

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2023

CERP RHIN RHÔNE MÉDITERRANÉE – PHARMAT
CADUCIEL – MASTERPHARM

INTRODUCTION

DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RSE

Le **développement durable** peut se définir comme « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre les capacités des générations futures à répondre aux leurs ».

Les entreprises et leurs parties prenantes sont de plus en plus conscientes de la nécessité d'adopter un comportement responsable au profit du développement durable. L'engagement d'une entreprise pour le bien-être de la société et pour l'environnement est devenu une composante essentielle qui fait l'objet d'une attention croissante de ses diverses parties prenantes et notamment dans la mesure de ses performances globales et de sa capacité à continuer à fonctionner de manière efficace.

Pour garantir un avenir durable, il faut un équilibre entre les besoins des systèmes environnementaux, sociaux et économiques.

La **responsabilité sociétale des entreprises** (RSE) est souvent définie comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités et décisions et des relations avec leurs parties prenantes.

RÉFÉRENTIELS RSE

Lorsque l'on évoque la RSE, il existe aujourd'hui deux référentiels internationaux prédominants : les Objectifs de Développement Durable (**ODD**) établis par l'ONU et la norme **ISO 26000** définie par l'Organisation Internationale de Normalisation (ISO).

Lors du Sommet sur le développement durable, tenu en septembre 2015 à New York, les 193 États Membres de l'Organisation des Nations Unies (ONU) ont adopté le programme de développement durable à l'horizon 2030, intitulé « **Agenda 2030** ». C'est un plan d'action pour l'humanité, la planète et la prospérité. Il porte une vision de transformation du monde en renforçant la paix, en éradiquant la pauvreté et en assurant sa transition vers un développement durable.

A cette occasion, **17 Objectifs** de développement durable (ODD) universels ont été élaborés. C'est un appel impérieux à engager les Etats et les organisations sur la voie d'un développement plus durable en vue de relever les défis urgents auxquels le monde est confronté sur le plan écologique, politique et économique. Ils couvrent l'intégralité des enjeux de développement dans tous les pays tels que le climat, la biodiversité, l'énergie, l'eau, la pauvreté, l'égalité des genres, la prospérité économique ou encore la paix, l'agriculture, l'éducation, etc.

ISO 26000 est un ensemble de directives à appréhender comme un guide et une méthodologie pour les entreprises et organisations qui s'engagent à opérer de manière socialement responsable et respectueuse de l'environnement.

Cette norme aborde **sept questions centrales** de la responsabilité sociétale qui concernent toutes les organisations et dont chacune implique un certain nombre de domaines d'action de la responsabilité sociétale.

En France, le cadre de transparence extra-financière des entreprises est relativement élaboré. Il fixe pour les entreprises concernées les informations et indicateurs à renseigner ainsi que leur vérification par un organisme tiers indépendant.

La norme ISO 26000 sur la responsabilité sociétale des organisations est un outil d'aide au diagnostic et à la mise en place de la démarche.

CERP RRM a choisi de développer et structurer sa démarche RSE dans le cadre proposé par ces deux référentiels reconnus et de progressivement prendre en compte les ODD et les sept questions centrales de l'ISO 26000 dans sa stratégie RSE.

La présente déclaration de performance extra-financière suit les sept questions centrales et en développant une approche par les risques, orientée sur leur identification et la présentation des actions mises en œuvre pour les suivre et les gérer.

CERP RRM poursuit son exploration des différents modèles d'évaluation du niveau de maturité des entreprises dans une démarche RSE. Un tel engagement, conduit sur une base volontaire, permettrait de faire reconnaître l'engagement RSE de CERP RRM auprès de ses parties prenantes à travers un label correspondant.





GOUVERNANCE

MODÈLES D'AFFAIRES

Confraternelle d'Exploitation et de Répartition Pharmaceutique Rhin Rhône Méditerranée (CERP RRM) est une société anonyme à Conseil d'Administration constitué essentiellement de pharmaciens. Son capital est constitué de 11 644 500 actions détenues en majorité par des pharmaciens. La direction générale de la Société est assumée par le Président du Conseil d'Administration.

En raison de son activité soumise aux dispositions du Code de la Santé publique, la fonction de pharmacien responsable de CERP RRM est assurée par un mandataire social de l'entreprise, désigné par son Conseil d'Administration. Ayant rang de directeur général délégué, il dispose de l'autorité nécessaire pour représenter l'entreprise à l'égard de tiers pour toute activité pharmaceutique. Ses missions correspondent notamment à celles définies aux articles R5124-36 et R5124-35 du Code de la Santé Publique.

