



À vos côtés durablement

Rapport de performance
extra-financière
2022-2023



Une entreprise intégrée	4
Identifier et maîtriser les risques	6
ENJEU 1	
Accompagner toutes les familles en deuil	
Au service de l'intérêt général	8
Inventer les services funéraires de demain	10
Être un soutien pour les proches	12
<i>3 questions à</i>	
Marie Tournigand, Déléguée générale de l'association Empreintes	14
ENJEU 2	
Être un acteur économique responsable	
Favoriser l'économie locale et solidaire	16
Être un partenaire exemplaire	18
<i>3 questions à</i>	
Gilles Pasquet, Directeur d'activité funéraire chez Bonna Sabla	20
ENJEU 3	
Développer la fierté d'appartenance de nos collaborateurs	
Permettre à chacun de s'épanouir dans son métier	22
Créer les conditions de l'épanouissement personnel	25
Une démarche de prévention adaptée	26
<i>3 questions à</i>	
Julie Legrand, Conseillère funéraire en formation	28
ENJEU 4	
Préserver notre environnement	
Réduire l'impact des constructions	30
Maîtriser nos consommations	31
Produire et exploiter durablement	33
<i>3 questions à</i>	
Maxime Perthu, Président fondateur de Citron	38
Indicateurs	39
Note méthodologique	46



ÉDITO

•



“Faire de la RSE un marqueur fort de notre identité”

ALAIN COTTET, Président-directeur général d'OGF

En tant que leader du secteur funéraire en France, nous avons la capacité d'impulser des changements profonds et structurels sur notre marché. Il est donc de notre responsabilité, dans un secteur traditionnellement assez polluant et peu remis en question, de prendre des engagements forts et concrets, à moyen et long termes, vis-à-vis des familles que nous accompagnons, de la société et de l'environnement. Notre Comité exécutif souhaite ainsi tracer une trajectoire plus ambitieuse et mettre l'entreprise en mouvement pour faire de la RSE un marqueur fort de son identité.

Cet engagement implique un changement de paradigme sur la façon même de penser notre métier. Nous accélérons notre démarche d'innovation pour concevoir, en lien avec nos fournisseurs, des produits plus respectueux des individus et de l'environnement, et de nombreux chantiers ont été engagés sur les différents piliers qui composent la responsabilité sociétale des entreprises. Chaque direction a par ailleurs inscrit ces enjeux au cœur de sa feuille de route pour contribuer à l'atteinte d'indicateurs précis et partagés. A titre d'exemple, nous allons mesurer l'ensemble des émissions de CO₂, directes et indirectes, émises par nos activités, pour nous donner les moyens d'aplanir la courbe, sans compensation, d'ici à 2035.

En conjuguant mobilisation collective et individuelle, transformation en profondeur de l'offre et de la manière de travailler et petits gestes du quotidien, nous inscrivons le développement de l'entreprise dans une démarche toujours plus vertueuse.

OGF SA, une entreprise intégrée

180
années d'existence
640 M€
de chiffre d'affaires
6 200
collaborateurs

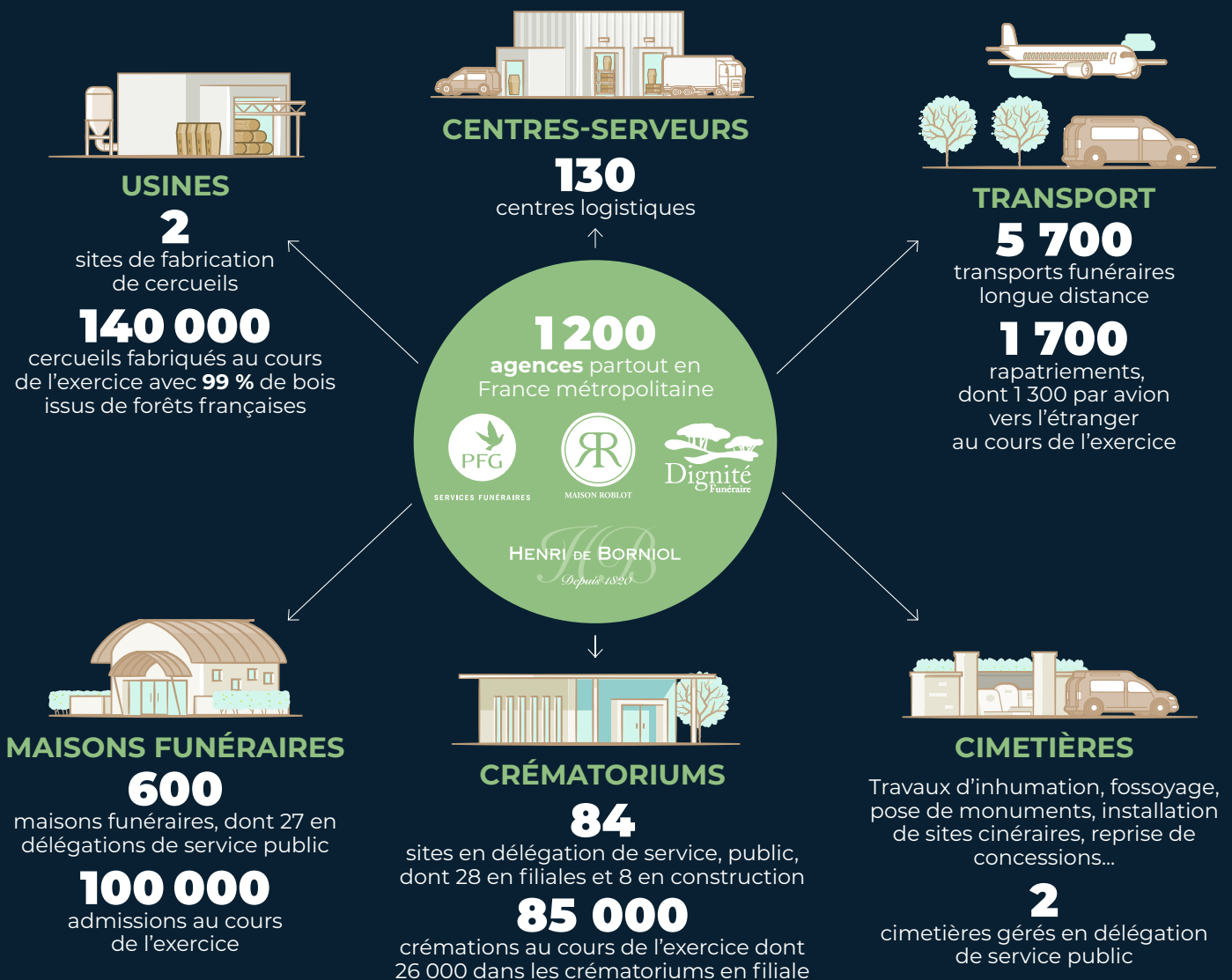
EXPERTISES

Acteur référent des services funéraires, OGF a choisi d'intégrer l'ensemble des compétences nécessaires à la conception et à la mise en œuvre d'un parcours d'obsèques.

GOVERNANCE

- Comité de direction
- Conseil d'administration
 - Comité d'audit
- Comité des rémunérations
 - Comité exécutif
- Comité des risques
- Comité d'investissement

Une maîtrise complète de la chaîne de valeurs



Un réseau omnicanal



La réponse à 100 % des appels est assurée par des collaborateurs OGF, localisés en France.



1 numéro d'urgence décès
pour une assistance
immédiate 24h/7j



1 plateforme
de téléconseillers funéraires disponibles
7j/7 pour des devis d'obsèques, de
monuments et de contrats d'assurance
obsèques.



Des sites Internet
pour chaque enseigne

1 numéro service clients
pour répondre
à toute demande
de renseignements,
24h/7j

31 23
OBSÈQUES

Un savoir-faire au service des particuliers

115 000
obsèques organisées au cours
de l'exercice

15 000
monuments posés
au cours de l'exercice

20 000
assurances obsèques
vendues au cours de l'exercice

OGF ACCOMPAGNE

- **Les familles qui ont choisi les enseignes d'OGF.**
- **Les clients de ses partenaires Prévoyance** (Groupe Covéa, Axa, Matmut, Prévoir Vie, Malakoff Humanis...) qui peuvent choisir de bénéficier chez OGF de tarifs préférentiels négociés, pour leurs propres obsèques ou celles de leurs proches.
- **Les clients de ses partenaires Assistance** (Maroc Assistance, Europ Assistance, Allianz/Mondial Assistance/Mutuaide, Axa...) qui peuvent bénéficier de toute prestation d'assistance (rapatriement et obsèques) organisée par OGF.
- **Les clients des opérateurs funéraires**
accueillis dans les maisons funéraires et les crématoriums exploités par OGF.

et des collectivités locales

OGF gère des maisons funéraires, des crématoriums et des cimetières pour le compte de collectivités locales via des contrats de délégation de service public. OGF vend également directement des prestations aux collectivités, notamment d'aménagement et d'entretien de cimetières.

Identifier et maîtriser les risques

OGF conduit ses activités dans un environnement en constante évolution et très réglementé. L'entreprise est exposée à des risques qui, s'ils se matérialisaient, pourraient avoir des impacts sociaux, sociétaux, environnementaux et éthiques. Pour prévenir et maîtriser ces risques, une organisation et des actions spécifiques ont été mises en place.

RISQUES SOCIÉTAUX

- Non prise en compte des attentes des parties prenantes
- Non-respect des obligations réglementaires liées à l'exercice de ses métiers
- Non-respect du code de déontologie de la profession funéraire

Réponses pages 8-22

RISQUES LIÉS À L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

- Non-conformité des pratiques vis-à-vis des sous-traitants ou non-respect de la réglementation de la part des sous-traitants
- Pratiques déloyales telles que la corruption
- Absence de neutralité dans la gestion des maisons funéraires et crématoriums
- Achats à l'étranger auprès de fournisseurs ne respectant pas les normes internationales du travail

Réponses pages 16-20

RISQUES SOCIAUX

- Dégradation du climat social
- Accidents du travail et absentéisme
- Perte de compétences du personnel
- Inégalité de traitement des collaborateurs

Réponses pages 22-28

RISQUES LIÉS À L'ENVIRONNEMENT

- Pollution de l'air et des sols
- Mauvaise gestion des déchets
- Mauvaise utilisation des ressources naturelles
- Impact de nos activités sur l'environnement et la biodiversité

Réponses pages 30-38

L'analyse initiale des risques liés à l'activité du groupe OGF a été effectuée selon les normes professionnelles d'audit et de gestion des risques. Son actualisation a fait l'objet d'une construction de la part du Comité des risques qui a validé qu'aucun risque ne nécessitait d'être ajouté ou supprimé.



ENJEU 1

Accompagner toutes les familles en deuil

ENJEU 1.1

Au service de l'intérêt général

Pour répondre à un besoin universel, OGF met l'excellence de son savoir-faire au service de tous, 24 h/24 et 7 j/7.

Accueillir toutes les familles, sans distinction

OGF conçoit une offre, une organisation et des infrastructures qui permettent d'accueillir et d'accompagner toutes les familles, quels que soient leurs croyances, leur culture, leurs usages et leur budget. Ses équipes sont à l'écoute de toutes ces spécificités, pour proposer un parcours funéraire personnalisé. Par la diversité de son offre et de ses tarifs, OGF est en mesure de proposer un parcours d'obsèques digne et complet en hommage à chaque défunt. Par ailleurs, dans toute la France, l'organisation des obsèques, les convois et les cérémonies funéraires sont offerts pour les enfants de moins de un an et leur coût réduit de moitié pour ceux de moins de 16 ans. Le Groupe prend également à sa charge, dans les 110 communes adhérentes au Syndicat intercommunal funéraire de la région parisienne (Sifurep), les obsèques des personnes dépourvues de ressources suffisantes. Enfin, le tiers payant obsèques, qui évite d'avoir à avancer les frais d'obsèques, est valable dans l'ensemble des agences du Groupe.

Faciliter l'accessibilité du service

Le Groupe met en place les équipements et services qui permettent à chacun de prendre part aux obsèques. Ses agences, crématoriums et maisons funéraires sont accessibles aux personnes à mobilité réduite (places de stationnement dédiées, bandes

de guidage, rampes, bornes d'appel extérieures...). Un dispositif gratuit de traduction en langue des signes ou de transcription simultanée des entretiens avec les conseillers est proposé pour les personnes sourdes ou malentendantes : Acceo. Dans les nouveaux crématoriums exploités par OGF, un système de boucle auditive leur permet de suivre la cérémonie avec confort, en séparant les informations utiles du bruit ambiant. Des systèmes de retransmission vidéo permettent par ailleurs aux personnes qui ne sont pas en mesure de se déplacer d'assister à la cérémonie à distance.

