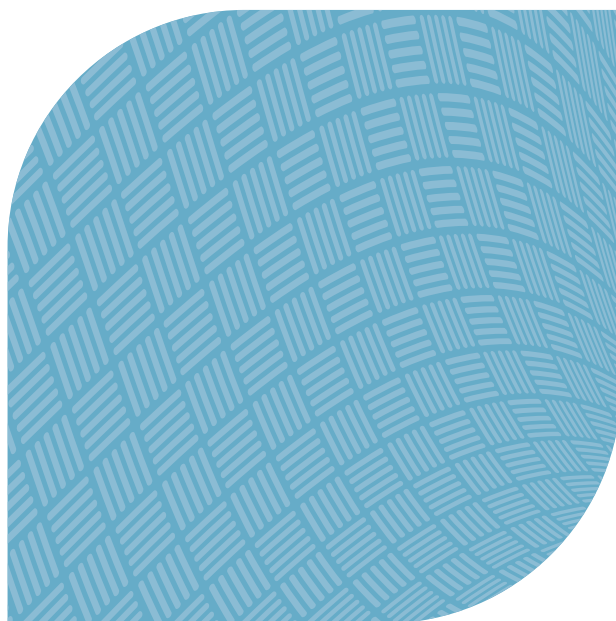


# Déclaration de Performance **Extra-Financière**

**2024**



VOTRE **ETI**  
DE *je* RÉFÉRENCE



## Sommaire

Édito croisé François Teste du Bailler et Hervé Parienté .....	4	La stratégie RSE du Groupe GCC .....	14
La parole aux membres du Comité Exécutif .....	6	Solutions durables .....	19
Implantations et Histoire .....	8	Social .....	35
Profil et chiffres clés .....	9	Environnement .....	53
Une année en images .....	10	Excellence, Éthique et Gouvernance .....	67
Modèle d'affaires .....	12	Certifications du Groupe GCC .....	74
		Indicateurs extra-financiers .....	75

## Avant-propos

La présente Déclaration de Performance Extra-Financière comprend les principaux éléments constitutifs prévus aux articles R 225-105 et L. 225-102-1 du Code de Commerce et prend en compte le périmètre de couverture suivant :

**L'ensemble du Groupe (France et Suisse) comprenant les 3 pôles : Construction, Énergie et Promotion Immobilière** dont les implantations se trouvent en page 8.

Le **pôle Construction** réalise pour les besoins de ses clients toutes les activités de construction : la conception-réalisation, la construction, la rénovation/réhabilitation, la restructuration, l'entretien et la maintenance..., sur l'ensemble des secteurs : bâtiments, ouvrages, équipements publics, tertiaire, habitat, industrie, santé, hôtellerie, centres commerciaux.

Il s'appuie sur ses 26 entités réparties sur l'ensemble du territoire français et en Suisse.

Au travers de 22 entités, le **pôle Énergie** est spécialisé dans le génie climatique & thermique et le génie électrique mais aussi dans l'automatisation, la ventilation, la CVC/GTB et le photovoltaïque pour les infrastructures de transport, le Data management, l'industrie, le tertiaire, la santé mais également en entretien-maintenance.

Le **pôle Promotion Immobilière** conçoit, construit et commercialise des projets immobiliers (résidentiels) en France en s'appuyant sur 4 entités.

### Variation de périmètre

Au cours de l'exercice, trois nouvelles entités ont été intégrées au Pôle Énergie. Seuls les indicateurs sociaux figurent dans le présent document.

### La période du reporting

La période de reporting commence le 1<sup>er</sup> octobre et se termine le 30 septembre de chaque année.

### Source des données

Un référentiel des indicateurs RSE est en place.

### Contrôles et vérifications internes

Des contrôles sont réalisés par les entités et/ou les lignes de services.

Les indicateurs sont consolidés par la Direction de la RSE.

La présente Déclaration de Performance Extra-Financière fait l'objet d'un audit par un vérificateur des informations extra-financières, la société PKF Arsilon.

## La Raison d'Être du Groupe GCC



Bâtir ensemble  
des solutions  
sobres et durables,  
Permettre à chacun  
de se réaliser  
et d'entreprendre,  
Pour contribuer  
à un avenir pérenne.

L'ETI DE RÉFÉRENCE

**Notre Raison d'Être est la clé de voûte de notre projet d'entreprise. Elle s'enracine dans notre culture d'entreprise et nourrit notre stratégie. Notre modèle singulier en découle : notre ambition, nos principes d'organisation, notre code de conduite, nos quatre piliers stratégiques et notre engagement RSE.**

Construire demeure le cœur de notre activité, dans laquelle nous sommes force de propositions que nous voulons « **sobres et durables** ». Et c'est « **ensemble** », collectivement que nous y travaillons, entre collaborateurs, entre entités, avec nos partenaires.

Notre identité comme notre histoire sont marquées par une dimension humaine forte, avec des femmes et des hommes qui aiment leur métier, et ont une appétence pour l'entrepreneuriat. Nous donnons la possibilité à **chacun** de réaliser ses aspirations professionnelles.

Nous contribuons à la durabilité environnementale et aux avancées sociétales et apportons notre pierre à l'édifice d'un « **avenir pérenne** ».

## QUEL BILAN TIREZ-VOUS DE L'ANNÉE 2024 POUR LE GROUPE GCC ?

**FTdB** 2024 a été une année charnière pour le déploiement de notre démarche RSE associée à celle de notre Ambition GCC 3D. Avec ses 23 objectifs concrets, (complétés d'un 24<sup>e</sup> en Data/IAG) à atteindre d'ici 2030, ce projet vise à créer plus de valeurs, financières et extra-financières.

Sur le plan financier, nous avons dépassé nos prévisions : notre chiffre d'affaires s'élève à 1,2 milliard d'euros, avec un Ebitda très robuste et un haut niveau de trésorerie à 359 M€. Ces résultats confirment la performance de notre modèle : entrepreneurial, décentralisé et basé sur l'humain !

Sur le volet extra-financier, nous avons également surperformé en 2024 : plus de la moitié de nos objectifs 2030 ont déjà progressé voire sont déjà atteints. Cela montre le caractère concret de nos engagements et la volonté de répondre aux attentes croissantes de nos clients, de nos collaborateurs et de la Société. C'est ce que j'ai appelé de mes vœux : Contribuer !

## POUVEZ-VOUS NOUS DONNER UN EXEMPLE CONCRET D'AVANCÉE MAJEURE ?

**FTdB** Je pense notamment à l'intégration de Smart Energy Concept et à la création d'Aurasol dans le Groupe. Ces deux entités permettent d'offrir à nos clients des solutions en énergies renouvelables, en contribuant à réduire leur empreinte carbone. Il s'agit d'une avancée stratégique alignée avec nos ambitions.

## QUELLES ONT ÉTÉ LES GRANDES RÉALISATIONS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE CETTE ANNÉE ?

**HP** L'année 2024 a été marquée par plusieurs initiatives structurantes. La réduction des émissions de gaz à effet de serre est un bon exemple : nous avons dépassé nos objectifs, avec une baisse de 18 % par rapport à 2023.

Nous ne nous arrêtons pas là. Notre politique Achats Responsables, déployée cette année, vise à embarquer nos fournisseurs et partenaires dans cette dynamique, pour une transition durable partagée.

## François Teste du Bailler, Président du Directoire



Un autre axe fort est l'économie circulaire. Notre plateforme RéUtil, dédiée au réemploi des matériaux, a été améliorée en 2024 et ouverte à d'autres acteurs du secteur. C'est une démarche qui illustre parfaitement l'esprit collaboratif du Groupe et notre volonté de massifier le réemploi en France.

## QU'EN EST-IL DES ENGAGEMENTS SOCIAUX DU GROUPE ?

**HP** Là aussi, 2024 a été une année de structuration. Nous avons nommé un Directeur Diversité et lancé une feuille de route autour de cinq axes : le genre, l'âge, l'origine, le handicap et la discrimination physique. Ces thématiques sont cruciales pour renforcer la cohésion au sein du Groupe.

Par ailleurs, nous poursuivons nos actions en faveur de l'insertion professionnelle. Nos chantiers ont permis d'intégrer des personnes éloignées de l'emploi grâce à des parcours spécifiques, une initiative dont nous sommes particulièrement fiers.

## Hervé Parienté, Secrétaire Général, Directeur RSE



## LA SÉCURITÉ EST UN ENJEU CLÉ POUR LE GROUPE. OÙ EN SOMMES-NOUS AUJOURD'HUI ?

**FTdB** Les enjeux de Prévention restent une priorité absolue et non négociable. Si notre taux de fréquence se maintient à 8,8, nous savons que c'est encore perfectible. Nous redoublons d'efforts sur le terrain, notamment sur la perception des risques et les actions pour les supprimer.

## ET CONCERNANT LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?

**FTdB** À l'instar de la Prévention, le bien-être au travail figure dans nos objectifs prioritaires (Ambition GCC 3D). Nous avons donc interrogé tous nos collaborateurs sur leur satisfaction et leur engagement. Les résultats sont très encourageants, avec un taux de recommandation de près de 80 %. Cela montre que nous progressons dans notre volonté d'offrir un environnement de travail épanouissant, que chacun puisse « Se réaliser et Entreprendre », la Raison d'Être de GCC.

## QUELLES SONT LES PRIORITÉS DU GROUPE EN MATIÈRE DE RSE POUR LES MOIS À VENIR ?

**HP** Notre ambition est claire : fédérer toutes nos parties prenantes autour du développement durable pour construire un avenir aligné avec nos valeurs et les enjeux de demain. En pratique, cela passe par plusieurs axes :

### ● La Formation

Nous lançons un programme dédié à la RSE, destiné à 600 collaborateurs, d'ici fin 2025.

### ● L'Innovation

Nous allons intensifier nos efforts pour tester de nouveaux matériaux et procédés de construction sobres en carbone.

### ● Les Outils

Une calculatrice carbone sera déployée pour aider nos équipes opérationnelles à proposer des solutions plus durables à nos clients.

Nous devons par ailleurs nous préparer à la directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) qui imposera un reporting de durabilité exigeant dès 2026. C'est un challenge que nous abordons avec détermination.

## UN MOT POUR CONCLURE ?

**HP** N'oublions jamais que chaque action, si modeste soit-elle, contribue à faire la différence. Ensemble, nous construisons un futur durable, responsable et à la hauteur des défis.

**FTdB** Nos fondations pour bâtir l'avenir sont solides : une stratégie claire, concrète, partagée, avec des résultats probants et des collaborateurs particulièrement engagés. Poursuivons cette route ensemble avec ambition, confiance et détermination.





# La parole aux membres du Comité Exécutif

**Yaël BENHAMOU**  
Directeur Administratif  
et Financier Groupe



Nous avons franchi un nouveau cap en alignant notre stratégie financière avec nos engagements en matière de durabilité. Parmi les initiatives phares, le déploiement de prêts à impact illustre notre volonté de lier performance financière et responsabilité sociétale. Ces financements innovants, dont les conditions sont ajustées en fonction de nos progrès RSE, renforcent notre ambition d'un développement plus durable.

Nous avons le privilège d'être accompagnés par des banques et partenaires financiers qui partagent nos valeurs et notre vision pour un avenir plus respectueux de l'environnement et des générations futures. En collaborant avec ces acteurs engagés, nous contribuons à une finance responsable, moteur de transformation pour le secteur du BTP.



**Jean-François DELGADO**  
Directeur Général  
Pôle Énergie



Nous avons déployé de nouvelles activités de production d'énergies renouvelables avec le rachat de Smart Energy Concept et la création d'AURASOL. Nous innovons dans nos entités : en poussant le recyclage de ventilateurs plutôt que leur remplacement chez Yvroud, en étudiant de nouvelles machines de production de froid qui utilisent des liquides frigorigènes faiblement émissifs en gaz à effet de serre, en incitant nos clients à retraiter leur eau potable grâce à SOGEWATER. Toutes ces solutions sobres et durables sont appelées à se développer et à prendre une part importante de nos futures activités chez les clients.

Côté collaborateurs, nous avons intensifié nos efforts de formation tant en production qu'en encadrement et maîtrise. Le lancement de deux projets Trenplin est la concrétisation de cette belle dynamique portée par des collaborateurs engagés.



**Christian BREZET**  
Directeur Général  
Pôle Promotion Immobilière



2024, c'est pour EDELIS l'année d'un pivotement qui se concrétise : l'opération en pierre massive de 147 lots Alma Petra (Lyon 7) sort de terre, avec un bilan carbone très performant, son pendant sur Versailles a été gagné en concours au pied de la future ligne 15, et nous avons remporté la réhabilitation des 240 lots du village olympique de Grenoble de 1968 en restructuration et rénovation.

La transformation est lancée afin de s'adapter à un marché en pleine mutation, en tirant avantage des nombreux savoir-faire techniques du Groupe.



**Éric DELINEAU**  
Directeur Général Adjoint  
Pôle Construction Île-de-France



GCC est, et a toujours été, une société basée sur son capital humain et non sur des structures ou des process. Sa véritable richesse se trouve donc dans les hommes et les femmes qui, chaque jour, œuvrent à la performance et à la pérennité du groupe. Leur bien-être est alors essentiel, pour leur épanouissement personnel d'une part mais également pour la performance globale de l'entreprise car un environnement de travail sain, positif et sécurisé favorise la créativité, la motivation et l'engagement qui sont des éléments clés pour atteindre nos objectifs communs.

Je suis convaincu qu'en prenant soin du bien-être de chacun, nous renforcerons notre capacité à innover et à relever les défis ensemble. C'est pourquoi je considère la Qualité de Vie au Travail comme l'action essentielle de notre projet « Ambition GCC 3D ». Elle constitue à mes yeux les fondations qui permettront aux autres actions de se construire et de se développer.



**Patrick DUBOURG**  
Directeur Général Adjoint  
Pôle Construction France-Ouest



Comment assurer la diffusion des initiatives vertueuses en matière d'environnement et de RSE ? Comment faire pour que la solution sobre et durable déjà mise en œuvre à Paris puisse profiter à Bordeaux, Marseille ou Lyon ? Autant de questions auxquelles il fallait répondre pour être en mesure de diffuser les innovations, capitaliser sur les projets au sein d'un groupe divers et multiforme comme GCC.

Très vite, l'établissement d'un « catalogue » s'est imposé comme une première réponse possible.

Après un tour de France qui a permis d'identifier les initiatives intéressantes et surtout duplicables, 26 fiches sont aujourd'hui disponibles et désormais une application numérique y donne accès très aisément depuis un smartphone.

Ce catalogue, à disposition de l'ensemble des collaborateurs du Groupe, va nous aider - non seulement à renforcer nos connaissances - mais aussi à être source de propositions, de solutions vertueuses au profit de nos clients et parties prenantes.



**Philippe LESSAULT**  
Directeur Général Adjoint  
Pôle Construction Sud-Est/Suisse



L'année 2024 a été riche en matière d'initiatives pour promouvoir des solutions sobres et durables et renforcer notre impact positif sur la société et l'environnement.

Je retiens notamment la confection de bétons combinant du liant bas carbone avec des granulats recyclés, l'ouverture d'un centre de tri forain pour encourager les habitants d'une résidence à trier leurs encombrants, les multiples réemplois de matériaux, l'intégration de plusieurs dizaines de sondes géothermiques pour assurer l'essentiel des besoins énergétiques d'un bâtiment, la mise en œuvre de murs porteurs en terre crue dans un bâtiment administratif de deux étages, les divers dispositifs favorisant la biodiversité sur les chantiers, l'élaboration de notre nouvelle politique Achats Responsables pour favoriser les partenaires locaux, leur assurer des relations équilibrées et les associer à notre stratégie sociétale.

Ces nombreux exemples concrets illustrent l'appropriation active par nos équipes de notre stratégie RSE, contribuant ainsi à un avenir pérenne.



**Éric SPIELMANN**  
Directeur Groupe des Ressources Humaines,  
de la Communication et de la Diversité



Les collaborateurs et la Direction ont été mobilisés en cette année 2024 tant par nos objectifs financiers qu'extra-financiers. Nous avons tous compris que la création de valeur financière ne va pas sans la création de valeur extra-financière, si nous voulons contribuer à un avenir pérenne.

En ligne avec nos 12 engagements et notre Ambition GCC3D, à mes côtés les équipes Ressources Humaines et Communication ont largement contribué à cette réussite :

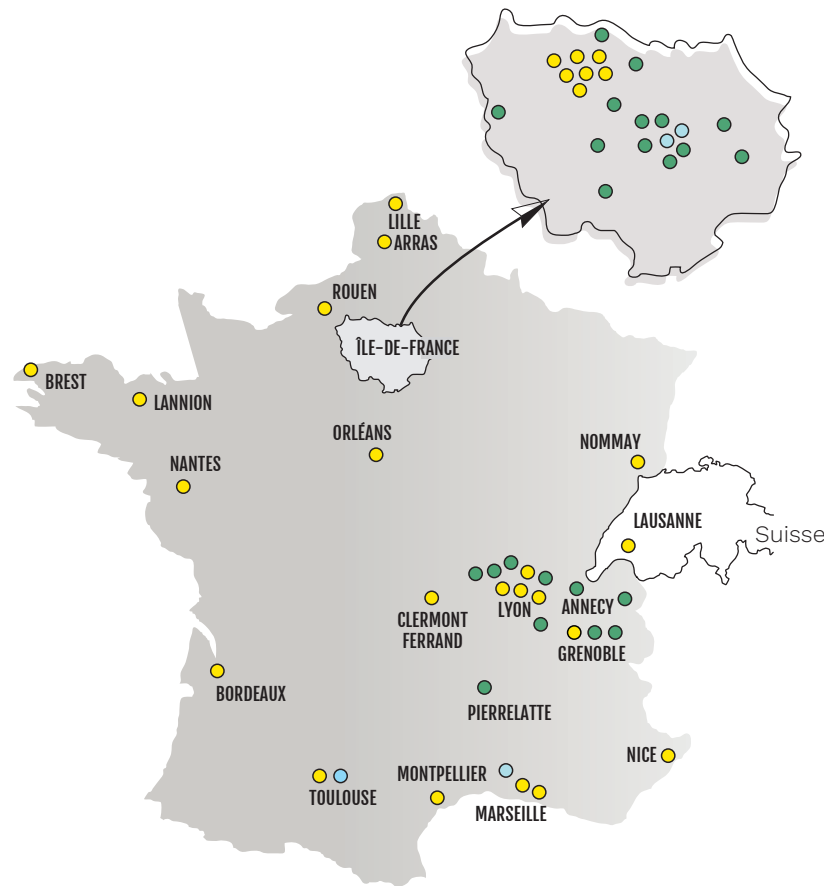
- En mettant en place des accords d'intéressement et de participation dynamiques ;
- En mobilisant 69 % de nos collaborateurs pour leur versement au Plan d'Épargne Groupe ;
- En dépassant notre objectif de nombre d'heures moyen de formation par collaborateur : 16H en 2024 ;
- En renforçant l'offre de notre Institut de Formation GCC avec plus de 2 000 stagiaires sur l'année ;
- En permettant à chacun de se réaliser et d'entreprendre, cinq nouveaux entrepreneurs dans le programme « Trenplin » ;
- En proposant aux clients des sensibilisations, des réflexions autour de la crise écologique, en débattant notamment avec Jean Jouzel et Nicolas Vannier aux journées « Urbaniseur ».

Par ailleurs, à la demande de François Teste du Bailleur, signataire de la Charte Diversité, nous avons initié un Comité Diversité avec des actions concrètes autour de la mixité et de l'accueil des personnes en situation de handicap, via Chandicap'.





## Nos implantations



### PÔLE CONSTRUCTION

#### ÎLE-DE-FRANCE

GCC IDF1  
GCC IDF2  
GCC ÉQUIPEMENTS PUBLICS IDF  
GCC HABITAT IDF  
GCC INDUSTRIE IDF  
GCC RÉHABITAT IDF

#### FRANCE OUEST

CONSTRUCTIONS LE COUILLARD  
GCC AQUITAINE  
GCC CENTRE VAL DE LOIRE  
GCC FINISTÈRE  
GCC INDUSTRIE HAUTS-DE-FRANCE  
GCC OCCITANIE  
GCC PAYS DE LA LOIRE  
GCC REHA HAUTS-DE-FRANCE  
GCC TRAVAUX NEUFS HDF

#### SUD-EST / SUISSE

ADV CONSTRUCTIONS  
CUYNAT CONSTRUCTION  
GCC AGENCE RHÔNE-ALPES  
GCC AURECA!  
GCC AUVERGNE  
GCC CÔTE D'AZUR  
GCC IMMOBILIER AURA  
GCC INDUSTRIE EST  
GCC OUVRAGES PUBLICS R-A  
GCC PROVENCE  
GCC RÉHA MÉDITERRANÉE

### PÔLE ÉNERGIE

APILOG AUTOMATION  
AURASOL  
BTB AUDIOVISUEL  
BTB CONCEPT & AMÉNAGEMENT  
BTB DATA & DÉFENSE  
BTB GRANDS COMPTES  
BTB INDUSTRIE  
BTB PROJETS TERTIAIRES  
BTB PROXIMITÉ  
BTB SANTÉ, BANQUE, ASSURANCE  
FPEL  
GEO  
IESA  
NETWORK SERVICES / REALISS / SP2E  
SIETRA PROVENCE  
SMART ENERGY CONCEPT  
SOGEQIP AIR CONTROL  
SOGEQIP INDUSTRIES & SOLUTIONS  
TEMPEOL  
YVROUD

### PÔLE PROMOTION IMMOBILIÈRE

EDELIS ÎLE-DE-FRANCE  
EDELIS CONSULTATIONS & INNOVATIONS  
EDELIS SUD-EST  
EDELIS SUD-OUEST

## Notre histoire

Création puis développement du département travaux de l'Entreprise Industrielle (EI).

