

RAPPORT



2025

EXERCICE 2024-2025

Sommaire

EDITO

NOTRE VISION

NOS ENJEUX

- 1 Inspirer et créer de la valeur durablement
- 2 Être une entreprise où il fait bon travailler
- 3 Développer un impact positif sur l'environnement

NOS INDICATEURS

EDITO

ÊTRE ACTEUR DU CHANGEMENT

Le monde évolue de plus en plus vite, dans un contexte de révolution numérique, de crise environnementale et sociale. Face à ces bouleversements, **nous, EPI, société d'ingénierie**, sommes pleinement conscients de notre position **au cœur de ces transformations**. Cela nous confère une responsabilité. Mieux encore : **un devoir d'influence**.

Nous avons un rôle à jouer auprès de nos partenaires, de nos clients et de nos collaborateurs pour les éclairer, les accompagner et les aider à faire des choix de **solutions mieux pensées pour l'Homme et pour l'environnement**.



Dominique GIORDANO
et Claude GROSEIL
Co-Fondateurs

Notre ambition est claire : **œuvrer pour un monde où 100 % des ouvrages sont véritablement utiles à la vie**. Cela signifie concevoir des projets qui répondent à des besoins réels, qui s'inscrivent dans une logique de durabilité, et qui participent à **améliorer la qualité de vie des générations actuelles et futures**.

L'évolution d'EPI, portée par une croissance forte et continue depuis plus de 30 ans, s'est toujours appuyée sur une vision : **avoir un impact le plus positif possible sur notre planète**. Cette ambition n'est pas qu'un slogan : elle structure nos actions, nos choix, notre manière de travailler.

C'est ainsi que notre Responsabilité Sociétale est devenue, au fil du temps, un élément central de notre stratégie d'entreprise. Elle n'est pas un supplément d'âme, mais bien un **fil conducteur qui guide nos décisions**, inspire nos innovations et **renforce notre engagement collectif**.

Ce rapport RSE reflète cette dynamique. Il témoigne de notre volonté d'agir, de progresser et de contribuer, à notre échelle, à un avenir plus juste, plus durable, plus humain.

EPI, malgré sa taille modeste, souhaite participer à son niveau à l'effort mondial pour accomplir les Objectifs de Développement Durable (ODD).

Les ODD auxquels nous contribuons, repérés dans ce rapport par leur pictogramme, sont les suivants :



NOTRE VISION

EPI : SOCIETE A MISSION

NOTRE RAISON D'ETRE



“ —

Forts d'une équipe soudée et convaincus de notre responsabilité pour demain, nous imaginons & construisons, avec nos clients et partenaires, des ouvrages au service de l'Homme et de l'Environnement.

— ”

NOS ENGAGEMENTS

UTILE À LA VIE ET INFLUENT

Concevoir et déployer les projets utiles à la vie, intégrant des solutions environnementales et sociales et en promouvoir les bénéfices.

ALIGNEMENT ET ENGAGEMENT

Favoriser l'alignement et l'engagement des collaborateurs autour de notre vision, grâce à une tribu solidaire où chaque membre peut s'épanouir et contribuer au succès collectif.

COMPÉTENCES ET INNOVATION

Oser le développement de nouvelles solutions et compétences en s'appuyant sur nos expertises, et les transmettre pour élever continuellement la qualité de nos projets.

ÉCOUTE ET CONFIANCE

Faire de l'écoute, de la confiance et du partage, les clés de relations saines, pérennes et enrichies avec notre écosystème.

NOS VALEURS

SERVIR

PARTAGER

OSER

INTEGRITE

90%

des collaborateurs adhèrent au projet d'EPI de devenir société à mission.

UN CAPITAL HUMAIN

TALENTUEUX QUI PORTE NOTRE CROISSANCE

Société d'ingénierie fondée en 1994 par Dominique GIORDANO et Claude GROSEIL, EPI se distingue par son approche humaine et engagée dans les domaines de la maîtrise d'œuvre (MOE), de l'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) et de l'assistance technique aux entreprises.

Depuis plus de 30 ans, nos équipes : ingénieurs, techniciens et projecteurs conçoivent des bâtiments et des infrastructures **responsables, performants et adaptés aux réalités de demain.**

Notre expertise couvre l'ensemble du cycle de vie des ouvrages, de la conception à la réception des ouvrages, en passant par la supervision de la construction. Cette approche intégrée nous permet d'apporter des réponses concrètes, sur mesure, et toujours en phase avec les attentes de nos clients.



Nous renforçons nos méthodes, nos outils et nos partenariats pour proposer des solutions toujours plus pertinentes, dans une logique de progrès continu et **d'impact positif.**

+ 160 talents

dont plus de 20 apprentis
pour assurer la relève.



2 Sites

Bry Sur Marne (94)
Nantes (44)



En chiffres



+ 17,3 M€

CA



+ 9 000

projets
en 30 ans



+ 17%

de croissance
par an depuis 1994



55

qualifications
OPQIBI

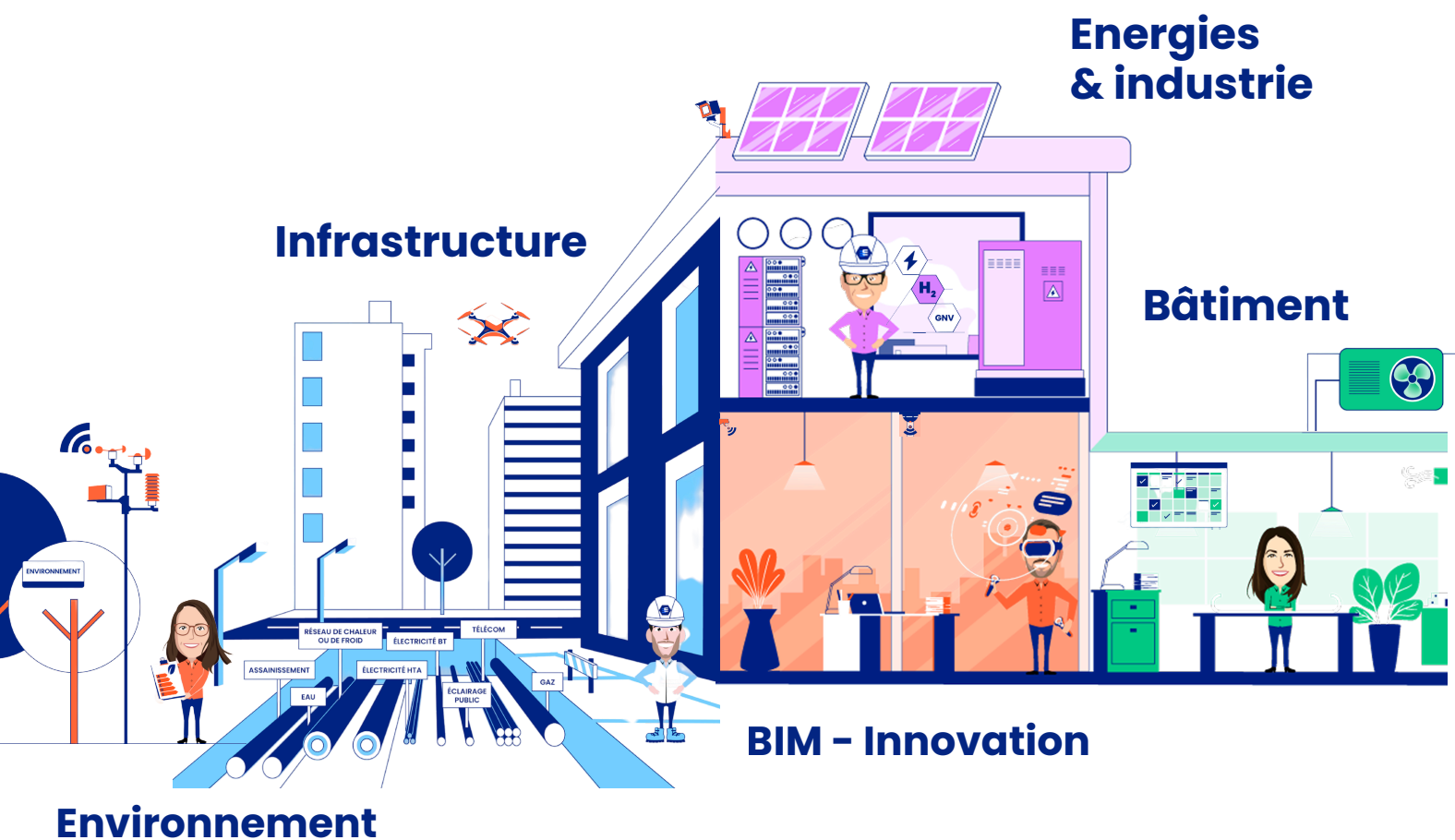
UNE EXPERTISE À 360°

Chez EPI, nous mobilisons les expertises les plus pertinentes pour chaque projet, grâce à une organisation **agile et pluridisciplinaire**.

Nos ingénieurs pilotent les projets de nos clients de A à Z, de la conception jusqu'à la fin de vie de l'ouvrage, en intégrant les objectifs d'**exploitation**, les **contraintes de maintenance**, les **exigences de sécurité et la continuité de service**.

