mettre en place des mesures préventives appropriées pour éliminer ou réduire les risques identifiés.
- Formation pour la santé et la sécurité : TRELEC veille à ce que tous les employés reçoivent une formation adéquate sur les procédures de sécurité, les équipements de protection individuelle (EPI) et les pratiques sécuritaires liées à leur poste de travail. Nous encouragerons également la sensibilisation à la sécurité en organisant des sessions d'information régulières et en diffusant des informations pertinentes sur les bonnes pratiques.
- Entretien des machines,
- Investissement régulier
- Propreté de l'atelier
- Ergonomie des postes de travail
- Moyens de travail adaptés
- Achat de cabines de protection auditive
- Achats EPI et suivi en place : Lorsque cela est nécessaire, les employés reçoivent des équipements de protection individuelle appropriés avec un regard sur leur bonne utilisation. Un suivi est effectué pour leur entretien et / ou leur remplacement régulier (par exemple les bouchons d'oreille moulés sur mesure).
- Participation et communication : Nous encouragerons la participation active des employés en matière de santé et de sécurité au travail. Nous mettrons en place un système de communication efficace pour que les employés puissent signaler les problèmes de santé et de sécurité, poser des questions et contribuer à l'amélioration continue de nos pratiques.
- Suivi et évaluation : Nous évaluons régulièrement l'efficacité de notre programme de santé et sécurité au travail et nous apporterons les ajustements nécessaires pour

l'améliorer en permanence. Nous tenons également compte des retours d'expérience et des recommandations des salariés pour garantir l'efficacité de nos mesures.

- Formation incendie pour tout le personnel en 2024

### **Résultats :**

| <b>Sous-thèmes</b>          | <b>Indicateurs</b>  | <b>Unités</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>2024</b> |
|-----------------------------|---|---------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>SANTE &amp; SECURITE</b> | Taux d'accident du travail  | %             | 0%          | 0%          | 1%          |
| <b>SANTE &amp; SECURITE</b> | Taux d'accident du travail avec arrêt   | %             | 0%          | 0%          | 0%          |
| <b>SANTE &amp; SECURITE</b> | Nombre de collaborateurs formés aux 1ers secours  | Nb            |             | 1           | 1           |
| <b>SANTE &amp; SECURITE</b> | Nb / part de collaborateurs formés à la santé/sécurité  | %             |             |             | 100%        |
| <b>SANTE &amp; SECURITE</b> | Pourcentage de salariés ayant une mutuelle d'entreprise (pris en charge à 50% par l'entreprise pour les salariés et 100% pour les cadres) | %             | 80%         | 85%         | 100%        |
| <b>SANTE &amp; SECURITE</b> | Nombre de personnes à disposition des salariés pour toutes questions notamment liées à la santé et la sécurité                            | Nb            |             |             | 1           |
| <b>SANTE &amp; SECURITE</b> | Nombre de problèmes de santé liés au travail répertoriés  | Nb            | 0           | 0           | 0           |
| <b>SANTE &amp; SECURITE</b> | Nombre d'heures de formation pour la santé et sécurité par salarié  | Nb            |             |             | 4,5         |

### 3) Développement du capital humain

#### Politique en place :

Disposer d'un personnel bien formé, c'est garantir une efficacité dans le travail et avoir des personnes à jour sur les meilleurs processus de production et mesures de sécurité. TRELEC a depuis toujours pris à bras le corps cette thématique et compte bien continuer sur cette lancée.