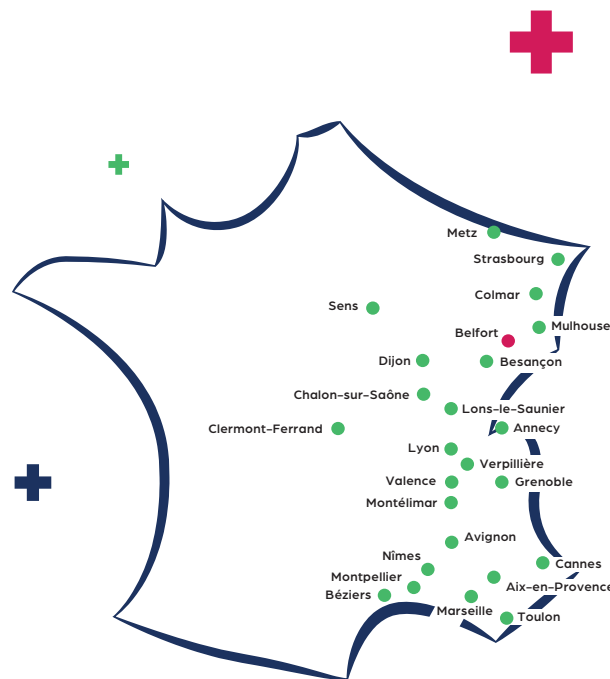
CERP RRM a pour objet de distribuer aux pharmacies d'officine, aux pharmacies des établissements de santé publics ou privés ainsi qu'aux autres ayants droit autorisés par le Code de la Santé Publique selon leur exercice, les médicaments destinés à l'usage de la médecine humaine, les médicaments vétérinaires, les produits, objets ou articles, les services, les équipements et matériels nécessaires à leur activité, de faciliter la diffusion, l'approvisionnement et la gestion de ces produits, le tout tant pour son compte que pour le compte d'ayant droits précédemment cité, notamment sous forme de centrale d'achat. Elle peut faire toutes opérations commerciales, industrielles, financières, mobilières ou immobilières, pouvant se rapporter directement ou indirectement à l'objet précité ou susceptible d'en faciliter la réalisation.

Au titre de sa culture d'organisation, CERP RRM a décliné et installé depuis de nombreuses années les principes suivants :

- Identification des rôles respectifs du Siège et des établissements dans la définition et l'application des procédures et l'anticipation des évolutions de la profession et leur mise en forme interne,
- Uniformité de fonctionnement de ses établissements,
- Autonomie de fonctionnement au quotidien de ses établissements,
- Formalisation de ses fonctionnements.

Le Siège Social de CERP RRM est installé à Belfort. CERP RRM possède 25 établissements en activité et qui exercent chacun leur activité de distribution sur un secteur géographique défini.

Le rôle du Siège Social consiste à définir la politique de l'entreprise mise en œuvre par le Siège Social et les établissements, contrôler son application et d'induire son amélioration permanente. Le Siège Social est structuré en sept directions fonctionnelles dont les directeurs constituent le Comité de Direction aux côtés de la direction générale. Chaque direction fonctionnelle a pour mission de proposer et de faire valider par le Comité de Direction et la direction générale les politiques et stratégies dans son domaine de compétence. Les directeurs d'établissements participent à l'élaboration de ces politiques et stratégies qui sont ensuite déclinées en plans d'actions.



CERP RRM s'appuie sur une organisation décentralisée en établissements. Le directeur d'établissement anime ses clients, dirige son établissement et ses collaborateurs en appliquant la politique qualité et les politiques définies par les directions fonctionnelles du Siège Social. Il s'appuie pour cela sur un pharmacien délégué, un responsable d'exploitation et des attachés commerciaux. Chaque établissement pharmaceutique de CERP RRM exerce une activité de grossiste répartiteur. À ce titre, il est soumis à une autorisation préalable délivrée par les autorités de santé (Agence Nationale de Sécurité du Médicament). La répartition pharmaceutique occupe une position stratégique au cœur du circuit de la distribution du médicament puisqu'elle est l'interface incontournable entre les laboratoires pharmaceutiques et les pharmacies d'officine. L'activité des grossistes répartiteurs est soumise aux dispositions du Code de la Santé Publique (CSP).