Notre organisation repose sur quatre pôles complémentaires : Bâtiment, Infrastructure, Énergies & Industrie, et Appui. Ce dernier joue un rôle transversal essentiel : il facilite les démarches, renforce la sécurité, intègre les enjeux environnementaux et déploie des outils numériques innovants.

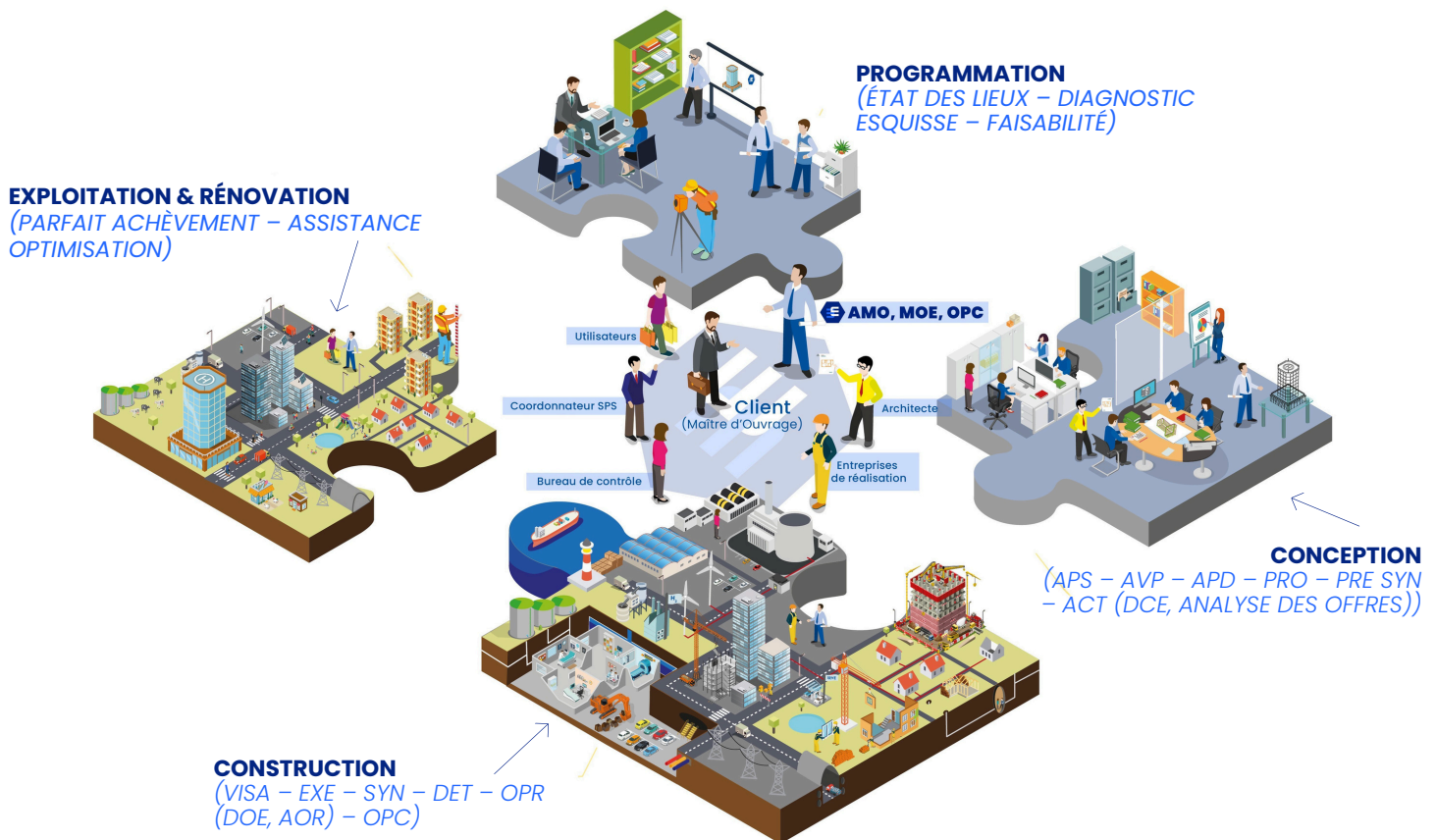
Forts de 30 ans d'expérience, cette structuration nous permet de répondre efficacement à la diversité des enjeux et des besoins de nos clients et partenaires.



Nous sommes fiers de mobiliser nos expertises pour concrétiser les projets de plus de 800 clients, dont les principaux sont :



NOS SAVOIR-FAIRE



Bâtiment

"Tout ce qui rend les bâtiments efficaces"

- Ingénierie CVC et plomberie
- Ingénierie CFO/CFA
- Économie de la construction
- Etudes désamiantage et déplombage
- Propositions environnementales et thermiques

Infrastructure

"Tout ce qui fait vivre les villes"

- Transport et distribution d'électricité et télécom
- Réseaux de chaleur, de froid, de gaz
- Hydraulique urbaine
- Aménagement urbain
- Travaux sans tranchée

Energies & industrie

"Tout ce qui alimente les process et optimise les énergies"

- Automatisme et supervision industrielle
- Électricité haute et basse tension (HT/BT)
- Sécurité de fonctionnement
- Energies renouvelables
- Station multi-énergies H2, GNV, IRVE

BIM – Environnement Innovation

"Tout ce qui rend les projets durables et innovants"

- Modélisation numérique (BIM/CIM)
- IoT et innovation
- Qualité environnementale des bâtiments et aménagements urbains
- Economies d'Énergie
- Matériaux bas carbone et renouvelables

NOS ENJEUX



NOS ENJEUX

1 Inspirer et créer
de la valeur durablement

INSPIRER DURABLEMENT

Dès ses débuts, l'entreprise se distingue par une forte culture du team spirit, qui deviendra un moteur essentiel de son développement.

Tournant majeur : EPI 4.0

En 2015, lors du séminaire EPI 4.0, une nouvelle dynamique est lancée.

EPI diversifie son expertise en intégrant le BIM et le VRD et modernise son image, optimise ses processus et renforce l'accompagnement de ses collaborateurs, en mettant l'humain au cœur de son développement.



Vision 2030 : Un cap pour l'avenir

En 2020, fort de sa croissance, EPI décide de donner davantage de sens à son développement lors d'un séminaire collectif : la tribu imagine et définit sa trajectoire pour les dix ans à venir.

De cette réflexion naissent : **un socle identitaire affirmé, des causes et des valeurs partagées, des objectifs** à la fois concrets à court terme et plus ambitieux pour les dix années à venir.

Entreprise à mission

En 2024, ce projet prend forme lors du séminaire « Vers des Sommets », où l'ensemble des collaborateurs réfléchit à la réécriture de notre mission. À cette occasion, un nouveau chapitre s'esquisse, avec une ambition claire : aligner notre vision sur la trajectoire engagée par EPI et lancer la transformation vers le statut de Société à Mission.

En 2025, cette ambition devient réalité : EPI change officiellement de statut et devient Société à Mission, ouvrant ainsi une nouvelle étape structurante de son histoire.



DROITS DE L'HOMME



Au sein d'EPI, le respect des Droits de l'Homme est une évidence.

Notre activité étant basée uniquement en France, où la législation offre une protection significative, les risques sont limités.

Cependant, nous attachons une grande importance à ce que ces principes soient respectés **par nos entreprises partenaires**. Par la signature de **notre charte RSE**, elles s'engagent sur leurs performances RSE et environnementales et mettent en œuvre les mêmes engagements que ceux que nous nous appliquons.



ÉTHIQUE

L'intégrité est une des valeurs dans nos relations avec nos collaborateurs, clients, fournisseurs et candidats.

Elle constitue l'un des piliers de notre socle, c'est pourquoi nous avons créé, en 2022, notre code éthique auquel chaque collaborateur est formé et signataire dès son arrivée.

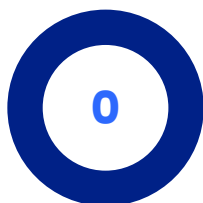
Ces principes affichent notre engagement collectif et individuel à garantir **un cadre de travail moral et transparent**.

Notre code éthique a été intégré à notre charte RSE afin que nos partenaires s'engagent à travailler avec **déontologie**.

PROCÉDURE D'ALERTE

Procédure d'alerte en matière de corruption : EPI dispose d'un dispositif d'alerte interne permettant à tout collaborateur de signaler, en toute confidentialité, une suspicion ou une tentative de corruption. Les signalements peuvent être effectués auprès du manager, des Ressources humaines ou d'un membre du CSE. Les lanceurs d'alerte de bonne foi bénéficient d'une protection contre toute forme de représailles.

Indicateur clé éthique :
Nb alertes = 0 en 2024



“ —

Honnêteté dans nos actes, nos propos, nos relations, en interne comme en externe ; porter notre propre valeur ajoutée vis-à-vis du client, garder notre indépendance pour mieux servir nos projets.

Christophe DUSSUD
Responsable du pôle Bâtiment



— ”

QUALITÉ & PERFORMANCE

AMÉLIORATION CONTINUE

Pour la 16ème année consécutive, EPI est certifiée **ISO 9001 et ISO 14001**.