#### Objectifs :

- > ½ journée de formation par salarié tous les 2 ans sur la période 2025-2030
- > Continuer le suivi annuel des formations sur la période 2025-2030
- > Maintenir 1 révision de la performance individuelle par an et par salarié sur la période 2025-2030

#### Actions :

- Formations externes
- Transmission du savoir-faire en interne

#### Résultats :

| Sous-thèmes                       | Indicateurs   | Unités | 2022  | 2023 | 2024 |
|-----------------------------------|---|--------|-------|------|------|
| FORMATION & GESTION DES CARRIERES | Total heures de formations  | h      | 176   | 110  | 117  |
| FORMATION & GESTION DES CARRIERES | Moyenne des heures de formation par salarié                               | h      | 35,00 | 18   | 19,5 |
| FORMATION & GESTION DES CARRIERES | Nombre de revue de la performance individuelle par an pour chaque salarié | Nb     | 1     | 2    | 2    |

## **4) Diversité équité et inclusion**

### **Politique en place :**

TRELEC a la volonté de respecter les principes de non-discrimination, d'éthique et d'inclusion sur l'ensemble de notre chaîne de valeur et essaie de donner sa chance à tout le monde, quand cela est possible pour l'entreprise. Chacun doit pouvoir s'insérer et trouver sa place dans la Société grâce au travail notamment. C'est pourquoi nous proposons des sessions de formation pratiques à des personnes en situation de handicap pour favoriser leur insertion dans le monde du travail.

### **Objectifs :**

- > Maintenir l'objectif de parité dans l'entreprise sur la période 2025-2030
- > 1 référent pour l'encadrement des personnes en situation de handicap sur la période 2025-2030
- > Continuer le suivi de la différence de salaire entre hommes et femmes sur la période 2025-2030
- > Proposer un minimum de 1000h de travail pour les CAT et les prisonniers de la prison de Châteaudun et de Caen en 2026

### **Actions :**

- Accueil temporaire de travailleurs handicapés autonomes et encadrés par des référents dans l'atelier pour des opérations ponctuelles simples de montage, stages d'inclusion.
- Sous-traitance avec des prisons
- Sous-traitance sur site avec 2 CAT en 2023 et 2024
- 1 personne formée pour être référente harcèlement et discrimination

## Résultats :

| Sous-thèmes                     | Indicateurs  | Unités | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------------|--|--------|------|------|------|
| <b>DIVERSITÉ,<br/>INCLUSION</b> | Nb de personnes référentes pour l'accueil des personnes en situation de handicap                 | %      |      |      | 1    |
| <b>DIVERSITÉ,<br/>INCLUSION</b> | Nombre de personnes en situation de handicap accueillies   | Nb     |      |      | 2    |
| <b>DIVERSITÉ,<br/>INCLUSION</b> | Pourcentage de seniors dans l'entreprise (>50 ans)   | %      | 75%% | 60%  | 50%  |
| <b>DIVERSITÉ,<br/>INCLUSION</b> | Pourcentage de travailleurs vulnérables ou issus de minorités à des postes de responsabilité     | %      | 0%   | 0%   | 0%   |
| <b>DIVERSITÉ,<br/>INCLUSION</b> | Pourcentage de femmes dans l'entreprise  | %      | 60%  | 57%  | 50%  |
| <b>DIVERSITÉ,<br/>INCLUSION</b> | Part de femmes au top management   | %      | 50%  | 50%  | 50%  |
| <b>DIVERSITÉ,<br/>INCLUSION</b> | Différence de salaire entre F/H (méthode de calcul à déterminer)                                 |        |      |      | 0%   |
| <b>DIVERSITÉ,<br/>INCLUSION</b> | %/Nb de collaborateur·trice·s formé·e·s à la lutte contre la discrimination et/ou le harcèlement | Nb/%   |      |      | 1    |
| <b>DIVERSITÉ,<br/>INCLUSION</b> | Nombre de signalements pour des cas de harcèlement   | Nb     | 0    | 0    | 0    |
| <b>DIVERSITÉ,<br/>INCLUSION</b> | Nombre de signalements pour des cas de discrimination  | Nb     | 0    | 0    | 0    |
| <b>DIVERSITÉ,<br/>INCLUSION</b> | Nb d'heures de travail proposées aux prisonniers de la prison de Caen et Rennes + CAT            | h      |      |      | 2444 |

# V. SOCIÉTAL

Cette partie sera l'occasion d'exposer nos engagements en matière de Droits de l'Homme, d'achats responsables, d'éthique et de questions relatives aux consommateurs.