DES TARIFS CLAIRS ET TRANSPARENTS

OGF garantit la transparence de ses tarifs. Si les tarifs généraux sont, bien entendu, mis à disposition à l'accueil des agences, les prix des produits sont également accessibles sur le site pfg.fr ou en effectuant une demande de devis en quelques clics pour l'ensemble des enseignes. Les internautes ont également la possibilité d'effectuer, en toute autonomie, des simulations pour des obsèques, des monuments ou de la prévoyance sur pfg.fr.

En avril 2022,
OGF a fait don de
1 000
housses funéraires
à l'Ukraine.

Être disponible à toute heure, en toute humanité

Parce que chaque décès nécessite une réponse immédiate et adaptée, OGF propose le 3012 Urgence décès pour toutes les personnes confrontées à un décès (familles, professions de la fonction publique...). Ce numéro court et facilement mémorisable est disponible 7j/7 et 24h/24. Tous les appels sont gratuits et pris en charge, quels que soient l'heure et le jour, par des collaborateurs du Groupe dédiés à ce service, qui apportent une réponse humaine et professionnelle. Pour garantir cette qualité de service, les chargés d'assistance funéraire bénéficient d'une période d'observation de trois semaines sur le terrain, suivie d'une formation théorique à la législation funéraire, à la psychologie du deuil et aux rites et religions.

L'amélioration permanente de la qualité de service

OGF s'attache à se montrer irréprochable dans l'exercice de son activité. Depuis 2021, chaque famille accueillie par une enseigne OGF (en agence, sur le web ou par téléphone) est invitée, par mail ou SMS, à qualifier son expérience. Les avis sont centralisés en temps réel sur la plateforme Goodays (ex-Critizr) permettant la mise en place d'une démarche d'amélioration continue de la qualité du service.

*L'écoute, la disponibilité et le sens du service
des collaborateurs ont permis à l'enseigne PFG
d'être Éluée Service Client de l'Année pour la troisième
année consécutive en 2022.*

Les résultats obtenus au cours de l'exercice ont confirmé la satisfaction de nos clients avec un « net promoter score » de 73, une note de satisfaction globale de 4,6 sur 5 et 79 % de clients qui recommandent nos enseignes. OGF a également pu gagner en réactivité : les réponses aux commentaires négatifs sont apportées dans un délai moyen de 20 h. Pour les clients dont les réclamations sont adressées aux équipes du siège, la résolution s'effectue en 11 jours en moyenne contre 14 jours pour l'exercice précédent.



ENJEU 1.2

Imaginer les services funéraires de demain

Dans une société où les rapports à la mort, au corps, au deuil et à la spiritualité évoluent, inspirer et concevoir les services funéraires qui répondent aux aspirations de la société font partie de la mission d'OGF.

S'adapter aux nouveaux usages digitaux

OGF s'est adapté ces dernières années à l'éclatement géographique des cellules familiales et à la digitalisation des usages, en développant les services à distance (simulateurs et configurateurs, vente de services et souscription de contrats d'assurance obsèques en ligne, espace hommage digital...). OGF offre à chacun la possibilité de s'informer et d'être accompagné de la manière qui lui convient le mieux, selon ses usages et sa sensibilité. OGF propose ainsi un parcours personnalisé, entièrement à distance (par téléphone ou Internet), en agence ou mixte, quels que soient les besoins (organisation d'obsèques, souscription d'un contrat, achat de fleurs, monuments...). Dans cette transformation, OGF est attentif à concilier facilités technologiques et valeur de la relation humaine, offrant la possibilité, à tout moment et quel que soit le canal, d'entrer en contact avec un conseiller du Groupe.

infographie ci-contre). Aussi, OGF innove en permanence pour répondre à cette attente. Depuis fin 2022, OGF propose dans toutes ses agences la personnalisation des cercueils parmi 200 couleurs avec une prévisualisation instantanée du rendu et des accessoires choisis sur un simulateur.

Concevoir de nouveaux lieux de recueillement

OGF a été le premier opérateur privé à s'impliquer dans la création de crématoriums. D'un lieu technique, OGF a œuvré pour en faire un lieu d'hommage et de souvenir qui intègre progressivement des solutions de personnalisation et de retransmission des cérémonies à distance. Le Groupe a également largement contribué au développement des maisons funéraires, lieux où reposent les défunts avant leurs obsèques. Ces infrastructures représentent désormais une étape incontournable du parcours d'obsèques.

Proposer de nouveaux rituels

Avec le recul des pratiques religieuses et de l'inhumation, de nouveaux rituels funéraires doivent être proposés. Pour répondre à ce besoin, OGF contribue à l'élaboration de cérémonies civiles et a placé au cœur de sa raison d'être la personnalisation des hommages. Aujourd'hui, même si les obsèques conventionnelles restent importantes, les Français se tournent davantage vers des hommages personnalisés (voir

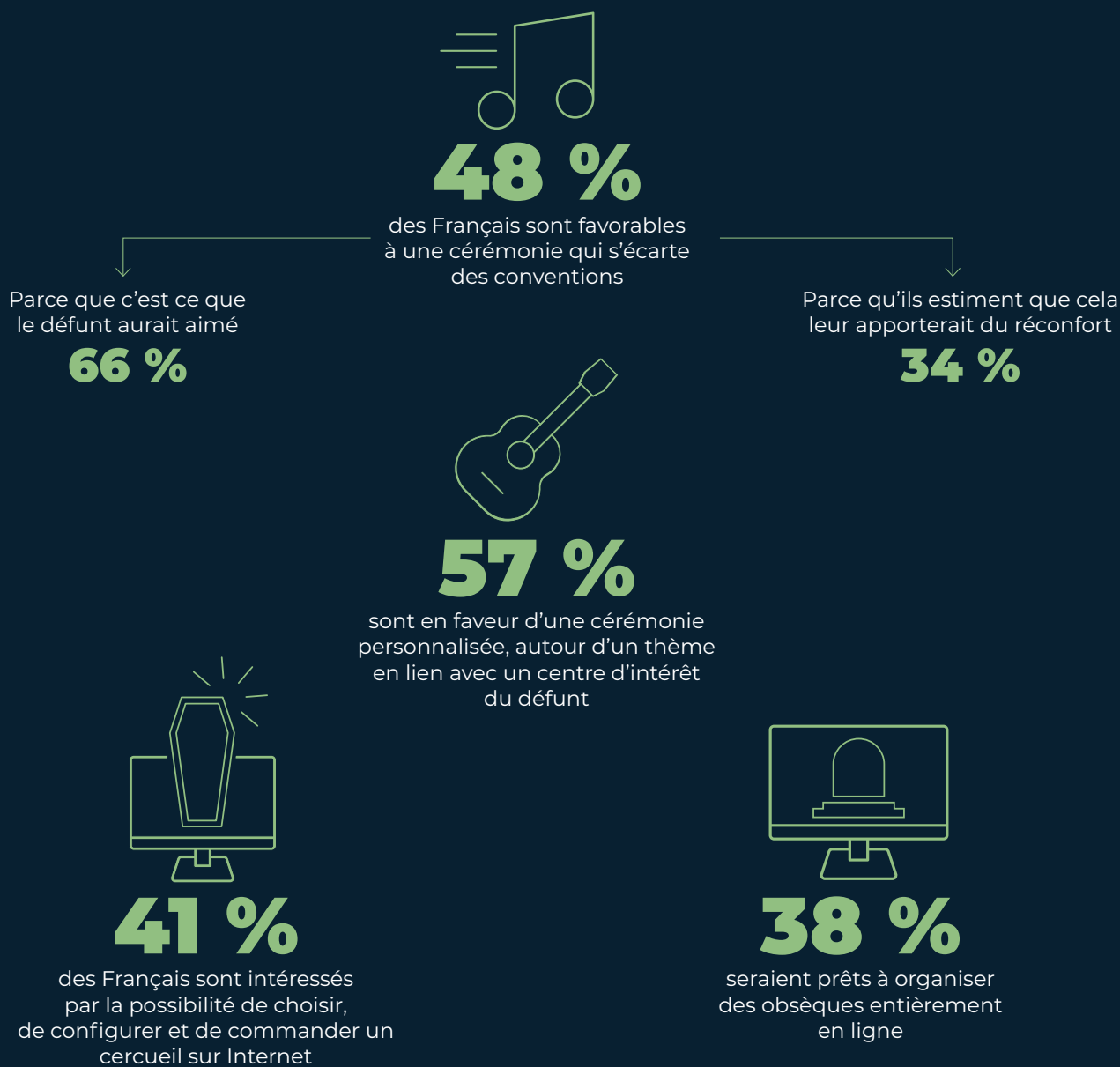
RESPECTER LES VOLONTÉS DES DÉFUNTS

Avec la diversification des pratiques, le déroulé de l'hommage funéraire ne va plus de soi. Conscient de cet enjeu, OGF propose, au travers de son offre de contrats d'assurance obsèques, de garantir le respect des volontés essentielles (obsèques civiles ou religieuses, mode de sépulture) définies par le souscripteur, en lui offrant l'adhésion à l'association Colombe. Le jour venu, ce tiers de confiance indépendant s'assure que ces volontés ont bien été respectées.



Près d'1 Français sur 2 prêt à s'écarter des conventions

Mieux répondre aux attentes des Français, c'est aussi mieux les connaître. Pour adapter son accompagnement, une enquête menée fin 2022 approfondit le rapport des Français à la cérémonie d'hommage.



ENJEU 1.3

Être un soutien pour les proches

En tant que leader des services funéraires, OGF s'engage sur les sujets de la mort et du deuil en France.

Des équipes au premier plan dans le processus de deuil

Les collaborateurs du Groupe sont parmi les premiers interlocuteurs des personnes confrontées à la perte d'un proche et jouent donc un rôle clé dans leur parcours de deuil. Conscient de cette place et de la mission qu'elle induit, OGF place l'accompagnement des familles en deuil au cœur des missions de ses collaborateurs. Les conseillers funéraires, les chargés d'assistance et les maîtres de cérémonie OGF sont formés à l'écoute et à la prise en compte des besoins uniques de chacun pour permettre d'organiser l'hommage souhaité. Au cours de leur formation, ils sont notamment sensibilisés à la manière d'aborder les différentes orientations religieuses et les hommages laïcs, pour pouvoir offrir à chacun un service adapté. Et parce que le deuil est un long cheminement, les équipes s'attachent à mettre en relation les familles avec les associations locales ou nationales spécialisées.

Informier pour mieux soutenir

Convaincu que pour mieux appréhender la mort et le deuil, il faut informer le grand public, OGF a établi depuis 2017 un partenariat de production de contenus avec le magazine Psychologies®. Des articles conçus spécifiquement par les équipes éditoriales du journal sont consultables sur le site pfg.fr. Ils donnent la parole à des experts, des psychologues ou des psychiatres pour aider chacun à traverser plus sereinement l'épreuve du deuil ou l'accompagnement de la fin de vie. "Comment annoncer le décès d'un proche aux enfants ?",

"Parler de deuil au travail"... Les sujets abordés sont dans le prolongement des réponses déjà apportées par les conseillers funéraires aux familles.

Des fonds à destination des endeuillés

L'activité des crématoriums gérés par OGF génère des résidus métalliques, issus notamment de dispositifs médicaux (prothèses, plombages...) ne pouvant se consumer lors de la crémation. Comme la loi le prévoit, ces déchets d'activité sont traités dans une filière adaptée. Les fonds générés par la valorisation de ces déchets sont reversés soit à la Fondation PFG, soit aux structures d'intérêt général désignées par les collectivités, soit directement aux communes pour la prise en charge des obsèques des personnes dépourvues de ressources suffisantes (indigents).

LA VULNÉRABILITÉ, AU CŒUR DE NOTRE ACTIVITÉ

Parce que l'écoute et la considération des personnes en situation de vulnérabilité sont au cœur des enjeux sociétaux et sociaux d'OGF, l'entreprise a signé en 2023 une convention de partenariat avec le Cercle des vulnérabilités qui se donne pour mission de faire évoluer ce sujet et de lui donner la place qu'il mérite dans le débat public.

La Fondation PFG

Depuis 2009, les actions de mécénat d'OGF sont principalement fédérées au sein de la Fondation PFG, sous l'égide de la Fondation de France. Celle-ci soutient des projets et actions autour du deuil et de l'accompagnement de la fin de vie sur le territoire national.

Cette année, plus de 130 associations ont répondu à l'appel à projets de la Fondation PFG. Un chiffre qui témoigne d'une communication maîtrisée de la Fondation et de la diversité des initiatives locales autour du deuil et de la fin de vie.