Ces certifications honorent le travail accompli chaque jour par tous les collaborateurs et attestent notre démarche en faveur de l'amélioration continue et de l'environnement.

La certification EcoVadis GOLD souligne notre détermination à améliorer nos performances RSE et à respecter des critères rigoureux.

Plus qu'une certification, elle prouve nos efforts collectifs pour dépasser les attentes et renforcer notre responsabilité sociale et environnementale. Elle confirme notre position d'entreprise engagée et fidèle à nos valeurs. Nous sommes fiers de cette réussite collective, fruit de l'engagement de chaque membre de notre Tribu.

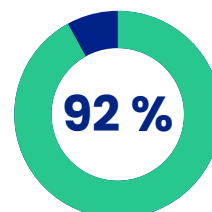


SATISFACTION CLIENT

À l'écoute des besoins de nos clients, nous établissons des **relations sur mesure**, fondées sur la **confiance** et une compréhension mutuelle.

Nos conseils, nos calculs et nos solutions techniques sont capitaux pour la performance de leurs projets. Et pourtant, une fois l'ouvrage achevé, notre contribution ne se voit plus ! Alors, leur satisfaction compte d'autant plus.

Taux de satisfaction client en 2025



INNOVATION

Notre cellule innovation, créée en 2019, réunit des spécialistes aux compétences variées : développement informatique, gestion de projets innovants, conduite du changement, solutions connectées, ingénierie, architecture et BIM. Elle a pour mission d'optimiser les processus, de proposer à nos clients des services efficaces et de générer des gains de productivité via des solutions sur mesure.

Nous développons des outils concrets : plateformes de suivi énergétique, cartes de visite dématérialisées, relevés terrain pour audits, outils de réservation, ou encore suivi interne d'indicateurs. Nos thématiques clés : IoT, smart building, IA, réalité augmentée, impression 3D, timelapse, veille technologique.

Pour autant, les nouvelles technologies peuvent représenter des risques. C'est pourquoi nous avons investi dans une cellule innovation afin de faire bénéficier à nos clients, sans risque, des fruits de l'innovation.



INDÉPENDANCE & DURABILITÉ

EPI & CO : ACTIONNARIAT SALARIÉ

Pourquoi mettre en place un actionnariat salarié dans notre entreprise ?

En 2004, quelques collaborateurs ont été associés au capital de l'entreprise.

En leur permettant de devenir partie prenante du capital d'EPI, nos fondateurs ont souhaité renforcer leur engagement, leur fidélité et leur sentiment d'appartenance. C'est une manière concrète d'associer les collaborateurs à l'avenir de l'entreprise et de préparer, en confiance, sa transmission progressive.

Relancée en 2024, cette initiative a rencontré un véritable engouement : plus de 32 collaborateurs ont choisi d'y participer, témoignant de leur confiance dans notre projet collectif. Elle a permis de consolider notre modèle d'organisation indépendante, tout en favorisant une dynamique de co-construction et de responsabilité partagée.

Cette démarche donne un futur à notre structure, en assurant une transition douce et en capitalisant sur les talents internes.

Elle s'inscrit pleinement dans notre vision : placer l'humain avant les profits, construire ensemble.

À ce jour, EPI compte 31 actionnaires parmi nos 132 collaborateurs en CDI, **soit un taux d'actionnariat de 23 %.**

Renforcement de l'Engagement et de l'Épanouissement Professionnel

Cette initiative s'inscrit dans une démarche plus large visant à renforcer l'engagement, favoriser l'épanouissement professionnel et développer encore plus la culture de l'entreprise, notamment du partage.

En mettant en place l'actionnariat, nous y avons vu la possibilité de faire bénéficier directement des performances de l'entreprise. Mais pas que : c'est aussi favoriser l'alignement des intérêts.

“ —

Voilà 15 ans que j'ai intégré EPI en tant qu'Assistante Administrative d'Ingénieurs.

En 2024, les fondateurs d'EPI ont plus largement ouvert le capital de la société aux plus anciens. J'ai trouvé honorable de leur part cette action et cela m'a donc paru une évidence d'investir, pas uniquement pour l'aspect financier, mais également comme gage de confiance en l'avenir...

Devenir actionnaire chez EPI, c'est croire en ses valeurs, partager son ambition et surtout vouloir transmettre son ADN ! Chez EPI, nous sommes une tribu où, tous ensemble, nous participons à sa croissance, sa stratégie, ses avancées. Chaque collaborateur a sa place !



Célimène LAOUISSET
Assistante administrative d'ingénieurs
Pôle APPUI

”

NOS ENJEUX

2 Être une entreprise où il fait bon travailler

ÉCOUTER

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Depuis 2021, EPI est fière d'être certifiée "Entreprise où il fait bon travailler" par l'organisme Great Place to Work. Cette distinction reflète notre engagement à offrir un environnement de travail respectueux, épanouissant et inclusif. Elle s'appuie sur les résultats de notre **enquête sociale** interne, menée tous les deux ans, qui révèle que plus de **91 % de nos collaborateurs** estiment qu'il **fait réellement bon travailler chez EPI**.



En 2025, EPI est à nouveau certifiée **Great Places To Work**, un accomplissement majeur qui témoigne de la solidité et de l'impact de nos pratiques. Ces distinctions soulignent la confiance et la reconnaissance de nos collaborateurs, essentielles à la réussite collective d'EPI. Nous sommes fiers de ce parcours et continuerons à mettre **l'humain au cœur de nos priorités** pour faire d'EPI un lieu où il fait toujours bon travailler.



Nos stratégies pour un Environnement de Travail Positif :

- Donner du sens au travail.
- Aligner les missions des collaborateurs avec les objectifs et la vision d'EPI, pour leur permettre de contribuer significativement.
- Offrir des opportunités de développement.
- Encourager la croissance professionnelle par des formations, des mentorats et des mobilités internes.
- Reconnaître et récompenser les contributions.
- Mettre en place des systèmes de reconnaissance et de récompense pour valoriser les efforts et les réussites de nos talents.
- Promouvoir un équilibre travail-vie personnelle.
- Offrir des horaires flexibles et la possibilité de télétravailler pour aider à concilier responsabilités professionnelles et personnelles.

PORTER ATTENTION

UN EQUILIBRE AU QUOTIDIEN

Formation des managers :

Les managers sont formés pour être à l'écoute de leurs équipes et anticiper la surcharge mentale et autres problématiques quotidiennes. En cas de doute, ils peuvent discuter avec les ressources humaines en cas de doute qui sont **formées aux premiers secours à la santé mentale (PSSM)**.

Le socle managérial :

Notre socle apporte la description des comportements attendus de l'ensemble de nos managers. Cela contribue à renforcer la confiance et la culture, telles que l'exprime la Vision.

Il ouvre la voie vers un ensemble de valeurs, un état d'esprit ainsi qu'une approche du management, permettant de réaliser **des objectifs stratégiques** et opérationnels, **au service de l'humain et de l'excellence opérationnelle**.



Porter attention :

À titre d'exemple, dans notre quotidien, pour répondre aux besoins de nos collaborateurs et leur porter attention, sont mis en place : bureaux électriques réglables en hauteur et fauteuils ergonomiques pour les personnes souffrant de douleurs chroniques, télétravail, covoiturage, forfait mobilité durable, ostéopathe, yoga, réaménagement de nos espaces...

Nous nous attachons à **apporter une réponse à chaque besoin exprimé**.



“ —

Le télétravail deux jours par semaine m'aide à bien équilibrer ma vie professionnelle et personnelle, surtout avec une fille de 2 ans à la maison.

Les points hebdomadaires avec ma manager sont précieux pour organiser ma charge de travail et éviter la surcharge. Cela me permet de rester concentrée et efficace.

Le droit à la déconnexion est également très apprécié. Ne pas avoir à répondre aux e-mails après ma journée de travail me permet de vraiment profiter de mon temps libre avec ma famille.

Ces mesures ont considérablement amélioré mon bien-être et renforcé mon engagement.

Claire RECEVEUR
Chargée de communication
Pôle APPUI

”

PREVENIR & SECURISER

FORMER POUR MIEUX PROTÉGER



Chez EPI, **la sécurité fait partie intégrante de notre culture d'entreprise**. Compte tenu de la nature de nos activités et de nos secteurs d'intervention : ingénierie, réseaux, énergies, industrie et interventions en environnements techniques sensibles, nous déployons une démarche globale qui englobe aussi bien la **prévention des risques physiques** que la prise en compte de la **santé mentale au travail**.

Afin de garantir un environnement de travail à la fois sain, sécurisé et bienveillant, nous investissons chaque année dans la formation de nos collaborateurs, notamment en matière de prévention des risques psychosociaux et de secourisme en santé mentale.

Engagement renforcé par des formations certifiantes

En 2025, trois collaborateurs des Ressources Humaines et de la Direction ont suivi des formations certifiantes en santé mentale :

- Une formation Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) dispensée par la Croix-Rouge Compétence Île-de-France.
- Une formation secouriste en santé mentale, organisée par PSSM France.



Une culture sécurité vivante et partagée

Dès son arrivée, chaque collaborateur est sensibilisé à appliquer la sécurité dans nos bureaux.