## **1) Implication sur le territoire**

### **Politique en place :**

Depuis de nombreuses années, nous nous engageons à développer des relations de confiance avec les communautés locales, actrices de notre territoire. Disposer d'un pôle dynamique avec des relations de confiance ne pourra qu'être *in fine*, bénéfique pour TRELEC et c'est en ce sens que nous déployons une politique de collaboration, de partenariat et de soutien avec les acteurs locaux : la mairie, le département ou la région, via notamment la mairie de Châteaudun, la CCI d'Eure et Loir, le pôle Ardan, Pôle Emploi, les pôles de compétences comme la création du pôle Automobile et Aéronautique... TRELEC entend ainsi participer à son échelle à la dynamique du territoire local en s'y impliquant à travers diverses actions.

### **Objectifs :**

- > Soutenir au minimum un événement, un projet ou une action par an dès 2024, puis deux projets par an à partir de 2026.
- > Participer à des jurys de formation entre 2025 et 2030
- > Effectuer 1 journée « Portes Ouvertes » tous les 4 ans dès 2024

### **Actions :**

- Sponsoring d'évènements sportifs (rugby, triathlon)
- Collaboration avec la mission locale pour l'aide à l'insertion professionnelle en proposant des stages à des personnes éloignées depuis longtemps du monde du travail
- Participation au Pôle Ardan pour le développement de futures entreprises

- Relation avec Pôle Emploi pour la reconversion de jeunes
- Participation à des jurys (école et pôle formation pour personnes en situation de handicap)
- Vincent Muzica, dirigeant de TRELEC, a été professeur en licence pendant 1 an à Orléans (risques financiers au niveau de l'entreprise) en 2019
- Participation aux Portes ouvertes, visites d'élus, Duo Day France Travail, Rentrée de l'Industrie...
- 1 participation au Jury Différent et Compétent

### **Résultats :**

| Sous-thèmes                          | Indicateurs  | Unités | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------------------------------|--|--------|------|------|------|
| <b>IMPLICATION SUR LE TERRITOIRE</b> | Nombre d'actions réalisées chaque année pour s'impliquer sur le territoire | Nb     | /    | 13   | 8    |
| <b>IMPLICATION SUR LE TERRITOIRE</b> | Nombre de portes ouvertes de l'entreprise                                  | Nb     | /    | 1    | 0    |

## **2) Sécurité de l'information**

### **Politique en place :**

L'entreprise prend très au sérieux la sécurité de l'information, avec la protection des données clients / fournisseurs, ainsi que ses propres données inhérentes à l'activité. TRELEC a mis en place des systèmes de pare-feu pour répondre aux cyberattaques ainsi que des systèmes de sauvegarde au niveau de l'activité.

### **Objectifs :**

> 0 violation des données / incident de cybersécurité sur la période 2025-2030

> Créer une charte d'utilisation interne de l'IA, intégrant la partie sécurité des données d'ici fin 2025

**Actions :**

- Pare-feu physique type Stormshield
- Sauvegarde des données – Serveur – Cloud d'entreprise
- Gestion des incidents
- Mise en place du RGPD

**Résultats :**

| Sous-thèmes | Indicateurs   | Unités | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------|---|--------|------|------|------|
| ETHIQUE     | Nombre d'incidents pour atteinte à la sécurité de l'information | Nb     | /    | 0    | 0    |
| ETHIQUE     | % de salariés formés à la gestion des système d'information     | %      | /    | 20%  | 30%  |
| ETHIQUE     | % de clients ayant accepté la politique de confidentialité      | %      | 100% | 100% | 100% |

### **3) Droits du travail et achats responsables**

**Politique en place :**

Évidemment, TRELEC s'engage à respecter les droits fondamentaux des travailleurs dans tous ses projets actuels et futurs et sur sa chaîne de valeur, en évitant de se rendre complice de toute forme de travail des enfants, de travail forcé, de discrimination ou d'exploitation.