1906

Création de la filiale EI GCC (Génie Civil et Construction).

1996

Reprise par les cadres dirigeants et les salariés. Claude Gaillard en devient le Président Directeur Général.

2000

Création du Pôle Énergie (basé sur les croissances externes initiées en 2002).

2012

L'aventure entrepreneuriale continue et le mode de gouvernance évolue. Jacques Marcel devient Président du Directoire et Claude Gaillard, Président du Conseil de Surveillance.

2015

Création du Pôle Promotion Immobilière suite au rapprochement avec EDELIS.

2017

GCC atteint le milliard d'euros de chiffre d'affaires.

2018

Le Groupe fête ses 20 ans d'indépendance.

2020

François Teste du Bailler nommé Président du Directoire.

Jacques Marcel, Président du Conseil de Surveillance

Plus de 150 actionnaires

2023

## Profil

Groupe indépendant depuis près de 25 ans, GCC intervient sur l'ensemble de la chaîne de l'acte de construire et pour tous types de marchés et d'ouvrages.

Fort de 52 entités opérationnelles sur l'ensemble du territoire et en Suisse, le Groupe est présent sur 3 pôles : la Construction, l'Énergie et la Promotion Immobilière.

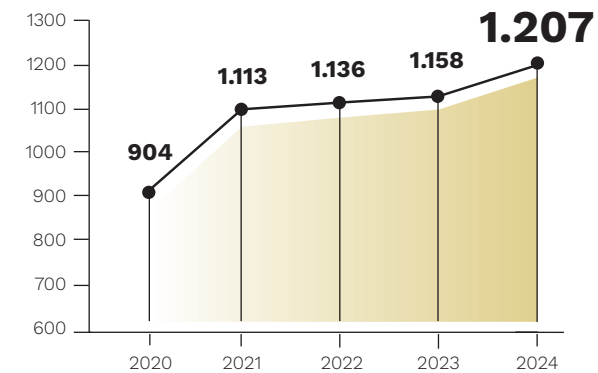
Engagé pour une société pérenne, GCC privilégie la dimension humaine grâce à des

collaborateurs autonomes et responsables, à une grande proximité territoriale et démontre une forte capacité d'innovation.

La parfaite maîtrise de ses savoir-faire et de son expertise technique en fait le partenaire privilégié de ses clients et une entreprise soucieuse de l'épanouissement de ses collaborateurs.

ETI indépendante, GCC a l'ambition d'être l'ETI de préférence pour ses clients, ses collaborateurs et ses partenaires.

### CHIFFRES D'AFFAIRES EN M€



### CARNET DE COMMANDES

**1.503 M€**

au 31/12/2024 (soit plus de 15 mois d'activité)

### EBITDA

**47,2 M€**

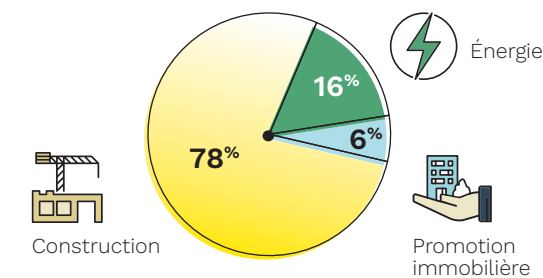
+3,9 % du CA  
(au 30/09/2024)

### TRÉSORERIE BRUTE

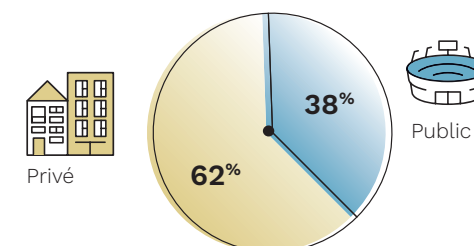
**359 M€**

(au 30/09/2024)

### VENTILATION CHIFFRE D'AFFAIRES PAR PÔLE



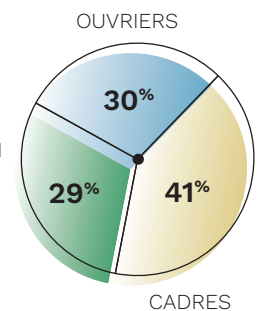
### RÉPARTITION PUBLIC / PRIVÉ



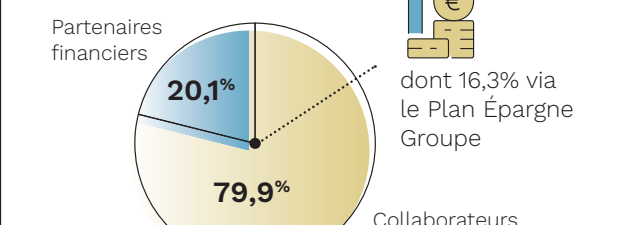
### EFFECTIFS GROUPE

**3 049 collaborateurs**

157 APPRENTIS ET CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION



### % DU CAPITAL DÉTENU PAR LES COLLABORATEURS





# Une année en images

## Grand Prix Habitat & Logement

- **Projet** : Sky & Garden à Asnières-sur-Seine (92)
- **Entité** : GCC Habitat IDF



## Trophées de l'Innovation GCC 2024



## Trophée de la Réhabilitation

- **Projet** : La résidence Sakharov primée aux Trophées du Bâtiment et de l'Immobilier
- **Entité** : GCC Aureca!



## Prix de l'engagement bas carbone

- **Projet** : Breizh, siège social de GRDF (St-Denis 93)
- **Entité** : GCC IDF2
- 35 000 m<sup>2</sup> de bois CLT



GCC rejoint la Communauté du Coq Vert lancée par la BPI, l'ADEME et le Ministère de la Transition Écologique



## Acquisition de l'entreprise IESA Automation

experte dans le contrôle de process industriels et la transformation digitale

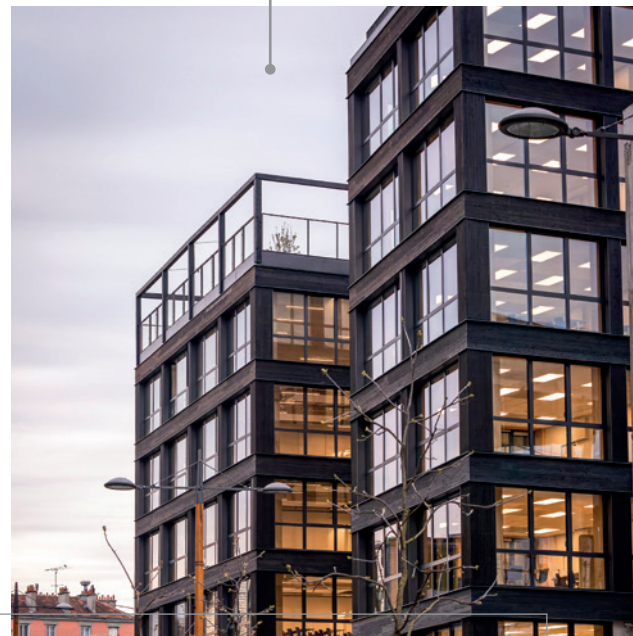
- **Projet** : Alma Petra (Lyon 7)
- **Entité** : EDELIS
- Façade en pierre massive



GCC signataire de la Charte RFAR

**Charte**  
RELATIONS FOURNISSEURS ET ACHATS RESPONSABLES

Nov    Déc    Janv    Fév    Mars    Avril    Mai    Juin    Juillet    Août    Sept    Oct    Nov    Dec



## Grand Prix SIMI 2023 « Immeuble de bureaux neufs - de 10 000 m<sup>2</sup> »

- **Projet** : WoodE à Pantin (93)
- **Entité** : GCC IDF1
- Mixte bois-béton

GCC signataire  
**CHARTRE DE LA DIVERSITÉ**  
SIGNATAIRE



**MODULATIO**  
mieux avec moins

GCC s'associe à Modulatio' pour créer la dalle du futur



## Inauguration du CREPS IDF

- **Projet** : CREPS, site inscrit Monument Historique à Chatenay-Malabry (92)
- 180 m<sup>2</sup> de panneaux photovoltaïques
- **Entité** : GCC Équipements Publics IDF



## Grand Prix SIMI 2024 « Immeuble de bureaux »

- **Projet** : l'Atelier (Covivio), Paris (75)
- **Entité** : GCC IDF1



# Modèle d'affaires

## Les forces

### Clients

- Proximité
- Écoute, Réactivité
- Circuits courts de décision
- 62 % Privé - 38 % Public
- Tous secteurs

### Collaborateurs

- 3 049 collaborateurs
- 82 % Hommes - 18 % Femmes
- Diversité générationnelle

### Capital financier

- 1 207 M€ de chiffre d'affaires
- 359 M€ de trésorerie brute
- 47,2 M€ Ebitda
- 1 503 M€ de carnet de commandes
- 32,5 M€ de résultat d'exploitation

### Environnement

- Matières 1<sup>res</sup> & Énergie
- Développement d'innovations pour réduire les Gaz à Effet de Serre
- Stratégie Climat & Trajectoire Carbone
- Économie Circulaire
- Plans de sobriété

### Innovation

- Digitalisation des métiers / IA
- Applications / Solutions métiers
- Partenariats

### Capital sociétal

- Politique Achats Responsables

## La valeur créée

### Clients

- 85,6 %, le taux de satisfaction Clients en phase travaux
- 77,5 %, le taux de satisfaction clients en phase commerce
- 53 %, le taux de recommandation Edelis par les clients

### Collaborateurs

- 467 embauches
- 8,8 le taux de fréquence en matière de sécurité
- 16,0 le nombre d'heures de formation moyen/collaborateur
- 21,1 % de femmes dans le Cercle des Dirigeants
- 157 jeunes en apprentissage
- 26,4 % du CA issus du programme « Trenplin »

### Performance Financière

- 69 % des salariés ont adhéré à l'opération Pep's 2024
- 79,9 %, la part du capital détenu par les collaborateurs
- + de 10 M€ versés en participation / intéressement

### Environnement

- 18 % de baisse de gaz à effet de serre
- 46,4 % du CA en rénovation / réhabilitation

### Sociétal

- 15,3 M€ impôts, taxes versées
- 87 contrats-cadres signés



## ODD





# La stratégie RSE du Groupe GCC

La politique RSE, conçue en lien avec la stratégie et les objectifs du Groupe, s'intègre de manière transverse à l'ensemble du Groupe.

## LES DOMAINES DE LA POLITIQUE RSE

La politique RSE s'articule autour de 4 domaines :

SOLUTIONS DURABLES	SOCIAL	ENVIRONNEMENT	EXCELLENCE, ÉTHIQUE ET GOUVERNANCE
Proposer à nos <b>CLIENTS</b> des solutions sobres et durables co-construites localement	Préserver la <b>SÉCURITÉ</b> de tous et réunir les conditions de travail pour que chacun puisse entreprendre	Contribuer à une <b>PLANÈTE</b> plus durable	Assurer la <b>PÉRENNITÉ</b> et une <b>VALORISATION DURABLE</b> de l'entreprise
CLIENTS	COLLABORATEURS	PLANÈTE	AUTRES PARTIES PRENANTES

## L'ORGANISATION RSE

### La Direction RSE Groupe

La **Direction RSE Groupe** assure la définition de la politique RSE et joue un rôle d'animation et de coordination entre les différentes directions et entités du Groupe. Elle veille à la réalisation des objectifs préalablement définis. Elle assure également le bon niveau d'interface entre le Groupe et les parties prenantes externes, afin de satisfaire les exigences croissantes de ces dernières.

Les lignes de services ainsi que les directions opérationnelles (directions de pôles, entrepreneurs...) contribuent pleinement à la politique RSE de GCC.

### Le Comité Exécutif

Le **Comité Exécutif** est entièrement impliqué et mobilisé. Portés par le Secrétaire Général, Directeur RSE du Groupe, membre du Comité Exécutif, les sujets RSE sont présentés, examinés et suivis au cours des différentes séances.

Par ailleurs, chaque année, une réunion de restitution de l'Organisme vérificateur, en charge de l'audit de la Déclaration de Performance Extra-Financière du Groupe, est organisée afin que soient présentés les travaux menés (constats, points forts, axes d'amélioration...).

## UNE POLITIQUE RSE RECONNUE

### Certifications

Le Groupe GCC a obtenu de nombreuses certifications et possède diverses qualifications dont le détail se trouve en page 74.

GCC a renouvelé ses certifications : ISO 9001, ISO 14001 et ISO 45001.



### Label Ecovadis

En 2024, le Groupe GCC maintient le niveau « Gold » du label et se situe parmi les plus performants en matière de RSE dans son domaine d'activité et dans sa catégorie.



## DES ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX

### Le Groupe GCC est signataire du 1PacteClimat



Initiative portée par le Medef et ses partenaires l'AFEP, le C3D, Entreprises et Progrès, EPE et le Pacte Mondial France, 1PacteClimat vise à valoriser les innovations, solutions, technologies, produits et services bas carbone des entreprises implantées en France pour réussir la transition vers une économie bas carbone. Il encourage les échanges et réflexions entre parties prenantes : entreprises, réseaux partenaires, réseaux d'experts, ONG, etc.

### GCC est membre de l'association pour le développement du Bâtiment Bas Carbone, BBCA, qui a pour objectifs de développer la connaissance sur le bâtiment bas carbone et d'inciter à construire bas carbone.



### GCC, membre du C3D

Organisation, regroupant plus de 300 Directeurs du Développement Durable, qui favorise le partage de bonnes pratiques et d'outils pour avancer plus rapidement sur les thématiques RSE.



### GCC a rejoint la communauté du Coq Vert en 2024

Lancée par BPI France, l'ADEME et le Ministère de la Transition Écologique, la communauté du Coq Vert regroupe plus de 2 300 entrepreneurs engagés pour le climat. Un réseau qui contribue au partage d'expertises et à l'émulation collective.



### Partenariat avec Reforest'Action

Entreprise française, certifiée B-Corp, Reforest'Action agit pour la préservation et la restauration des écosystèmes forestiers en France notamment. Depuis plusieurs années, la filiale EDELIS a noué un partenariat avec Reforest'Action pour agir sur la restauration d'écosystèmes forestiers sur le territoire français, en plantant un arbre par pièce des biens vendus.

Ce sont près de 7 600 arbres qui ont été plantés depuis 2021, ils symbolisent l'engagement continu d'EDELIS de contribuer à réduire son impact environnemental.





## LES ENJEUX ET RISQUES EXTRA-FINANCIERS

GCC a réalisé en 2023 une analyse de matérialité lui permettant d'identifier et de hiérarchiser les principaux enjeux RSE auxquels le Groupe est confronté, les actions prioritaires à mener et celles à renforcer avec ses parties prenantes.

### La matrice de matérialité des enjeux RSE

L'analyse de matérialité permet de confronter les ambitions internes en matière de RSE avec les attentes des parties prenantes externes et l'écart de perception.

Cette analyse s'appuie sur :

- Des entretiens réalisés avec différents membres de la Direction Générale ainsi que des parties prenantes externes ;

- Une analyse documentaire ;
- La consultation d'un panel de plus de 400 personnes (parties prenantes internes et externes) à l'aide d'un questionnaire ;
- D'un benchmark d'ETI concurrentes.

La matrice de matérialité est structurée autour de 5 grands axes : Offres et Services Responsables, Social, Environnement, Sociétal, Éthique & Gouvernance.

Au total **12 enjeux prioritaires** ont été identifiés.

Au cours du 2<sup>e</sup> semestre 2024, et dans le cadre de la directive européenne, Corporate Sustainability Reporting Directive, un travail sur une analyse de double matérialité a été entamé. Cette nouvelle matrice et ses résultats seront présentés lors du prochain exercice.

## LES PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS

LES 12 ENJEUX PRIORITAIRES SONT LES SUIVANTS :

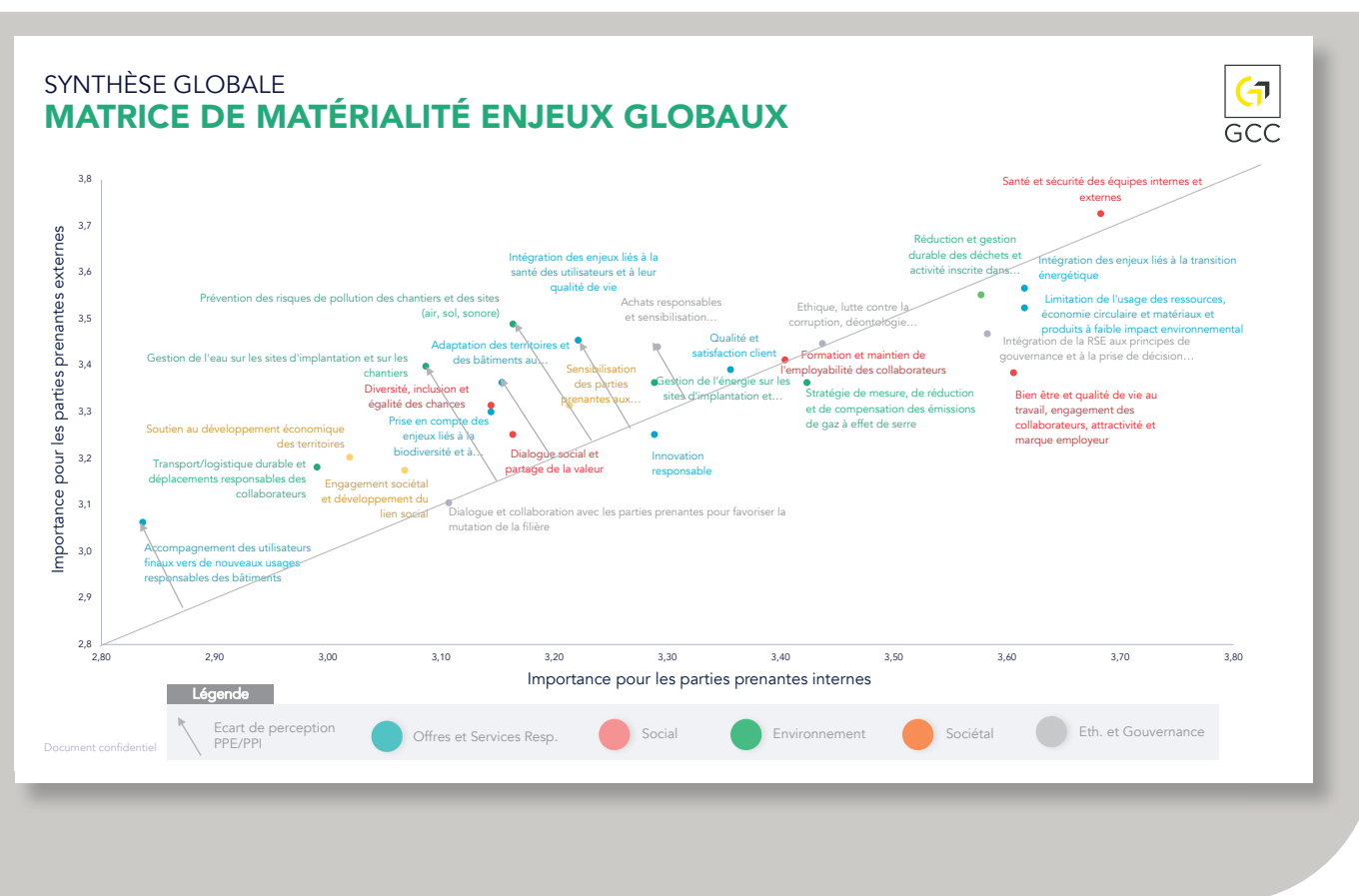
SOLUTIONS DURABLES	SOCIAL	ENVIRONNEMENT	EXCELLENCE, ÉTHIQUE ET GOUVERNANCE
Proposer des solutions sobres et durables co-construites localement	Offrir à tous les collaborateurs des conditions de travail sécurisées en préservant leur santé et bien-être	Réduire l'empreinte carbone de nos activités directes et indirectes	Fédérer nos parties-prenantes externes et internes autour de nos engagements RSE
Accompagner nos clients dans leur transition environnementale à travers nos offres	Développer les talents de chacun et accompagner la transition des métiers et favoriser l'entrepreneuriat	Limiter notre empreinte environnementale en réduisant notre consommation de ressources	S'assurer d'une conduite éthique et responsable des affaires dans toutes nos activités
Être acteur de nos territoires	Partager la valeur créée par l'entreprise avec l'ensemble de nos collaborateurs	Préserver la biodiversité sur nos chantiers et nos projets	Viser l'excellence client et la qualité de nos produits et services

Ces thèmes sont ceux qui ont été considérés comme matériels à l'issue de l'analyse de matérialité. Ils sont encadrés par diverses politiques et procédures en place au sein du Groupe : la politique Prévention & Santé Groupe, la politique & stratégie Ressources Humaines, la politique Commerciale, la politique Environnement et la stratégie RSE du Groupe.

Par ailleurs, GCC s'engage à soutenir les actions visant à promouvoir le lien Nation-Armée et à libérer les éventuels collaborateurs volontaires qui décideraient de s'engager dans la réserve opérationnelle pour renforcer les forces de sécurité intérieures et les armées. Comme l'an passé, aucune demande ne lui est parvenue au cours de l'exercice social.