EPI forme chaque année un nombre croissant de collaborateurs aux thématiques clés de la sécurité : habilitations électriques, risques chimiques, travail en hauteur, gestes et postures, SST, prévention des incivilités et du harcèlement.

La montée en compétences est suivie de près grâce à des indicateurs consolidés par notre Responsable Sécurité.

Prévenir & Sécuriser

Notre démarche prévention s'appuie sur des retours d'expérience (REX) analysés, la diffusion régulière de Flashs Sécurité, l'intégration de la santé mentale dans nos pratiques quotidiennes et une amélioration continue de la vigilance sur le terrain.

EQUILIBRER

EQUITE DES GENRES

EPI valorise le talent, les compétences et le mérite ; certainement pas le genre. Cette problématique ne s'est jamais posée et ne se posera jamais. Notre CODIR **est à 42% féminin et nous avons depuis 30 ans une Directrice générale.**

Nous avons obtenu la certification WEConnect International jusqu'en 2027, une reconnaissance officielle attribuée aux entreprises qui sont au moins détenues, dirigées et contrôlées à 51 % par une ou plusieurs femmes.



Le défi que nous avons tous à relever est **de donner aux jeunes filles le goût pour les sciences** afin qu'elles s'orientent vers nos métiers dans leurs études et que nous ayons plus de femmes actives techniciennes, ingénieures...

En signant la charte pour la mixité de SYNTEC ingénierie nous nous engageons à agir collectivement dans des actions qui promeuvent l'égalité femmes-hommes.



NOS ACTIONS CONCRETES

- Nos managers proposent les mêmes évolutions de carrière à compétences égales, sans distinction de genre.
- Nos collaboratrices ingénieures et techniciennes participent aux forums de recrutement pour susciter des vocations féminines.
- Nos supports de communication assurent une représentation équilibrée des hommes et des femmes.



DIVERSIFIER SENIORS ET JEUNES

Chez EPI, nous croyons en la valeur ajoutée de chaque génération et en la richesse de leur mixité au sein des équipes.

Aux plus jeunes, l'agilité et la maîtrise des techniques du futur ; aux plus expérimentés, le recul et l'expertise des opérations.

Cette complémentarité intergénérationnelle favorise un apprentissage réciproque, bénéfique à tous.



**EMPLOI
45+**
Le label des entreprises
qui recrutent aussi
des jeunes de plus de 45 ans.

EPI a reçu le **Label Emploi 45+** en 2023 pour sa politique en faveur des travailleurs seniors : engagement envers l'emploi, la formation et le maintien dans l'emploi des seniors.

En 2025 plus de **29%** de nos salariés ont plus de 45 ans. EPI leur a mis en place des initiatives comme des aménagements du temps de travail et des programmes où ils tutorient les jeunes.



En 2025, l'apprentissage occupe une place clé chez EPI, avec **22 alternants** représentant **15 % de notre effectif**.

La place des jeunes est dans l'ADN d'EPI, puisque nous nous sommes construits principalement par des embauches de jeunes diplômés. Notre premier salarié a d'abord été un stagiaire ! Nous tenons à soutenir les filières scientifiques, de plus en plus délaissées, et nous agissons de plusieurs manières :

- En recrutant des apprentis dès le bac, et pas seulement des Bac+5 ;
- En versant une partie de notre taxe d'apprentissage à des formations très spécifiques et vitales pour conserver certains métiers ;
- En participant à des forums des métiers dès le collège ;
- En donnant des cours dans des écoles.



En chiffres :

15%

d'apprentis dans
l'effectif

22 mois

durée moyenne d'un
contrat en alternance

2

RDV spécifiques
aux apprentis
dans le parcours
d'intégration

47%

d'apprentis
Entre Bac et Bac+3

REMERCIER

CÉLÉBRATIONS ET RECONNAISSANCES



Les cérémonies...

Nous organisons régulièrement des remises de trophées pour valoriser les collaborateurs à l'occasion de leurs 15, 20 et 25 ans d'**ancienneté**. Parallèlement, des cérémonies spécifiques sont dédiées **aux médailles du travail**, remises par le maire dans nos locaux, en présence des familles, pour valoriser la fidélité et l'implication de chacun.

...initiées par les fondateurs...

Chez EPI, nous célébrons chaque étape marquante : anniversaires de l'entreprise, objectifs atteints, inaugurations, prix, trophées... Nos événements prennent différentes formes : petits-déjeuners, cocktails, team building ou repas festifs. Clients, partenaires et anciens collaborateurs y sont souvent conviés.

... et portées par les collaborateurs

La convivialité est dans l'ADN de la Tribu !



Aperçu de temps forts organisés par les RH et le CSE

- Soirée de fin d'année (conjointes conviés, enfants invités une année sur deux)
- Barbecue annuel où chacun apporte un plat de sa création !
- Pots trimestriels (accueil des nouveaux, moments de partage)
- Événements à thème (Halloween, Beaujolais Nouveau, Galette des Rois...)
- Financer des participations à des événements sportifs.



Des initiatives au sein des équipes

Les managers ont des budgets pour organiser repas et activités en fonction des envies de leurs équipes. Chez EPI, ces moments sont fréquents car ils renforcent les liens et la cohésion.

Cette culture du partage se traduit aussi au quotidien, **avec des collaborateurs qui apportent spontanément des plats, des viennoiseries et des bonbons** pour leurs collègues. C'est comme à la maison !

PARTAGER

ÉVÉNEMENT & ASSOCIATIONS



Chez EPI, la solidarité et l'inclusion sont au cœur de notre engagement.

C'est dans cette dynamique que nous avons remporté le Trophée dans la catégorie Création d'emploi - RH - Management et démarche RSE lors des Trophées du territoire Paris Est Marne & Bois, en octobre 2024.

À travers diverses initiatives, nous mobilisons nos collaborateurs pour soutenir des causes qui nous sont chères.

Des dons solidaires au profit d'associations locales

EPI réalise chaque année des dons dans différents cadres. Nous avons ainsi répondu à l'appel aux dons lancé par l'association ECLA (Entreprises de Couëron) pour l'événement solidaire en septembre 2025, à l'initiative de notre collègue de l'antenne de Nantes.

Ce don a été versé au profit des deux associations bénéficiaires : Un Pas de Plus, créée pour soutenir Noémie, une petite fille de 4 ans en lutte contre le cancer, et Stop aux Cancers de Nos Enfants.

Ce geste s'inscrit dans notre engagement à soutenir des initiatives locales et des causes qui ont un impact concret sur les familles.



Bouchons solidaires : une action qui se poursuit

Depuis 2023, EPI organise une collecte de bouchons en plastique au sein de ses locaux, une initiative solidaire qui se poursuit tout au long de l'année 2025 et 2026.

Cette action vise à soutenir l'association Les Bouchons de l'Espoir, engagée dans le recyclage et le financement de projets d'aide aux personnes en situation de handicap, notamment pour l'achat de fauteuils roulants.

Les bouchons collectés sont triés puis remis à notre partenaire associatif, qui les valorise afin de financer du matériel adapté ou des actions d'accompagnement.

Nous invitons tous nos collaborateurs à participer en déposant leurs bouchons dans notre espace.

RECRUTER & ACCUEILLIR

RECRUTEMENT RÉUSSI

« **Soyez vous-même, les autres sont déjà pris.** »

Ce verbatim d'Oscar Wilde décrit très bien l'état d'esprit que cherchent nos recruteurs au travers des discussions avec les candidats.



Lors des recrutements, nous devons nous assurer que les candidats montrent qu'ils sont sincèrement, car l'adéquation entre la culture d'EPI et leur personnalité est indispensable à la réussite de leur intégration. À CV égal, ce qui fait que ça va marcher, c'est le niveau élevé de compatibilité ou d'accord entre ce que la personne a besoin de trouver dans une entreprise et la culture de l'entreprise. Conscients que ni l'un ni l'autre ne changera, il faut trouver les profils qui correspondent, comme en amitié.

Loin d'être une science exacte, nous avons des tests de personnalité qui nous apportent un éclairage supplémentaire.

Le recrutement est le premier contact avec les futurs collaborateurs, c'est pourquoi nous prenons le temps de raconter la Vision d'EPI, d'avoir un processus à l'image de nos valeurs. Toutes les étapes sont exposées à l'avance, les tests sont toujours débriefés, les réponses, même négatives, données.

ASSURER UNE BONNE INTÉGRATION

Chez EPI, nous mettons en place un parcours d'intégration complet dès le premier jour pour garantir à nos nouveaux collaborateurs une arrivée réussie et une immersion totale dans notre environnement de travail.



Présentation de l'entreprise, formation informatique, formation Santé Sécurité au Travail et Environnement, visites chantier... voilà diverses étapes qui facilitent l'apprentissage de nos codes.

Pour bien réussir son intégration, chaque collaborateur reçoit un passeport d'intégration et est invité à réaliser au moins une visite de chantier de chacun de nos 4 pôles de compétences en 6 mois.

Cela permet de rencontrer d'autres collègues, de découvrir leurs métiers et de mieux comprendre les savoir-faire d'EPI.