**Objectifs :**

> Former 100% des acheteurs au achats responsables avant 2026

### **Actions :**

- Rédaction d'une procédure lanceur d'alerte, avec les moyens pour contacter et alerter la personne référente adéquate en cas d'atteinte aux droits fondamentaux sur la chaîne de valeur
- Intégration de critères RSE pour la notation des fournisseurs

### **Résultats :**

| <b>Sous-thèmes</b>  | <b>Indicateurs</b>                                     | <b>Unités</b> | <b>2023</b> | <b>2024</b> |
|---------------------|--|---------------|-------------|-------------|
| <b>FOURNISSEURS</b> | % de fournisseurs concernés par des clauses RSE        | %             | /           | 35%         |
| <b>FORMATION</b>    | % d'acheteurs ayant été formés aux achats responsables | %             | 100%        | 100%        |

## **4) Gestion de la qualité**

### **Politique en place :**

Depuis 2002, TRELEC est engagé dans un processus d'amélioration continue de ses produits et services conformément aux exigences que requiert la bonne gestion de la qualité. Pour ce faire, l'entreprise délivre des informations conformes aux réalités qui concernent les produits vendus. Le catalogue des produits vendus se trouve sur le site internet de TRELEC avec les conditions générales de vente et les dernières actualités.

### **Objectifs :**

- > Indice de satisfaction client de minimum 3,5/5 sur 2 trimestres glissants à partir du 2ème trimestre 2025

### **Actions :**

- Continuer la politique d'amélioration continue de l'entreprise concernant la gestion de la qualité conformément à l'ISO 9001 : 2015
- Suivre les indicateurs du système qualité
- Préparer les audits de surveillance LRQA
- Étude de la satisfaction clients
- Signature obligatoire des CGV (conditions générales de vente) par les clients avant toute commande

### **Résultats :**

| Sous-thèmes           | Indicateurs                   | Unités | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------|-------------------------------|--------|------|------|------|
| GESTION DE LA QUALITÉ | Indice de satisfaction client | /5     | 4    | 4    | 4    |

## **5) Gérer le risque de corruption**

### **Politique en place :**

TRELEC s'engage à respecter toutes les normes d'éthique dans toutes ses opérations commerciales et à lutter contre la corruption sous toutes ses formes. Nous adoptons une politique de tolérance zéro envers la corruption, aussi bien au sein de notre entreprise qu'avec nos partenaires commerciaux. Aucun acte de corruption ne sera toléré, et des mesures disciplinaires seront prises contre tout employé ou partenaire d'affaires qui enfreint cette politique.

Identifier les risques et les transactions sensibles (très limités dans une TPE) et rappeler la loi.  
Rédaction de 2 procédures propres à l'entreprise.

## **Objectifs :**

- > 0 alerte pour cas de corruption entre 2025 et 2030
- > Former 1 personne de plus sur l'anti-corruption avant 2026
- > Créer une charte Éthique avant 2026

## **Actions :**

- Rédaction de la Procédure lanceur d'alerte pour juguler les risques de corruption
- Rédaction de la Procédure transactions sensibles qui définit la procédure d'approbation des transactions sensibles qui s'applique à tous les salariés de l'entreprise.
- Plafond de 5% de sécurité sociale (PSS)
- 1 personne formée au sujet de la corruption

## **Résultats :**

| Sous-thèmes    | Indicateurs                             | Unités | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------|---|--------|------|------|------|
| <b>ETHIQUE</b> | Nombre d'incidents pour corruption      | Nb     | /    | 0    | 0    |
| <b>ETHIQUE</b> | Nombre de signalements liés à l'éthique | Nb     | /    | 0    | 0    |

Ce rapport RSE est à disposition de nos parties prenantes et de toute personne souhaitant la parcourir pour en apprendre davantage sur les engagements RSE de TRELEC. Pour toute question relative aux éléments présents dans ce rapport ou relative à la démarche RSE de TRELEC SAS, veuillez contacter le dirigeant Vincent Muzica.

Elle se trouve en libre accès sur notre site internet : <https://www.trelec.fr/qualite--rse/16-trelec--la-qualite-notre-priorite.html>

Ce rapport a vocation à être mis à jour annuellement.

Signature de la Direction