Parmi les projets soutenus dans le cadre de l'appel à projets :

Les InstantàNez – 20 000 €

Cette association d'artistes clowns hospitaliers professionnels a pour ambition d'améliorer les conditions de vie, d'accueil ou de soins des personnes en situation de vulnérabilité et de celles qui les accompagnent. Le projet soutenu concerne l'extension des interventions de clowns au chevet de résidents en EHPAD de Savoie et Haute-Savoie, et de personnes en soins palliatifs au sein de plusieurs hôpitaux.

Deuil périnatal Louis Mourier – 10 000 €

Grace au soutien de la Fondation PFG, le service de maternité de l'hôpital Louis-Mourier, en région parisienne, va pouvoir créer un espace dédié au recueillement des parents en deuil périnatal. Ce sujet est une réalité qui concerne environ 90 naissances annuelles au sein de cet hôpital, englobant des morts

foétales in utéro (MFIU), des fausses couches tardives (FCT) ou des interruptions médicales de grossesses.

Être-là - ASP Toulouse – 3 000 €

L'association informe le grand public sur les soins palliatifs, les soutiens possibles en situation de fin de vie et sur les droits des malades. Pour cela, elle organise des tournées dans la région Occitanie avec son « Pallia-truck ».

Un soutien majeur de 180 000 euros en complément de l'appel à projets

En parallèle de l'appel à projets, la Fondation PFG a décidé de s'engager durablement aux côtés de l'association Visitatio - Voisins & Soins, avec un don de 180 000 euros sur 3 ans.

Alors que 85 % des français souhaiteraient finir leurs jours chez eux, l'association Visitatio - Voisins & Soins développe un réseau de volontaires bénévoles et de professionnels soignants spécialisés en soins palliatifs pour accompagner à leur domicile les personnes en fin de vie. Dans chaque ville où l'association intervient, les bénévoles, formés à l'accompagnement de la fin de vie, apportent soutien moral et écoute aux malades et à leurs proches. Les soignants (médecins, infirmiers, psychologues) participent à la surveillance des patients et partagent leur expertise en soins palliatifs avec le personnel médical déjà présent à leurs côtés.



FONDATION PFG
sous l'égide
de la Fondation de France

Plus de
560 000
euros
de dons et près de
90
projets soutenus
suite à l'appel
à projets 2022





“Organiser la prise en charge des endeuillés au plus tôt”

3 questions à Marie Tournigand,

Déléguée générale de l'association Empreintes

Comment Empreintes est-elle soutenue par la Fondation PFG dans ses missions ?

Empreintes a pour vocation de développer un accompagnement du deuil pour tous et partout. OGF puis la Fondation PFG sont à nos côtés depuis la création de l'association en 1995. Leur appui a été décisif pour nous aider à grandir. Depuis 2010, nous sommes passés de 4 bénévoles à 10 salariés, 10 vacataires et 20 bénévoles. Aujourd'hui, seulement 3 % des personnes endeuillées bénéficient d'un accompagnement. Or, ce dernier est considéré comme indispensable par 97 % d'entre elles. Il est donc essentiel d'amplifier notre action. La Fondation nous aide, notamment, à piloter un collectif inter-associatif autour du deuil. Les objectifs : formaliser un référentiel d'actions commun à toutes les associations et rendre nos interventions plus visibles.

LE PROJET ASSOCIATIF D'EMPREINTES S'ARTICULE AUTOUR DE TROIS GRANDES MODALITÉS D'ACTION :

- **aider, en assurant une écoute téléphonique gratuite mais aussi en animant des entretiens (individuels, de couple, familiaux) et des groupes d'entraide ;**
- **former des accompagnants bénévoles ou professionnels ;**
- **mobiliser afin de renforcer la solidarité face au deuil, notamment en inspirant une politique publique et une législation favorables aux personnes en deuil et aux professionnels qui les accompagnent.**

En quoi le deuil est-il un sujet sociétal ?

Les enquêtes que nous menons avec le Crédoc montrent que l'impact du deuil déborde largement la sphère intime. Il se traduit en moyenne par 17 semaines d'arrêt de travail par an et par salarié endeuillé, ce qui coûte 700 millions d'euros à la Sécurité sociale. Et pour 11 % des salariés, il conduit à une perte d'emploi. L'importance de ces chiffres a convaincu les organismes de prévoyance ainsi que l'Agirc-Arcco de s'engager autour du projet “Présence” que nous portons. L'enjeu est de renforcer la capacité d'agir des professionnels en entreprise, dans les hôpitaux et les Ehpad afin d'organiser la prise en charge des personnes endeuillées au plus tôt après la survenue du décès d'un proche.*

Y a-t-il d'autres pistes de réflexion pour améliorer l'accompagnement du deuil ?

Nous avons porté une proposition de loi visant à aligner la durée de congé de deuil sur celle du décès d'un enfant, soit quinze jours ouvrables. Par ailleurs, nous mobilisons beaucoup d'énergie pour mieux informer et combattre les idées reçues. Car le deuil ne se limite pas à la mort, aux obsèques et à la douleur de la perte... C'est aussi un cheminement vers la cicatrisation. Ce type de message pourrait être au cœur de campagnes annuelles d'information comme il en existe pour les addictions ou la sécurité routière. Dans le même souci d'informer, nous allons publier, au printemps 2023, un guide à l'intention des entreprises qui proposera des repères pour accompagner les salariés endeuillés et contribuer à leur maintien dans l'emploi.



ENJEU 2

Être un acteur économique responsable

ENJEU 2.1

Favoriser l'économie locale et solidaire

OGF, implanté partout en France, développe un tissu de fournisseurs de proximité et s'attache à créer durablement de la valeur pour les territoires sur lesquels il est présent.

Créateur d'emplois locaux à l'échelle nationale

Avec plus de 6 200 collaborateurs en France dont 98 % en CDI, OGF est un créateur d'emplois pérennes et pour la plupart non délocalisables. Dans le palmarès 2022 des entreprises qui recrutent du Figaro, OGF figure ainsi à la 77^e place sur 331. Le maillage territorial

a encore été renforcé cette année avec l'ouverture de 54 agences, nécessitant le renforcement de recrutements de conseillers funéraires. Pour accompagner cette politique de recrutement, un nouvel outil a été mis en place en 2022. Il permet de proposer aux candidats une expérience fluide tout en garantissant la protection de leurs données. L'entreprise préserve par ailleurs les emplois délocalisables en maintenant et en développant sa production de cercueils en France dans ses usines de Jussey et Reyrieux (170 salariés). L'usine de Jussey en Haute-Saône, qui compte plus de 110 salariés, a notamment un impact économique local significatif. Enfin, lors des programmes de construction et de rénovation de ses bâtiments, OGF privilégie systématiquement l'emploi local.

Acteur de l'insertion sur des métiers en tension

Des partenariats ont été développés avec plusieurs organismes de formation afin de former des demandeurs d'emploi aux métiers de la marbrerie funéraire, puis de les embaucher en CDI. Une formation professionnelle certifiante de 3 mois est organisée notamment en partenariat avec l'Afpa. À des modules spécifiques au secteur d'activité, sont associés des modules de maçonnerie « en voirie et réseaux divers » et des formations CACES. Des initiatives équivalentes ont également



été lancées en partenariat avec le Centre national de la formation professionnelle (CNFP). En 2022, six partenariats ont permis de former 80 demandeurs d'emploi aux métiers de la marbrerie.

Travailler avec le secteur adapté

OGF a noué des relations avec des entreprises en charge de l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap, dont 38 ESAT (établissements et services d'aide par le travail). Le Groupe leur achète notamment des fournitures de bureau et d'entretien. Il confie également la collecte du courrier du siège social à l'Atelier du courrier. Situé en région parisienne et à Saint-Malo, l'Atelier du courrier est une entreprise adaptée qui privilégie le recrutement de travailleurs handicapés. Ces derniers ont accès à un programme d'accompagnement social et de formation professionnelle qui facilite leur évolution vers des entreprises en milieu ordinaire. OGF a également fait le choix de faire imprimer tous ses supports de communication interne et institutionnelle par L'Imprimerie solidaire, entreprise adaptée. Les deux usines OGF travaillent quant à elles avec plusieurs Centres d'aide par le travail (CAT) pour une partie de la production des cercueils enfants et reliquaires.

Des fournisseurs de proximité

Le Groupe s'inscrit durablement dans une démarche d'évolution de ses filières d'achat afin de privilégier les circuits les plus courts. Ainsi, OGF s'approvisionne en Europe et en particulier en France pour ses produits cœurs de gammes : 47 % des capitons ont été commandés auprès de fournisseurs européens au cours de l'exercice (contre 29 % l'année précédente) ; 4 % des capitons, 20 % des urnes funé-



Plus de
286 M€
d'achats de produits
et services sur le territoire
français

Plus de
140 000
cercueils produits
en France au cours
de l'exercice
2022-2023

raires, 62 % des monuments et 100 % des caveaux proviennent de fournisseurs français. Pour les nouvelles tenues de cérémonie (3 800 collaborateurs), dont le déploiement a été engagé en 2023, OGF travaille avec un fournisseur français qui fabrique et s'approvisionne en zone Euromed, alors que l'ancienne collection était jusqu'alors fabriquée en Asie. Pour le mobilier de ses agences, maisons funéraires et crématoriums des fabricants français ont également été retenus. Enfin, OGF a noué un nouveau partenariat avec une entreprise française, Les Empreintes, qui crée des bijoux personnalisés à destination des familles endeuillées.

ENJEU 2.2

Être un partenaire exemplaire

Opérateur de référence, OGF s'attache, dans toutes les dimensions de son activité, à observer une stricte neutralité et un comportement éthique.

OGF, interlocuteur privilégié des autorités publiques

Le Groupe est partie prenante du Conseil national des opérations funéraires (CNOF), instance consultative placée auprès du ministère de l'Intérieur. Il remplit un rôle de conseil auprès des pouvoirs publics pour l'élaboration de la réglementation funéraire et est consulté pour avis sur les projets de textes relatifs à la législation et à la réglementation dans ce domaine. Au sein de cette institution, OGF siège en tant que membre de la Confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie (CPFM).

OGF participe également aux réflexions sur l'évolution des normes qui encadrent la fabrication de cercueils au sein du Bureau de normalisation du bois et de l'ameublement (BNBA). Sa mission : mettre en cohérence la réglementation avec notamment la réalité des usages, la sécurité des porteurs, les enjeux environnementaux et les attentes des Français.

Une gestion éthique des délégations de service public

OGF entretient avec les autorités délégantes un dialogue permanent et leur communique de façon détaillée les chiffres de ses activités. Cette approche

s'étend à l'ensemble des usagers et parties prenantes : familles, opérateurs funéraires, ministères du culte, associations de consommateurs. Dans chaque commune, un interlocuteur dédié peut répondre aux interrogations des élus. Pour certains crématoriums, des Comités d'éthique annuels font le point sur la satisfaction des usagers, les services proposés et envisagent des améliorations. Un rapport d'activité est remis chaque année à l'autorité délégante.

Une neutralité sans faille

La réglementation impose à OGF, pour la gestion de ses crématoriums et maisons funéraires, de respecter une stricte neutralité commerciale. OGF doit ainsi servir toutes les familles, quel que soit l'opérateur funéraire qu'elles ont choisi, avec le même égard et la même qualité de service. OGF veille à rester exemplaire dans ce domaine et met en place un ensemble de mesures et des contrôles visant à assurer cette neutralité. Des audits sont organisés par la Direction de l'audit interne, en moyenne une fois tous les quatre ans environ, dans les crématoriums gérés par le Groupe. Le respect du code de déontologie de la profession funéraire est contrôlé et notamment la neutralité de notre activité, la note de 20 sur 20 ayant été établie sur l'exercice 2022-2023 pour les crématoriums.



Une relation encadrée avec les fournisseurs

Les relations d'OGF avec ses fournisseurs et sous-traitants sont encadrées par des contrats types reprenant strictement les obligations en matière de gestion des risques relatifs aux produits chimiques, de traçabilité et de protection des données. Concernant les fournisseurs étrangers, le Groupe s'est doté en 2009 d'une charte éthique selon laquelle ces fournisseurs s'engagent à respecter différentes normes internationales ou locales. Par ailleurs, OGF professionnalise le suivi du risque fournisseurs de façon à vérifier la fiabilité des entreprises au regard de différents critères, en particulier éthiques et sociaux, notamment via la solution Intuiz. Le Groupe confie aussi à un tiers de confiance, la start-up Actradis, le soin de s'assurer de la véracité des documents légaux obligatoires produits par ses fournisseurs. Enfin, OGF termine sa démarche de « Purchase to pay » visant une meilleure maîtrise des délais de règlement et une relation transparente avec les fournisseurs. À fin mars 2023, le traitement de près de 80 % des factures s'effectue sur une plateforme de gestion et de dématérialisation, Ivalua.