Afin de mesurer ses performances, GCC a défini 15 indicateurs prioritaires de performance extra-financière, avec des objectifs à horizon 2028 et/ou 2030.

Eu égard aux activités du Groupe, n'ont pas été détaillées les thématiques suivantes : la lutte contre le gaspillage alimentaire, la lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal, une alimentation responsable, équitable et durable. La promotion de la pratique d'activités physiques, sportives et culturelles est abordée en page 27.



Clients

# SOLUTIONS DURABLES

Proposer des solutions sobres  
et durables co-construites  
localement





## Clients

## Proposer à nos clients des solutions sobres et durables co-construites localement

Premier domaine de la politique RSE du Groupe, le domaine « Solutions durables », tourné vers les clients, se décline en trois engagements :

- o Proposer des solutions sobres et durables co-construites localement ;
- o Accompagner nos clients dans leur transition environnementale à travers nos offres ;
- o Être acteur de nos territoires.

Conscient des changements climatiques et de leurs conséquences sur les activités humaines et économiques, et de la transformation nécessaire du secteur du BTP, le Groupe GCC doit faire évoluer ses modes constructifs, qu'il s'agisse d'éco-conception, d'utilisation de matériaux moins carbonés, de performance énergétique des bâtiments qu'il construit, de réemploi ou de solutions innovantes afin d'assurer sa pérennité.

Par conséquent, les enjeux liés à la transition écologique sont intégrés dès l'amont d'un projet et pendant toute la durée du développement de celui-ci à l'aide d'analyses de cycles de vie qui permet à GCC de proposer à ses clients des alternatives pour rendre leurs projets plus performants au niveau environnemental. À ce titre, GCC entend généraliser progressivement la proposition d'au moins une variante/une offre qui améliore la performance environnementale des projets.

Par ailleurs, le Groupe joue un rôle important dans son écosystème. Il entend être un acteur des territoires où il est implanté, qu'il s'agisse de ses sites d'exploitation ou des chantiers qu'il réalise. Chaque entité du Groupe contribue pleinement au développement économique du territoire en employant des entreprises et des fournisseurs locaux, en pratiquant l'insertion professionnelle et en partageant avec l'ensemble de sa chaîne de valeur les défis et idées novatrices et inspirantes pour le secteur.

GCC accompagne la **transition énergétique et écologique** de ses clients à travers ses expertises et ses solutions concrètes et sur-mesure adaptées à leurs besoins, dans le but de diminuer à la fois les émissions de carbone et de générer des économies d'énergie pour leurs projets, mais également de contribuer à l'amélioration du bien-être des occupants, des villes et territoires.

GCC soutient l'ensemble de ces enjeux au travers des actions qu'il met en œuvre. Depuis 2024, GCC suit le pourcentage d'affaires gagnées en proposant une solution d'amélioration de la performance environnementale. Il s'élève cette année à 21.2 %, un résultat nettement supérieur à l'objectif fixé à 10 %.

## LE CATALOGUE DES SOLUTIONS SOBRES ET DURABLES

GCC a élaboré un catalogue qui promeut des solutions sobres et durables permettant de répondre aux attentes de ses clients. Ce catalogue met en exergue les « solutions sobres durables » d'ores et déjà développées sur les chantiers du Groupe et permet de partager et de capitaliser sur les bonnes pratiques.



Il comporte six catégories différentes : énergie, carbone, éco-matériaux, gestion de l'eau, économie circulaire et biodiversité. Chaque fiche détaille le principe de la solution et les éléments relatifs à sa mise en œuvre, au poids carbone et énergétique, au coût mais également aux avantages environnementaux et économiques, ainsi qu'aux précautions à considérer.

Le catalogue, à destination de l'ensemble des collaborateurs, est à la fois accessible via une **application mobile** ou sur le site intranet du groupe.

À ce jour, ce sont 26 fiches qui sont disponibles, elles étaient au nombre de 15 l'an passé soit une augmentation de plus de 70 %, au-delà des ambitions fixées.

Indicateur

**26**  
solutions sobres et durables disponibles pour nos clients  
(15 en 2023)

## LA CONSTRUCTION BOIS

GCC a développé, depuis plus de deux années, un pôle de compétences bois qui a pour principales missions d'accompagner le Groupe vers la transition des nouveaux modes constructifs et de développer l'activité bois pour faciliter les réalisations mixtes (bois, acier et béton). Pour mener à bien ses objectifs, le pôle Bois mène de front plusieurs actions :

- Le **développement des partenariats** avec des fournisseurs de bois, pour sécuriser la supply chain.
- L'anticipation et la vision sur la **projection des volumes de bois** d'ici 2030.
- L'**adaptation des process et de l'ingénierie** pour un chantier bois : anticipation des éléments hors site, protections provisoires à l'eau en phase d'exécution, intégration des éléments de sécurité dès la phase usine, ingénierie des assemblages en mixité.

- La **formation des équipes internes**. De nombreuses sessions de formations sont organisées (organisation, pose, assemblage d'éléments massifs et mixtes...) pour permettre aux équipes, maîtrise et compagnons, de bien connaître les spécificités de travail sur des ouvrages béton et bois.
- La participation au **développement de la construction bois** via l'implication du Directeur du pôle Bois dans diverses structures :
  - Représentant actif de la commission « nouveaux modes constructifs Bois » d'EGF, le Syndicat National des Entreprises Générales de France.
  - Membre actif de FIBOIS, association qui regroupe et fédère les 12 interprofessions régionales de la filière forêt-bois en France. Le Pôle Promotion Immobilière de GCC est également membre de Fibois.
  - Membre du pilotage de la commission d'échanges EGF et Union des Industriels et Constructeurs Bois (UICB), organisation qui œuvre au développement de la filière bois-construction, en coopération avec les principaux acteurs du secteur.
- La mise en avant de la construction bois dans des événements dédiés au BTP, à l'instar du salon Batimat de 2024.

**7 500 m<sup>3</sup>**  
DE BOIS MASSIFS  
VISIBLES

OPÉRATION BREIZH  
SAINT-DENIS (93)

ENTITÉ	CLIENT
GCC IDF2	ICAWOOD
MOD	SURFACE
WO2	35 000 m <sup>2</sup>

**ENSEMBLE IMMOBILIER**  
**R+7** : Bâtiments de bureaux, hôtel, commerces

**PERFORMANCES**  
E2C2, BBCA niveau excellent, HQE niveau très performant, Breeam very good, Biodiversity® et Wiredscore niveau silver



## Clients

## LA PERFORMANCE ET L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUES

GCC propose l'offre OPé pour prévoir, s'engager et suivre les consommations réelles des bâtiments.

OPé garantit les économies d'énergie générées par l'amélioration de la performance énergétique des bâtiments et réduit leur impact écologique.

**Avec l'offre OPé, GCC s'engage sur les consommations réelles d'énergie !**

**OPé** OPé répond aux objectifs des contrats de performance énergétique et va bien au-delà ! Développée et déployée par le service Énergie & Environnement de la Direction Ingénierie et Technique de GCC, OPé prévoit et garantit les consommations réelles du bâtiment grâce au commissionnement mis en place tout au long du projet et par l'implication des utilisateurs.

## RÉHABILITATION/EXTENSION CREPS IDF

CHÂTENAY-MALABRY (92)



## ENTITÉ

GCC ÉQUIPEMENTS PUBLICS IDF

## CLIENT

RÉGION ÎLE-DE-FRANCE (IDFCD)

**MARCHÉ GLOBAL DE PERFORMANCE**

**SURFACE**  
7 900 m<sup>2</sup>

## BÂTIMENTS

2 réhabilités et 5 neufs

## PERFORMANCES

E3C1

## MATÉRIAUX BIOSOURCÉS

18 kg/m<sup>2</sup> SDP

Quel fonctionnement pour l'offre OPé ?

OPé SE COMPOSE DE QUATRE PHASES :

- En **conception**, « Définir et sécuriser l'engagement » : des études énergétiques et statistiques sont menées pour déterminer la performance du futur projet en intégrant les différents aléas qui impactent les consommations.
- En **phase de réalisation** « Suivre la qualité d'exécution » : un commissionnement interne est déployé pour suivre et valider la qualité de mise en œuvre ainsi que l'atteinte des objectifs de performance des systèmes installés. Après une revue des études d'exécution, une série d'audits (statiques et dynamiques) sont réalisés en phase chantier qui permettent de s'assurer du respect des prescriptions et des objectifs de performance attendus.
- À la **réception** « Assurer le bon usage » : une formation des exploitants dispensée par les installateurs et une sensibilisation des occupants assurée par le responsable « OPé » permettent la bonne prise en main du bâtiment livré et rend l'utilisateur « acteur » de son bien-être.
- Enfin en **phase d'exploitation**, « Pérenniser la performance » : un suivi des consommations est déployé grâce à la supervision énergétique en temps réel. OPé assure le pilotage de la performance réelle du bâtiment de manière précise tout au long du marché.

## RÉHABILITATION RÉSIDENCE LES CASCADES

PARIS (75020)

**-69%**  
SUR LES  
CONSOUMMATIONS  
DE CHAUFFAGE



## ENTITÉ

GCC RÉHABITAT IDF

## CLIENT

ELOGIE SIEMP

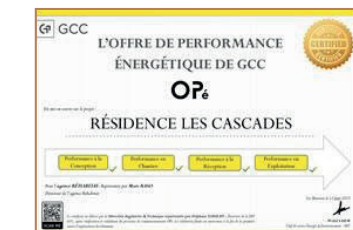
**RÉALISATION ENTRETIEN MAINTENANCE**

## BÂTIMENTS

121 logements sociaux en site occupé

## PERFORMANCES

- 69 % sur les consommations de chauffage



**Avec Sogequip, des solutions pour décarboner l'industrie**

Sogequip est une entreprise spécialisée dans le froid industriel, la récupération de chaleur et le traitement de l'eau et de l'air notamment pour les industries pharmaceutiques, de la chimie, de la métallurgie ou encore de la plasturgie. Elle conçoit, réalise et assure la maintenance de solutions sur mesure, efficaces et pérennes, grâce à son expertise dans l'optimisation énergétique.

Pour accompagner la transition de ses clients vers la décarbonation, Sogequip a mis en place plusieurs solutions techniques qui lui permet de proposer des variantes écologiques et moins consommatrices d'énergie telles que :

- La récupération de chaleur fatale, en exploitant l'énergie évacuée notamment par les groupes froids (chauffage des locaux, eaux de lavage...);
- Les systèmes de free-cooling (ventilation et aération naturelles);
- Le remplacement des solutions de froid par des équipements fonctionnant aux fluides naturels : CO<sub>2</sub>, propane, ammoniac...;
- Le remplacement des chaudières par des pompes à chaleur;
- L'optimisation des réglages fonctionnels des installations de traitement d'air et l'intégration de programmes d'automatisme.



## Clients

À partir d'audits et de diagnostics sur sites, les experts de Sogequip, mais également la responsable énergétique dédiée, étudient et évaluent les différents scénarii pour proposer la solution la plus adaptée aux besoins de leurs clients.



### Sogewater, au service de la transition écologique

Sogewater, entité spécialisée dans les installations hydrauliques, a conçu un « antigel » biosourcé à faible impact environnemental grâce à sa composition à base de matières végétales, utilisable dans les réseaux d'eau glacée. Cet antigel, grâce à une dilution moindre, permet de réaliser des économies de produit et optimise l'efficacité énergétique des réseaux.

Les équipes de Sogewater ont également conçu une machine spécifique de nettoyage hydropneumatique (désembouage) à destination des réseaux énergétiques pour maximiser leur efficacité.

**1,5 Mwc**  
DE CENTRALES  
PHOTOVOLTAÏQUES  
EN 2024

## LES ÉNERGIES RENOUVELABLES

### Développer des solutions d'énergies renouvelables avec AURASOL et Smart Energy Concept

Face à un marché de l'énergie qui peut être complexe à appréhender, un prix de l'électricité qui subit des fluctuations importantes et des prévisions à la hausse du coût de l'énergie, le Groupe GCC agit toujours plus activement pour la décarbonation, en offrant des solutions adaptées à ses clients.

En 2024, GCC a développé son Pôle Énergie pour offrir des solutions d'énergies renouvelables via deux axes principaux :

#### 1 Une offre de centrales photovoltaïques en marché de travaux « classiques »



Le Groupe s'est enrichi de deux entités complémentaires : Smart Energy Concept (SEC), entreprise située en Île-de-France et AURASOL, entreprise créée en région Rhône-Alpes, qui visent à apporter une offre concrète pour la transition énergétique de ses clients, partout en France.

AURASOL et Smart Energy Concept conçoivent, installent, et assurent la maintenance de centrales photovoltaïques dans les secteurs industriels, logistiques, et tertiaires notamment. Leurs solutions s'adaptent à tous types de sites et d'implantations, qu'il s'agisse de toitures, d'ombrières de parking ou d'installations au sol. Cette approche multi-solutions permet à AURASOL et à Smart Energy Concept de mettre à disposition des options de solarisation adaptées aux contraintes techniques spécifiques de chaque projet.

Pour accompagner leurs clients, ces entités proposent une offre globale : de la conception à l'installation dans le respect des normes et réglementations en vigueur, en passant par la prise en charge des démarches administratives auprès d'EDF, ENEDIS et des pouvoirs publics. Par ailleurs, les services de suivi et de maintenance incluent une surveillance à distance et des interventions de maintenance préventive qui garantissent une production optimale et durable.

Dans ce cadre, en 2024, AURASOL et Smart Energy Concept ont déployé plus de 1,5 Mwc de centrales photovoltaïques, soit l'équivalent des besoins énergétiques annuels de 150 foyers français !

## SDIS 38



### ENTITÉS

SP2E / SEC / AURASOL

### CLIENT

SDIS 38

### INSTALLATION DE 4 CENTRALES AU SOL ET D'UNE OMBRIÈRE DE PARKING

### PERFORMANCES

Ces 5 sites représentent une puissance cumulée de près de 600 kWc pour une production annuelle estimée d'environ 650 000 kWh, soit l'équivalent de la consommation électrique annuelle de plus de 46 foyers\*

\* : Consommation d'un foyer de 120m<sup>2</sup> composé de 4 personnes avec chauffage et eau chaude sanitaire électrique - 14 000 kWh/an

#### 2 Une offre de mise à disposition et d'exploitation de centrales photovoltaïques

En s'appuyant sur ses partenaires financiers, GCC travaille à mettre en place des solutions de tiers financement de centrales solaires. Installées « gratuitement » chez les clients dans le cadre d'un bail emphytéotique, ces centrales leur permettent de bénéficier d'un approvisionnement en électricité renouvelable, à un prix compétitif et stable, pendant plus de 25 ans.

Cette nouvelle offre présente de multiples avantages : le respect par les maîtres d'ouvrage de leurs obligations réglementaires, que ce soit pour le décret tertiaire, la solarisation des parkings, ou autres... mais aussi de leurs objectifs RSE, tout en leur permettant de préserver leurs capacités d'investissement.

Ces solutions, qui mettent l'accent sur l'autoconsommation de l'électricité produite localement, réduisent à la fois les factures énergétiques et l'empreinte carbone. Elles

valorisent par ailleurs le surplus d'électricité produite au sein du territoire d'implantation en alimentant en électricité renouvelable un ensemble de consommateurs situés à proximité de la centrale photovoltaïque.

Une démarche qui participe à la création de valeur et de résilience locale des territoires.





## Clients

### LES ACTIONS AU PLUS PRÈS DU TERRAIN

S'inscrivant dans une relation durable avec les territoires sur lesquels GCC est implanté, les entités du Groupe et leurs collaborateurs s'impliquent au plus près du terrain, qu'il s'agisse de l'emploi local en développant l'insertion professionnelle, de l'organisation d'événements d'échanges et de partage ou d'actions de solidarité.

#### L'insertion professionnelle

En s'engageant auprès des Groupements d'Employeurs, GCC contribue, dans une démarche volontaire, aux enjeux de développement durable et participe aux défis sociaux en prêtant attention aux inégalités sociales potentielles ainsi qu'à la démographie, l'immigration et l'inclusion sociale.

GCC fut la première ETI française à adhérer à un GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) démontrant ainsi son engagement sociétal. Ses chantiers participent au dynamisme du territoire en contribuant à l'emploi local et à l'insertion professionnelle.

Les chantiers du groupe offrent en effet des **parcours spécifiques pour favoriser l'intégration des personnes éloignées de l'emploi** : elles acquièrent des savoir-faire inhérents au poste de travail avec un **accompagnement de collaborateurs du Groupe**. À l'issue de cette période, certains salariés peuvent bénéficier d'une embauche. Le Groupe a pour ambition de maintenir un minimum de 250 000 heures d'insertion par an d'ici 2028.

GCC a créé un réseau et travaille avec des partenaires « emploi » reconnus sur l'ensemble du territoire où sont implantées ses agences et filiales : Pôle Emploi, Missions Locales, Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) et Entreprises d'Insertion.

Par ailleurs, GCC s'appuie et adhère à plusieurs GEIQ.

#### Indicateur

**289 748**  
heures d'insertion  
réalisées sur  
l'exercice  
(282 531 heures  
en 2023)

À proximité de ses implantations régionales, GCC est adhérent et a fait appel au cours de l'exercice 2024 aux groupements suivants :

- GEIQ Île-de-France : le Directeur de l'Institut de Formation GCC est administrateur et membre du bureau,
- GEIQ BTP Hauts-de-France, le Directeur d'activités de GCC Hauts-de-France a intégré le Conseil d'administration,
- GEIQ BTP Isère, Drôme et Ardèche,
- GEIQ BTP AuRA,
- GEIQ BTP Bordeaux Océan,
- GEIQ BTP 63,
- GEIQ BTP 13 & Méditerranée.

Ces structures apportent les garanties nécessaires sur l'éligibilité des personnes en parcours d'insertion ainsi que le suivi des heures réalisées et de la mesure d'impact sociétal via les bilans quantitatifs et qualitatifs.

À l'échelle du Groupe, ce sont **289 748 heures d'insertion** qui ont été réalisées sur l'exercice, dépassant les obligations liées aux clauses sociales et les heures réalisées en 2023 (qui étaient de 282 531 heures).



**GCC Aureca!, entité située à Lyon, est signataire de la Charte des 1 000**, mise en place par la Métropole de Lyon et la Maison Métropolitaine d'Insertion pour l'Emploi (MMIE), qui engage l'entreprise à promouvoir et à favoriser l'insertion sur le territoire via des actions en faveur de l'emploi et de partage d'expériences et besoins auprès d'un réseau de proximité.



GCC propose aux demandeurs d'emplois du territoire des visites chantiers, des ateliers professionnels, des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ou encore des simulations d'entretiens.



#### Pour BTB Industrie, une opération d'insertion réussie

Dans le cadre d'un partenariat avec le GEIQ Île-de-France, quatre jeunes en insertion aux métiers de l'électricité ont été accueillis au sein de l'entité BTB Industrie, spécialisée dans l'électricité industrielle.

Après plus de 400 heures de formation avec le centre Afpa de Stains et près de 1 000 heures sur les chantiers de BTB Industrie, ces jeunes ont pu se former au métier d'électricien du bâtiment. Grâce à un suivi engagé des tuteurs, l'opération s'est révélée être une réussite puisque trois jeunes sur quatre ont intégré en CDI les équipes de BTB Industrie.

#### Le partage avec les parties prenantes externes

Dans sa volonté d'agir sur son écosystème, GCC souhaite partager avec l'ensemble des acteurs de l'acte de construire, qu'il s'agisse de clients, d'architectes, de bureaux d'études, de fournisseurs..., les défis, les idées novatrices et inspirantes et ainsi mieux appréhender et s'adapter aux évolutions constantes du secteur.

Dans cette optique, GCC organise partout en France des événements de réflexion, d'échanges, de partage autour de thématiques telles que les nouvelles tendances de la société, les nouveaux modes de fonctionnement, les nouvelles approches de la construction ou encore l'impact de nouvelles technologies et les impacts socio-économiques sur l'acte de bâtir...



Comme l'an passé, GCC a organisé des événements nommés « Urbaniseur ». Il s'agit de débats avec des conférenciers qui viennent partager leurs idées et visions et échanger autour de leurs expertises.

En 2024, Laurence Devillers, Chercheuse au Limsi du CNRS, est intervenue sur l'intelligence artificielle et Jean Jouzel, Climatologue, sur le climat.

En 2023, 11 événements ont été organisés. En 2024, 26 événements se sont tenus.

#### L'implication des équipes



Les entités du Groupe et ses collaborateurs s'engagent dans des actions de solidarité à l'échelle locale. En 2024, ces actions ont principalement concerné la sensibilisation autour de maladies graves et de la diversité (Octobre Rose, Sclérose en plaques, la Parisienne...).

À titre d'exemples, les équipes d'Apilog Automation ont couru pour la Parisienne, course axée autour des femmes, du sport, de la santé et du bien-être.

Les équipes d'EDELIS ont couru pour la Course des Jonquilles organisée par l'Institut Curie, premier centre français de recherche et de lutte contre le cancer.

GCC Aureca! a soutenu le Centre Léon Bérard, centre de lutte contre le cancer de Lyon et Rhône-Alpes spécialisé en cancérologie, en achetant des Luminions du Cœur, en organisant une soirée pour collecter des fonds et en courant pour la Scintillante, course solidaire contre le cancer.

#### Indicateur

**26**  
événements  
organisés  
(11 l'an passé)



## L'innovation au service de la transition écologique

Pour anticiper les tendances, les besoins des clients et les spécificités du marché, le Groupe GCC est dans la recherche constante de solutions innovantes de décarbonation et d'efficacité énergétique des produits, matériaux et services qu'il propose, en particulier dans les phases de conception et de production.