Dans ce cadre, CERP RRM est tenue aux obligations de service public (art. R.5124-59 du CSP) suivantes :

- L'entreprise doit disposer d'un assortiment de médicaments comportant les 9/10^{ème} des présentations effectivement exploitées en France,
- Chaque établissement doit être en mesure de satisfaire à tout moment la consommation de sa clientèle habituelle durant au moins 2 semaines,
- Chaque établissement doit livrer dans les 24 heures suivant la réception toute commande de médicament faisant partie de son assortiment,
- Chaque établissement doit livrer tout médicament à toute officine de son territoire déclaré qui lui en fait la demande,
- Chaque établissement doit participer à un service d'astreintes inter-entreprises permettant la mise à disposition de médicaments le samedi à partir de 14h00, le dimanche et les jours fériés afin de répondre aux urgences sanitaires, à la demande du préfet.

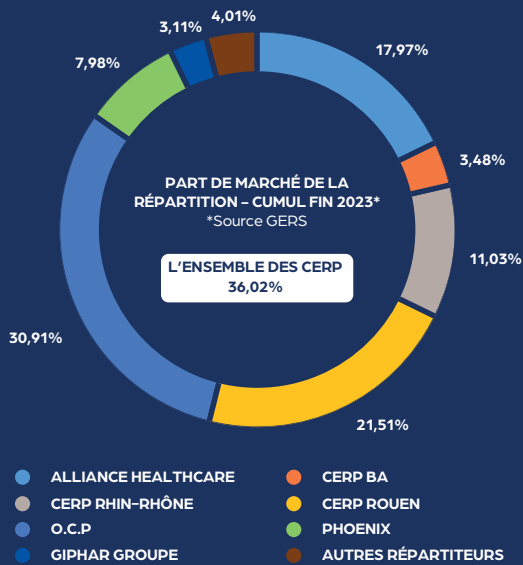
Ces dispositions sont complétées de Bonnes Pratiques de Distribution en gros (BPD). Pour se conformer à l'ensemble de leurs dispositions, CERP RRM :

- Dispose des moyens adéquats en personnel, locaux, matériel, équipement et de moyens de transports appropriés,
- Dispose de procédures et instructions,
- Dispense au personnel une formation adaptée,
- Dispose d'un système de documentation permettant notamment le suivi de la distribution,
- Dispose d'un plan d'urgence pour gérer les rappels ou retraits des lots,
- Enregistre et traite les retours de produits et les réclamations portant sur leur qualité.

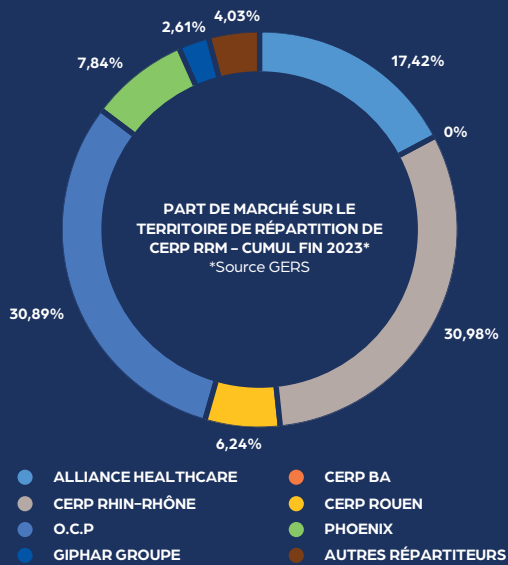
L'entreprise dispose d'un établissement exerçant également une activité de Dépositaire pour le compte d'un ou plusieurs laboratoires pharmaceutiques exploitants.

Dans un contexte réglementaire en constante évolution, CERP RRM, veille à s'adapter aux nouvelles obligations, met en œuvre et contrôle les procédures pharmaceutiques spécifiques afin de garantir la satisfaction de ses clients tout en respectant les contraintes spécifiques de la profession.

La branche d'activité s'est fortement concentrée. À ce jour, elle comprend 7 centres de décision pour près de soixante il y a environ trente ans. CERP RRM est la quatrième société de répartition pharmaceutique française. CERP RRM constitue avec deux autres sociétés (CERP Rouen et CERP Bretagne Atlantique) une entité reconnue sous le vocable «CERP» par les pharmaciens d'officine, les laboratoires et les autres grossistes répartiteurs. L'ensemble constitué par les trois sociétés (CERP RRM, société anonyme de droit commun et les deux autres, sociétés anonymes coopératives) dispose d'une couverture française nationale et de multiples établissements.