Prévenir la corruption

Avant même le vote de la loi Sapin II relative à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, le groupe avait mis en place un système de prévention et de contrôle. Dans le cadre de la mise en conformité avec la loi, OGF a structuré un dispositif complet, coordonné par une Direction dédiée. Pour encadrer les

OGF donne à ses fournisseurs la visibilité sur les commandes en fournissant des **plans d'approvisionnement prévisionnels**.

missions des collaborateurs qui sont en lien avec les parties prenantes publiques et privées, des normes Groupe ont été définies. Un code de conduite Groupe a été diffusé à l'ensemble des collaborateurs, complété par des actions de sensibilisation et communication régulières. En 2021, un durcissement des seuils de déclaration des cadeaux et invitations a été mis en place afin de limiter davantage les risques d'influence. Le Groupe a par ailleurs créé dès 2011 un Comité d'audit, présidé depuis 2014 par une administratrice indépendante. Des missions d'audit et des contrôles ponctuels sont inscrits au plan d'audit annuel.



“Notre relation avec OGF est transparente et solide”

3 questions à Gilles Pasquet,

Directeur d'activité funéraire chez Bonna Sabla

Comment Bonna Sabla et OGF travaillent-ils ensemble ?

Bonna Sabla propose des produits funéraires (caveaux, colombariums, etc.) en béton préfabriqués. Avec OGF, nous sommes partenaires de longue date : la relation est transparente et solide. Nous avons signé un contrat de référencement qui couvre toute la France et nous engage à maintenir un niveau de stock suffisant pour pouvoir répondre aux besoins des différents centres logistiques. Les références proposées varient d'une région à l'autre : les habitudes de pose, les tailles de concessions et les règlements de cimetières sont différents et ne permettent pas le déploiement d'une gamme homogène. Je travaille directement avec la direction des achats marchands sur les sujets qui ont une dimension nationale. Ensemble, nous étudions par exemple les axes d'innovation produits. À l'échelle locale, nos commerciaux discutent de manière régulière avec les centres logistiques afin de s'assurer que les prestations sont conformes aux attentes.

BONNA SABLA conçoit, fabrique et vend des produits en béton préfabriqué pour différents marchés : voirie et réseaux, génie civil, ferroviaire, funéraire, nucléaire. L'activité funéraire mobilise 90 collaborateurs et trois usines. Bonna Sabla dispose d'une offre spécifique pour les entreprises de pompes funèbres, et propose des solutions globales dans le cadre de projets d'aménagement conduits par les collectivités locales. Engagée dans une démarche RSE formalisée depuis 2018, elle a choisi d'être évaluée par la plateforme Ecovadis. Titulaire de la médaille d'argent, elle se situe, parmi toutes les entreprises notées, dans les 25 % les plus performantes.

Le sujet de la RSE fait-il l'objet d'une collaboration spécifique ?

Oui, en particulier sur la sécurité. Compte tenu du poids du béton, la protection des intervenants constitue pour Bonna Sabla la première des priorités. En interne, nous multiplions les initiatives pour que chacun soit conscient des enjeux et maîtrise les règles à appliquer. Mais notre responsabilité est aussi de garantir que nos produits sont utilisables sans risque par les partenaires et les clients. Avec OGF, nous échangeons sur la manière dont ils sont mis en stock dans les dépôts. Nous transmettons aussi à nos interlocuteurs des recommandations sur les bonnes pratiques de manipulation. Et nous avons partagé avec eux notre dernier engagement, qui est d'équiper nos produits de quatre points d'accrochage en vue de rendre leur manutention plus sûre.

Quelles sont les actions de Bonna Sabla pour réduire son impact environnemental ?

Dans le domaine de l'énergie, elles s'inscrivent dans le cadre de la certification ISO 50001 obtenue en 2022. Même si notre activité pâtit de la mauvaise réputation des cimentiers, auxquels nous sommes souvent assimilés, il faut savoir que le béton est un produit inerte et durable qui, durant son cycle de vie de 100 ans au moins, ne rejette aucune substance toxique ou polluante. Cela ne nous empêche pas d'agir, à l'image de la décision prise récemment de changer de classe de ciment pour réduire d'environ 50 % l'empreinte carbone de nos produits. Autre démarche de progrès : nos sites sont désormais équipés d'appareils de mesure pour quantifier l'énergie consommée et identifier les gisements d'économies. Par ailleurs, nous travaillons sur la récupération des eaux de lavage. Avec l'ambition de pouvoir un jour les réintroduire dans le processus de fabrication des bétons !



ENJEU 3

Développer la fierté
d'appartenance de
nos collaborateurs

ENJEU 3.1

Permettre à chacun de s'épanouir dans son métier

OGF met en place des dispositifs collectifs et individualisés d'accompagnement pour permettre à tous les collaborateurs d'exercer avec professionnalisme et sérénité leur mission au service des familles.

Permettre d'exercer des métiers qui ont du sens

Les collaborateurs OGF répondent à une mission de service public essentielle. Ils exercent une activité qui a du sens, dans laquelle chaque métier est utile. Parmi les premiers interlocuteurs des personnes confrontées à la perte d'un proche, ils jouent un rôle clé dans leur parcours de deuil. Parce que cette dimension humaine est ce qui fait la différence, aucune formation ni aucun diplôme ne sont exigés pour rejoindre OGF qui prend en charge la formation de ses collaborateurs. OGF recrute des candidats de tous horizons qui partagent les valeurs du Groupe et leur permet de se former et d'évoluer, quel que soit leur niveau d'étude initial. C'est le cas notamment pour les fonctions de conseiller funéraire et de maître de cérémonie. Leur formation est entièrement conçue par OGF, avec des standards de qualité qui vont au-delà de ce qu'impose la réglementation. En 2022, 321 collaborateurs ont obtenu le diplôme de conseiller funéraire et 47 celui de maître de cérémonie.

Intégrer pour idélier

Depuis mai 2022, tous les nouveaux collaborateurs sont invités à un module d'intégration hebdomadaire, « Bienvenue chez OGF ». Il présente les activités, l'organisation mais aussi la vie pratique au sein du Groupe. Pour favoriser la transmission des savoir-faire et mettre les nouveaux arrivants en situation de réussite, 350 collaborateurs expérimentés participent



chaque année à un programme de parrainage et de tutorat. Dans le cadre de l'intégration de tous nouveaux collaborateurs, les responsables ressources humaines initient des prises de contact dès les premières semaines afin d'échanger sur leurs conditions d'intégration, d'être identifiés comme interlocuteurs RH de proximité et de répondre à leurs interrogations. Ces échanges permettent également de créer du lien entre les nouveaux entrants, dans le cadre de réunions en visioconférence, baptisées « Cafés Teams ». Le parcours d'intégration des conseillers funéraires, maillon essentiel de l'accompagnement des familles, a par ailleurs été renforcé en 2022, avec huit semaines complètes d'observations, formation, accompagnement et une montée en compétence progressive qui s'appuie notamment sur des mises en situation, des modules d'autoformation, des classes virtuelles et des études de cas.



5,9 M€

investis dans la formation
en 2022

+ de 80%

des formations proposées
aux salariés sont conçues
ou adaptées spécifiquement
pour OGF

Accompagner le développement professionnel

OGF porte une attention particulière au développement et au parcours professionnel de ses collaborateurs. Le Groupe a mis en place un module d'entretiens professionnels, la première brique de l'outil informatique de gestion des talents. Des modules viendront compléter ce dispositif pour accompagner le parcours des collaborateurs : la gestion des formations et la revue des talents. La politique de développement repose sur des actions personnalisées en fonction du profil du collaborateur, de son métier, de ses souhaits et possibilités d'évolution : recensement des souhaits, évaluation du potentiel d'évolution dans le cadre de démarches d'évaluations, définition de plans d'actions individuels, mise en place d'un parcours d'évolution horizontal « expert ». Plus de 700 collaborateurs ont également été promus en 2022. Enfin, une direction dédiée à la définition des process et méthodes au sein de l'exploitation, vise à faire monter en compétences les collaborateurs et à définir des outils privilégiant l'ergonomie du poste de travail.

Une politique de formation exigeante

En matière de formation professionnelle, OGF a défini quatre axes majeurs : accompagner les projets d'entreprise, la prise de fonction des collaborateurs embauchés ou promus, assurer le développement des compétences de ceux en poste et renforcer les actions relatives à la sécurité. Pour organiser ses formations, le Groupe s'appuie sur différentes ressources : OGF Formation (devenu OGF Academy),

l'organisme de formation du Groupe ; une équipe de six formateurs internes à temps complet spécialisés dans les métiers du funéraire ; une équipe de cinq collaborateurs spécialistes de l'ingénierie de formation en charge de la conception et de l'actualisation des contenus des formations internes ; des experts métier pour partager leurs connaissances et leur expérience. Des organismes de formation externes spécialisés, notamment dans la sécurité et le management complètent le panel des formations, dispensées soit dans notre centre de formation de Nanterre, soit en local, soit à distance, dans le cadre de classes virtuelles. Dans tous les cas, les modules de formation sont proposés après une analyse précise des besoins des collaborateurs concernés.

CERTIFICATION D'OGF FORMATION

OGF Formation/OGF Academy est certifié Qualiopi. Délivrée par l'Afnor d'après un référentiel national de sept critères et 32 indicateurs, la certification atteste de la qualité du processus de formation et de la mise en place d'une démarche d'amélioration continue.

Qualiopi
processus certifié

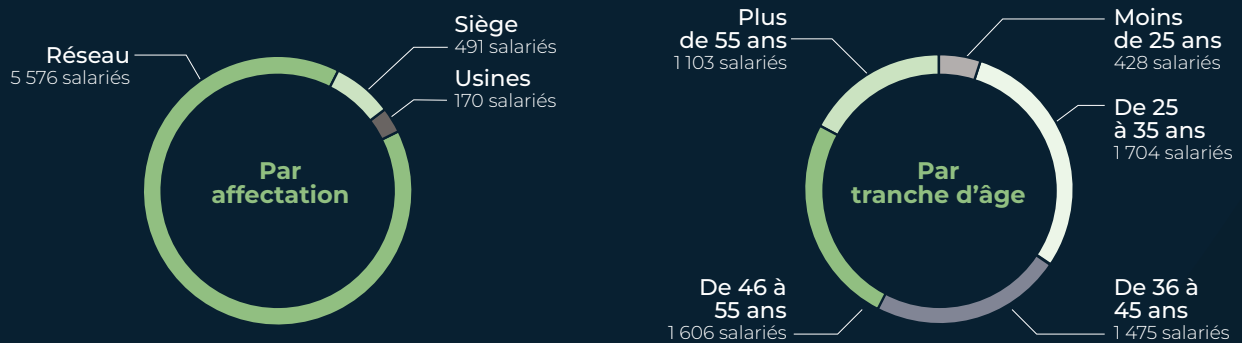
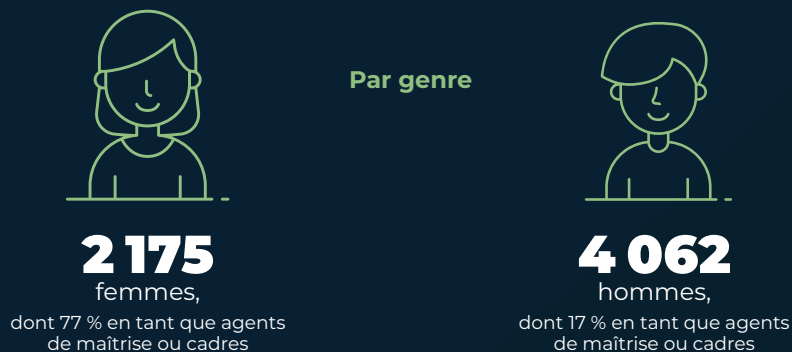
Les hommes et femmes d'OGF

(chiffres année civile 2022)

Plus de 6 200

collaborateurs dans toute la France,
dont 6 097 en CDI

Répartition des effectifs



94/100 points

C'est l'index 2022 de l'égalité femmes-hommes d'OGF

ENJEU 3.2

Créer les conditions de l'épanouissement personnel

Pour permettre à ses collaborateurs d'exercer leur métier dans les meilleures conditions, OGF propose un environnement de travail inclusif, préservant l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

Un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle

Un nouveau cadre d'aménagement du temps de travail personnel a été défini avec les organisations syndicales. Chaque collaborateur a désormais une visibilité anticipée sur son planning et peut ainsi mieux organiser ses engagements personnels. Le développement des nouveaux outils informatiques a permis de multiplier les liens entre collègues géographiquement éloignés, de limiter certains déplacements et ainsi de contribuer à améliorer la qualité de vie au travail et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Dans chaque cas, une réflexion est menée sur le format d'échange le plus adapté aux objectifs de l'entreprise et au confort des collaborateurs. L'alternance de réunions à distance et en présentiel, voire des formats mixtes de réunions, et la pratique du télétravail au siège se sont ainsi développés. OGF s'appuie par ailleurs sur une politique de formation mixant : autoformation tutorée, formation en classe virtuelle et formation en présentiel.