Pour y parvenir, le Groupe favorise le foisonnement d'idées, d'échanges et d'interactions dynamiques dans ses équipes et avec des partenaires porteurs de solutions originales et innovantes. Il noue des partenariats avec des industriels et participe à des projets collaboratifs.



**En route vers le futur...**

**GCC poursuit son action en faveur de la décarbonation... avec la Régie des Transports Métropolitains à Marseille et ses partenaires Hoffmann Green Cement et Néolithe !**

Sollicité pour créer un site de dépôt de bus temporaire à Marseille pour la RTM (Régie des Transports Métropolitains), l'entité GCC Provence et la Direction Technique de GCC ont saisi cette opportunité pour lancer une série de tests sur la résistance, la durabilité et le comportement dans le temps du premier béton H-UKR d'Hoffmann Green Cement Technologies réalisé avec des granulats recyclés Néolithe. L'élément ciblé pour le test est la dalle de l'aire de chargement carburant.

Pour la première fois, GCC s'associe avec la société Néolithe, créatrice d'une nouvelle matière, l'Anthropocite. Procédé breveté, cette matière se présente sous la forme de granulats minéraux issus de la fossilisation accélérée de

déchets non-recyclables en mélange tels que le plastique, le bois ou encore la laine de verre. Pour ce projet mené par GCC, 20 % de ces granulats sont intégrés au béton bas carbone d'Hoffmann Green Cement.

Si l'utilisation de ce béton ne change rien quant à la mise en œuvre, elle change tout en termes de bilan carbone : 62 kg de CO<sub>2</sub>eq/m<sup>3</sup> pour la formulation H-UKR + 20 % d'Anthropocite contre 167 pour un béton traditionnel CEM II/A !

Les tests vont continuer pendant les deux ans d'exploitation de la dalle de chargement. Des mesurages de déformabilité sont prévus à 1, 2, 3, 5 mois et un an. Puis, des essais de chargement à rupture seront menés au bout des 2 ans d'exploitation, pour les deux formulations (traditionnel et bas carbone), afin de comparer ultérieurement la différence de comportement mécanique à long terme.



**S'inspirer du vivant... pour optimiser l'économie de matières**

**GCC a conclu un partenariat, dans une logique de co-développement, avec la société Modulatio', pour développer la dalle du futur, Modula'dalle®.**

Inspiré du biomimétisme, le projet consiste à concevoir des structures alvéolaires à variation de densité en fonction des contraintes qui permettent d'économiser jusqu'à 50 % de matière par rapport au béton classique. Outre la matière, ce système constructif innovant est économe en énergie et en CO<sub>2</sub>.

Cette dalle présente par ailleurs plusieurs autres avantages : plus légère, plus résistante, elle simplifie la conception et la réalisation des bâtiments. Elle autorise une plus grande liberté architecturale, tout en répondant aux critères sismiques.

Avec l'accompagnement du CSTB, un démonstrateur est prévu pour la fin de l'année 2024 qui démontrera les avantages de cette solution tant sur le plan environnemental que financier.

**Avec ARANEA Composite : un partenariat pour aller encore plus loin...**

Entreprise spécialisée dans les fibres composites, Aranea Composite propose de remplacer le ferrage des dalles par des fibres issues de matériaux recyclés ou biosourcés.

Cette solution permet de réduire la quantité et le poids de la matière et donc l'impact environnemental du produit. Remplacer le ferrage des dalles Modula'dalle® par de la fibre Aranea Composite donnerait lieu à une diminution supplémentaire de la matière. Des tests sont en cours.



**L'« industrie 4.0 in-situ »... au plus proche du territoire**

**Dans le cadre du partenariat avec Centrale Lyon ENISE, GCC va participer au « démonstrateur » UMFA (Unité Mobile de Formation Action).**

À destination du monde académique et des entreprises, cette megamobil aura pour objectif de démontrer l'apport du numérique sur les processus de production et sur la performance industrielle.

La megamobil se déplacera dans les entreprises, les lycées, les CFA pour permettre à chacun, au travers des technologies « industrie 4.0 in-situ », de montrer et démontrer l'apport des nouvelles technologies émergentes dans le secteur du BTP (fabrication additive, métrologie numérisée, robotique et cobotique, réalité virtuelle et augmentée, transitique digitalisée, excellence opérationnelle, performance environnementale, etc.).

Une première UMFA doit voir le jour en décembre 2024 sur le thème de la **Réalité Virtuelle** connectée avec l'outil de conception REVIT pour le secteur du BTP.

Une initiative qui doit conduire une montée en compétences des acteurs du BTP dans son ensemble.



## L'Intelligence artificielle au service de la Construction



### GCC fait évoluer la gestion de projets de construction en s'appuyant sur la technologie d'intelligence artificielle Buildots !

Combinant une technologie avancée et la collaboration humaine, l'outil Buildots offre une approche innovante et efficace dans le suivi de chantier pour optimiser la gestion et l'avancement des projets de construction. Il permet :

- Une visualisation tridimensionnelle exhaustive du bâtiment en cours de construction ;
- La détection automatique d'anomalies ou de manquements ;
- D'établir l'avancement du chantier par niveaux et par tâches (gros œuvre, corps d'état secondaire, réunions hebdomadaires, planning...);
- De produire l'état d'avancement par sous-traitant.



Le chantier a ainsi accès à l'avancement réel réalisé par rapport au planning établi ainsi qu'aux sous-traitants et est informé de toutes éventuelles divergences entre la maquette et la réalité sur chantier.

Depuis 2021, GCC et Buildots ont collaboré sur quatre projets - un industriel, deux résidentiels et un hôpital - couvrant plus de 70 000 éléments uniques analysés grâce à cette nouvelle technologie.

## Améliorer et optimiser les projets grâce au digital

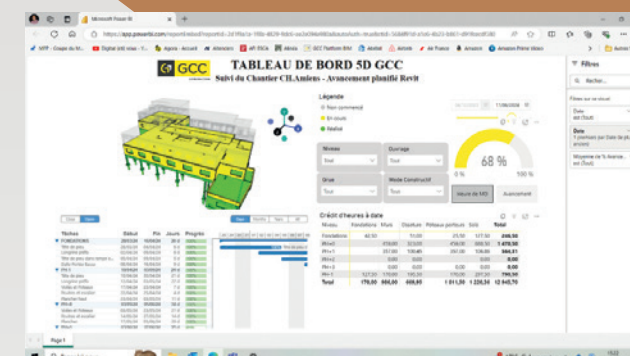
### Le digital continue son développement dans le secteur de la construction.

La réalité augmentée permet de superposer des informations numériques à l'environnement physique, en temps réel. Ainsi, les opérationnels visualisent mieux ce qui sera construit, sont à même de mieux suivre et documenter l'avancement d'un projet et sont en mesure de détecter les problèmes potentiels avant qu'ils ne surviennent sur le chantier.

Toujours à l'écoute de l'innovation, le service méthodes de la Direction Ingénierie et Technique de GCC a développé plusieurs outils.

- Un **plugin de modélisation automatisée** des plans de structure d'un projet à partir d'un plan 2D. En quelques minutes, c'est un niveau de structure qui apparaît en maquette numérique permettant la réalisation des métrés opérationnels, les modes opératoires...
- À l'aide d'une **application dédiée et d'un QR Code** sur les plans méthodes, c'est le mode opératoire qui s'affiche automatiquement.
- Avec la **planification 5D**, c'est une meilleure maîtrise des moyens adoptés sur une opération, c'est-à-dire le suivi précis du chantier et notamment les tâches à effectuer, les quantités de matériaux et de matériel à utiliser, le planning et les moyens en place, le suivi des heures...

« Ces outils simplifient le quotidien, améliorent la coordination entre les équipes et augmentent l'efficacité globale d'un projet. »



## « Le numérique au service du chantier »

### L'objectif ? Développer l'utilisation et l'adoption d'outils numériques par les équipes travaux.

Piloté par le service méthodes de GCC, ce projet, qui se déroule sur plusieurs mois, consiste dans les suivis 4D et 5D (la maquette numérique et le planning) de 2 chantiers tests du Groupe : la médiathèque de Fontenay (92) et le centre hospitalier d'Amiens (80) qui doivent apporter un support dans le quotidien aux équipes travaux.

Pour ce faire, différents outils numériques ont été testés : l'aspect technique (avancement du chantier, la transmission / récupération / analyse des données et la réalisation de tableaux de bord de suivi de chantier...) mais également la facilité d'utilisation, la rapidité et la fiabilité...

Ces outils ont été catégorisés en fonction de leurs avantages, de leurs inconvénients et des retours des équipes travaux afin d'intégrer des améliorations pour un développement plus efficace...

## « Le numérique au service de la gestion, exploitation et maintenance »

Parce que la maquette BIM ne concerne pas que le constructeur.

Parce que le maître d'ouvrage a également un rôle à jouer dans le développement de la maquette numérique.

GCC s'est engagé sur l'un de ses chantiers, l'Hôpital Sainte-Marie de Nice, à accompagner le maître d'ouvrage dans sa montée en compétences pour exploiter, entretenir et maintenir son futur bâtiment à l'aide de la maquette numérique.

Ces formations se composent de trois étapes-clés : savoir naviguer dans une maquette 3D et en extraire un maximum d'informations, apprendre à créer et modifier des éléments, échanger avec les partenaires à l'aide de la maquette dans un mode collaboratif.

Ces formations se sont déroulées tout au long de l'année 2024, le retour d'expérience va permettre un déploiement plus large de la maquette numérique au niveau national.

JANVIER 2024

GCC, lauréat de deux appels à projets



## Quelques réalisations

### OPTIMISATION ÉNERGÉTIQUE OPÉRATION MOULIN VILLETTE SUR CHAVANNOZ

- Entité : GCC AURECA!
- 281 logements
- 40 % de réduction des consommations énergétiques (chauffage, communs)
- 6 000 heures d'insertion sur 18 mois
- 1 entreprise de peinture (sur 3) ayant recours uniquement à du personnel en situation de handicap



### GÉOTHERMIE GROUPE SCOLAIRE BIZALEIX

- Entité : GCC AUVERGNE
- Client : Ville d'Issoire
- Géothermie & panneaux photovoltaïques
- Bois & béton

### ENR NOUVEL HÔTEL DE POLICE, ANNECY

- Entité : GCC RHÔNE-ALPES
- 640 m<sup>2</sup> de panneaux photovoltaïques



### BOIS PROJET EASTWOOD

- Entité : GCC RHÔNE-ALPES
- Client : DCB International
- Bâtiment tertiaire en bois
- 9 000 m<sup>2</sup>
- Carré de soie à Villeurbanne
- Breeam Excellent / E2C1 / WiredScore Silver / ReadyToOsmoz



### ENR LES JARDINS DE MONTSPAN, BUSSY-SAINT-GEORGES

- Entité : EDELIS
- 100 % ENR production eau et chauffage - chaufferie bois



### EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE PLATEFORMES LOGISTIQUES À LA BAULE (25 000 M<sup>2</sup>) ET À TOULOUSE (12 000 M<sup>2</sup>)

- Entité : APILOG AUTOMATION
- Systèmes de Gestion Technique de Bâtiment (GTB) innovants



### EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE CHEZ LA TANTE

- Sur les pistes de ski de St Gervais/Mégève à 1 800 m d'altitude
- Entité : YVROUD
  - Rénovation et extension d'un hôtel-restaurant / 2 400 m<sup>2</sup>
  - Lot plomberie, sanitaire, ventilation, incendie



Social

## **COLLABORATEURS**

Préserver la sécurité  
de tous et réunir les conditions  
de travail pour que chacun  
puisse entreprendre





## Collaborateurs

# Préserver la sécurité de tous et réunir les conditions de travail pour que chacun puisse entreprendre

**Le capital humain est le pilier fondamental du Groupe. Deuxième domaine de la politique RSE, il est à destination des collaborateurs et englobe trois engagements :**

- Offrir à tous les collaborateurs des conditions de travail sécurisées en préservant leur santé et bien-être ;
- Développer les talents de chacun, accompagner la transition des métiers et favoriser l'entrepreneuriat ;
- Partager la valeur créée par l'entreprise avec l'ensemble des collaborateurs.

GCC, ETI indépendante française, au modèle entrepreneurial particulier, détenu à près de 80 % par ses salariés, doit poursuivre son évolution pour pouvoir préserver sa liberté d'actions, son agilité et sa pérennité. Son ambition est de créer plus de valeur à horizon 2030, pour favoriser une nouvelle transmission à échéance et la poursuite de son ouverture entrepreneuriale.

Pour y arriver, dans un environnement riche d'incertitudes et dans un secteur concurrentiel où le marché de l'emploi est relativement tendu et en pleine transformation, il faut pouvoir attirer et recruter les meilleurs talents, puis les intégrer et les fidéliser et enfin développer les compétences afin de permettre à chacun de se réaliser et d'atteindre les objectifs ambitieux du Groupe.

L'entreprise doit par ailleurs être en lien avec la société et ses enjeux sociétaux. La promotion et la valorisation de la diversité reste un enjeu sociétal pour le Groupe qui doit préserver le lien du bien vivre ensemble au sein de ses équipes et pouvoir représenter la société dans son entièreté.



Le Capital Humain s'inscrit pleinement dans la stratégie d'entreprise et agit notamment à travers sa politique sociale et des droits humains pour :

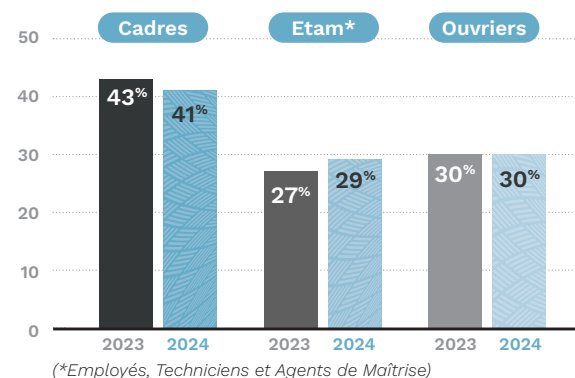
- Préserver la santé et veiller à la sécurité des salariés et à celle des entreprises extérieures ;
- La lutte contre le travail illégal ;
- La diversité de ses équipes ;
- La lutte contre toute forme d'abus, de violence et de harcèlement ;
- La mise en place d'une rémunération équitable et mobilisatrice ;
- Permettre à ses collaborateurs d'acquérir de nouveaux savoirs et de renforcer leur savoir-faire ;
- Favoriser un dialogue social ouvert, constructif et serein ;
- Contribuer à des conditions de travail de qualité et promouvoir une ambiance saine.

Au 30 septembre 2024, GCC emploie 3 049 collaborateurs (alternants compris), ce qui représente une augmentation de plus de 6 % par rapport à l'exercice précédent.

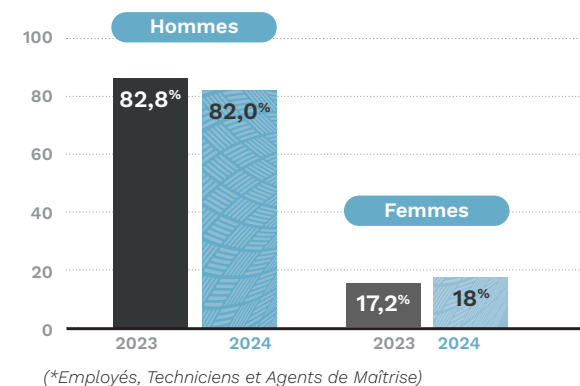
Les collaborateurs du Groupe sont situés majoritairement en France. Seule une entité se trouve en Suisse.

L'effectif se répartit de la manière suivante en comparaison à l'an passé :

### par catégorie sociale

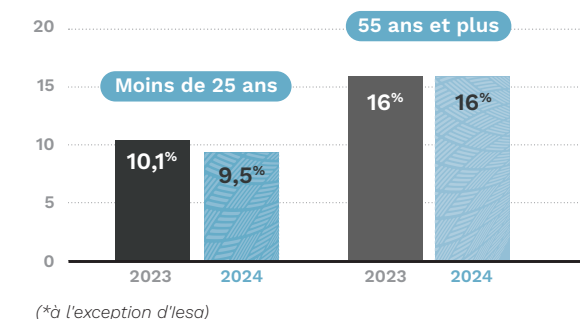


### par genre



Le pourcentage de femmes est légèrement supérieur à celui de l'an dernier. Cette augmentation s'explique par la volonté du Groupe de progresser dans le recrutement des femmes.

### par âge\*

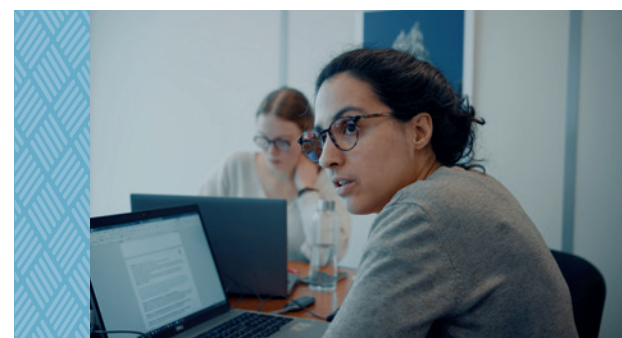


La répartition par âge reste à peu près identique à celle de l'exercice passé.

GCC continue de recevoir des jeunes dans le cadre de leurs études, notamment via l'apprentissage et l'alternance. En 2024, ce sont 157 jeunes en alternance qui sont présents, un peu moins nombreux que l'an passé (ils étaient 170 en 2023). Le pourcentage d'embauche à l'issue de la période d'alternance représente 27 %.

En 2024, 467 personnes ont été embauchées (521 embauches en 2023) dont 21,8 % de femmes.

En 2024, le taux de renouvellement est de 14,06 % (il était de 16,26% en 2023), une baisse qui est principalement liée à un nombre d'entrées inférieur à celui de l'an passé.



## LA POLITIQUE SOCIALE ET DES DROITS HUMAINS

La politique sociale et des droits humains se décline en plusieurs dimensions stratégiques.

### LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

GCC place la santé et la sécurité de ses salariés et celles des entreprises extérieures intervenant sur ses chantiers/projets/interventions au cœur de ses engagements.

Dans le secteur du BTP, l'exposition au risque est permanente. La sécurité au travail est donc une priorité du Groupe. GCC garantit un environnement de travail sécurisé en déployant depuis plusieurs années une culture Prévention volontariste et ambitieuse visant l'excellence en matière de sécurité et de santé pour ses collaborateurs, intérimaires et sous-traitants.

La politique Sécurité en place, déployée dans l'ensemble du Groupe, s'appuie principalement sur l'analyse des risques, la formation et la sensibilisation des collaborateurs, la surveillance de la bonne utilisation des moyens de prévention et les retours d'expérience. Elle prend en compte l'évolution des standards en intégrant les risques des nouveaux systèmes constructifs, les innovations digitales et les conditions de travail liées au changement climatique.



Portée au plus haut niveau de l'entreprise, la Prévention et ses résultats font l'objet de discussions mensuelles lors des réunions du Comité Exécutif et des Comités de Direction des entités.

En 2024, l'accent a été mis sur les risques majeurs et le traitement des causes racines associées. La force de l'habitude ou encore le désir de gagner du temps conduisent parfois à sous-estimer ces risques, qui peuvent et doivent être évités.

La politique Prévention se compose de plusieurs axes : une procédure de préparation des chantiers, une équipe de préventeurs dédiée, des standards Groupe définis, la sensibilisation et la formation des équipes, des outils de prévention et une démarche de vigilance partagée, et l'implication de toutes les parties prenantes.



## Collaborateurs

### Une équipe dédiée

Un réseau, composé de 25 préventeurs, anime au quotidien la politique Prévention au plus près du terrain. Il se réunit régulièrement dans l'année pour évoquer les différents projets transversaux en cours et les retours d'expérience.

Par ailleurs, un comité restreint, composé des principaux responsables de la prévention au sein des différentes entités, se réunit au minimum une fois par trimestre.

### Des visites chantiers

En lien avec les équipes travaux, des visites et inspections de chantiers sont régulièrement effectuées, par les équipes prévention mais également par la direction, au cours desquelles est vérifiée la conformité des moyens de prévention aux exigences des standards du Groupe et de celles de ses clients.

Ces visites et inspections font l'objet de rapports diffusés aux personnes concernées et à la direction. Les actions correctives qui en sont issues sont versées au plan d'action afin d'être suivies jusqu'à leur mise en place effective.

### Des formations et sensibilisations du personnel de chantier

La formation des collaborateurs est une étape cruciale pour diffuser la culture Prévention au sein du Groupe.

Des formations Sécurité sont dispensées tout au long de l'année auprès des diverses cibles : encadrants, maîtrise, compagnons. Un module sécurité est systématiquement intégré aux formations « parcours » telles que Managers de chantier, Chefs d'équipe pour le Pôle Construction ou Responsables chantier, Responsables Affaires pour le Pôle Énergie.

Un programme spécifique « La Prévention, un état d'esprit » est également diffusé au sein du Groupe, il représente près de 2 000 heures de formation sur l'année.

#### Indicateur

**8.8**  
le taux de  
fréquence Groupe  
(moyenne sur 3 ans)

Par ailleurs, des ¼ heures Sécurité sont réalisés sur les chantiers tout au long de l'année auprès du personnel. Ils sont animés par l'encadrement de chantier qui bénéficie d'un livret mémo d'animation si besoin.