En chiffres

95%

des collaborateurs estiment
être bien accueillis

91%

des collaborateurs estiment
être bien intégrés

POLITIQUE RH

RÈGLES, ENGAGEMENTS ET BONNES PRATIQUES RH

Notre politique RH s'inscrit dans une démarche de responsabilité sociale visant à attirer, développer et fidéliser les talents, tout en garantissant un environnement de travail respectueux, inclusif et durable.

EPI s'engage à promouvoir l'égalité des chances, à prévenir toute forme de discrimination et à accompagner les collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel.

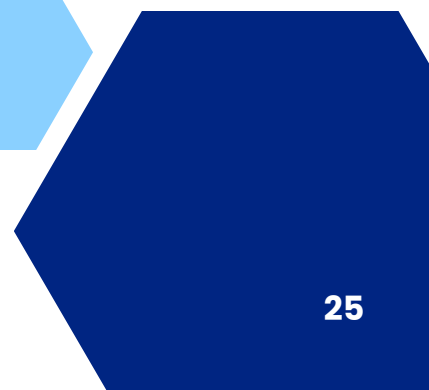
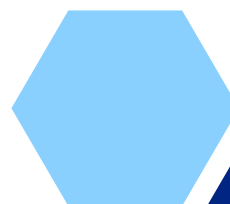
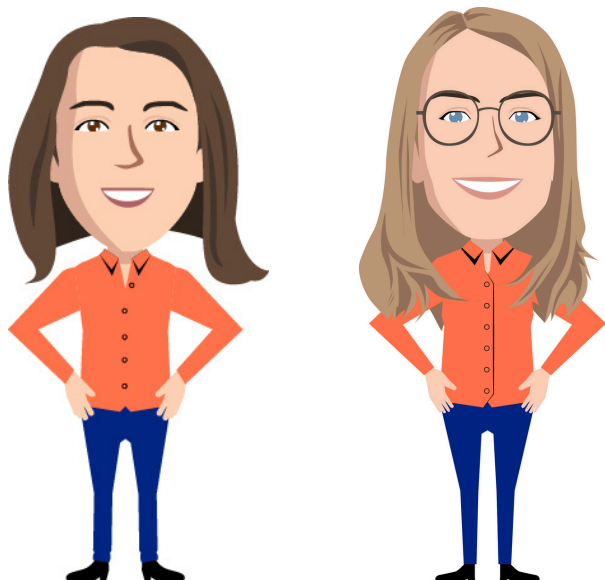


Le développement des compétences, la qualité de vie au travail et le dialogue social constituent des leviers majeurs de performance et d'engagement.

Une attention particulière est portée à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, à la prévention des risques professionnels et au maintien d'un climat social fondé sur l'écoute et la confiance.

La mise en œuvre de cette politique s'appuie sur un suivi régulier d'indicateurs sociaux, notamment l'évolution des effectifs, le taux d'attrition, la moyenne d'âge, la répartition femmes/hommes, l'accès à la formation et l'absentéisme.

Ces indicateurs permettent d'inscrire la gestion des ressources humaines dans une logique d'amélioration continue et de contribution durable à la performance globale de l'entreprise.



FAIRE ÉVOLUER

GESTION DES CARRIÈRES & FORMATION



87.6% des collaborateurs ont suivi une formation en 2025



Collaborateurs qui ont leur entretien professionnel au moins tous les 2 ans : 100%



Nombre d'heures de formation : 2 597h en 2025 (soit 2.5j par collaborateurs) ;
4.3% de notre masse salariale en formation



Utiliser toutes les actions financées par l'OPCO : 100%

82.9%

des femmes formées

89.3%

des hommes formés



Cette année, notre catalogue de formation a été entièrement repensé afin d'en améliorer l'accessibilité et de faciliter la recherche pour l'ensemble des collaborateurs.

Nous poursuivons également le développement de nos formations internes, témoignant de notre volonté de renforcer le partage des connaissances au sein de l'entreprise.

Six nouveaux programmes internes ont ainsi été lancés : MS Project, Batiscript, Outil de chiffrage, Gestion des déchets, CVC – Découverte et VDI – Initiation.

Ces formations ont rencontré un réel succès, en accueillant 47 stagiaires au total.

En chiffres

131

collaborateurs formés

2 279

heures de formations externes

318

heures de formations internes

FORMER

MONTÉE EN COMPÉTENCES

Grâce à notre démarche d'amélioration continue, EPI ne cesse d'**enrichir son offre de formation** pour renforcer l'employabilité des collaborateurs et développer leurs compétences. Et finalement, c'est EPI qui performe.



88%

des collaborateurs pensent que l'entreprise offre des formations utiles au développement professionnel.

La gestion des carrières : une priorité.

Les souhaits d'évolution professionnelle sont recueillis lors des entretiens individuels. Les candidatures sont ensuite étudiées au sein de comités de nomination, organisés par famille de métiers. Six comités ont été mis en place, tels que le comité Études, Techniques ou encore le comité Projets.

Ces espaces favorisent une réelle transversalité et des échanges riches entre pairs.

Une démarche collective et individuelle pour grandir ensemble.

“ —

Nous avons entièrement repensé notre système de gestion des carrières afin d'offrir à notre tribu des perspectives professionnelles claires, motivantes et structurantes.

Trois types de promotion sont désormais possibles : l'évolution dans sa fonction, la mobilité interne et la nomination dans une nouvelle fonction.

Pour garantir une évaluation juste et stratégique des candidatures, nous avons mis en place un comité de nomination structuré et équitable.

Le comité est composé du président, du manager du nominé, de deux pairs et d'au moins un représentant RH.

Chacun a un rôle précis : les pairs évaluent le savoir-faire technique, le manager motive la demande de nomination.

Les décisions sont prises à l'unanimité, enrichies par la diversité des expériences et des points de vue.

Une reconnaissance symbolique.

Chaque nomination se conclut par une cérémonie, marquant l'accueil officiel du ou de la nominée dans sa nouvelle fonction par la Direction et ses pairs.

Ce dispositif rend les perspectives d'évolution plus visibles et renforce l'accompagnement des collaborateurs dans leur parcours professionnel.



Sophie DEROUETTE
Chargée de Formation et Développement des Compétences
Pôle APPUI



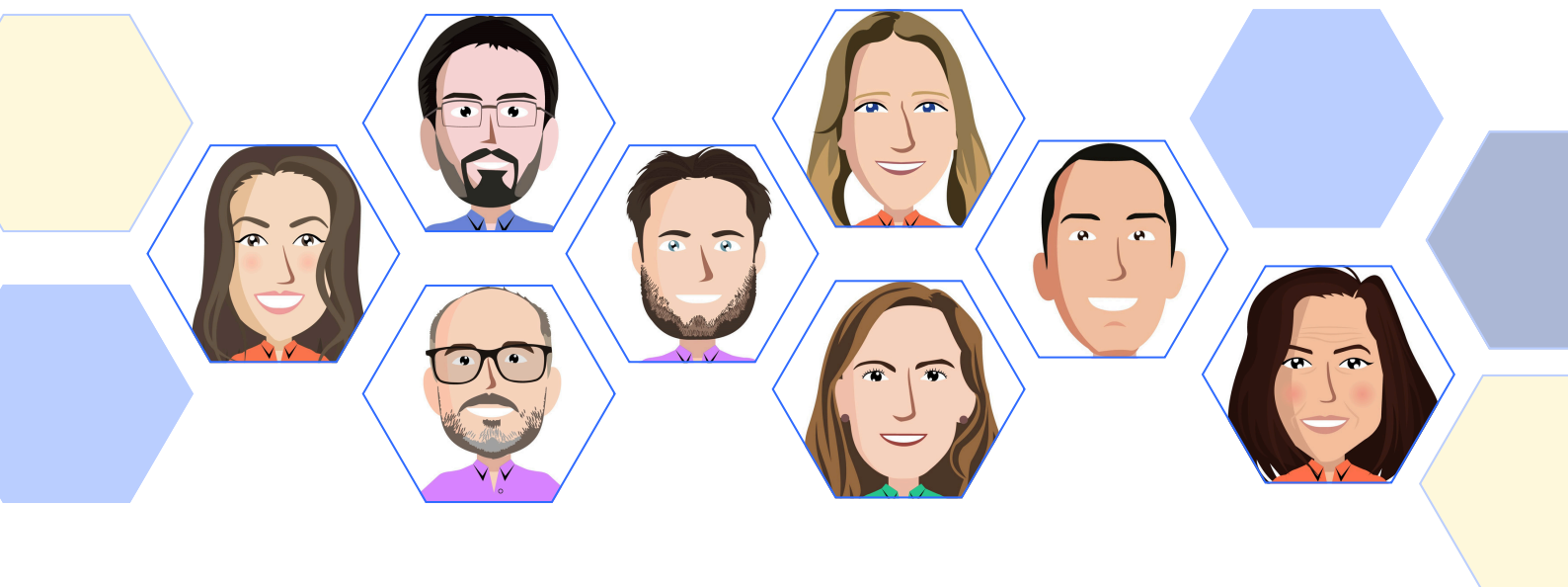
PROTEGER

ENGAGEMENT & BIEN-ÊTRE



Le CSE d'EPI est un acteur clé et engagé, toujours à l'écoute des collaborateurs pour améliorer leur quotidien au travail. Il joue un rôle essentiel en veillant à la bonne humeur des collaborateurs, à la sécurité et à l'équilibre des conditions de travail.