Le territoire de répartition de CERP RRM s'étend principalement sur 5 régions métropolitaines en partie Est de la France : régions Grand Est, Bourgogne-Franche-Comté, Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Occitanie. Sur son territoire de répartition, CERP RRM est le premier grossiste-répartiteur.



La proximité géographique et relationnelle de CERP RRM lui permet d'approvisionner quotidiennement environ 4 000 officines implantées sur son territoire de répartition. Environ 20% des officines du territoire national sont périodiquement livrées par les établissements de CERP RRM.

Afin d'optimiser les approvisionnements et les flux logistiques associés, chaque établissement est autonome dans ses approvisionnements. Pour les produits de faible rotation, les établissements de CERP RRM s'appuient sur un établissement « magasin général » de rattachement. Des flux quotidiens entre le magasin général et les établissements permettent d'optimiser les stocks, de répondre aux obligations de service public et concourent ainsi à une meilleure qualité du service aux officines servies par chaque établissement. Ces flux de transport inter-établissements sont confiés à des professionnels du transport. Ils s'organisent en plusieurs vecteurs navettes regroupant chacun plusieurs établissements.

À partir de 2022, CERP RRM a commencé à centraliser la réception des flux de certains laboratoires sur une plateforme d'éclatement située à La Verpillière à proximité de Lyon. Cette Plateforme Multi Services (PMS) a pour but principal de mieux répartir les médicaments en tension d'approvisionnement.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2023

CERP RHIN RHÔNE MÉDITERRANÉE – PHARMAT – CADUCIEL – MASTERPHARM

CERP RRM a toujours été à l'écoute de ses clients au travers des contacts permanents que ses établissements entretiennent avec eux et a ainsi pu structurer les besoins de ses clients selon les trois axes suivants :

Métier de base : une logistique performante

Disposer d'une collection de produits adaptés (médicaments autorisés, produits de parapharmacie, etc...)

Avoir la garantie d'une qualité de service optimale (fiabilité des livraisons et des informations),

Disposer de conditions commerciales cohérentes avec celles du marché.

Des offres de services complémentaires

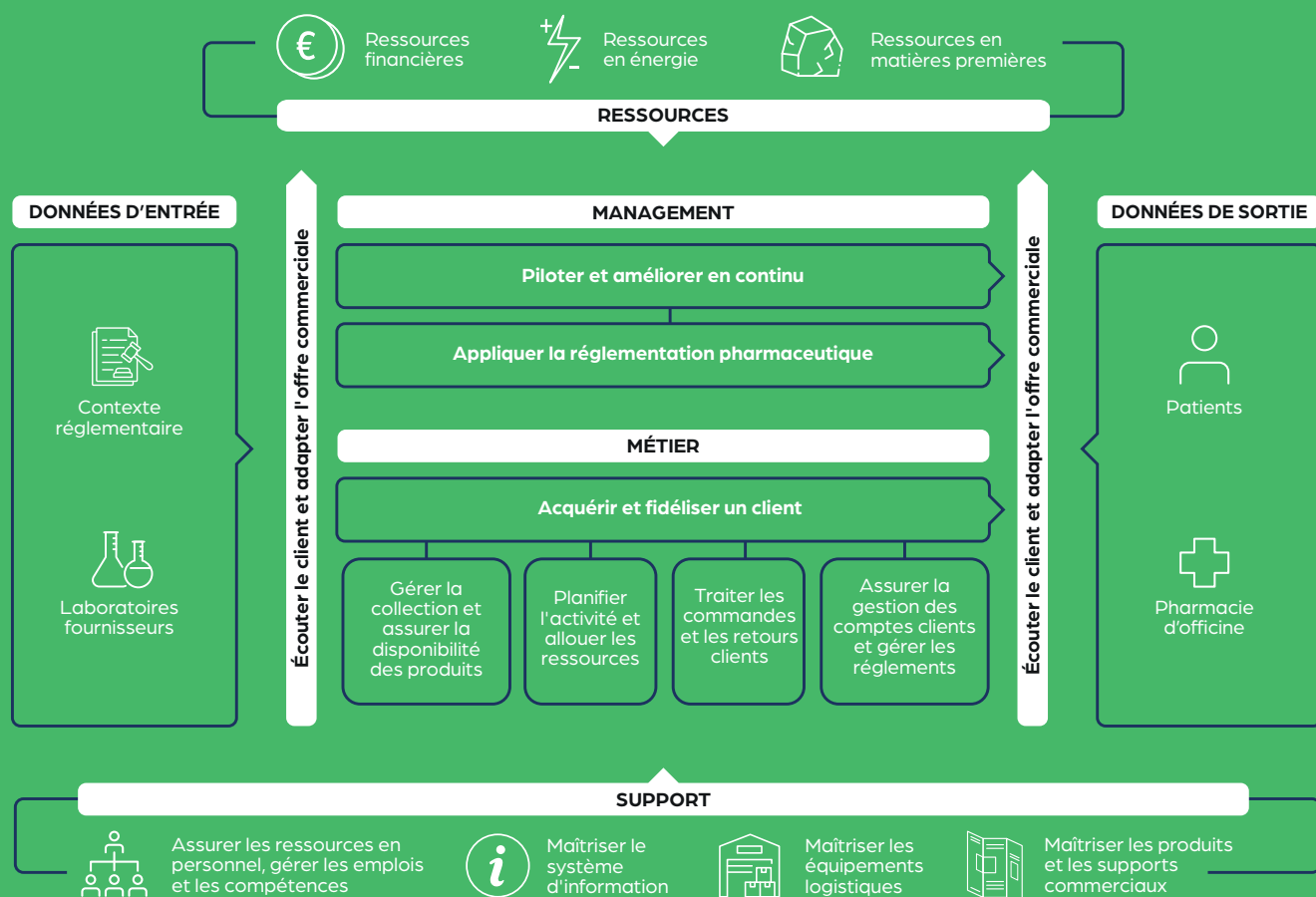
Disposer d'offres adaptées à leur métier de base et à leur degré d'implication dans leurs services aux patients (MAD, Génériques, phytothérapie, produits Vétos...)