De surcroît, des journées Sécurité sont organisées au sein des entités qui contribuent à sensibiliser les collaborateurs à la prévention mais également à la qualité et à l'environnement.

### Des outils de prévention

Afin de poursuivre l'objectif d'amélioration continue en matière de santé et de sécurité au travail, plusieurs outils sont mis à disposition :

- **Acciline+**, la plateforme de pilotage des indicateurs et des documents relatifs au management de la prévention santé et sécurité ;
- **Kizéo**, outil pour faciliter la gestion au quotidien des interventions : comptes-rendus en temps réel, partage de bonnes pratiques, de retour d'expérience, etc.
- **Tuto'prev**, la plateforme interactive de formation prévention en e-learning.
- **Le portail QPE**, qui met à disposition l'ensemble de la base documentaire QPE (procédures, articles thématiques, bonnes pratiques, Flash sécurité, supports de formation...).

**Une interface graphique, très intuitive, a été rajoutée en 2024 pour faciliter les recherches et donner directement accès à des liens vers des retours d'expérience.**



### L'accueil et la sensibilisation des sous-traitants

Afin d'associer pleinement les sous-traitants à la politique Prévention, et réduire le risque d'accident des personnes intervenant sur les chantiers du Groupe, les équipes Prévention ont établi un livret d'accueil Prévention à destination des sous-traitants qui rappelle les standards de GCC en matière de sécurité, hygiène et environnement ainsi que l'ensemble des règles de vie du chantier.

### Une semaine dédiée à la Prévention sur tous les sites et chantiers du Groupe

Destinée à l'ensemble des encadrants, compagnons, intérimaires et apprentis, la semaine annuelle Prévention s'est tenue du **25 au 29 mars 2024** avec pour thème l'« accueil et l'intégration au poste de travail ». Chaque entité du Groupe a déployé un programme varié, réparti sur la semaine, pour s'assurer que le personnel est en mesure de réaliser les travaux qui lui sont confiés sans incidence sur sa santé et sa sécurité.

Une opportunité supplémentaire pour rappeler les règles, les standards au sein du Groupe et améliorer les situations de travail.



### Les certifications Groupe

Le Groupe a poursuivi sa démarche de certification de ses systèmes de management et est certifié ISO 9001, ISO 14001 et ISO 45001. La liste de l'ensemble des certifications se trouve en page 74.

### Les indicateurs

Les indicateurs taux de fréquence (TF) et taux de gravité (TG) sont suivis mensuellement et discutés par chaque instance de direction. Ils tiennent compte de l'ensemble des collaborateurs GCC, production et bureaux, qu'ils soient en CDI ou en CDD.

Le taux de fréquence\* atteint 8.8 (il était de 6.96 en 2023). Le taux de gravité s'est amélioré, il s'élève à 0.34 en 2024 (il était de 0.58 en 2023).

(\*moyenne sur 3 ans)

### LA SANTÉ AU TRAVAIL - CONDITIONS DE TRAVAIL

La qualité de vie au travail fait partie intégrante de la stratégie des Ressources Humaines de GCC pour attirer, développer et retenir les talents, qu'ils soient sur les chantiers ou dans les bureaux. De nombreuses actions sont menées dans ce cadre.

### Une démarche globale de prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)

Partant du constat que les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) sont la première cause de maladie professionnelle, les équipes QPE, accompagnées de l'OPPBTP, organisme de prévention du BTP, ont réalisé une étude ergonomique basée sur l'analyse des postes de travail, sur l'échange avec les collaborateurs et la mise en place de solutions organisationnelles et techniques permettant de contribuer à de meilleures conditions de travail et à une meilleure prise en compte des TMS.

À partir des problématiques identifiées et des ateliers prévention pratiqués sur le terrain, des solutions ont été étudiées par les collaborateurs pour y remédier.

### Les séances de réveil musculaire

Mises en place dans le cadre de la démarche globale de prévention des TMS, GCC organise des séances de réveil musculaires sur ses chantiers, d'une dizaine de minutes chacune, à destination des compagnons. Ces séances aident à obtenir une meilleure cohésion de groupe sur l'opération, à impulser une dynamique collective et à favoriser le bien-être au travail.

Ces réveils musculaires sont appréciés et jugés très positivement par les compagnons : ils apportent plus de convivialité, de bien-être, et une meilleure sensation avant la prise de poste.

Pour accompagner les séances d'échauffement, à chaque démarrage de tâche, les éventuelles problématiques sont identifiées afin de mettre en place les mesures et actions adaptées, qu'elles soient humaines, techniques ou organisationnelles. Ces mesures peuvent agir par exemple sur l'approvisionnement, les zones de stockage, les ports de charge ou encore le matériel.





## Collaborateurs

### La pratique des pauses actives

Au-delà des séances d'échauffement, la pratique des pauses actives sont testées actuellement sur les chantiers.

#### Qu'est-ce qu'une pause active ?

La pause active est une courte pause entre deux tâches pour effectuer des étirements ou mouvements pour :

- Mieux prévisualiser, mieux s'organiser et mieux travailler collectivement ;
- Prendre du temps entre deux tâches pour relâcher les muscles ;
- Adapter ses gestes à ses capacités et sa morphologie.

Ces étirements proposés doivent contribuer à l'amélioration des conditions de travail. Une évaluation de la pertinence de ces pauses sera réalisée à l'issue de la phase-test.

Pour accompagner la démarche globale, un « guide ergonomique afin de prévenir les TMS » a été établi et apporte des solutions organisationnelles, humaines et techniques concrètes. Il fournit des informations sur l'étude de 12 postes ergonomiques qui a été réalisée pour analyser et prioriser les risques sur ces postes et pouvoir définir les préconisations en termes de prévention des TMS.

Ces études de postes permettent également de rechercher des outils/matériels tels que des chariots de manutention, des poignées d'aide à la manutention, des brouettes électriques, des plateformes de réception/



stockage innovantes voire des exosquelettes qui puissent faciliter le quotidien des équipes et diminuer la pénibilité des tâches.

### La prévention des risques chimiques

Présents dans le secteur du BTP, les produits chimiques se retrouvent sur la plupart des postes de travail et sous différentes formes. Ils peuvent avoir des effets sur la santé et sur l'environnement.

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les équipes QPE travaillent à repérer les produits et connaître leurs effets pour pouvoir mettre en œuvre par la suite des moyens de prévention adaptés.

Des recommandations par types de produits sont diffusées auprès des salariés.

L'entité Sogequip, filiale du Pôle Énergie, utilise l'outil de référence SEIRICH, une application informatique développée par l'INRS, pour évaluer et prévenir ses risques. Avec SEIRICH, Sogequip a :

- réalisé l'inventaire des produits chimiques utilisés,
- évalué et hiérarchisé ses risques,
- constitué son plan d'action et de prévention.

### La prévention des risques psycho-sociaux (RPS)

GCC s'oppose à toute forme d'abus, de violence et de harcèlement sexuel ou moral.

Un référent harcèlement a été nommé et formé dans chaque Comité Social et Économique du Groupe. Une ligne d'alerte est disponible et diffusée au sein de chaque entité via des affiches ou sur l'intranet.

Par ailleurs, mise en place en 2019, la démarche de prévention collective des risques psycho-sociaux se focalise sur l'organisation du travail pour évaluer les éventuels risques psycho-sociaux, en identifier les sources et mettre en place des actions. Cette démarche est portée par des « binômes internes », un préventeur et un responsable ressources humaines, qui sont accompagnés d'experts extérieurs. Huit binômes sont déjà constitués.

Une enquête RPS est réalisée tous les 3 ans dans chaque entité du Groupe, menée par un « binôme » indépendant de l'entité auditée.

Les résultats sont présentés au comité de direction de l'entité auditée pour mettre en place si besoin les actions correctives.

En 2024, 11 entités ont été évaluées : 8 pour le Pôle Construction et 3 pour le Pôle Énergie. À fin décembre 2024, l'ensemble des entités des Pôles Construction et Énergie auront passé une évaluation.

## LANCEMENT DE SÉANCES DE SOPHROLOGIE !



A l'occasion de l'organisation de la journée Prévention-Environnement, BTB GES a proposé à l'ensemble de ses salariés, une séance-découverte de sophrologie, dispensée par une sophrologue caycédienne.

Pour poursuivre cette démarche, des séances spécifiques, comportant de la pratique et des explications nécessaires à l'entraînement personnel des participants, ont été offertes sur sites, aux personnes intéressées, tout au long de l'année 2024.

Depuis le lancement, près d'une trentaine de personnes en ont bénéficié.

## BLIC : UNE SOLUTION QUI SIMPLIFIE LA LIVRAISON DES CHANTIERS (Box de Livraison Intelligente de Colis)



**BLIC**, la solution de livraison sécurisée qui synchronise et fluidifie les échanges.

Il s'agit d'un système de box modulaire, facile à installer à l'entrée du chantier avec 1 seule prise et qui permet le dépôt, le retrait et le retour de tout type de marchandises (colis ou matériel) et à toute heure.

C'est aussi une solution digitale et connectée qui met en relation livreurs, loueurs et chantiers en toute simplicité : on livre la commande dans la box, on est informé instantanément de la livraison que l'on récupère lorsqu'on est disponible.

#### CETTE SOLUTION OFFRE DE MULTIPLES AVANTAGES :

les perturbations liées aux livraisons sont supprimées, les livraisons sont fiabilisées et sécurisées, sans emballage, les retours efficaces et simplifiés.

## GCC IDF1 NOUE UN PARTENARIAT AVEC OSTÉOBIO



Dans le cadre de la politique RSE et de son engagement pour le bien-être des collaborateurs, GCC IDF1 a mis en place un partenariat avec **Ostéobio**, école d'ostéopathie.

Une fois tous les quinze jours, sur le chantier « Ilôt-Saint-Germain » à Paris, des séances d'ostéopathie sont proposées à l'ensemble des collaborateurs, compagnons et encadrants, qui bénéficient ainsi d'une séance de soins et de détente sur leur lieu de travail.

Une initiative vivement appréciée des salariés.



## Collaborateurs

### La lutte contre le travail illégal

Le Groupe GCC attache une importance toute particulière à la lutte contre le travail illégal et s'assure en tout premier lieu que ses collaborateurs soient en mesure de respecter scrupuleusement les obligations de vigilance qui s'imposent à eux, en leur qualité de donneur d'ordre, dans le cadre de la réalisation de leurs projets.

À cette fin, des guides et outils ont été mis à la disposition des équipes opérationnelles qui bénéficient en outre de séances de formation dédiées.

Par ailleurs, l'un des critères de choix de nos sous-traitants et prestataires concerne le respect par ces derniers des règles en la matière. Dans ce but, ils sont soumis contractuellement à diverses obligations permettant à nos équipes, tant administratives qu'opérationnelles, d'en vérifier la réalité tout au long de la relation contractuelle.

Enfin, les modalités mises en place sur nos chantiers sont conçues de manière à en éviter l'accès à des travailleurs non munis de titres d'identité ou de travail en règle.

### LA DIVERSITÉ



- Par la signature de la Charte de la Diversité, nous engageons nos collaborateurs à :
1. S'engager à respecter les principes de diversité, d'égalité et de non-discrimination dans toutes les activités de l'entreprise.
  2. Promouvoir l'égalité de genre et l'égalité de territoires dans toutes les activités de l'entreprise.
  3. Favoriser l'insertion et la stabilité professionnelle des personnes en situation de handicap.
  4. Contribuer à l'égalité de territoires et à la stabilité professionnelle des personnes en situation de handicap.
  5. Favoriser l'égalité de territoires et à la stabilité professionnelle des personnes en situation de handicap.
  6. Contribuer à l'égalité de territoires et à la stabilité professionnelle des personnes en situation de handicap.

GCC encourage la diversité et applique une tolérance zéro vis-à-vis des discriminations. Dans un secteur concurrentiel et une société de plus en plus diverse, la diversité et l'inclusion sont des facteurs de performance pour le Groupe mais sont également des enjeux d'attractivité et de fidélisation des talents.

GCC est convaincu de l'importance et de la pertinence de la diversité de ses collaborateurs à tous les niveaux et dans tous les métiers de l'entreprise. Il a pour objectifs d'accueillir, d'intégrer et de faire grandir tous les collaborateurs en faisant du management inclusif et respectueux des différences individuelles un levier de cohésion et de bien-être au travail.

GCC est signataire de la Charte Diversité depuis 2024. Le Groupe a nommé un Directeur de la Diversité et mis en place un Comité Diversité, composé de profils et de fonctions variés, pour définir une feuille de route d'actions concrètes et atteindre ainsi les objectifs qu'il s'est fixés dans ce domaine.

Le Comité Diversité a défini cinq axes de travail : le handicap, l'origine, l'âge, le genre et la discrimination physique pour lesquels des actions sont d'ores et déjà en place.

### Le Handicap



L'objectif est d'augmenter le nombre de personnes en situation de handicap dans le groupe. À ce jour, le taux de personnes déclarées en situation de handicap est de 2,79 %, sur le périmètre France.

Pour y arriver, plusieurs solutions sont déployées :

- GCC a créé **Chandicap'**, une passerelle qui met en lien (directement ou indirectement) les opérationnels du groupe avec des personnes en situation de handicap (cf. page 51).



### SP2E SOUTIENT LE COLLOQUE « INCLURE LA DIVERSITÉ »



En novembre 2023, SP2E a participé au Colloque organisé par l'Ae2i en Isère qui a pour objectifs de favoriser l'employabilité, l'emploi et le maintien dans l'emploi pour contribuer à l'inclusion et à la stabilité professionnelle de tous, et de renforcer les compétences inclusives des employeurs du département de l'Isère.

Les ateliers organisés lors de ce colloque ont généré des pistes d'action communes sur des thématiques très diverses : seniors, réfugiés, mobilité inclusive, achats inclusifs, formation, retour à l'emploi.

### L'insertion des personnes en situation de handicap

Au-delà des recrutements directs évoqués ci-dessus, des partenariats spécifiques sont noués. GCC fait appel à des entreprises d'insertion via la sous-traitance ou co-traitance, tels que les ESAT (Établissement ou Services d'aide par le Travail) en particulier pour les travaux de nettoyage des bungalows, de menuiseries ou d'espaces verts.

### Les reclassements et postes aménagés

En cas d'accident du travail de l'un de ses collaborateurs, le Groupe s'engage sur un retour à l'emploi via la mise en place d'un poste aménagé. Une dizaine de fiches, comprenant des descriptifs de postes et des procédures pour l'instauration d'un poste aménagé, sont mises à disposition de l'encadrement, des équipes Ressources Humaines et des préventeurs.



### Le genre

L'objectif est de réhausser annuellement le pourcentage de femmes dans les effectifs du Groupe. En 2024, les femmes représentent 18 % des effectifs et les hommes, 82 %.

GCC s'attache à valoriser et à développer les talents féminins. La part des femmes au sein du Cercle des Dirigeants, qui regroupe les principaux managers, représente 21,1 %.

### Un accord pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

GCC concrétise par un accord avec les organisations syndicales sa volonté de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur les domaines suivants : l'embauche, la formation professionnelle, le déroulement de carrière, la rémunération effective et la réduction des écarts de rémunération et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

### L'index égalité professionnelle femmes-hommes

Basé sur cinq indicateurs, cet index permet de mesurer les écarts pondérés de rémunération, d'augmentation et de promotion ainsi que le pourcentage de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations. Chaque entité calcule lorsque cela est possible l'index égalité professionnelle. Pour GCC SAS, l'index est de 84/100.

- Conscient que les femmes restent moins représentées que les hommes, GCC a instauré un **Comité Mixité**, en novembre 2023. Il regroupe des femmes et hommes occupant des postes à responsabilités au sein de l'entreprise (membres du Comité Exécutif, de directions générales ou d'entités).

Ce Comité Mixité fait suite à une enquête nationale menée par la junior entreprise de l'EML Lyon auprès d'une cinquantaine de collaborateurs (30 femmes et 20 hommes), de fonctions opérationnelles différentes pour recueillir leurs ressentis, les freins, leurs attentes ainsi que les éléments clés jugés favorables à la féminisation.

Le Comité Mixité a établi un plan d'actions avec trois axes prioritaires : attractivité, détection et accompagnement des femmes et une série d'actions associées pour favoriser le développement des femmes dans le Groupe. Une des premières actions est la mise en place d'un programme de mentorat.



GCC Réha Med a obtenu le premier Trophée interne « Féminisation » qui vient récompenser l'entité pour ses résultats en faveur de la féminisation : 28 % de femmes dans les effectifs, 40 % de femmes dans les recrutements 2024 et 3/10 des plus hautes rémunérations sont des femmes.

### L'âge

GCC s'emploie à faire vivre ensemble les différentes générations, qui est un facteur d'enrichissement humain.

Une ambition : assurer et maintenir un pourcentage de recrutements de jeunes de moins de 25 ans et de collaborateurs de plus de 55 ans.

En 2024, les jeunes de moins de 25 ans représentent 9,5 % de l'effectif total (et près de 8 % des embauches de l'année) et 16 % pour les plus de 55 ans. Ces derniers constituent près de 10 % des embauches de l'année.

Le Groupe s'inscrit dans la volonté d'offrir une chance aux jeunes en leur permettant d'acquérir des compétences, d'apprendre un métier et d'obtenir un diplôme. Ainsi, il favorise le recrutement de jeunes en contrat d'apprentissage et de professionnalisation, avec un objectif d'embauche à l'issue de leur formation. En 2024, ils sont au nombre de 157 jeunes et représentent un peu plus de 5 % des effectifs du Groupe.

Afin de les accompagner dans leur formation et leur transmettre un savoir, GCC met les jeunes en binôme avec des tuteurs, véritables référents, qui possèdent connaissances et expériences dans leur domaine, et qui assurent également le suivi scolaire du jeune.

Une démarche de mentorat est instaurée dès que la situation le permet afin qu'un collaborateur proche de la retraite puisse accompagner un collaborateur moins expérimenté ou bien un projet spécifique développé par l'entreprise.

Les axes : discrimination physique et origine sont en cours de travail par le Comité Diversité et seront traités en 2025.



## Collaborateurs

Pour accompagner sa croissance, sa transformation et maintenir son indépendance, enjeux cruciaux pour le Groupe, GCC met en place des conditions de travail de qualité et promeut une ambiance saine à travers une proximité humaine et une culture managériale forte ; propose à chaque salarié la possibilité d'acquérir de nouveaux savoirs, de renforcer leur savoir-faire et d'entreprendre ; favorise une politique de dialogue social ouverte, constructive et sereine en permettant l'accès des représentants du personnel aux différentes instances de gouvernance du Groupe ; instaure une politique de rémunération équitable et mobilisatrice.

### ATTRACTION DES TALENTS : LE RECRUTEMENT

En accord avec ses valeurs d'entreprise et sa culture, GCC développe son attractivité à travers le déploiement de diverses actions.

GCC a mis en place une équipe solide et expérimentée dédiée au recrutement en générant des synergies au niveau national et régional et en améliorant la visibilité et la connaissance du Groupe auprès des talents de demain.

Afin de soutenir cette organisation, GCC s'est doté d'un nouvel outil de gestion du recrutement, Beetween. Les objectifs sont de renforcer l'efficacité du processus de recrutement, en permettant de « multiposter » les annonces du Groupe sur les sites d'annonces dont celui de GCC, d'améliorer la qualité et le suivi des candidatures, et de donner une meilleure visibilité aux opportunités d'emplois proposées.



Outre les gains de temps et d'efficacité, Beetween améliore l'expérience des candidats dans le processus de recrutement : réponse systématique, retour aux candidats...

GCC communique régulièrement sur ses opportunités d'emploi et de carrière, par le biais de différents canaux de communication, notamment les réseaux sociaux où des campagnes dynamiques sont menées et via le dispositif de la cooptation.

Des campagnes « Êtes-vous GCC compatible ? » sont régulièrement lancées sur les réseaux sociaux.

### L'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs

Facteur d'intégration, les journées d'intégration auprès des nouveaux arrivants permettent de donner les clés de compréhension du Groupe, son histoire, ses valeurs et principes, ses politiques. Un temps d'échanges avec le Président du Groupe est systématiquement organisé.

### Un parcours d'intégration dédié : ENVIE

Module d'intégration entièrement digitalisé, ENVIE est un parcours à destination des nouveaux Cadres et Etam\* pour découvrir l'histoire du Groupe, son ADN, ses valeurs, ses interdits et faciliter ainsi leur intégration. Il se compose d'un « tronc commun » quel que soit le pôle d'activité d'appartenance du nouveau collaborateur et d'un module propre à l'environnement du nouvel entrant. À l'issue de ce parcours, le nouveau collaborateur devient un Ambassadeur GCC.

## LE DISPOSITIF DE COOPTATION DE GCC

Partant du constat que les collaborateurs sont les meilleurs ambassadeurs du Groupe et experts dans leur domaine, un dispositif de cooptation a été instauré depuis plusieurs années. Il permet d'engager les salariés dans les processus de recrutement en se basant sur leur expertise et sur leur connaissance des besoins.

Chaque salarié, sous contrat CDI, peut faire appel à son réseau et présenter un candidat sur l'un des postes ouverts au sein de GCC avec une prime à la clé en cas de réussite.

En 2024, ce dispositif a également été ouvert aux postes d'ouvriers.



### Les entretiens de progrès annuels et suivis de carrière

Moments d'échanges et de partage, les entretiens de progrès, comprenant l'entretien annuel et l'entretien professionnel, sont réalisés tous les ans pour l'ensemble des collaborateurs, du compagnon au cadre.