OGF engagé pour l'égalité professionnelle

OGF poursuit ses actions en matière d'égalité femmes/hommes et a ainsi obtenu un index d'égalité professionnelle de 94 points/100 en 2022. Les initiatives pour le recrutement, la formation et la promotion des femmes dans l'entreprise se multi-

plient : OGF embauche au moins 40 % de femmes, dans toutes les catégories de postes (à l'exception de certains postes, la loi interdisant aux femmes le port de charges de plus de 25 kilos). En matière de handicap, OGF a mis en place des mesures spécifiques pour accompagner les salariés dans la reconnaissance du statut de travailleur handicapé. Ils disposent notamment d'un forfait de 20 h pour effectuer les démarches nécessaires à cette reconnaissance et d'une journée par an pour les procédures administratives ou médicales.

Soutenir le pouvoir d'achat

Pour pallier l'inflation très marquée, des mesures fortes en soutien du pouvoir d'achat ont été prises. OGF a ainsi débloqué en juillet 2022 une enveloppe globale de 7,6 millions d'euros destinée à des revalorisations collectives et individuelles. A cette occasion, une attention particulière a été portée aux bas salaires qui ont bénéficié du plus fort taux d'augmentation correspondant à plus de 6 %. Par ailleurs, OGF a distribué au cours de l'exercice une enveloppe de participation de près de 6 millions d'euros et un nouvel accord d'intéressement, entré en vigueur le 1^{er} avril, a donné lieu au versement de 500 000 euros répartis entre les salariés des secteurs qui avaient atteint les critères définis. Enfin, afin de soutenir le pouvoir d'achat des collaborateurs, OGF a négocié en 2022 avec l'assureur en charge des régimes de protection sociale une réduction des cotisations tout en maintenant le niveau des garanties souscrites.

ENJEU 3.3

Une démarche de prévention adaptée

OGF mène une démarche proactive de prévention des risques pour s'assurer de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs partout en France.

Informer et sensibiliser

OGF porte une attention particulière à la diffusion des procédures et bonnes pratiques au-delà du formalisme légal. Afin que chacun puisse adopter les bons réflexes, plus de 200 managers ont ainsi été formés au cours de l'année 2022 aux fondamentaux de la sécurité. Cette formation se concentre sur le rôle et les responsabilités du manager, la prévention des risques prioritaires (incendie, manuten-

tion manuelle, manutention mécanique, risques chimiques) et l'intégration des principes de santé et sécurité lors de l'accueil des nouveaux collaborateurs. Elle aborde également la méthodologie à suivre pour réduire les risques au quotidien, au travers notamment du document unique et du programme annuel de prévention mis à jour grâce à l'outil Master. Par ailleurs, un challenge sécurité a été lancé en 2022, à l'issue de la Semaine européenne de la sécurité à laquelle OGF a participé pour la première année. À cette occasion, plus de 40 équipes ont proposé des solutions innovantes pour prévenir le mal de dos au travail.

Mécaniser pour alléger la charge

Un travail est également mené pour mécaniser les tâches impliquant du port de charge et ainsi améliorer les conditions de travail et la sécurité des collaborateurs. Au cours de l'exercice ont été déployés 179 entouses pour la marbrerie funéraire ainsi que 107 tables à bascule pour la préparation des cercueils. De nouveaux équipements sont mis à disposition des agents au sein des maisons funéraires : 42 d'entre elles ont été équipées de lèves-défunts au cours de l'exercice et la décision a été prise d'en équiper 450 supplémentaires au cours du suivant. Après un test concluant, la décision





a par ailleurs été prise de doter 500 maisons funéraires de chariots universels visant à simplifier la manipulation du cercueil lors du déchargement/chargement des corbillards et de sa manutention au sein de l'établissement.

S'appuyer sur des expertises externes

La santé des collaborateurs est au cœur des préoccupations d'OGF. Les échanges avec les services de la santé au travail et de prévention de la CRAMIF (Caisse régionale d'Assurance maladie d'Île-de-France) et des CARSAT (Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail) ont ainsi été renforcés. L'accompagnement des familles endeuillées est parfois difficile à vivre pour les équipes. Pour soutenir ses collaborateurs qui pourraient être amenés à traverser un moment de fragilité dans leur vie, OGF met à leur disposition un service téléphonique de soutien psychologique gratuit animé par Axa/Uniprévoyance. Ces professionnels de l'écoute peuvent être joints de façon anonyme et confidentielle 24h/24 et 7j/7 au 3633.

Des réponses spécifiques pour les usines

Les enjeux en termes de santé et sécurité sont particulièrement importants au sein des deux usines OGF où de nombreuses initiatives sont mises en place pour prévenir et minimiser les risques, notamment au travers d'une meilleure gouvernance des risques et sensibilisation des managers. Des vêtements de

travail fluorescents et phosphorescents ont été distribués aux collaborateurs pour limiter les risques lors des manipulations extérieures. À Reyrieux, des séances de coaching sportif bihebdomadaires, adaptées aux zones du corps sollicitées sur les situations de travail, ont abouti à un échauffement en autonomie avant la prise de poste, qui a permis de faire baisser les accidents musculaires/de surtension. Une étude est en cours pour étendre cette initiative à l'usine de Jussey. L'accueil et la sensibilisation à la sécurité des nouveaux arrivants ont été repensés. À Jussey, la sécurité incendie et la réduction des risques électriques ont été au cœur des actions menées. Les plans de circulation et la signalétique ont été améliorés. À Reyrieux, la gestion des risques chimiques et l'aide à la manutention (achat de transpalettes à haute levée) ont été renforcées.



“J’ai trouvé une oreille attentive et des paroles rassurantes”

3 questions à Julie Legrand,

Conseillère funéraire en formation

Pourquoi avoir choisi le métier de conseillère funéraire ?

Je cherchais un métier avec du sens et une composante humaine forte. J’ai commencé par un stage d’une semaine durant l’été 2022. Cela m’a conforté dans l’idée de travailler dans le secteur funéraire. J’ai ensuite rencontré une responsable d’agence qui m’a questionnée sur mes motivations et parlé de la formation au métier de conseillère funéraire. Les choses se sont enchaînées très rapidement : après trois semaines d’observation sur le terrain, j’ai rejoint le centre de formation OGF fin octobre pour suivre un premier module.

Comment avez-vous été accueillie ?

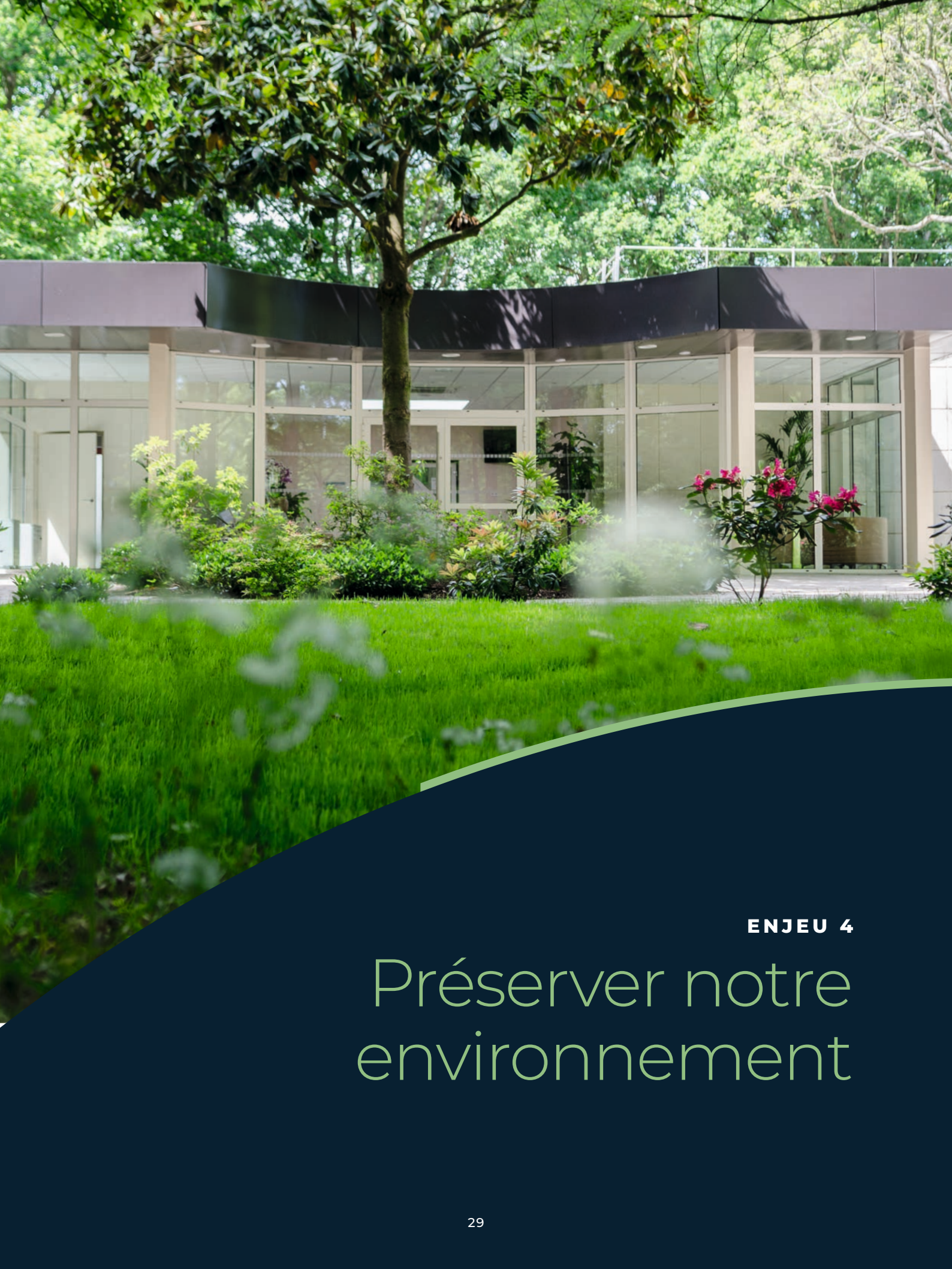
Mieux que je ne pouvais l’imaginer. Au vu de mes expériences passées, je doutais qu’il existe des milieux professionnels bienveillants. J’en ai pourtant rencontré un, et je le vérifie dans mes rapports quotidiens avec ma tutrice

et ma supérieure hiérarchique, mais aussi lors des échanges qu’il m’arrive d’avoir avec les autres collègues. Lorsqu’il m’a fallu gérer une situation inhabituelle – en l’occurrence, un rapatriement –, j’ai pu m’appuyer sur l’expérience de collaborateurs plus chevronnés. Lors d’une période où le nombre de dossiers à traiter était très important, je me suis demandée si j’allais être à la hauteur des exigences liées à ma fonction. À chaque fois que j’ai confié mes incertitudes, j’ai trouvé une oreille attentive et des paroles rassurantes.

Quel regard portez-vous sur votre parcours d’intégration ?

Il s’est déroulé en deux temps. Peu après mon arrivée en agence, j’ai partagé plusieurs rendez-vous en visioconférence avec des collaborateurs d’OGF Formation. L’objectif était de vérifier que je prenais bien mes marques au sein de l’équipe et de répondre aux questions que je pouvais me poser. C’était intéressant car la discussion était vraiment centrée sur ma perception du travail. Mon intégration a aussi été facilitée par les quatre modules de formation que j’ai suivis en vue du diplôme national. De la législation au protocole en passant par les règles d’hygiène et de sécurité, l’encadrement des équipes, l’organisation des cérémonies... J’ai l’impression d’avoir acquis une culture riche sur les activités d’OGF et le funéraire en général ! Aujourd’hui, je sens que j’ai ma place chez OGF. C’est une entreprise qui a des valeurs et qui accorde de l’importance au bien-être de ses salariés. J’ai besoin de cela pour me sentir en confiance et pour avancer !

JULIE LEGRAND, Conseillère funéraire à Caen depuis septembre 2022, a auparavant exercé le métier de femme de ménage pendant dix ans. En 2021, elle a l’occasion de faire des heures supplémentaires dans une agence OGF alors que le contenu et les horaires de son travail ne lui conviennent plus. Après avoir observé les conseillères funéraires, Julie prend son courage à deux mains et s’adresse à l’une d’entre elles pour connaître les conditions d’accès au métier. C’est ainsi que tout a commencé...



ENJEU 4

Préserver notre environnement

ENJEU 4.1

Réduire l'impact des constructions

Concevoir et rénover ses 2 100 sites en France aux meilleurs standards de qualité environnementale est une priorité pour OGF.