Grâce à son implication, le CSE veille à ce que les demandes et suggestions soient prises en compte, en étroite collaboration avec le CODIR, afin de faire avancer les sujets importants de l'entreprise.



Lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes

Le CSE a désigné deux référentes pour accompagner les collaborateurs sur ces sujets sensibles.

Elles sont disponibles chaque semaine pour écouter, informer et orienter toute personne en difficulté.

Chaque mois, le CSE organise une réunion avec le CODIR pour faire remonter les attentes des collaborateurs et travailler ensemble à des améliorations concrètes.

“ —

Depuis maintenant 3 ans que je suis en mandat, j'ai pu constater une réelle proximité entre le CSE et la Direction. Le dialogue est sincère, la communication transparente, et les décisions sont prises dans un esprit de collaboration et de respect mutuel. Cette dynamique positive, fondée sur la confiance, nous pousse à nous dépasser et renforce notre engagement au service des collaborateurs.



Romain LEPAGNOT
Ingénieur Projets
Pôle Energies & industrie
membre du CSE EPI

— ”

NOS ENJEUX

3 Développer un impact positif sur l'environnement

AGIR DANS LES PROJETS QUI NOUS SONT CONFIÉS



RÉDUIRE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE DE NOS CHANTIERS

Afin de répondre à notre objectif de concevoir et de déployer des projets utiles à la vie, nous nous engageons à proposer des solutions environnementales à nos clients.

Cet engagement se traduit par plusieurs actions concrètes :

- Veille technique continue sur les solutions innovantes et durables.
- Création d'une base de données interne et d'espaces d'échanges techniques thématiques dédiés aux solutions environnementales.
- Évaluation chiffrée des gains environnementaux de nos chantiers (ACV, indicateurs d'impact...).
- Approche systémique des performances environnementales, intégrant l'énergie, le climat, l'eau et la biodiversité.
- Organisation optimisée de la gestion des déchets (SOGED) et actions en faveur de l'économie circulaire (réemploi, recyclage).
- Appui à l'obtention de Certificats d'Économie d'Énergie (CEE) et de subventions afin de maximiser les chances de réussite des projets environnementaux.
- Développement d'une activité d'AMO environnement depuis 2022, en complément des métiers historiques d'EPI.
- Mise en place d'un programme de formation interne sur la gestion des déchets, visant à renforcer les pratiques responsables sur chantier : maîtrise de la réglementation, bonnes pratiques opérationnelles et organisation efficace du tri et de la valorisation.

Nous restons à l'écoute des priorités RSE de nos clients et n'hésitons pas à aller au-devant de leurs besoins en leur proposant des variantes à meilleur impact environnemental.

Indicateurs extra-financiers

Résultat exercice 2023 – 2024

% de projets avec au moins
1 solution environnementale

6%

Résultat exercice 2024 – 2025

% de projets avec au moins
1 solution environnementale

9%

Objectif exercice 2025 – 2026

% de projets avec au moins
1 solution environnementale

20%

AGIR DANS LES PROJETS QUI NOUS SONT CONFIÉS

DES OUTILS INTERNES POUR DÉPLOYER
DES SOLUTIONS ENVIRONNEMENTALES



Domaines de la transition écologique où EPI intervient



Indicateurs extra-financiers 2024/2025

Résultat exercice
2023 – 2024

% de projets à finalité
majoritairement
environnementale

23%

Résultat exercice
2024 – 2025

% de projets à finalité
majoritairement
environnementale

34%

Objectif exercice
2025 – 2026

% de projets à finalité
majoritairement
environnementale

35%

RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

NOTRE ENGAGEMENT HISTORIQUE : L'ISO 14001

Depuis 2009, EPI est certifiée ISO 14001 et anime, au quotidien, une démarche environnementale.

Cela permet de renforcer l'amélioration continue des performances environnementales.

En effet, les impacts environnementaux clés sont notre consommation énergétique (bâtiment et déplacements) et nos achats.



SIGNATAIRE DE LA CHARTE CLIMAT ET BIODIVERSITÉ DU SYNTEC

EPI adhère à la fédération SYNTEC, syndicat professionnel de l'ingénierie. Nous avons signé, dès 2023, sa Charte pour le climat et la biodiversité.

À travers cet engagement, EPI garantit de s'investir dans les actions suivantes :

- **Agir concrètement en faveur du climat et de la biodiversité au travers des projets qui nous sont confiés.**
- **Être exemplaires dans nos activités propres.**
- **Soutenir l'engagement de nos collaborateurs en faveur du climat et de la biodiversité par la formation et la sensibilisation.**



LA CHARTE DE L'INGÉNIERIE
**pour le climat et la
biodiversité**
par SYNTEC-INGÉNIERIE

Des indicateurs spécifiques sont présents dans le rapport p. 45.



RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

CALCUL DE NOTRE BILAN CARBONE



L'un des engagements environnementaux que nous nous sommes fixés pour 2030 est d'assurer la neutralité carbone d'EPI. EPI calcule le bilan carbone de ses activités depuis 2021. Il est mis à jour tous les ans depuis 2023.

2025



ÉMISSIONS TOTALES

550

tCO₂eq



ÉMISSIONS PAR COLLABORATEUR

3,5

tCO₂eq/collaborateur

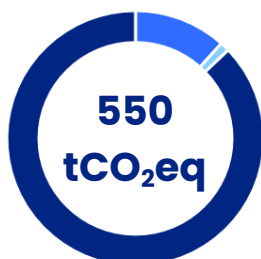


ÉMISSIONS PAR CHIFFRE D'AFFAIRES

31,6

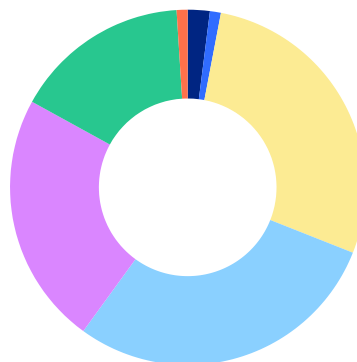
tCO₂eq/M€

ÉMISSIONS PAR SCOPE



- Scope 1 = 64 tCO₂
- Scope 2 = 6,5 tCO₂
- Scope 3 = 479 tCO₂

ÉMISSIONS PAR CATÉGORIE



- 29% Immos
- 28% Prestations techniques
- 23% Mobilité
- 16% Achats (hors SI et presta tech.)
- 2% Energies du bâtiment
- 1% Empreinte numérique
- 1% Déchets

RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

DES ACHATS RESPONSABLES



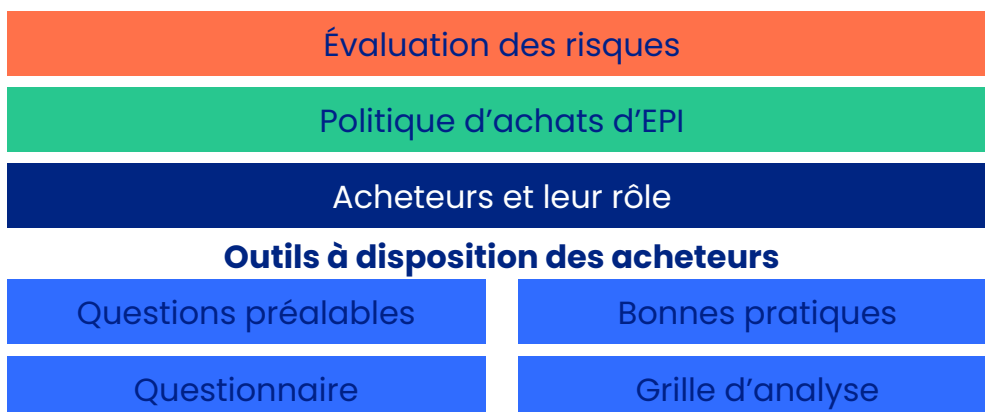
Début 2023 a été créé un guide achats responsables d'EPI pour formaliser et pousser plus loin les bonnes pratiques déjà existantes.

2025 :

Les collaborateurs des services généraux, du service informatique et de la communication ont été formés au guide des achats responsables et aux bonnes pratiques associées.

Par ailleurs, tous nos fournisseurs et sous-traitants sont invités à signer notre Charte RSE afin de s'engager activement dans leur propre démarche de responsabilité sociétale et environnementale.

Guide des achats responsables



Signataires de la charte

	Nombre de signataires	Taux	Objectif 2026
Sous-traitants	72	87%	100% de nos partenaires agréés

RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL



CHANGER D'HABITUDES POUR LES TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL

En 2025, l'enquête collaborateurs révèle que 73% des salariés d'EPI se déplacent en voiture, 13% en transports en commun et 14% en mobilité douce (vélo, marche, etc.).

Cette étude s'inscrit dans la démarche d'EPI visant à encourager des modes de déplacement plus respectueux de l'environnement, tout en mettant en place des outils facilitant cette transition.

Bilan 2024 :

10 vélos stationnent à EPI, dont 5 de façon régulière.

Actions 2025 :

Mise en place du forfait mobilité durable.