Ils permettent de passer en revue avec le collaborateur les différents thèmes : les acquis professionnels et l'acquisition des compétences liées aux formations de l'année, les objectifs en cours et ceux à définir, les besoins en formation, la qualité de vie au travail et évoquer également les possibilités d'évolution.

Afin d'aider les managers, des formations aux entretiens annuels ont été dispensées durant l'année.

### Le programme d'entrepreneuriat, Trenplin

L'entrepreneuriat est dans l'ADN de GCC qui s'est développé par des croissances externes mais aussi par l'apport de nouvelles activités ou implantations par des entrepreneurs.

Pour renforcer son soutien à l'entrepreneuriat, GCC a lancé depuis plusieurs années le programme Trenplin pour les **TR**emplin pour les **EN**trepreneurs et **POUR** Les **IN**trepreneurs. L'objectif est d'avoir 3-4 programmes Trenplin par an.

Ce programme comprend donc le développement de nouvelles activités par croissance interne, le « programme Licorne », ou par croissance externe, le « programme Entrepreneur » qui vise à attirer des entrepreneurs externes pour développer de nouvelles activités.

18 programmes Trenplin ont déjà été développés et 5 autres sont venus s'ajouter en 2024.

Cette année, un audit de capitalisation du programme a été réalisé, ce qui a permis une meilleure structuration de la démarche en définissant les « grands traits » des entrepreneurs et leurs leviers de motivation. Une stratégie d'ambassadeurs et de mentorat va être adoptée pour accompagner les nouveaux entrepreneurs.

L'objectif 2024 était d'atteindre 23 % du chiffre d'affaires issu de Trenplin (en 2023, la part était de 19,3 %). Le taux s'élève à 26,4 % en 2024, un résultat au-dessus des attentes.

**TREN  
PLIN**

Indicateur

**26,4%**

la part du  
CA issue  
du programme  
Trenplin



## Collaborateurs

### LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En droite ligne avec la Raison d'Être du Groupe, l'évolution continue du capital humain reste un élément clé. GCC s'appuie sur ses salariés et tend à rendre chaque collaborateur acteur de son évolution professionnelle et de ses compétences.

La formation professionnelle est un outil de développement et de rétention des talents mais offre également la possibilité de maintenir le niveau de compétences des collaborateurs de GCC pour les accompagner vers les nouveaux métiers nécessaires au développement et à la transformation du Groupe. Les besoins en formation (les formations souhaitées ou celles nécessaires à l'exercice du métier) sont évoqués à la fois avec les dirigeants mais également avec les salariés lors des Entretiens de Progrès et Professionnels annuels.

L'ambition du groupe était de maintenir le nombre de 14 heures de formation moyen par collaborateur et par an obtenu en 2023. En 2024, le nombre d'heures destinées à la formation professionnelle représente 16 heures en moyenne par collaborateur, un chiffre qui dépasse largement les objectifs fixés.



### L'Institut de Formation GCC

Pour permettre de préparer l'avenir et de donner la possibilité à chacun de réaliser ses aspirations professionnelles, le Groupe a créé l'Institut de Formation GCC (IF.GCC) en 2017.



**Deux principes ont fondé et guident toujours son existence : « Fait par nous pour nous » et « La mise en réseau de nous tous ».**

L'IF.GCC constitue un levier essentiel de la formation dispensée au sein de GCC. Ses missions principales sont de :

- développer l'envie de transmettre,
- stimuler l'esprit entrepreneurial,
- ancrer la coanimation,
- partager les expériences des savoirs.

L'IF.GCC dispose d'une équipe dédiée, d'un Comité de gouvernance et de perfectionnement composé de près de 20 personnes représentant des fonctions et métiers diversifiés. Il capitalise sur ses talents avec un réseau de formateurs-experts interne en partenariat avec des consultants reconnus dans leur spécialité. Experts dans leurs métiers, les formateurs-salariés manifestent une envie de transmettre et contribuent à pérenniser les savoir-faire du Groupe.

La première Assemblée des formateurs IF.GCC s'est tenue en décembre 2024, l'occasion de dresser un bilan et d'échanger tous ensemble.

L'IF.GCC vise à assurer une formation de haut niveau pour l'ensemble des métiers du Groupe. Ce sont plus de 70 formations qui sont proposées aux collaborateurs pour renforcer leurs compétences et leur développement. Des formations courtes jusqu'à des parcours comprenant plus de 15 jours, en distanciel ou en présentiel, sur plus de 10 thématiques : parcours métiers, commerce, management, ressources humaines, QPE, achats, juridique, éthique & conformité, technique, informatique, RSE...

De nouveaux parcours ont été créés au cours de l'année pour le Pôle Énergie.

En 2024, 2 133 stagiaires ont bénéficié d'une formation (ils étaient 1 133 stagiaires en 2023), ce qui représente plus de 13 345 heures de formations dispensées, avec un taux de satisfaction des stagiaires de près de 86 % et un taux de réussite de 100 %.

Les prévisions d'inscription et l'élaboration du planning 2025 confirment la forte croissance déjà enregistrée en 2024.

**MOTIVÉ ET PRÊT À CONSTRUIRE L'AVENIR ?**

REJOIGNEZ LE CFA DE GCC DÈS JANVIER 2025

**FORMATION SOUS CDI AUPRÈS DE NOS ÉQUIPES COFFREURS-BANCHEURS**

FORMATION EN ALTERNANCE ET CERTIFIANTE DE 12 MOIS

**OUVERT AUX PERSONNES DE 17 ANS À 29 ANS**

Devenez bâtisseur, postulez au CFA de GCC  
cfa\_ifgcc@gcc.fr



Le CFA GCC vient d'ouvrir une formation d'« Apprentis Coffreur-bancheur », à destination de jeunes motivés, de 17 à 29 ans.

Formation certifiante et professionnelle de 12 mois, elle offre une formation de qualité en transmettant, via les experts du Groupe, les savoir-faire essentiels et les bonnes pratiques du métier ainsi qu'une embauche à l'issue de la formation.

Depuis 2023, l'IF.GCC est certifié Qualiopi pour les actions de formation et pour les formations par apprentissage.

Reconnaissant la qualité de ses prestations et de ses processus de transmission des savoirs par l'alternance, l'académie de Versailles a reconnu la création du CFA IF.GCC en lui attribuant son UAI (Unité Administrative Immatriculée) et la DRIEETS a accordé, en août 2024,

l'agrément pour l'organisation des sessions d'examen conduisant au titre professionnel de coffreur-bancheur (voir encadré ci-dessus).

À l'échelle du Groupe, le nombre total d'heures de formation représente 43 831 heures en 2024 et concerne 2 739 personnes.



Indicateur

**16,0**  
le nombre  
d'heures moyen  
de formation par  
collaborateur



## Collaborateurs

### ■ GCC s'engage auprès des écoles

Afin d'attirer les talents, le pilotage des relations avec les écoles et la création de partenariats solides et privilégiés sont essentiels pour le Groupe.

- Une approche impliquant les équipes auprès des écoles d'ingénieurs est engagée depuis plusieurs années par GCC. Un binôme « Ressources Humaines/ Manager » par grande école a été nommé avec des rôles définis pour chacun d'eux :
  - Le manager est un opérationnel-ambassadeur. Il accompagne les Ressources Humaines sur des actions régulières auprès de l'école et vient en appui sur des opérations spécifiques (forum, jury, visites chantiers...).
  - Le responsable Ressources Humaines met en place et suit le plan d'action pour l'école. Ce binôme est accompagné d'un sponsor Directeur d'entité ou Directeur Général Adjoint de GCC, alumni de l'école, qui s'investit dans des actions emblématiques. GCC développe des relations privilégiées avec les écoles d'ingénieurs suivantes : HEI, ENISE, INSA Toulouse, INSA Lyon, ESTP, ESITC Paris, Polytech Clermont, Polytech Marseille, Polytech Nantes, ENSE3, ESITC Caen.
- Au niveau local, des partenariats sont noués avec des lycées professionnels ou des écoles proposant des formations de BTS.



### LE DIALOGUE SOCIAL

GCC entretient une politique de dialogue social ouverte, constructive et sereine en permettant l'accès des représentants du personnel aux différentes instances de gouvernance du Groupe. Fruit d'un travail collaboratif entre la Direction et les représentants du personnel, plusieurs accords ont été signés avec les trois syndicats nationaux représentatifs.

- Les accords sur le temps de travail,
- Les accords QVT,
- Les accords NAO,
- Les accords d'intéressement dans les entités,
- Les accords du droit syndical,
- La mise en place de CSE dans chaque entité,
- L'accord sur l'épargne salariale,
- L'accord sur l'égalité Hommes/Femmes.

Ces accords ont permis l'amélioration des conditions de travail et le partage de la valeur pour l'ensemble des collaborateurs.

Lors de l'organisation d'élections professionnelles, le taux de participation est très élevé et supérieur à 80 %, gage de l'implication des salariés.

En 2024, une enquête sur l'engagement et la satisfaction des collaborateurs a été menée (cf. page 50).



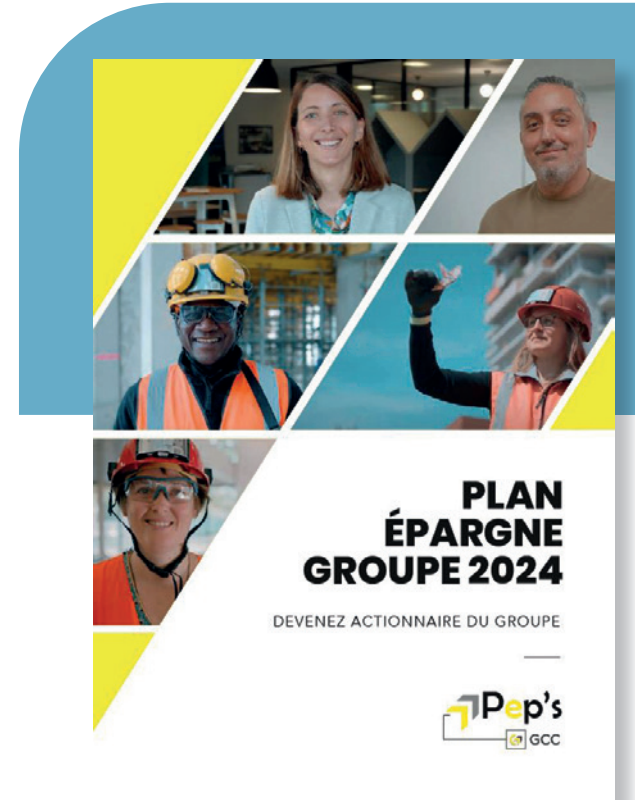
### LE PARTAGE DE LA VALEUR

L'indépendance actionnariale fait partie intégrante de l'ADN du Groupe.

La part du capital GCC détenue par les collaborateurs représente 79,9 % dont 16,3 % détenus par le Fonds commun de Placement du Groupe.

En 2024, les montants de l'intéressement et de la participation reversés aux collaborateurs représentent plus de 10 M€.

Une nouvelle souscription volontaire au Plan d'Épargne Groupe, PEP's (Profitons Ensemble de la Performance de nos Sociétés) a été lancée en 2024. 69 % des collaborateurs y ont souscrit, pour un total de plus de 1,5 M€.



Indicateur

**79,9%**

la part du capital  
GCC détenu par  
ses collaborateurs



## Enquête d'engagement et de satisfaction des collaborateurs !

En 2024, le Comité Exécutif de GCC a lancé une enquête sur l'engagement et la satisfaction auprès de l'ensemble de ses collaborateurs : cadres, Etam\* et compagnons. Cette démarche fait suite à une volonté de mieux appréhender les besoins et les perceptions des salariés du Groupe.

L'enquête a été menée par un organisme externe, Choose My company, du 3 au 24 juin 2024.



### Les résultats

Les résultats, qui montrent l'attachement fort des collaborateurs au Groupe, sont très satisfaisants et vont bien au-delà des cibles fixées :



UN TAUX DE PARTICIPATION À L'ENQUÊTE : **68,3%**  
(la cible était de 50 %)



LA NOTE MOYENNE GLOBALE SUR L'ENSEMBLE DES CRITÈRES : **4,17/5**  
(la cible : 3.81)



LE TAUX DE RECOMMANDATION SE SITUE À **79,7%**  
Il représente un taux élevé envers le Groupe (la cible était de 60 % minimum)

Au-delà de ces chiffres, des éléments clés sont ressortis de l'enquête :

- Un environnement de travail valorisé par des relations humaines jugées conviviales, collaboratives et accessibles.
- Un sentiment d'utilité, de fierté et d'adhésion des collaborateurs.
- Un bon niveau de confiance global envers la Direction.

Conscient de l'importance de maintenir un dialogue constant avec ses équipes, GCC a décidé de pérenniser cette pratique en réalisant une enquête tous les deux ans en visant une amélioration des résultats.

\* Etam : Employés, Techniciens et Agents de maîtrise

\*\*Engagementscore® est l'indicateur de la performance sociale perçue par les collaborateurs



La qualité de ces résultats permet également au Groupe d'obtenir le label HappyIndex® AtWork et un premier engagement score®\*\* excellent de 3<sup>e</sup> place théorique dans la catégorie des +1000 collaborateurs en 2024.



Issu du programme Licorne 2023, programme interne GCC dont la vocation est de faire grandir les collaborateurs ayant le potentiel de développer de nouvelles activités innovantes au sein du Groupe, Chandicap' a pour objectif d'intégrer des personnes en situation de handicap sur les chantiers du Groupe, en créant une passerelle qui met en lien (directement ou indirectement) les opérationnels et les personnes en situation de handicap. Une équipe spécifique est dédiée à ce projet et une personne a été recrutée pour assurer le suivi des actions.



Plusieurs actions ont déjà été mises en place : la sensibilisation des collaborateurs GCC au handicap pour lutter notamment contre les biais, la création de partenariats avec LADAPT, l'AGEFIPH et des ESAT ainsi que l'embauche d'une chargée de mission Chandicap' pour venir en appui des équipes internes.

Un plan d'action a par ailleurs été établi avec l'accompagnement de l'Agefiph pour permettre d'accélérer les actions.

Pour réussir l'intégration des personnes embauchées, l'IF.GCC et Chandicap' ont mis en place une sensibilisation auprès des managers, Handi-Sensi, dispensée pour la première fois en septembre 2024.



**+5**  
PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP RECRUTÉES



**3**  
DÉCOUVERTES DE POSTES VIA LE DUODAY



**3**  
SENSIBILISATIONS AUPRÈS DES COLLABORATEURS SUR L'ANNÉE



Planète

# ENVIRONNEMENT

Contribuer à une planète plus durable





Planète

# Contribuer à une planète plus durable

Troisième domaine de la politique RSE du Groupe, le domaine « Environnement » est constitué de trois engagements :

- Réduire l'empreinte carbone de nos activités directes et indirectes ;
- Limiter notre empreinte environnementale en réduisant notre consommation de ressources ;
- Préserver la biodiversité sur nos chantiers et nos projets.

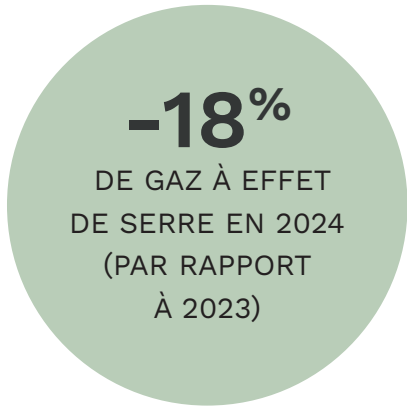
Conscient que le changement climatique impacte la société et les activités du Groupe et pour répondre aux exigences de réduction de l'empreinte carbone et de préservation de la biodiversité, GCC mène d'ores et déjà des actions pour anticiper les transformations du secteur et adapter ses outils de production.

En 2023, GCC a construit sa trajectoire de réduction carbone qui vise, d'ici 2030, à réduire ses émissions de 32 %, en valeur absolue, sur les scopes 1, 2 et 3, activités directes et indirectes, par rapport à l'année de référence 2023.

Cette trajectoire s'appuie sur des réductions annuelles de gaz à effet de serre et sur un plan d'action qui agit sur toute la chaîne de valeur.

Tous les postes d'émissions n'impactent pas de la même manière la tenue de la trajectoire. Le scope 2 demeure très faible, 1 475 teqCO2 en 2024 (il était de 1 521 teqCO2 en 2023), le scope 1, plus élevé que le scope 2, reste dans des proportions également réduites ramené au bilan total, 9 898 teqCO2 en 2024 (il était de 11 441 teqCO2 en 2023). Pour atteindre l'objectif de réduction de la trajectoire, l'engagement porte principalement sur le scope 3 qui s'élève à 882 292 teqCO2 en 2024 (il était de 1 074 160 teqCO2 l'an passé).

Par ailleurs, la préservation de la biodiversité est un enjeu pour le Groupe qui a décidé d'augmenter la part de réhabilitation/rénovation (et réduire ainsi l'artificialisation des sols) à 50 % de l'activité d'ici 2028.



ARBORETUM, NANTERRE (92)  
GCC IDF2



## BILAN CARBONE : RÉSULTATS ET PERFORMANCE 2024

Comme chaque année, un bilan carbone à l'échelle du Groupe a été réalisé.

Pour l'exercice 2024, GCC a réduit ses émissions de gaz à effet de serre de près de 18 % passant de 1 087 122 teqCO2 à **893 665 teqCO2 en 2024**. GCC confirme la robustesse de sa trajectoire et sa capacité à réduire ses émissions sur son périmètre.

### Les émissions de gaz à effet de serre par scope

Les postes pris en compte dans le bilan carbone sont :

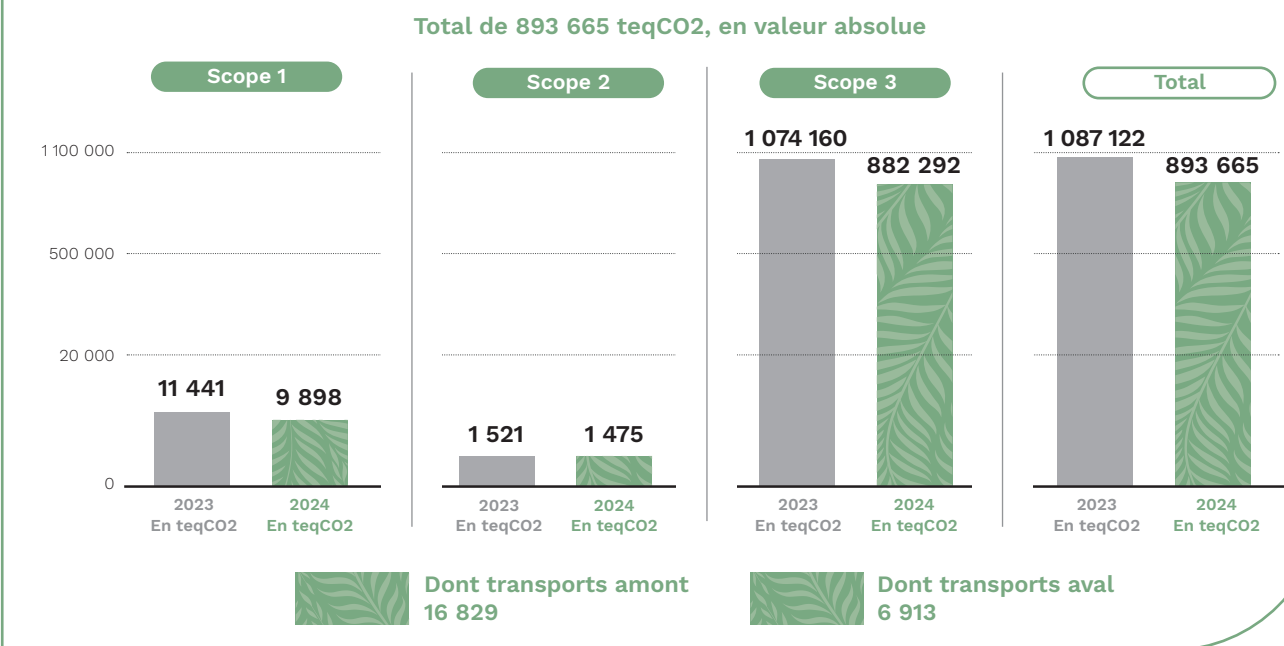
- **Scope 1** : les émissions directes de gaz à effet de serre, les émissions de combustion de sources fixes des sites, les émissions de combustion de carburant par les véhicules du Groupe, et les émissions directes fugitives liées aux fuites de fluides frigorigènes ;
- **Scope 2** : les émissions indirectes de gaz à effet de serre associées à l'énergie, liées à la consommation d'électricité, de vapeur, d'air comprimé et autres sources ;
- **Scope 3** : les émissions indirectes de gaz à effet de serre liées aux achats de produits et au transport des marchandises et des personnes.

### Plusieurs leviers ont permis cette réduction :

- la valorisation des chantiers RE2020,
- l'augmentation du nombre de chantiers de rénovation,
- l'installation de panneaux photovoltaïques,
- l'amélioration de l'efficacité énergétique de nos sites et de nos chantiers,
- l'électrification de plus en plus développée de la flotte automobile du Groupe et de l'installation de bornes électriques,
- l'amélioration de la performance environnementale via le partage des bonnes pratiques,
- l'utilisation de matériaux biosourcés et géosourcés,
- le recours au réemploi.