Disposer d'une assistance dans l'amélioration de leur espace commercial et le développement de leurs compétences (merchandising, contact clientèle, conseil, formation...)

Conditions préférentielles d'achats (centrale d'achat)

Construire et de développer ensemble des outils indispensables pour répondre en proximité et avec efficacité aux besoins évolutifs de la Pharmacie d'officine libérale et indépendante, pour le meilleur service à ses patients.

REPRÉSENTATION DE NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES CERP RRM





33 PHARMACIENS

salariés dans l'entreprise.



ENVIRON 4 000 CLIENTS

(Pharmacies d'officines, Pharmacies à usage intérieur (PUI) et autres catégories) dont



de pharmacies d'officine.



25 ÉTABLISSEMENTS

avec environ 3 500 m² de surface moyenne des locaux de stockage par établissement, dont 42 m² en moyenne de stockage dédiés aux produits thermosensibles.



des établissements équipés d'au moins un dispositif de préparation automatisé.



240 VÉHICULES

utilitaires de livraison ; 10 véhicules en moyenne par établissement.

Collection permettant à ses clients d'accéder à :
(au 31 décembre 2023).



ENVIRON

30 000

références de produits de santé
à usage humain disponibles,



ENVIRON

500

références de produits vétérinaires.

PHARMAT

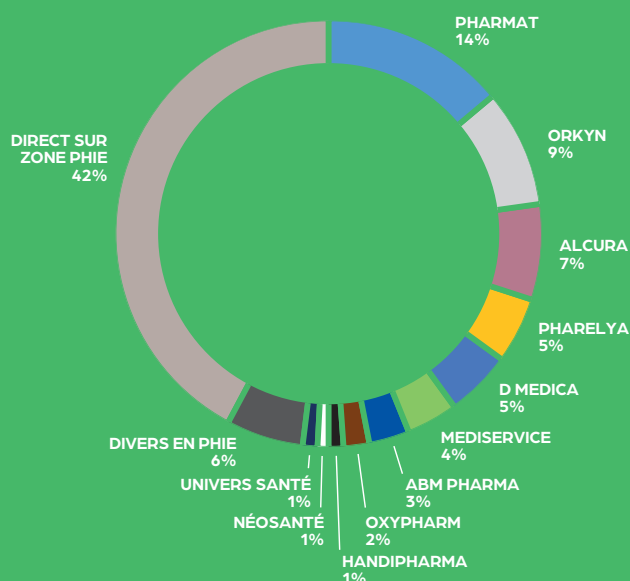
PHARMAT a pour objet la mise à disposition de dispositifs médicaux et de matériels pour l'activité de maintien à domicile (MAD) et des activités médicotechniques de santé et d'hospitalisation à domicile (HAD).