Lancement d'une enquête mobilité, en collaboration avec des acteurs locaux, sur l'accès à nos locaux.

Objectifs 2026 :

Reconduction du forfait mobilité durable avec une augmentation du nombre de bénéficiaires.

Renforcement des actions de communication et d'incitation aux mobilités douces.

Poursuite du travail sur l'impact de l'accès à nos locaux.



RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL



CHANGER D'HABITUDES POUR LES TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL

UNE FLOTTE DE VÉHICULES QUI ÉVOLUE

EPI a déployé une nouvelle flotte de véhicules en 2023. Pour ce faire, le groupe de travail "Mobilité" a souhaité s'orienter vers une mobilité excluant tout véhicule roulant au gazole et plafonné à 140g de CO₂/km.

Depuis juillet 2024, tous les nouveaux véhicules sont électriques plafonnés à <2 t.

	Voiture Electrique	Voiture Hybride	Voiture Essence	Vélo à assistance électrique
Emissions de CO ₂ /km	0g de CO ₂ /km	Entre 70 et 90g de CO ₂ /km	Entre 110 et 140g de CO ₂ /Km	0g de CO ₂ /km
Pourcentage de la flotte chez EPI en 2024	26%	2%	67%	5%
Pourcentage de la flotte chez EPI en 2025	36%	5%	59%	5%



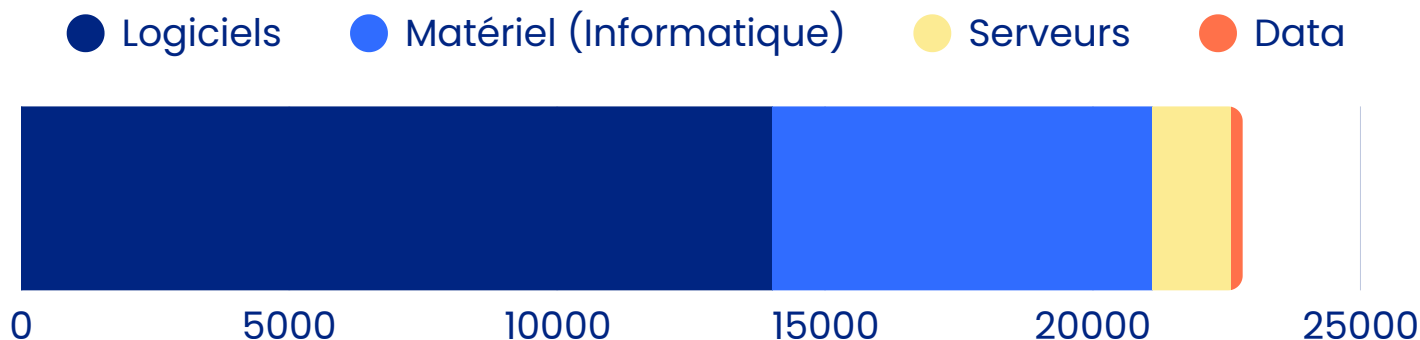
RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

NOTRE EMPREINTE NUMÉRIQUE

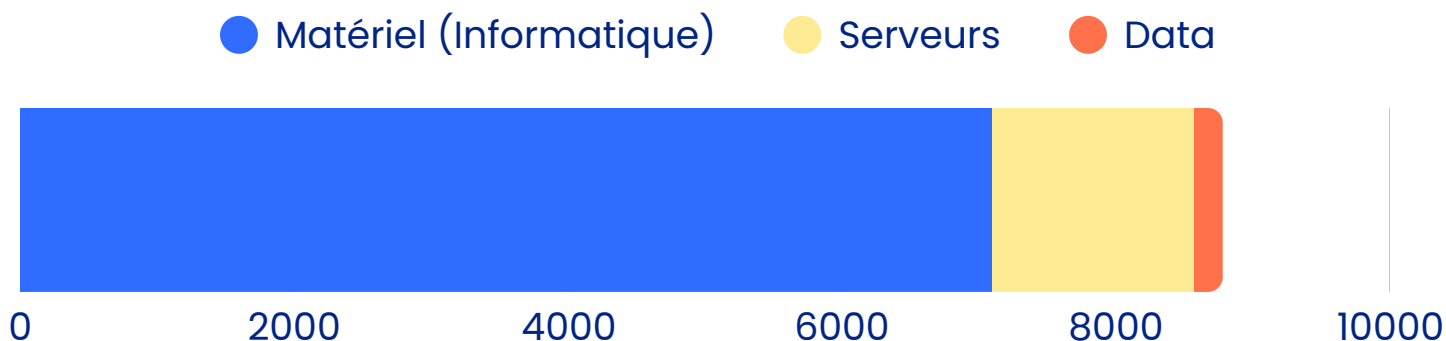


2025 :

Répartition des émissions de CO₂



Répartition des émissions de CO₂ sans les logiciels



Selon le Bilan Carbone 2025 (Aktio)

PLAN D'ACTION :

- Ajuster le nombre de logiciels et de licences au besoin.
- Allonger la durée de vie du matériel, qui est de minimum 3 ans et jusqu'à 8 ans, par une réparation en interne à partir de pièces détachées des plus anciens postes.
- Eviter la surcharge de nos serveurs (tri des mails, liens actifs plutôt que pièces jointes, utilisation raisonnée de Teams, archivage) et réaliser une vérification lors de nos audits informatiques.
- Baisser la climatisation des serveurs en montant la température de consigne.
- Optimiser la visioconférence.
- Mettre en place des plateformes d'échange de documents avec nos clients.

Nous nous sommes rapprochés des plateformes de nos fournisseurs pour avoir une estimation plus fiable de nos émissions liées aux logiciels, car elle repose actuellement sur un ratio kgCO₂/€ de la base Carbone de l'ADEME. Nous pourrions ainsi mieux connaître les actions qu'ils mettent en place pour les réduire et vérifier la part des logiciels dans notre empreinte numérique.

RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL



NOS CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE ET D'EAU

PLAN D'ACTION :

- Sensibilisation des collaborateurs aux consignes de chauffage.
- La température est ajustée, à 19°C en hiver et 26°C en été, en milieu de journée et abaissée en soirée et pendant les week-ends.
- Passage de tous nos éclairages en LED avec détecteur de présence dans certains espaces.
- Réalisation d'une étude thermique du bâtiment.
- Isolation des ponts thermiques autour des fenêtres.
- Utilisation de pompes à chaleur qui sont énergétiquement moins carbonées.
- Alerte journalière si nous dépassons les 1700 L d'eau consommés ou 50 m³ par mois.
- Application interne disponible à tous les collaborateurs pour le suivi en direct de nos consommations : le LAB EPI.



En chiffres

95%

de notre énergie est décarbonée
(nucléaire et renouvelables)

7,2%

de notre énergie est d'origine
renouvelable

RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL



DES DÉCHETS ÉVITÉS !

PLAN D'ACTION :

- Opération "don de meubles" : 45 tCO2 évitées

En 2024, dans le cadre du passage au bureau partagé ("Flex Office"), EPI a procédé au don de tous ses anciens caissons de bureau et armoires pour leur donner une seconde vie.

RECYCLAGE ET VALORISATION DE NOS DÉCHETS

Nos filières de recyclage alimentées par EPI

- Le papier collecté par La Poste.
- Les cartouches d'encre/toners retirées par LYRECO.
- Le reconditionnement des ordinateurs de bureau et portables, de tablettes, de vidéoprojecteurs donnés à des associations.
- Les capsules de café collectées par La Poste.
- Les Equipements de Protection Individuelle : les casques et auto sauveteurs recyclés par SODEX PROTECTION.
- Les bouchons en plastique récupérés par l'association Les Bouchons de l'Espoir.
- Les déchets des travaux de réaménagement des locaux repris par Véolia.

Suite à l'enlèvement des déchets, EPI s'assure de récupérer les bordereaux de suivi de déchets (BSD).

En chiffres

1 155 kg

de déchets de papier et DEEE

MOTIVER & SOUTENIR

PROMOUVOIR NOS ACTIONS ET OBJECTIFS



En externe

Événements en 2025 :

- Refonte du site internet et obtention du label RGE 83%.
- Note RSE en réponse aux appels d'offres.
- Renouvellement d'Ecovadis niveau Gold.
- Mise en place du processus de systématisation des solutions environnementales sur tous les projets.
- Passage en Société à Mission.

En interne

Événements et indicateurs en 2025 :

- Présentation annuelle en rendez-vous avec toute l'entreprise du Bilan Carbone et de la trajectoire carbone avec ses actions.
- 4 participations aux réunions de pôles opérationnels.
- 14 interventions en réunion de lancement interne.
- Débriefing aux équipes de nos participations aux salons et conférences clés.
- 1ère formation à la gestion des déchets sur chantier.