Les résultats de l'année sont les suivants :





Planète

La trajectoire carbone

La trajectoire de réduction carbone élaborée par le Groupe vise, d'ici 2030, une réduction de ses émissions de 32 %, en valeur absolue, sur les scopes 1, 2 et 3 par rapport à l'année de référence 2023.

Cet objectif de 32 % s'est construit en tenant compte du scope 3 qui représente la quasi-totalité des émissions et porté particulièrement par les matériaux de construction. Il tient compte de la mise en œuvre de la réglementation RE 2020 pour le secteur du BTP et des différents seuils établis, de plus en plus contraignants dans le temps, notamment le critère carbone. *Rappelons que cette réglementation se traduit par de nombreux indicateurs dont le besoin énergétique en chauffage, le refroidissement et l'éclairage, la consommation d'énergie primaire non renouvelable, l'indicateur IC Énergie et IC Construction.*

Une calculette carbone pour les opérationnels

Afin d'accélérer la baisse des émissions carbone, GCC a prévu la mise en place et le déploiement de la calculette carbone Nooco qui va donner aux équipes opérationnelles la possibilité de pouvoir comparer et valoriser des variantes plus performantes au niveau environnemental et ainsi effectuer des choix éclairés sur les produits moins carbonés.

UNE CALCULETTE... POUR UNE MEILLEURE MAÎTRISE DE L'EMPREINTE CARBONE



Pour permettre la montée en compétences de ses équipes opérationnelles, GCC met désormais à leur disposition une calculette carbone, Nooco.

Cette calculette carbone permet d'obtenir, depuis une étude, un calcul carbone fiable et certifié RE2020 de manière rapide. Elle facilite la comparaison et la valorisation de variantes en s'assurant de la cohérence du calcul de la maîtrise d'œuvre et de l'impact carbone des produits envisagés, pour un suivi carbone du projet en toute simplicité.



LA DÉMARCHÉ SOBRIÉTÉ DU GROUPE

Afin de pouvoir identifier les actions de sobriété en un seul coup d'œil, le Groupe a lancé en 2024 la démarche Impul'So. Elle regroupe les nombreuses actions de sobriété réalisées au sein du Groupe, qu'il s'agisse de solutions à destination de ses clients ou bien d'actions environnementales internes.

LES CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES



L'énergie est une ressource indispensable pour vivre et pour développer les activités du Groupe mais elle a un impact sur le climat. Pour pouvoir diminuer l'énergie d'origine fossile et pouvoir mieux maîtriser l'impact financier des hausses de prix du pétrole et des énergies, il est crucial d'étudier et de mettre en place des actions qui puissent diminuer les consommations au sein de l'entreprise.

Dès que possible, des panneaux photovoltaïques sont installés, à l'instar du site des Mureaux qui bénéficie depuis 2023 de 370 panneaux photovoltaïques, soit

UNE BASE-VIE VERTUEUSE



ENTITÉ  
GCC CÔTE D'AZUR

CLIENT  
SYMISA

CHANTIER  
ALPHA  
(PÔLE INNOVATION À BIOT)

PERFORMANCES

- Une base-vie autonome en énergie grâce à des panneaux photovoltaïques sur toute la durée du chantier (2 ans)
- Pilotage de l'information en temps réel via une appli sur smartphone

une surface de 768 m<sup>2</sup> pour une puissance de 165 kVa. L'économie estimée annuellement varie entre 25 et 31 % de la facture d'électricité du site.

Afin de réduire l'empreinte carbone de ses activités, GCC a pour ambition de déployer en 2025, dans le sud de la France, une centrale photovoltaïque d'1 MWc. Celle-ci sera destinée à alimenter l'ensemble de ses entités (environ 60 points de livraison fixes) et couvrira plus de 10 % des besoins annuels en électricité du Groupe.

L'objectif est de poursuivre cette démarche dans les années à venir avec de nouveaux projets de centrales photovoltaïques implantées sur le patrimoine foncier de GCC.

De manière générale, aussi bien sur les chantiers que dans les bureaux, les équipes de GCC améliorent l'efficacité énergétique du Groupe en adoptant des mesures et des gestes simples qui contribuent à réduire l'impact sur l'environnement tels que :

- le suivi des consommations,
- l'achat de nouveaux équipements moins énergivores,
- le débranchement des moyens sous énergie non utilisés,

- l'optimisation de la consommation grâce à de l'éclairage Leds,
- le déploiement de l'Application Solar qui mesure de manière instantanée la production d'électricité et les consommations pour agir rapidement,
- la réalisation de plans de sobriété sur chaque chantier et dans toutes les implantations du Groupe.

VALORISATION DES EAUX DE PLUIE

La Direction Moyens & Logistique a installé avec l'aide de l'entité Sogewater un bassin de récupération et de valorisation des eaux de pluie et de ruissellement de 80 m<sup>3</sup>. Après filtration, cette eau récupérée sert à alimenter les systèmes de haute pression pour le nettoyage du matériel de coffrage.



## LA FLOTTE AUTOMOBILE

GCC possède une flotte automobile de 1 700 véhicules, elle constitue un levier pour réduire les émissions de gaz à effet de serre.

Les véhicules existants sont progressivement remplacés par des véhicules électriques ou hybrides moins émissifs en carbone. Les entités GCC sont équipées de bornes électriques, près de 200 aujourd'hui au sein du Groupe.

En parallèle, un diagnostic est systématiquement réalisé pour pouvoir préconiser les véhicules les plus adaptés aux usages des collaborateurs et de leurs besoins.

La Direction Moyens & Logistique a mis en place depuis plusieurs années un crédit mobilités qui propose un éventail de solutions en fonction des profils des collaborateurs (urbains, grands rouleurs...).

## L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Les activités de GCC génèrent annuellement des consommations de matières premières et une quantité de déchets. Le Groupe s'inscrit dans une démarche d'économie circulaire afin de réduire sa consommation de ressources naturelles, l'impact environnemental lié à ses déchets et construire un modèle de développement plus écologique et économiquement viable.

GCC agit sur les piliers de l'économie circulaire :

- **Les matières premières** avec le développement de partenariats comme Modulatio' ou Néolithe (voir les exemples en page 29).
- **L'éco-conception** en déployant les matériaux recyclés, biosourcés/géosourcés ou le développement de systèmes moins consommateurs d'énergie. Une attention particulière est portée à la récupération des

matériaux sans les endommager pour pouvoir les réemployer.

- **La production**, en mettant en place sur les projets des clients des matériaux « durables », bois, béton de chanvre, terre crue...
- **La distribution**, en ayant créé l'application RéUtil destinée au réemploi dans la profession (cf. page 62).
- **La collecte et la gestion des déchets**  
La gestion des déchets adoptée est complète : elle concerne le tri, l'enlèvement, le traitement et la valorisation des déchets. L'accent est mis sur l'importance de bien trier pour mieux valoriser. À destination des opérationnels, un guide sur la gestion des déchets est disponible et téléchargeable sur l'intranet.

La première campagne des plans de sobriété a été lancée en novembre 2024 et sera renouvelée chaque année.

## LA PRÉVENTION DE LA POLLUTION

Afin de prévenir toute forme de pollution, un dispositif d'urgence est établi dans lequel des consignes claires sont données sur les modalités et procédures à suivre.

Des kits de dépollution sont mis à disposition au plus près des zones sensibles et les collaborateurs sont formés à leur utilisation.

### Le traitement des eaux de lavage pour tous les chantiers

Les chantiers sont équipés d'un système de lavage des outils béton permettant de filtrer les laitances et de recycler les eaux de lavage.

### Utilisation d'une station de lavage pour les pinceaux de peinture

Les résidus de peinture et d'enduits sont considérés comme des produits dangereux qui doivent être rejetés dans des endroits spécifiquement dédiés.

GCC travaille aujourd'hui avec l'entreprise Enviro+ qui a mis en place une station de lavage avec un procédé breveté pour nettoyer les pinceaux et rouleaux de peinture et isoler les résidus de peinture, solvants et enduits.

Une solution écologique, simple, rapide et utilisable par tous.

Les avantages sont multiples : une durée de vie allongée du matériel grâce à un nettoyage efficace, une réduction de la consommation d'eau par circuit fermé, un traitement des eaux de lavage optimisé, et une amélioration des conditions de travail des compagnons grâce à l'ergonomie de la station.

## DES MURS PORTEURS EN TERRE CRUE



### ENTITÉ

ADV CONSTRUCTIONS (SUISSE)

### CHANTIER

LA MAISON DE QUARTIER DES PLAINES-DU-LOUP À LAUSANNE

### PERFORMANCES

- Construction de murs porteurs en pisé, technique ancestrale de terre crue
- Matériaux naturels issus du terrassement et réintroduits sur le chantier
- Réduction de l'empreinte carbone

## LES PLANS DE SOBRIÉTÉ



Le Groupe s'est engagé à réduire la consommation de ressources et a décidé de mettre en place des plans de sobriété sur tous les chantiers de plus de 5 M€ (pour les pôles Construction et Promotion Immobilière) et de plus de 2 M€ pour le pôle Énergie mais également pour toutes les implantations GCC.

Ces plans permettent de catégoriser les chantiers et implantations selon le référentiel de GCC avec trois niveaux d'évaluation : aux standards, en dessous des standards et au-dessus des standards GCC. Des actions d'amélioration peuvent être ainsi identifiées et instaurées rapidement.



Station de lavage



Planète

EXERCICE/SIMULATION DE DÉVERSEMENT ACCIDENTEL DE PRODUITS CHIMIQUES



Un exercice de simulation de déversement accidentel de produits chimiques s'est tenu en janvier 2024, sur le chantier Bridge View, situé en Occitanie, afin de vérifier que le personnel est capable d'identifier une pollution environnementale et s'assurer qu'il réagit de manière adéquate vis-à-vis des procédures du Groupe.

Les bonnes réactions ainsi que les points à améliorer ont ainsi pu être relevés et expliqués aux collaborateurs.

LA PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ

Chaque entreprise est directement ou indirectement dépendante de la biodiversité. Selon l'Office Français de la Biodiversité, « les sols abritent plus du quart de la biodiversité de la planète et assurent des fonctions essentielles à la vie qui peuvent être altérées lorsqu'ils sont artificialisés ».

GCC a comme objectif de monter la part de son chiffre d'affaires réalisé en rénovation/réhabilitation à 50 % d'ici 2028, participant à la réduction de l'artificialisation des sols. Elle était de 24 % en 2023 et se situe à 46,4 % en 2024, un chiffre en très forte hausse.

En outre, sont dorénavant comptabilisés les projets en conception-réalisation qui intègrent des mesures de préservation de la biodiversité. L'objectif 2024 était d'obtenir un pourcentage supérieur à 10 %. En 2024, ce taux s'élève à 23,1 %, un résultat supérieur aux attentes.

Par ailleurs, de nombreuses actions sont mises en place en matière de biodiversité sur les projets et dans les implantations du Groupe, comme l'installation de ruches, l'écopâturage... et la sensibilisation des collaborateurs à cette thématique.

Un guide des bonnes pratiques pour la préservation de la biodiversité a été publié et diffusé aux équipes. Il rappelle les principales réglementations et regroupe les actions à mener à toutes les phases du chantier, qu'il s'agisse du diagnostic écologique en amont du chantier, de l'adaptation du planning, de la sécurisation de l'habitat et des espèces protégées, d'aménagement de la faune, de protection de la végétation ou bien encore du contrôle des espèces exotiques invasives. Un écologue intervient dès que cela s'avère nécessaire.

Guide des Bonnes Pratiques pour la Protection de la Biodiversité



Indicateur  
**46,4%**  
la part du chiffre d'affaires en rénovation/réhabilitation

Indicateur  
**23,1%**  
des projets en conception/réalisation intègrent des mesures de préservation de la biodiversité



## Les collaborateurs GCC... toujours à la pointe de l'innovation

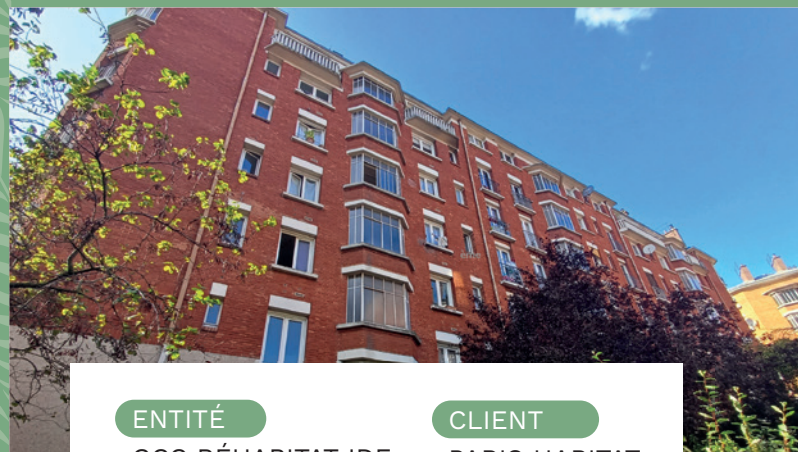
GCC a pris un engagement fort vis-à-vis du réemploi et les collaborateurs intensifient leurs efforts sur les chantiers.



Avec la volonté de contribuer activement au développement de la filière, la Direction Ingénierie et Technique de GCC a créé RéUtil, une plateforme de réemploi des matériaux de construction, qui vise à :

- trouver les meilleures solutions de réemploi, qu'elles soient issues des matériaux déposés sur les chantiers GCC, de ses surplus ou des annonces de ses partenaires ;
  - faciliter l'accès au réemploi. RéUtil donne la visibilité en temps réel des matériaux de réemploi disponibles pour les équipes études et travaux ;
  - connecter les acteurs, que ce soit au sein d'un même chantier, entre deux chantiers partenaires ou entre un chantier GCC et un intervenant externe (association, plateforme de réemploi, entreprise...) ;
  - massifier les ressources grâce à l'association des entreprises générales de construction et des plateformes de réemploi ;
  - réduire le poids carbone des matériaux.
- Accessible sur ordinateur ou smartphone, RéUtil simplifie le dépôt et la recherche d'annonces et ouvre la voie à une seconde vie des matériaux de construction.
- Au-delà de la solution, c'est un véritable état d'esprit qui anime le Groupe puisque RéUtil se déploie auprès d'autres entreprises de construction et acteurs du réemploi impliqués dans l'économie circulaire.

### Un chantier RéUtil BOULEVARD DAVOUT (PARIS 20<sup>E</sup>)



ENTITÉ : GCC RÉHABITAT IDF  
CLIENT : PARIS HABITAT

RÉHABILITATION DE 728 LOGEMENTS

Grâce à RéUtil :

- Les ressources de réemploi : verrières, panneaux de zinc, boîtes aux lettres, portes en chêne massif, tuiles, WC, baignoires, lavabos, bacs à douche, chaudières individuelles, luminaires, plans de travail
- Mise à disposition de modes d'emploi pour les déposes
- 1 process de recherche d'exutoires in-situ et ex-situ : partenaires, plateformes, associations...
- 1 suivi en temps réel et 1 reporting facilité
- Des exemples de solutions : des jardinières à partir des panneaux de zinc, dalles de parquet et abris à vélos à partir des portes en chêne, des bancs avec les tuiles abimées...

## Le Trophée de l'innovation GCC

GCC encourage les collaborateurs à innover, tester et présenter de nouvelles solutions. C'est dans ce cadre que depuis 3 ans, le Trophée de l'innovation a été créé afin de valoriser les projets les plus innovants réalisés au sein du Groupe.

Cette année, le thème concernait la valorisation des ressources et la durabilité, et ce sont les collaborateurs eux-mêmes qui ont voté pour les projets jugés les plus innovants et les plus facilement reproductibles au sein des entités.

Quatre projets ont été distingués pour les avantages environnementaux qu'ils permettent sur les chantiers.



### 1 L'application RéUtil

Présentée par le Service Énergie & Environnement de la Direction Ingénierie et Technique, RéUtil est une plateforme collaborative de réemploi des matériaux de construction (cf. page ci-contre).

[www.reutil-btp.fr](http://www.reutil-btp.fr)

### 2 Ex-aequo



Présentée par la Direction Moyens & Logistique et l'entité Sogewater, il s'agit d'une solution de pointe pour récupérer et valoriser les eaux de pluie et de ruissellement. Après filtration, cette eau récupérée sert à alimenter les systèmes de haute pression pour le nettoyage du matériel de coffrage.



Pour encourager la revalorisation des matériaux du bâtiment et éviter également la pollution visuelle engendrée par les bennes d'un chantier, GCC Aureca! a créé la Recyclerie ; un espace sur-mesure, dédié au recyclage des déchets du chantier. À l'aide d'une signalétique ludique et des codes couleurs lisibles par l'ensemble des acteurs du chantier, le tri sur les chantiers est ainsi plus efficace et mieux respecté.



### Réutilisation des matériaux de chantier

Une collaboration de GCC Équipements publics IDF et de la Direction Ingénierie et Technique.

En s'apercevant que les consommables de chantier sont très souvent jetés une fois utilisés, ce projet vise à les maintenir en circulation en faisant preuve d'imagination. Par exemple, les élingues jetables sont réutilisées pour réaliser du mobilier pour les chantiers : sièges, fauteuils, mobilier d'extérieur, etc...



Quelques réalisations

**RÉEMPLOI**  
CHANTIERS HAUTS  
DE L'HIPPODROME, EYSINES (33)

- Entité : GCC AQUITAINE  
MOA : Domofrance
- Réhabilitation d'une résidence de 403 logements
  - Travaux en site occupé
  - Réemploi des panneaux en formica, des gravats et des déchets des abattages et élagages



**MATÉRIAUX GÉOSOURCÉS**

OPÉRATION TERRABUNDO

- Entité : GCC HAUTS-DE-FRANCE  
Client : Communauté de Communes Pévèle-Carembault
- Mur trombe en triple brique, réchauffe l'hiver et fait office de barrière à la chaleur l'été
  - Mur composite et terre crue



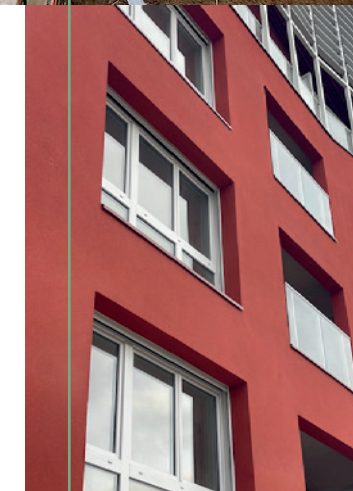
**RECYCLAGE / VALORISATION**  
DÉCHETS / VÉGÉTALISATION  
SEQUANA, PARIS (75)

- Entité : GCC IDF1  
Client : Covea Immobilier
- Réhabilitation tertiaire
  - 97 % de valorisation des déchets évacués
  - 481 tonnes de composants réemployés in-situ
  - 1 357 m<sup>2</sup> de surface végétalisée avec 81 % d'espèces indigènes à l'Île-de-France



**BIODIVERSITÉ**  
RÉSIDENCE MACEDO

- Entité : GCC AQUITAINE
- Biodiversité - Label Eco-Jardin



**MATÉRIAUX GÉOSOURCÉS**  
LES MAISONS DU PARC,  
CARRIÈRES-SOUS-POISSY (78)

- Entité : EDELIS
- Béton de chanvre avec Wallup, production locale 77

**EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE**  
CONSTRUCTION D'UN CENTRE BUS  
À ÉNERGIE GNV (GAZ NATUREL POUR VÉHICULE),  
VILLIERS-LE-BEL (78)

- Entités : BTB ET GCC INDUSTRIE IDF  
Client : RATP
- 1 bâtiment administratif, 1 poste de livraison/compression, 1 zone d'attente de charge rapide d'appoint, 1 zone de lavage, 1 bâtiment d'entretien des bus et diverses zones de stationnement/entretien extérieures
  - Production d'énergie solaire en autoconsommation via l'installation de panneaux photovoltaïques



**BÉTON BAS CARBONE**  
CHANTIER ARENA,  
LES SABLES-D'OLONNE

- Entité : GCC PAYS DE LA LOIRE  
Client : Agglomération des Sables-d'Olonne
- Complexe sportif et culturel
  - 1 000 m<sup>3</sup> de béton HOFFMANN dans les fondations
  - Réduction de près de 160 tonnes de CO<sub>2</sub>



Parties prenantes

# EXCELLENCE, ÉTHIQUE ET GOURVERNANCE

Assurer la pérennité  
et une valorisation durable  
de l'entreprise





## Parties prenantes

# Assurer la pérennité et une valorisation durable de l'entreprise

**Quatrième domaine de la politique RSE du Groupe, à destination des parties prenantes, « Excellence, Éthique et Gouvernance » a comme objectif d'assurer la pérennité et la valorisation durable de l'entreprise. Il se décline en trois engagements :**

- Fédérer nos parties prenantes externes et internes autour de nos engagements ;
- S'assurer d'une conduite éthique et responsable des affaires dans toutes nos activités ;
- Viser l'excellence client et la qualité de nos produits et services.

La pérennité et la valorisation durable du Groupe GCC passent par l'implication des femmes et des hommes qui y travaillent, mais également par l'adhésion des parties prenantes à ses valeurs et principes et par la satisfaction de ses clients.

GCC a pour ambition d'être une entreprise contributive et de rester l'ETI de référence de ses clients, de ses collaborateurs et de ses partenaires.

Afin de favoriser l'implication des femmes et des hommes, l'adhésion des parties prenantes et la satisfaction de ses clients, GCC a formalisé et clarifié ses engagements auprès des parties prenantes, avec lesquels il interagit au quotidien, que ce soit en matière d'éthique, d'excellence ou de gouvernance.