Des crématoriums de dernière génération

Pour la construction de ses crématoriums, le Groupe applique systématiquement les critères de haute qualité environnementale (HQE) et la Réglementation environnementale 2020 (RE 2020) avec un double objectif : maîtriser l'impact sur l'environnement et créer un intérieur sain et durable. Pour chaque projet de construction ou de modification d'un crématorium, OGF réalise une évaluation environnementale sous la forme d'une étude d'impact. L'environnement y est ainsi appréhendé dans sa globalité : population et santé humaine, biodiversité, sol, eau, air et climat,

biens matériels, patrimoine culturel et paysage. Afin de prévenir tout risque sur l'environnement ou la santé humaine, des mesures sont envisagées pour éviter, réduire et, lorsque c'est possible, compenser les incidences négatives notables du projet.

Rénover, pour une meilleure performance environnementale

Chaque année, OGF rénove et maintient en l'état l'ensemble de ses sites. Lors de ces chantiers, il applique systématiquement les critères de haute qualité environnementale (HQE). Les matériaux sont choisis pour leurs qualités architecturales, environnementales et leur intégration esthétique dans le contexte local. Les projets favorisent la réduction de la demande énergétique dans la conception architecturale, avec un recours limité aux énergies primaires, en privilégiant les énergies renouvelables et biosourcées et la réduction des émissions de polluants dans l'atmosphère. Ces rénovations sont l'occasion de notamment mettre en place des équipements pour le tri des déchets, des dispositifs adaptés pour des économies d'eau sanitaire, des détecteurs de présence, un éclairage full led, des horloges astrologiques qui absorbent les changements d'heures afin d'éteindre les vitrines entre 23 h et 6 h automatiquement, des climatisations avec des appareils à détente directe, moins énergivores et permettant une immédiate régulation de la température.





ENJEU 4.2

Maîtriser nos consommations

Parce que la consommation en énergie et en eau a un fort impact sur l'environnement, OGF multiplie les initiatives pour la contrôler et la réduire.

L'énergie optimisée

Un outil digital de management de l'énergie Citron® a été déployé afin de centraliser et suivre les coûts énergétiques de tous les établissements du Groupe OGF. L'ensemble des consommations a été analysé pour optimiser l'efficacité énergétique et les coûts associés. Certains crématoriums du Groupe vont plus loin dans le suivi des dépenses énergétiques grâce à Noé3®, un système qui permet de suivre et surveiller en temps réel les consommations des postes énergivores afin de mettre en place des actions pour les minimiser.

Tous les équipements de crémation sont désormais équipés d'un système de télémaintenance. Les programmes qui commandent les cycles de crémation optimisent automatiquement la consommation de gaz et les prestataires peuvent se connecter à distance sur l'appareil et déceler d'éventuelles pannes mineures. Pour toute nouvelle installation, avec l'accord de l'autorité déléguée, OGF déploie un système d'échangeur à plaques qui permet de récupérer les calories issues du refroidissement des rejets atmosphériques. Les calories peuvent aussi être réinjectées dans le réseau d'eau chaude et de chauffage de certains crématoriums.

“Dès 2023, OGF réalisera et publiera un BEGES de l'ensemble des émissions, directes et indirectes, générées par ses activités.”

Un usage raisonné de l'eau en fonction des contraintes locales

Même si la consommation en eau d'OGF est difficilement mesurable, les initiatives nationales ou locales se multiplient pour réduire les besoins par site. Les deux usines de fabrication de cercueils sont équipées de puits permettant d'alimenter les machines à vernis lors des vidanges et de maintenir l'hygrométrie dans les ateliers. Par ailleurs, les machines à vernis fonctionnent avec un circuit d'eau fermé, ce qui contribue à limiter les consommations. Dans certains crématoriums, une télésurveillance des consommations d'eau permet d'alerter sur de potentielles dérives et ainsi limiter les pertes inutiles.

Un bilan annuel des émissions de gaz à effet de serre

Depuis 2012, le Groupe OGF publie tous les quatre ans son bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) sur la plateforme dédiée de l'Ademe. En 2019, afin de mieux suivre l'évolution de ses émissions et de pouvoir définir plus rapidement les axes d'amé-

lioration, il a été décidé de réaliser un bilan annuel portant sur ses émissions directes et indirectes liées à l'énergie.

Dès 2023, OGF réalisera et publiera un BEGES de l'ensemble des émissions générées par ses activités (déplacements professionnels, achats de biens, utilisation et fin de vie des produits vendus, investissements...).



OGF

Tous concernés

**Maîtrise des ressources
J'ADOpte LES BONS RÉFLEXES**

<p>Eclairage et équipements électriques</p> <ul style="list-style-type: none"> → J'éteins les lumières dans les pièces inoccupées → J'éteins les équipements électriques inutilisés → Je respecte les consignes horaires pour l'éclairage extérieur 	<p>Chauffage et climatisation</p> <ul style="list-style-type: none"> → Je respecte les consignes de température → Je ferme les portes et fenêtres lorsque la climatisation/le chauffage est en marche
<p>Eau</p> <ul style="list-style-type: none"> → Je ferme les robinets après utilisation et je signale les fuites 	

SENSIBILISER LES COLLABORATEURS AUX ÉCO-GESTES

En 2022, une importante campagne de sensibilisation a été diffusée en interne. L'objectif : faire prendre conscience que chacun a un rôle à jouer dans la maîtrise de nos ressources en adoptant certains réflexes simples (ne pas laisser un bureau inoccupé allumé, ne pas ouvrir les fenêtres lorsque le chauffage ou la climatisation fonctionnent...).

ENJEU 4.3

Produire et exploiter durablement

Acteur funéraire intégré, OGF est attentif à limiter son impact sur l'environnement dans toutes les dimensions de son activité.

Les crématoriums, un enjeu majeur

Aujourd'hui, lorsqu'il répond à un marché public pour la gestion d'un crématorium, OGF propose la mise en place a minima d'un système de management environnemental (SME) construit autour de la norme ISO 14001. En 2015, il était le premier opérateur à obtenir cette certification pour un crématorium. La crémation, consommatrice de combustibles, produit des rejets atmosphériques dont des gaz à effet de serre. Le Groupe n'a pas attendu la réglementation sur ce point pour équiper 100 % de ses sites d'un système de traitement des fumées et des gaz de combustion de toute dernière génération qui permet d'aller bien au-delà des valeurs limites exigées par la réglementation française. Ce traitement des fumées permet également de neutraliser les éventuelles odeurs résiduelles.

Des initiatives locales pour préserver la biodiversité

De plus en plus intégrés dans leur environnement, les crématoriums et cimetières représentent des espaces favorables à la biodiversité en ville. Le crématorium de Mesnil-Roc'h (35), géré par OGF, est ainsi le premier du Groupe à avoir choisi l'éco-pâturage pour l'entretien de ses espaces verts. Cette alternative 100 % naturelle à l'entretien mécanique et chimique, contribue à diminuer les émissions de gaz à effet de serre, à réduire les déchets verts et à protéger des races rustiques locales menacées.

Délégataire de service public pour la gestion des cimetières de Bron et Rillieux-la-Pape (69), le Groupe a également réalisé, conjointement avec la LPO (Ligue de protection des oiseaux) et la FNE Rhône (l'association France nature environnement) des inventaires naturalistes de ces sites afin →



de proposer des actions de gestion, de formation et de sensibilisation à destination du public. Ce partenariat, officialisé en 2018 par la signature d'une convention d'une durée initiale de 3 ans, a été reconduit fin 2021.

Une flotte automobile optimisée

OGF détient une flotte de 3 400 véhicules. L'exercice a été marqué par un fort renouvellement avec 500 véhicules neufs ainsi que 116 camions et plus de 30 engins qui sont venus remplacer des camions de Crit'Air 4 ou 5. Une dotation qui a notamment permis de baisser les consommations grâce aux nouvelles normes sur les motorisations. La mutation vers une flotte moins émettrice de particules fines et de CO₂ a également été engagée au cours de l'exercice : 26 véhicules électriques ou hybrides (contre 13 en mars 2022) et 460 véhicules à moteur essence (alors que le parc était presque exclusivement en Diesel) ont ainsi été livrés ou commandés. Des bornes de recharge sont en cours d'installation sur un des plus gros dépôts d'OGF et la décision a été prise d'équi-

per 10 sites supplémentaires en 2023 dans les zones à faible émission (ZFE). OGF ayant par ailleurs décidé de ne plus acheter de corbillards à moteur thermique, une étude est menée auprès de constructeurs et aménageurs de corbillards hybrides, 100 % électriques ou à hydrogène. Enfin, OGF souhaite abaisser la consommation de carburant par obsèques de 5 à 10 %, grâce à un meilleur suivi, une sensibilisation des équipes locales et une optimisation des trajets.

De multiples initiatives pour réduire et valoriser les déchets

OGF a fait le choix de travailler avec des partenaires vertueux. Les nouvelles tenues de cérémonie, dont le déploiement a été engagé en 2023, sont fabriquées par un fournisseur engagé à augmenter la part de matières recyclées dans sa collection, à travailler sur l'éco-packaging puis le zéro packaging. Les tenues en fin de vie sont par ailleurs systématiquement recyclées (réemploi pour des vêtements, transformation en isolant thermique ou phonique...), ce qui sera le cas pour l'ancienne collection.



DEUX NOUVEAUX CRÉMATORIUMS CERTIFIÉS

En janvier 2023, les crématoriums de Nantes et de Saint-Jean-de-Boiseau ont obtenu la certification ISO 14001. Initiée en 2021, cette certification a d'ores et déjà permis de mettre en place des filières de traitements adaptées pour tous les déchets et de réduire les consommations d'énergie et d'eau, en adoptant une approche systématique de conformité à la législation, en privilégiant des fournisseurs à faible impact environnemental et en renforçant l'implication des équipes locales.

Tous les sites sont dotés de fontaines à eau reconditionnées et réutilisables jusqu'à 50 fois avant d'être recyclées (le fournisseur bénéficie de la certification CarbonNeutral). Les gobelets utilisés sont 100 % biodégradables avec un revêtement interne innovant, totalement recyclable. En 2022, OGF a par ailleurs initié un partenariat avec la société TchaoMégot qui propose une méthode innovante de collecte, de dépollution et de recyclage en matériaux isolants des mégots. Des cendriers dédiés à la collecte ont été installés au sein des crématoriums. Enfin, en 2022, 83 % des produits utilisés par le prestataire de nettoyage étaient écoresponsables.

La pollution sonore, une nuisance prise en compte

Dans les crématoriums, OGF travaille avec les constructeurs d'équipements de crémation et de filtration pour enfermer chacun des ventilateurs ou extracteurs dans un caisson acoustique et limiter au maximum les nuisances sonores. Compte tenu de la nécessité d'assurer un calme propice au recueillement des proches accueillis au sein des établissements, les installations ne génèrent donc aucune nuisance sonore susceptible d'affecter le voisinage. Dans les deux usines OGF, les systèmes d'extraction d'air et de poussières, les machines de production ou encore les compresseurs sont équipés d'une isolation phonique double peau qui permet d'atténuer les nuisances. De plus, un rapport de surveillance du bruit est établi tous les 3 ans sous forme d'une étude de pénibilité.

De la recherche et développement au service de l'environnement

Pour pouvoir diminuer l'impact environnemental de son offre funéraire, dans un secteur traditionnellement peu innovant sur ce sujet, OGF investit dans la conception de produits, notamment via des partenariats avec des entreprises françaises. Il a ainsi dessiné et prototypé des monuments créés à partir d'un matériau recyclé et recyclable et fait fabriquer un moule pour la production d'une urne en matériau



local et biosourcé. OGF échange par ailleurs avec ses partenaires historiques pour faire évoluer la composition des produits. Ainsi Bonna Sabla, fabricant français de caveaux, a fait évoluer la formulation de ses bétons. OGF veille à s'entourer de fournisseurs qui investissent dans des équipements respectueux de l'environnement et de la santé de leurs collaborateurs. Certains granitiers ont ainsi installé des panneaux solaires sur les toitures de leurs ateliers et nombreux se sont dotés de machines-outils pour l'usinage et le polissage des monuments.

UNE SECONDE VIE POUR LES COMPOSITIONS FLORALES

En 2022, plus de 2 tonnes de fleurs ont été collectées par la Brocante Verte auprès des crématoriums de Nantes et de Saint-Jean-de-Boiseau. Cette association locale favorise l'insertion sociale et professionnelle des personnes sans domicile fixe et apporte une réponse concrète au gaspillage végétal en reconditionnant les plantes avant de les revendre.