Voici un aperçu des événements marquants que nous avons organisés en 2024 :

1. **The Week** : "The Week" est une expérience collective conçue pour sensibiliser les participants aux enjeux du dérèglement climatique. Durant cette semaine, des membres de l'équipe réseaux humides ont eu l'opportunité d'y participer et de prendre part à des discussions inspirantes.
2. **Atelier 2030 Glorieuses** : L'atelier "2030 Glorieuses" est une expérience immersive de deux heures qui invite les participants à imaginer un futur durable et solidaire. À travers des activités collaboratives, les participants explorent des solutions concrètes pour construire une société plus écologique et responsable. Les participants ont collaboré pour améliorer notre impact environnemental, en se concentrant sur des solutions concrètes et réalisables. Cet atelier a permis de renforcer notre vision commune d'un avenir plus vert et plus responsable.
3. **La Grande Dictée pour le Climat** : Organisée par Team For The Planet, il s'agit d'un événement unique qui rassemble des milliers de participants autour d'un défi ludique et engagé. Chaque faute d'orthographe commise lors de la dictée se transforme en une contribution financière pour soutenir des initiatives climatiques. EPI a pu reverser, à l'issue de cette dictée 956€ pour 292 fautes.



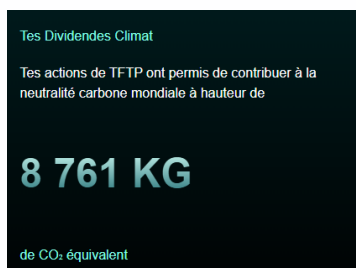
MOTIVER & SOUTENIR

ENCOURAGER LES DÉMARCHES COLLABORATEUR



Team For The Planet

Depuis 2023, afin de renforcer l'engagement environnemental porté par l'un de nos collaborateurs, EPI est devenue actionnaire de Team for the Planet. En tant qu'associés, nous contribuons activement à des projets à fort impact environnemental, au sein de cette communauté citoyenne investie dans le développement de solutions innovantes pour réduire les émissions de gaz à effet de serre.



96% des collaborateurs apprécient la contribution citoyenne de l'entreprise.



Placement ISR

EPI propose également des solutions d'épargne responsable à ses collaborateurs pour le PEE et PERCO. Aujourd'hui, chez EPI, 5 types de placement sur 7 sont des Investissements Socialement Responsables (ISR). Ceux-ci correspondent au financement de projets qui mettent en avant les énergies renouvelables ou la lutte contre le réchauffement climatique, ou d'entreprises aux normes sociales les plus respectueuses des salariés.

NOS INDICATEURS



INDICATEURS

DIALOGUE SOCIAL



Nos objectifs cibles

Nos scores

0 lancement alerte + 0 réunion extraordinaire CSE en matière de sécurité et/ou conditions dangereuses de travail	0 alerte
+90% des collaborateurs trouvent que le management est accessible et ouvert au dialogue	93%
Mettre en place un accord d'intéressement	100%
+90% des collaborateurs pensent que le management associe les collaborateurs aux décisions ayant un impact sur leur travail ou leur environnement professionnel	95% de oui
Participation à des courses sportives ouvertes à tous sans distinction	100% prises en charge
Avoir un référent égapro dans l'entreprise non RH	1 représentant
Index égalité professionnelle H/F au moins égal ou meilleur à N-1 (84/100)	86/100
Indicateur d'équité de l'augmentation salariale de l'égapro objectif au moins 30/35	35/35
Renforcer les seniors par stabilité ou croissance de l'effectif par rapport à N-1 (8.1% de l'effectif)	8.8% de l'effectif



INDICATEURS

SANTÉ, SECURITE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL



OBJECTIFS CIBLES	SCORES
Taux d'absentéisme <i>Le taux d'absentéisme moyen dans l'industrie en 2023 (dernière donnée disponible) était de 5,51 %</i>	2,3%
Nombre d'accidents du travail	0
Nombre d'accidents du trajet	0
Taux de fréquence	0
Indice de fréquence	0
Taux de gravité	0
Tous les nouveaux collaborateurs formés à la sécurité	100%
Taux d'attrition (remplace le turn over à compter de 2024) ≤ 11%	11.29
Nombre de séances d'ostéopathie dispensées dans les bureaux d'EPI	48

Formations par type ou thématique

AIPR_concepteur	8
Espaces confinés	2
CATEC	5
Habilitation électrique	46
Organiser la prévention sur les chantiers	21
Se former aux risques ferroviaires suivant le décret SECUFER	4
Sécurité ADP	17
ATEX	1
Se proteger des risques de foudre	3
SST	3
PSMM	3



Instructions et délégations en hygiène



Maladie professionnelle



Accident professionnel

INDICATEURS

RÉCAPITULATIF DES INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

Actions	Indicateurs	Données chiffrées 2024	Données chiffrées 2025	Objectifs chiffrés 2026
Promotion de nos services environnementaux en externe	% de projets à finalité environnementale (sur nombre)	23%	34%	35%
Promotion de nos services environnementaux en externe	% de projets (sur nombre) avec des solutions environnementales	6%	9%	20%
Promotion de nos services environnementaux en externe	Nombre de solutions environnementales appliquées	37	50	100%
Promotion de nos services environnementaux en interne	Nombre de communications et d'événements de sensibilisation et d'information sur l'environnement	72		100
Suivi des consommations d'eau	Consommation d'eau d'EPI par collaborateur par mois	258 l/personne/mois	253 l/personne/mois	300 l/personne/mois
Suivi des consommations d'électricité	Consommation d'électricité d'EPI par m²	83,02 kWh/m²	109,5 kWh/m²	90 kWh/m²
Souscrire à des offres d'énergies renouvelables	Part des énergies renouvelables dans notre contrat d'électricité	4,5%	7,2%	7%
Suivi de nos déchets	Consommation annuelle de déchets (papier et DEEE)	773 kg	1155 kg	1 000 kg
Déploiement d'une flotte de véhicules plus durable	Part de véhicules électriques dans la flotte EPI	28%	36%	47%

INDICATEURS

RÉCAPITULATIF DES INDICATEURS DE LA CHARTE CLIMAT DU SYNTEC

Il s'agit d'une démarche d'amélioration continue pour les signataires qui doivent dans un premier temps mettre en avant les actions et indicateurs de suivi sur nos propres activités, à savoir : les déplacements, les habitudes quotidiennes de la vie au travail et le suivi et la réduction de l'empreinte carbone. Les indicateurs d'EPI sont les suivants :

Actions	Indicateurs	Données chiffrées 2024	Données chiffrées 2025	Objectifs chiffrés 2026
Mise en place d'une politique de diminution des déplacements en avion	Nombre de trajets en avion inférieurs à 1 000 km	1	0	0
Mise en place du forfait mobilité durable	Nombre d'utilisateurs à l'année	Pas encore mis en place	49 (seulement mis en place sur T3)	75
Mise en place d'une politique de trajets domicile/travail visant à réduire l'impact carbone des salariés	Part des trajets domicile/travail utilisant les TC ou les modes actifs Distance annuelle parcourue pour les trajets domicile/travail (en voiture, en train, en bus)/ collaborateur	65,7% : voiture 17,9% : TC 4,8% : vélo 11,6% : marche à pied	72% : voiture 13,6% : TC 6,8% : vélo 7,6% : marche à pied	55% : voiture 20% : TC 10% : vélo 15% : marche à pied
Mise en place d'une politique d'achats durables	Nombre de questionnaires fournisseurs remplis	1	0	
Mise en place d'une politique d'achats durables	Part des achats dont le produit ou service a été sélectionné pour un meilleur bilan carbone	Utilisation pour le prestataire du site internet	Pas d'utilisation	
Mise en place d'une politique d'achats visant à l'allongement de la durée de vie des outils de travail	Taux de renouvellement annuel des ordinateurs/tablettes à EPI par collaborateur Part du matériel informatique collecté reconditionné	18% 0% reconditionné	19% 0% reconditionné	
Recyclage et valorisation de nos matériels/équipements	Quantité de capsules de café/cartouches d'encre et toners/papier/EPI	Papier : 561,7 kg D3E : 211 kg	Papier : 531 kg D3E : 624 kg	100%

INDICATEURS

RÉCAPITULATIF DES INDICATEURS DE LA CHARTE CLIMAT DU SYNTEC

Actions	Indicateurs	Données chiffrées 2024	Données chiffrées 2025	Objectifs chiffrés 2026
Mise en place des mesures de sensibilisation et d'incitation à l'usage éco-responsable des outils numériques	Poids moyen des boîtes mail /collaborateur	500 Mo	900 Mo	900 Mo
Mise en place des mesures de sensibilisation et d'incitation à l'usage éco-responsable des outils numériques	Bilan carbone de l'empreinte numérique	21,43 tCO ₂ eq	22,79 tCO ₂ eq	< 25 tCO ₂ eq
Réalisation et publication régulière du bilan carbone de l'entreprise Engagement dans une démarche de mesure de l'empreinte carbone spécifique aux PME à l'aide d'outils existants, avec l'appui du Syntec-Ingénierie	Calcul du bilan carbone d'EPI	525 tCO₂eq soit 3,6 tCO₂eq/an /collaborateur	550 tCO₂eq soit 3,5 tCO₂eq/an /collaborateur	Indicateur par collaborateur en baisse
Mise en place d'une politique environnementale normalisée	Certification ISO 14001	Attestation obtenue	Attestation obtenue	Renouvellement de l'attestation



EPI



01 47 06 10 97



bonjour@epi.fr



epi.fr



**15 rue des Hauts Guibouts
94360 BRY-SUR-MARNE**

MERCI