GCC joue un rôle sur son écosystème qu'il a pour ambition de faire converger autour de ses convictions, sa stratégie et sa démarche pour assurer la pérennité de l'entreprise et répondre aux défis de demain.

À cet effet, GCC a défini des exigences de développement durable à l'égard de ses collaborateurs, de ses fournisseurs et sous-traitants afin de limiter les risques liés à leur non-respect.

## PROGRAMME DE FORMATION RSE

La RSE fait partie intégrante de la stratégie du Groupe. La connaissance des enjeux par les collaborateurs est essentielle pour qu'ils puissent mieux s'approprier les engagements du Groupe et leur permettre d'agir et de passer à l'action.

GCC a donc lancé un programme de formation à la RSE qui a pour but de faire monter en compétences ses collaborateurs en matière de Développement Durable. Une formation spécifique a par ailleurs été élaborée pour fournir les connaissances nécessaires aux enjeux de la RSE de manière générale et au secteur du BTP et de GCC en particulier.

L'ambition est de former 600 cadres environ d'ici fin 2025. Les formations vont se dérouler tout au long de l'année.

En 2024, ce sont 1 143 heures qui ont été dispensées dans ce cadre (l'objectif était de 750 heures).

Indicateur

**1 143**  
le nombre d'heures  
dispensées dans le  
cadre du programme  
de formation RSE



## POLITIQUE ACHATS RESPONSABLES

GCC a formalisé en 2024 sa politique Achats Responsables qui s'inscrit dans le cadre des Droits de l'Homme, de la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail, des libertés fondamentales et des conditions de travail, et des 17 Objectifs du Développement Durable.

La politique Achats Responsables vise plusieurs objectifs :

- Contribuer à la performance globale du Groupe GCC ;
- Créer des relations de qualité, équilibrées et respectueuses avec l'ensemble des fournisseurs et sous-traitants ;
- Contribuer au développement de relations collaboratives pour favoriser des filières d'approvisionnement durables et responsables et agir également pour la baisse du poids carbone des produits.
- Favoriser les achats locaux et le développement des entreprises régionales.
- Nouer des partenariats pour développer et promouvoir notre démarche d'innovation et accroître notre compétitivité.

Par ailleurs, le Groupe est signataire depuis 2024 de la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables mise en place par le Médiateur des Entreprises et le Conseil National des Achats (CNA). L'objectif de cette charte est d'instaurer une relation durable et équilibrée entre clients et fournisseurs.

Des clauses spécifiques à ces exigences sont intégrées aux contrats des fournisseurs, sous-traitants et prestataires.

Un processus de sélection des fournisseurs et sous-traitants est en place depuis plusieurs années via l'outil Viaco. Parmi ces critères de sélection des fournisseurs figurent des critères économiques, sociaux, de santé et sécurité, environnementaux, de gouvernance et de qualité.

Depuis 2021, ce sont 6 358 tiers qui ont été invités à s'évaluer sur Viaco et 77 % d'entre eux ont complété leur évaluation. Un taux qui s'est amélioré comparé à l'an passé où il était de 71,9 %.



Indicateur

**77%**  
le taux de  
fournisseurs/  
prestataires couverts  
par une évaluation  
Viaco



## Parties prenantes

### POLITIQUE ÉTHIQUE & CONFORMITÉ

GCC s'inscrit dans une démarche de lutte active contre la fraude, la corruption, le trafic d'influence, les entraves à la libre concurrence et le conflit d'intérêt.

Le programme Éthique & Conformité de GCC, reflet de ses engagements, principes et valeurs a donc pour objet de lui permettre de protéger ses salariés, de préserver son intégrité et d'éviter les risques réputationnels.

Ce programme Éthique & Conformité porté par l'instance dirigeante et les équipes de direction, piloté par la Direction de l'Éthique et de la Conformité, décrit les pratiques interdites et définit les conditions et prérequis applicables aux relations d'affaires ou modalités de coopération. Il repose principalement sur :

- **Le code « éthique, excellence et gouvernance »**

Publié et diffusé en 2024, il décrit les valeurs, les interdits et les principes fondamentaux du Groupe en matière d'éthique des affaires et du respect des personnes.

- **Le code de conduite**

Il précise les dispositifs déployés en matière de lutte contre la corruption, les situations à risque issues des cartographies, la démarche à suivre en cas de comportements ou de situations de corruption. Le code de conduite est remis systématiquement à l'ensemble des collaborateurs rejoignant le Groupe.



- **Les cartographies des risques de corruption**

Elles sont revues périodiquement par les entités avec la participation d'opérationnels et de fonctions support et font l'objet de plans d'actions.

- **La formation obligatoire** de l'ensemble des cadres et des personnes exposées au risque de corruption.

Afin de s'assurer de la compréhension des politiques, des outils et des comportements à adopter en interne et en externe en matière de lutte contre la corruption, GCC a développé des modules de formation à destination des cadres et des personnes exposées au risque de corruption. Les nouveaux arrivants (personnes recrutées dans l'année) sont également concernés par cette formation qu'ils doivent effectuer dans les 3 mois de leur arrivée dans le Groupe. Un nouveau module pour les collaborateurs ayant réalisé depuis plus de 3 ans la formation initiale est également à réaliser.

En 2024, 74 % des personnes concernées ont été formées à l'éthique.

- **Des audits réguliers**

19 entités ont été auditées par la Directrice Éthique & Conformité en 2024 et font l'objet de comptes-rendus diffusés au comité de pilotage Conformité.

- **L'évaluation des tiers**

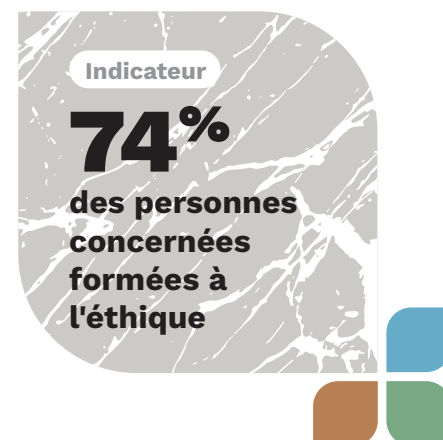
La contractualisation avec un tiers (fournisseurs, sous-traitant, prestataire ou client) ne peut être réalisée sans évaluation du risque corruptif au préalable. Une procédure stricte est établie et les documents contractuels comprennent les attendus pour les parties prenantes. Pour ce faire, GCC utilise la plateforme Viaco pour répondre à ses obligations.

- **Des contrôles comptables**

Ils permettent de s'assurer de la conformité des enregistrements.

- **Une adresse d'alerte, [lanceurdalerte@gcc.fr](mailto:lanceurdalerte@gcc.fr)**

Elle fait l'objet de communication dans les entités, sur les chantiers et sur les sites intranet et internet. En 2024, quatre alertes ont été reçues via le dispositif d'alerte qui ont toutes été traitées.



- **Un comité de pilotage Conformité**

Composé de membres du Comité Exécutif, de la Direction Juridique et de l'Éthique & Conformité, il se réunit tous les deux mois.

- **Un conseil éthique, excellence et gouvernance**

Composé du Président du Directoire, de membres du conseil d'administration, de représentants du personnel et de collaborateurs du groupe, cette instance de réflexions, d'échanges et de propositions porte des actions devant le Comité Exécutif en matière d'éthique des affaires et de respect de la personne.

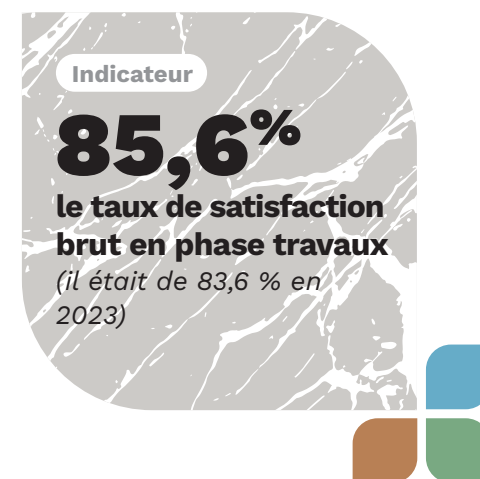
Dans une démarche d'amélioration continue, le programme Éthique et Conformité fait l'objet de contrôles internes et de mises à jour périodiques. Dans cet esprit, en 2025, le Groupe GCC va entreprendre son évaluation par l'Afnor.

### GOUVERNANCE

La diversité est un facteur de performance et un gage de pilotage éthique pour le Groupe. Dans un secteur où les hommes sont majoritairement représentés, le Groupe GCC s'attache à valoriser et à développer les talents féminins, principalement dans les instances dirigeantes.

Pour ce faire, le taux de féminisation du Cercle des Dirigeants, instance composée de près de 200 personnes : entrepreneurs, managers et responsables des lignes de service, est calculé et suivi annuellement. L'objectif est de rehausser ce taux tous les ans.

En 2024, le taux s'élève à 21,1 %, légèrement supérieur à celui de 2023 qui atteignait 20 %.

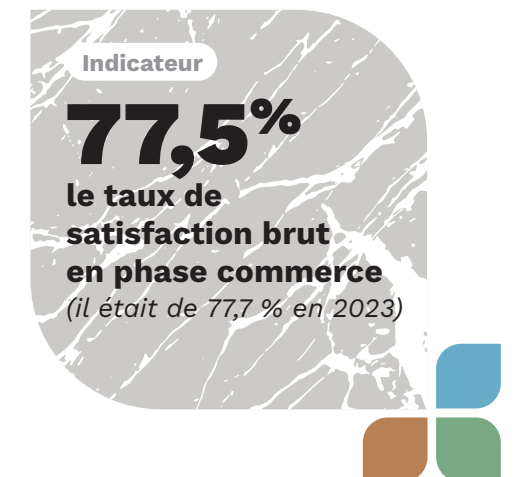


### VISER L'EXCELLENCE CLIENT

Afin de viser l'efficacité pour les projets et services qui nous sont confiés, la mesure de la qualité des réalisations et la satisfaction des clients font partie intégrante des engagements du Groupe GCC. Des enquêtes sont réalisées annuellement auprès des clients pour mesurer leur satisfaction en phase commerce et en phase travaux pour le pôle Construction.

En 2024, le taux de satisfaction brut en phase commerce arrive à 77,45 % (il était de 77,7 % en 2023) et le taux de satisfaction brut en phase travaux atteint 85,59 %, en amélioration par rapport au taux de 2023 de 83,6 %.

Concernant le pôle Promotion Immobilière, le taux de recommandation est de 53 % (56 % en 2023).





# La politique Achats Responsables

La politique Achats Responsables constitue une brique essentielle de la démarche RSE du Groupe.

L'ambition est que les principes du Développement Durable soient intégrés à tous les métiers et de les promouvoir dans les relations avec les parties prenantes externes.



Des contrats-cadres qui permettent des avancées environnementales...

## Des produits durables et responsables

En 2024, GCC a conclu un **contrat-cadre avec Lyreco**, distributeur de produits et de services pour les entreprises, qui permet de proposer aux collaborateurs GCC une **sélection de produits durables et responsables**.

## Les engins de construction en location sans chauffeur

Afin de rendre les **engins de construction moins « émissifs » en carbone**, un contrat-cadre a été souscrit avec une douzaine de partenaires dans toute la France.

### 7 critères en matière d'Achats Responsables

- 1** Respecter les Droits Humains et agir avec intégrité au regard des Droits de l'Homme, des libertés fondamentales et des conditions de travail
- 2** Lutter contre la fraude et la corruption et loyauté dans les pratiques commerciales et de l'information
- 3** Lutter contre le changement climatique
- 4** Favoriser et inciter à l'utilisation durable des ressources Promouvoir l'Économie Circulaire
- 5** Contribuer à l'amélioration de la santé-sécurité et des conditions de travail des collaborateurs
- 6** Promouvoir la diversité et l'inclusion dans les achats
- 7** Contribuer au développement régional

**85%** DE PRODUITS DURABLES ET RESPONSABLES AU CATALOGUE

**DES COLIS ADAPTÉS AU VOLUME DES COMMANDES** POUR ÉVITER LE SUREMBALLAGE ET L'UTILISATION DE MATÉRIAUX DE CALAGE

**100%** DES EMBALLAGES EN CARTON RECYCLABLE ET RECYCLÉ



**30%** DE MACHINES ÉLECTRIQUES

**15%** DE MACHINES EN BI-ÉNERGIE

AVEC UN OBJECTIF DE PASSER LE PARC LOCATION À **60%** EN ÉLECTRIQUE



# Les certifications du Groupe GCC

<b>ISO 9001</b> Management de la qualité	HGCC Toutes les agences GCC Cuynat Construction Constructions Le Couillard GCC Hauts-de-France GCC Côte d'Azur GCC Moyens logistiques ADV	GCC Énergie BTB GES Sietra Provence Sogequip Industries & Solutions Sogequip Air Control Tempeol Yvroud
<b>ISO 14001</b> Management environnemental	HGCC Toutes les agences GCC Cuynat Construction Constructions Le Couillard GCC Hauts-de-France GCC Côte d'Azur GCC Moyens logistiques ADV	GCC Énergie BTB GES Sietra Provence Sogequip Industries & Solutions Sogequip Air Control Tempeol Yvroud
<b>ISO 45001</b> Management de la sécurité au travail	HGCC Toutes les agences GCC Cuynat Construction Constructions Le Couillard GCC Hauts-de-France	GCC Côte d'Azur ADV GCC Moyens logistiques BTB GES ADV
<b>MASE</b>	Sogequip Industries & Solutions Sogequip Air control GCC Rhône-Alpes Network	
<b>ISO 19650 - BIM</b>	Direction Ingénierie & Technique	
<b>ISO 27001/27002</b> Information/Sécurité/Cybersécurité	Apilog	
<b>Qualibat "RGE"</b>	<b>Yvroud</b> 5213 : Installation de chauffage - Mention RGE 5312 : Installation de VMC - Mention RGE Installation de radiateurs électriques dont régulation <b>GCC Réhabitat</b> E-E17389 - RGE 5312 : Installation de VMC Isolation des murs par l'extérieur <b>GCC Aureca!</b> 3512 : Fourniture et pose de menuiseries extérieures <b>GCC Hauts-de-France</b> Isolation des murs par l'extérieur Isolation des planchers bas Isolation par l'intérieur	
<b>Qualibat</b>	<b>Yvroud</b> 4413 : Métallerie 4421 PROB : Structures métalliques 5113 : Installation de plomberie sanitaire 5213 : Installation de chauffage 5232 : Installation de pompe à chaleur et groupe froid 5312 : Installation de VMC <b>Tempeol</b> 5213 : Installation chauffage 5232 : Installation de pompe à chaleur et groupe froid 5251 : Installation de chauffage ou de froid raccordée sur réseau urbain 5272 : Exploitation d'installation de chauffage et de rafraîchissement 5312 : Installation VMC 5213 : Installation de chauffage	
<b>Qualiopi</b>	IF.GCC (Institut de Formation)	
<b>QualiPV</b>	Actions de formation professionnelle continue Actions de formation par apprentissage	
<b>Qualifelec &amp; Qualifelec RGE</b>	Aurasol Smart Energy Concept (SEC) BTB GES	
<b>Apsad</b>	BTB GES	
<b>ADC Fluides</b>	Sogequip	
<b>Certibat</b>	GCC Réhabitat RE23264	
<b>Ecovadis</b>	Groupe GCC - Niveau Gold IESA - Niveau Bronze Sogequip - Niveau Silver	

# Les indicateurs extra-financiers

Enjeux	Indicateurs clés	Réalisé 2023	2024	Objectifs 2025	Objectif atteint	Page
<b>Proposer des solutions sobres et durables co-construites localement</b>	Nombre de solutions sobres et durables	15	26	30	●	20
<b>Accompagner nos clients dans leur transition environnementale à travers nos offres</b>	% d'affaires gagnées proposant une solution d'amélioration de la performance environnementale	-	21,2 %	En amélioration	●	20
<b>Être acteur de nos territoires</b>	Nombre d'heures en insertion professionnelle	(nombre d'heures) 282 531	(nombre d'heures) 289 748	(nombre d'heures) 250 000	●	26
	Nombre d'événements organisés	11	26	35	●	27
<b>Conditions de travail sécurisées</b>	Taux de fréquence (moyenne sur 3 ans)	10,6	8,8	En réduction	●	38
	Taux de gravité	0,58	0,34	En réduction	●	38
<b>Développer les talents de chacun</b>	Nombre d'heures de formation moyen/collaborateur	(nombre d'heures) 14,1	(nombre d'heures) 16,0	(nombre d'heures) > 15,0	●	47
	Pourcentage du CA issu du programme Trenplin	19,3 %	26,4 %	25 %	●	45
<b>Réduire l'empreinte carbone</b>	Scope 1	En teqCO2 11 441	En teqCO2 9 898	En teqCO2 10 126	●	55
	Scope 2	1 521	1 475	959	●	55
	Scope 3	1 074 160	882 292	884 595	●	55
	TOTAL	1 087 122	893 665	895 680	●	55
<b>Préserver la biodiversité</b>	% de projets en conception-réalisation qui intègrent des mesures de préservation de la biodiversité	-	23,1 %	25 %	●	61
	% chiffre d'affaires en rénovation/réhabilitation	24 %	46,4 %	34 %	●	60
<b>Fédérer nos parties prenantes externes et internes</b>	Nombre d'heures dispensées au personnel encadrant dans le cadre du programme RSE de GCC	-	1143	3.600	●	68
	Pourcentage des fournisseurs/prestataires couverts par une évaluation VIACO	71,9	77	76	●	69
<b>S'assurer d'une conduite éthique et responsable des affaires</b>	% de cadres formés à l'éthique	87,4 %	74 %	88 %	●	70
	% de femmes dans le Cercle des Dirigeants	20 %	21,1 %	24 %	●	71
<b>Viser l'excellence client et la qualité de nos produits et services</b>	Taux de satisfaction clients en phase commerce	77,7 %	77,5 %	En amélioration	●	71
	Taux de satisfaction clients en phase travaux	83,6 %	85,6 %	En amélioration	●	71
	Taux de recommandation EDELIS	56 %	53 %	En amélioration	●	71



**Directeur de la publication :** Hervé PARENTÉ

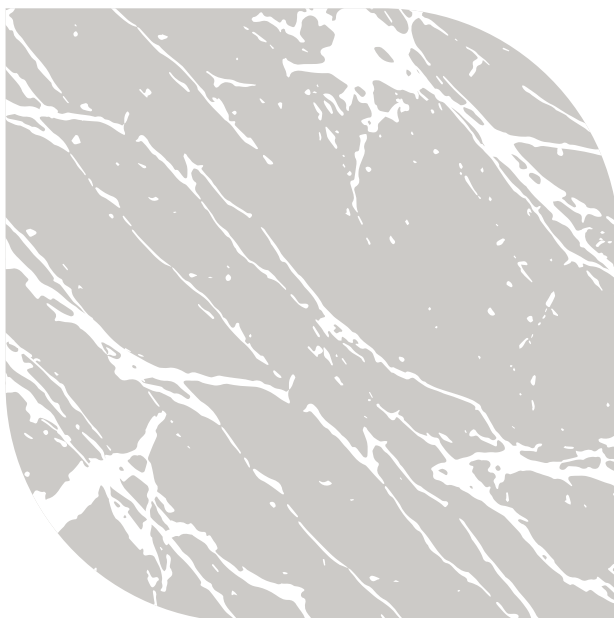
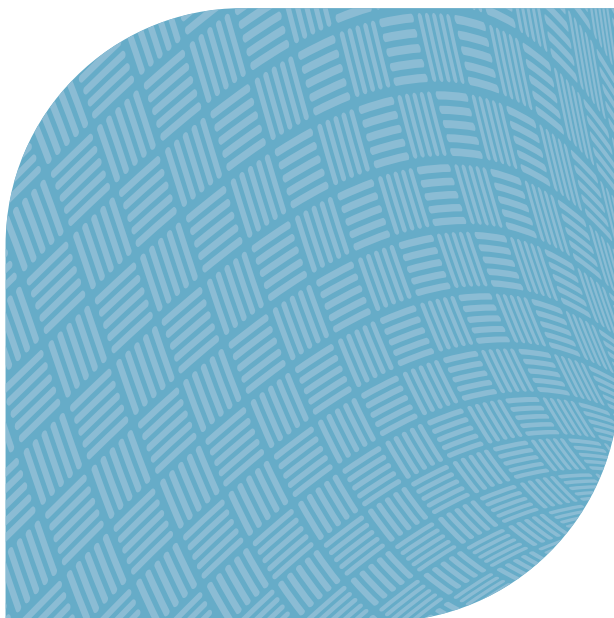
**Rédaction :** Angela SULPIZIO

**Crédits photos :** GCC AURECA!, Oumeina EL FEKIH, Alban GIBER, Bruno LEVY, Maxfilms, Patrick RAFFIN, RP-RIBIÈRE, Noël SAKHAROV, MATEJA-LUX, SHOOTIN, Benjamin VALETTE, Shutterstock, ©Droits réservés-GCC

**Impression :** La version imprimée de ce document est réalisée sur du papier Nautilus, fabriqué à partir de 100 % de fibres recyclées post-consommation et certifié Cradle to Cradle.









Design graphique : A • agence-aaron.fr

[www.gcc-groupe.com](http://www.gcc-groupe.com)  
#reseaugcc

Suivez-nous sur  

VOTRE **ETI**  
DE *pr* RÉFÉRENCE