Une filière industrielle engagée

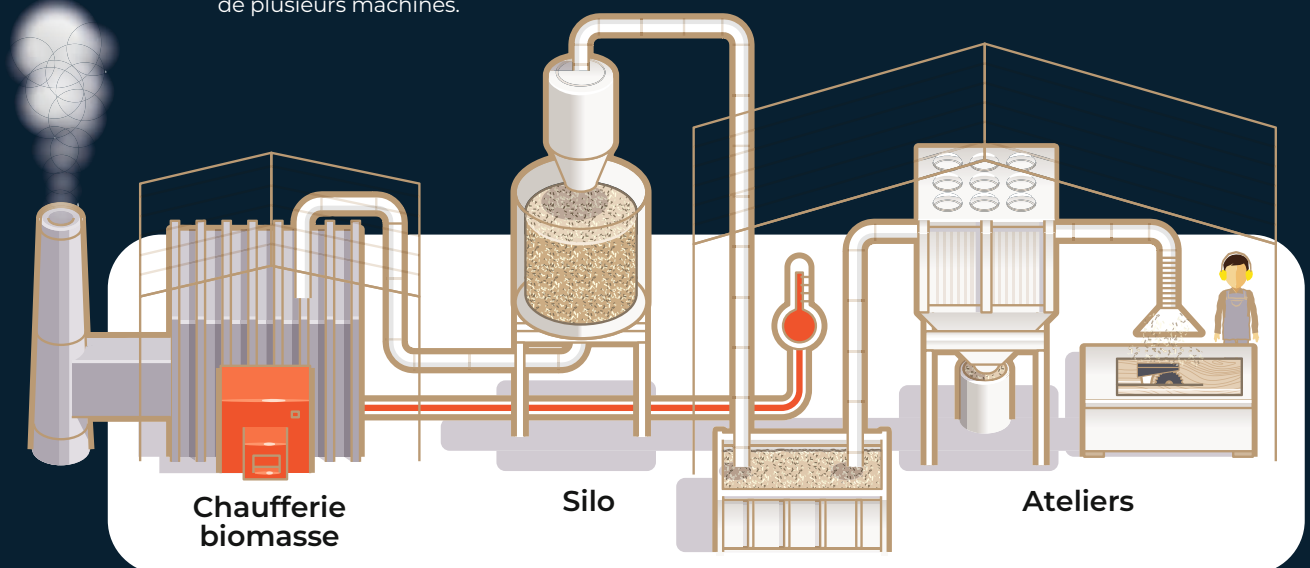
Dans les deux usines de fabrication de cercueils d'OGF, à Reyrieux (01) et Jussey (70), une chaîne d'approvisionnement et de fabrication durable a été mise en place.

Les fumées issues de la combustion sont filtrées et les particules les plus fines capturées.

Les chaudières permettent de chauffer les ateliers, les bureaux, les séchoirs et les tunnels de vernissage ainsi que les fluides thermiques pour le fonctionnement de plusieurs machines.

Les copeaux de bois récupérés dans un silo alimentent les chaudières biomasses. Les cendres issues de la combustion sont valorisées (filière de compostage...).

Les circuits d'aspiration des déchets de bois sont, en grande majorité, équipés de filtres à manche. Ils retiennent les poussières de bois pour assurer la qualité de l'air rejeté.



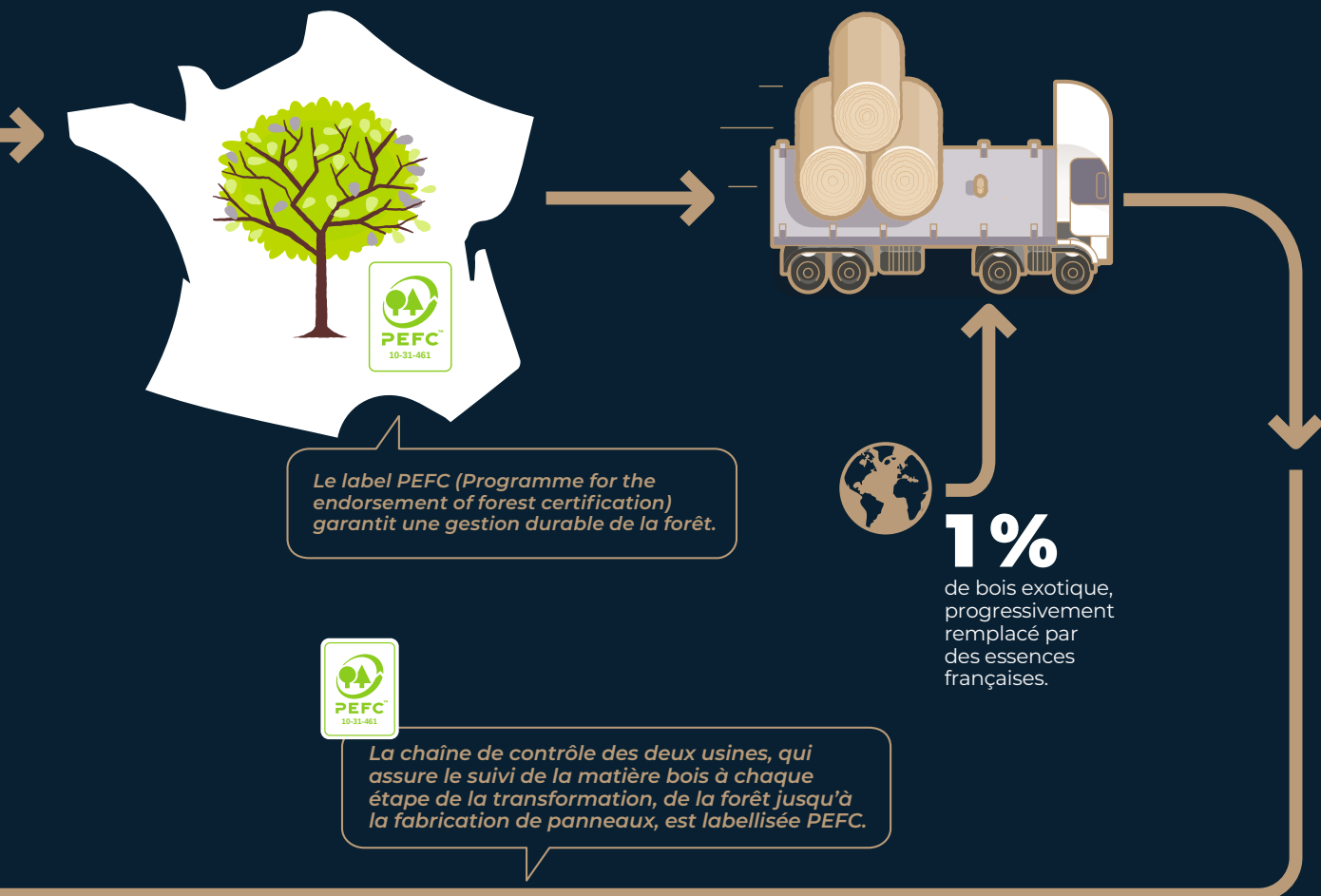
De multiples initiatives pour réduire la consommation électrique

- Acquisition de boîtiers de mesure pour chaque pôle de machine.
- Achat d'une nouvelle calibreuse pour l'usine de Reyrieux. En utilisant le rabotage plutôt que le ponçage la consommation énergétique est réduite de 50 %.
- Changement du système de régulation des séchoirs à l'usine de Reyrieux pour réduire le temps de séchage des bois.
- Installation de boîtiers innovants utilisant la réactance de l'électricité pour réduire d'environ 5 % la consommation des usines.
- Élimination des fuites d'air sur le circuit d'air comprimé.
- Modification des variateurs pour réduire la consommation d'électricité.
- Mise en place de procédures spécifiques pour éteindre les dispositifs non indispensables pendant les arrêts de production.

Revalorisation des chutes de bois, plaquettes ou sciures, revendues à des industriels français (confection de panneaux de particules, charbons de bois...).

99%

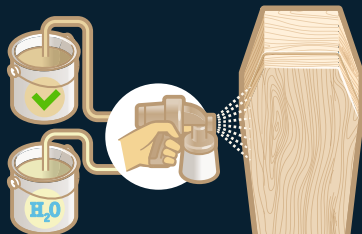
du bois issu de forêts françaises, en privilégiant le bois labellisé PEFC en fonction de l'approvisionnement des fournisseurs et les achats auprès de forêts gérées par l'Office national des forêts (ONF). Une diversification des essences (érable, peuplier, hêtre...) a permis de proposer une gamme de cercueils en adéquation avec la production des forêts françaises.



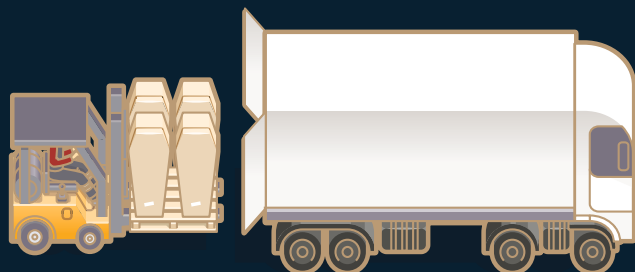
140 000

CERCUEILS
produits chaque année.

Recherche d'alternatives plus respectueuses de l'environnement avec les fournisseurs de teintures et vernis notamment avec le passage des vernis et couleurs en produits hydro.



Optimisation de l'épaisseur de chaque pièce du cercueil de manière à conjuguer préservation des ressources et résistance mécanique du produit fini. OGF a ainsi été le premier opérateur à proposer un cercueil homologué fabriqué à partir de planches de 18 mm d'épaisseur.





“Cibler les sites prioritaires pour les économies d’énergie”

3 questions à Maxime Perthu,

Président fondateur de Citron®

Comment accompagnez-vous OGF ?

Nous avons pris contact en 2017. Comme toutes les grandes entreprises, OGF était concernée par l'obligation de se soumettre à un audit énergétique réglementaire. Nos interlocuteurs nous ont demandé de les accompagner sur ce sujet, mais aussi de prendre en charge le bilan des émissions de gaz à effet de serre d'OGF. Nous avons alors proposé une méthodologie de travail permettant d'utiliser notre technologie de collecte des données énergétiques.

L'enjeu était de consolider les données du parc immobilier via la collecte des factures de près de 2 000 points de consommation d'énergie. Nous avons alors fait remonter des incohérences dans la facturation et dans les points de consommation identifiés. OGF a donc désigné de nouveaux fournisseurs dans le but de se voir restituer des données fiables et, en collaboration

étroite avec les services dédiés, nous avons créé une arborescence patrimoniale en cohérence avec l'organisation humaine et administrative d'OGF. L'objectif est de mettre à la disposition des responsables locaux et régionaux les informations dont ils ont besoin pour cibler les sites où les actions d'économies d'énergie doivent être mises en place en priorité.

Quel regard portez-vous sur l'engagement d'OGF en matière énergétique ?

Il y a eu ces dernières années une prise de conscience incontestable, inspirée notamment par les évolutions normatives : l'audit énergétique réglementaire mais aussi le décret tertiaire, qui impose le suivi et la diminution des consommations dans les bâtiments de plus de 1 000 m². La guerre en Ukraine, avec ses conséquences sur le montant des factures, a conforté la maturité d'OGF sur les enjeux énergétiques. Le Groupe a d'ailleurs anticipé les difficultés en nous sollicitant, dès l'été 2022, pour l'aider à réduire ses consommations.

Quelles sont les prochaines étapes ?

Il importe, d'une part, d'animer le réseau pour enclencher la dynamique de réduction des consommations et de l'impact environnemental, d'autre part, d'anticiper le plan de sobriété que prépare l'État pour l'hiver 2023-2024. Pour cela, nous devons pouvoir faire remonter en temps réel les données mesurées sur les sites, et en particulier dans les agences. Pour y parvenir, l'implantation d'objets connectés serait privilégiée : c'est une solution porteuse de performance avec, dans le secteur résidentiel, des économies réalisées de l'ordre de 20 % en moyenne tout en améliorant le confort des occupants.

CITRON®, créée en 2011 et qui compte aujourd'hui 120 salariés, propose aux entreprises, collectivités et bailleurs une plateforme qui permet de digitaliser la gestion technique et énergétique de leur parc immobilier. Cet outil d'aide à la décision permet d'optimiser les consommations et le fonctionnement des systèmes. Citron® s'appuie également sur l'expertise d'ingénieurs conseil et en R&D afin de déployer des outils et services complémentaires, notamment dans le domaine du conseil en efficacité énergétique.



Indicateurs

INDICATEURS

Indicateurs sociaux

(années civiles)

La répartition des effectifs

PAR CSP ET PAR GENRE	2021			2022		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
OUVRIER	2 532	88	2 620	2 560	92	2 652
EMPLOYÉ	161	565	726	116	407	523
T.A.M	882	1 159	2 041	878	1 384	2 262
CADRE	524	313	837	508	292	800
EFFECTIF TOTAL	4 099	2 125	6 224	4 062	2 175	6 237

Hors suspensions totales de contrat

PAR TYPE DE CONTRAT	2021			2022		
	CDI	CDD	TOTAL	CDI	CDD	TOTAL
OUVRIER	2 562	58	2 620	2 596	56	2 652
EMPLOYÉ	677	49	726	468	55	523
T.A.M	2 027	14	2 041	2 238	24	2 262
CADRE	829	8	837	795	5	800
EFFECTIF TOTAL	6 095	129	6 224	6 097	140	6 237

Hors suspensions totales de contrat

Les mouvements de personnel

TOTAL DES EMBAUCHES	2021			2022		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
OUVRIER	1 219	45	1 264	1 193	49	1 242
EMPLOYÉ	208	578	786	123	426	549
T.A.M	195	390	585	191	354	545
CADRE	46	41	87	44	42	86
EFFECTIF TOTAL	1 668	1 054	2 722	1 551	871	2 422

TOTAL DES DÉPARTS	2021			2022		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
OUVRIER	1 190	35	1 225	39	1 127	1 166
EMPLOYÉ	111	299	410	312	109	421
T.A.M	237	392	629	394	268	662
CADRE	69	50	119	76	83	159
EFFECTIF TOTAL	1 607	776	2 383	821	1 587	2 408

L'absentéisme

TAUX D'ABSENTÉISME*	2020	2021	2022
EFFECTIF TOTAL	10,20 %	9,40 %	9,30 %

* Nombre total de journées d'absences calendaires (maladie, maternité, paternité, autres causes, congés événements familiaux, accidents de travail, trajet et maladie professionnelle) divisé par 365 jours et rapporté à l'effectif moyen sur 12 mois (de janvier à décembre).

Les accidents du travail

TAUX DE FRÉQUENCE*	2021	2022
	TOTAL	TOTAL
OUVRIER	75,9	90,3
EMPLOYÉ	5,1	20,5
T.A.M	14,1	13,0
CADRE	3,9	7,2
EFFECTIF TOTAL	37,6	44,9

* Nombre d'accidents avec arrêt pour un million d'heures travaillées.

TAUX DE GRAVITÉ*	2021	2022
	TOTAL	TOTAL
OUVRIER	9,1	8,2
EMPLOYÉ	0,3	1,9
T.A.M	1,7	1,2
CADRE	0,6	0,5
EFFECTIF TOTAL	4,5	4,1

* Nombre de journées avec arrêt pour 1 000 heures travaillées.

L'index égalité femmes-hommes

2022	INDICATEUR CALCULABLE	VALEUR DE L'INDICATEUR	POINTS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS MAX.
1. Écart de rémunération (en %)	OUI	0,2	39	40
2. Écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	OUI	1,9	20	20
3. Écarts de promotions (en pts de %)	OUI	0,3	15	15
4. Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	OUI	100	15	15
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	OUI	2	5	10
TOTAL DES INDICATEURS CALCULABLES			94	100
INDEX (SUR 100 POINTS)			94	100

Le turnover

TAUX DE TURNOVER*	2020	2021	2022
OUVRIER	24,8 %	31,4 %	34,8 %
EMPLOYÉ	32,5 %	47,6 %	50,2 %
T.A.M	16,1 %	20,7 %	19,5 %
CADRE	13,4 %	11,7 %	17,9 %
TOTAL		26,5 %	28,6 %

* Total des fins de CDI constatées sur 12 mois (janvier à décembre), divisé par l'effectif moyen en CDI sur 12 mois (janvier à décembre).

La formation

	2020	2021	2022
Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation	2,85 %	3,35 %	3,20 %
Effectif formé	3 267	4 484	2 604
Nombre d'heures de formation	89 470	142 072	107 200
Nombre de contrats de professionnalisation conclus	177	337	167
Nombre de contrats d'apprentissage conclus	14	20	27
Nombre de formations CPF de transition professionnelle en cours	3	3	0
Salariés ayant obtenu le diplôme de conseiller funéraire	110	186	321
Salariés ayant obtenu le diplôme de maître de cérémonie	38	18	47

La formation (suite)

SÉCURITÉ INCENDIE	2020	2021	2022
Effectif formé	146	124	433
Nombre d'heures de formation	82	87	158
Nombre d'heures stagiaires	524	484	1039
COÛT PÉDAGOGIQUE	14 613 €	14 863 €	34 281 €

FORMATION C.A.C.E.S	2020	2021	2022
Nombre de stagiaires	197	268	257
Nombre d'heures de formation	2851	3025	3262
Nombre d'heures stagiaires	3670	4582	4988
COÛT PÉDAGOGIQUE	118 465 €	145 866 €	261 733 €

FORMATION OPÉRATEURS CRÉMATORIUM	2020	2021	2022
Nombre de stagiaires	86	80	112
Nombre d'heures de formation	407	415	663
Nombre d'heures stagiaires	1675	1178	1516
COÛT PÉDAGOGIQUE EXTERNE	65 271 €	61 584 €	140 896 €

FORMATION HABILITATIONS ÉLECTRIQUES	2020	2021	2022
Nombre de stagiaires	70	114	124
Nombre d'heures de formation	203	850	928
Nombre d'heures stagiaires	872	1501	1551
COÛT PÉDAGOGIQUE	19 770 €	48 111 €	48 190 €

FORMATION PRÉVENTION DES RISQUES	2020	2021	2022
Nombre de stagiaires	20	134	227
Nombre d'heures de formation	42	55	272
Nombre d'heures stagiaires	102	404	1538
COÛT PÉDAGOGIQUE	11 658 €	10 270 €	12 837 €

FORMATION SAUVETEURS SECOURISTES	2020	2021	2022
Nombre de stagiaires	87	163	209
Nombre d'heures de formation	266	504	512
Nombre d'heures stagiaires	858	2112	2563
COÛT PÉDAGOGIQUE	16 160 €	34 110 €	43 255 €

Indicateurs environnementaux

(exercices comptables)

EXERCICE COMPTABLE	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Quantité d'électricité consommée (en kwh)	45 432 538	46 318 137	40 990 422
Volume de carburant consommé (en litres)	5 412 253	5 427 420	5 581 491
Nombre de véhicules	3 197	3 278	3 382
Consommation/ véhicule (en litres)	1 696	1 656	1 650
Quantité de gaz consommée (en kWh)	53 286 047	54 272 575	51 408 963
<i>Crématoriums seulement</i>	39 640 630	40 483 711	39 009 892
Volume de bois utilisé (en m³)	35 829	35 739	38 899
Grumes	25 744	26 798	31 662
Avivés	10 085	8 941	6 552
Panneau			685

Déchets non dangereux (en T)							Cendres (en T)
	DIB	Cartons	Métaux	Plastique	Gravats	Bois	
EXERCICE 2021-2022							
JUSSEY	21,48	2,58	3,50	1,98	5,30	0	42,08
REYRIEUX	96,7	6,70	0	0	0	133,96	44,66
EXERCICE 2022-2023							
JUSSEY	22,76	2,57	2,44	1,5	9,32	0	35,22
REYRIEUX	82,76	8,22	0	0	0	142,22	0

	DTQD - Déchets toxiques en quantités dispersées (en T)							
	Matériaux souillés	Boues verniss	Eau souillée	Colle	Huile	Base miné- rale	Néons	Boues sépa- rateur hydro- carbure
EXERCICE 2021-2022								
JUSSEY	15,93	6,536	27,87	11,63	0	0,19	0	0
REYRIEUX	0	0	11,46	0	0	0	0	0
EXERCICE 2022-2023								
JUSSEY	11,25	11,89	16,65	10,57	0	0	0	0
REYRIEUX	4	10	2,22	0	0	0	0	10,94

Note méthodologique

Pour l'élaboration de la déclaration de performance extra-financière relative à l'exercice 2022-2023, la Direction de la communication s'appuie sur les contributions des référents issus des différentes directions concernées au sein de l'organisation.

La Direction de l'audit interne coordonne les travaux, contrôle les données et s'assure du respect réglementaire de la déclaration, en relation avec le cabinet de certification.

Périmètre

Le reporting extra-financier s'applique au périmètre d'OGF SA selon des modalités qui lui sont propres.

Les consommations de gaz ne concernent que le contrat principal conclu avec le fournisseur ENI, représentant plus de 95 % de la consommation d'OGF en valeur. Les crématoriums de Bastia,

Beaucaire, Bonneville, Montfort-sur-Meu et Saint-Pierre-de-Plesguen (Mesnil-Roc'h) sont exclus de ce périmètre, ces derniers n'étant passés sous contrat avec le fournisseur de gaz ENI au 31/03/2023. Ainsi, la consommation de gaz des crématoriums est présentée sur un périmètre de 53 établissements. Les consommations d'électricité présentées concernent les contrats conclus avec les fournisseurs TotalEnergies et Lucia, soit la totalité des consommations d'OGF.

Les données sociales sont celles de l'entité OGF SA, son périmètre temporel s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022. Les autres données présentées couvrent la même période que l'exercice comptable, à savoir du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023. Les thématiques obligatoires relatives à l'économie circulaire, la lutte contre le gaspillage alimentaire, la lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable, actions en faveur de la culture et du sport ne sont pas traitées dans ce support car non significatives par rapport à l'activité du Groupe.

Modalités de collecte, consolidation et contrôle des données

Outils de reporting

La saisie et la consolidation des données aboutissant à la formation des indicateurs s'effectuent par le biais d'outils informatiques spécifiques à chaque métier. La Direction des ressources humaines d'OGF est dotée d'un système d'informations qui centralise l'ensemble des données du personnel et les données relatives à la paie. Les données relatives à la formation sont saisies et suivies par la Direction de la gestion prévisionnelle des carrières et des compétences dans une base de données dédiée.

Les données environnementales sont principalement communiquées par des tiers (prestataires, fournisseurs ou partenaires) à la Direction des crématatoriums et de l'environnement, la Direction des achats non marchands, la Direction de la flotte et la Direction de l'industrie tout au long de l'exercice ou lors de sa clôture, sur demande expresse. Enfin, les données chiffrées relatives à la Fondation PFG sont fournies par la Fondation de France.

Processus de consolidation

Les données sociales issues du système d'information de la Direction des ressources humaines et les données relatives à la formation sont consolidées sans logiciel dédié, sur des outils bureautiques classiques. Les données sociales sont consolidées en tant que besoin sur demande de la gouvernance d'OGF et, a minima, une fois par an à l'occasion de la clôture de l'exercice. Les données relatives à la formation sont suivies mensuellement (contrôle du budget à partir des dépenses réalisées et engagées) et consolidées deux fois par an à l'occasion des bilans de formation présentés aux instances représentatives du personnel.

Contrôle des données

La consolidation des données présentées dans le rapport extra-financier est l'occasion d'un contrôle de cohérence, de comparaison avec les données comptables de l'entreprise et, le cas échéant, d'une compréhension des écarts significatifs.

Définition des indicateurs spécifiques

Les données sociales présentées portent sur l'ensemble des effectifs d'OGF SA (CDI et CDD) dont le contrat de travail est en cours d'exécution au 31 décembre de l'exercice. Le taux d'absence est le nombre total de journées d'absences calendaires (maladie, maternité, paternité, autres causes, congés événements familiaux, accidents de travail, trajet et maladie professionnelle) divisé par 365 jours et rapporté à l'effectif moyen sur 12 mois (de janvier à décembre). Sont comptabilisés comme accidents du travail, les accidents du travail avec arrêt sur l'année civile (absences pour accident du travail seules, hors rechutes d'accident du travail, hors maladie professionnelle, hors accidents de trajet). Le taux de gravité d'un accident avec arrêt correspond au nombre de journées perdues (arrêts de travail) pour 1 000 heures travaillées. Le taux de fréquence d'un accident avec arrêt correspond au nombre d'accidents avec arrêt pour 1 000 000 d'heures travaillées. Le taux de turnover correspond au total des fins de CDI constatées sur 12 mois (janvier à décembre), divisé par l'effectif moyen en CDI sur 12 mois (janvier à décembre). Le coût de formation à l'origine du ratio coûts de formation sur masse salariale inclut : les rémunérations et frais des collaborateurs dédiés exclusivement à la formation, les sommes versées aux OPCA, les factures des prestataires de formation, les frais de déplacement et d'hébergement liés à des actes de formation. Les éventuelles subventions reçues au titre des formations en sont déduites.

Vérification externe

Les informations relatives à la responsabilité sociétale de l'entreprise publiées dans le rapport de gestion du Conseil d'administration d'OGF ont fait l'objet d'une vérification externe par le cabinet ACA NEXIA.



WWW.OGF.FR