Le marché¹ du MAD est organisé en MAD classique : vente ou location de matériels d'aide et de confort (lits, fauteuils roulants, etc...) et en MAD (SAD pour Santé à domicile) médicotechnique : vente ou location de matériel à usage médical (assistance respiratoire oxygène, pression positive continue (PPC), nutrition, perfusion, douleur, diabète).

PHARMAT estime que le MAD classique représente un peu plus de la moitié du marché et que le circuit officinal en détient plus de 50%, ce chiffre ayant tendance à s'éroder ces dernières années d'après les études disponibles sans qu'une évaluation précise ne soit disponible actuellement. Le MAD médicotechnique est essentiellement détenu par les prestataires directs (Air Liquide, Orkyn, Elivie, Asten) et les associations de malades. Sur son territoire d'intervention, PHARMAT se distingue par la diversité de son offre et la couverture géographique de ses agences maillant le territoire tous les 80 km en moyenne. L'analyse des données IQVIA croisées avec les données d'activité de ses clients permet d'estimer que PHARMAT dispose sur son territoire d'intervention d'un taux de pénétration de 50% (50% des pharmacies de ce territoire travaillent avec PHARMAT) et une part de marché d'environ 14%, ce qui place PHARMAT comme leader régional.

Tout en poursuivant le développement du MAD classique, PHARMAT a créé un service chargé spécialement de développer l'offre de santé à domicile en collaboration exclusive avec les pharmaciens d'officine, directement auprès des prescripteurs et en répondant aux appels d'offres de HAD publiques ou privées. Dans ce contexte, PHARMAT se positionne comme fournisseur de produits et services exclusivement pour le circuit officinal. Depuis 2020 PHARMAT a également développé son activité au service de HAD publiques, toujours en impliquant les pharmaciens d'officine dans les flux en cohérence avec ses engagements en répondant et remportant des appels d'offres significatifs (APHM à Marseille, HAD de Sarreguemines et de Lunéville, HAD de Gap (CHICAS) HAD de Montélimar). PHARMAT a également développé des partenariats avec des acteurs de l'adaptation du domicile (Stannah, Easyshower) afin de proposer à ses clients pharmaciens un panel le plus large possible de services d'accompagnement du « bien vieillir » à domicile.

Dans chaque établissement de l'entreprise, CERP RRM met à disposition de PHARMAT des locaux indépendants, nécessaires au stockage et à la réalisation des activités de PHARMAT dont la désinfection des matériels. L'offre de service PHARMAT s'inscrit dans l'offre globale de service CERP RRM.



Les établissements PHARMAT ont chacun une activité de distribution et de MAD sur un secteur géographique défini. Les établissements PHARMAT dépendent de l'établissement principal établi à Montpellier qui définit la politique de l'entreprise, assure la formation obligatoire des salariés, aide les établissements à la mettre en œuvre, contrôle son application et apporte des services et supports aux établissements. L'ensemble des agences PHARMAT et des activités de l'entreprise sont certifiées ISO 9001v2015 et font l'objet d'un processus annuel d'audit et de certification par AFNOR Certification.

L'offre MAD/HAD intégrée à chaque établissement, donne accès aux clients de CERP RRM à un très grand nombre de références d'accessoires et de matériels à l'achat et à la location. Les équipes commerciales assurent la promotion des pharmaciens auprès des prescripteurs et des structures HAD. PHARMAT dispose d'une équipe de techniciens formés (tous sont notamment formés au CERAH pour l'activité fauteuil roulant) spécialistes du maintien à domicile. Grâce à leurs connaissances techniques et leur savoir-faire, les collaborateurs de PHARMAT accompagnent les pharmaciens d'officine chez leurs patients pour l'installation chez le patient et assurent des prestations de service après-vente et de désinfection des matériels.

¹ Les services de soins infirmiers à domicile (type SSIAD) et les services d'aide à la personne (aide-ménagère, accompagnement...) ne sont pas pris en compte dans l'évaluation de ce marché.

LA PROXIMITÉ AU COEUR DE LA RELATION



PHARMAT
MAINTIEN & SANTÉ À DOMICILE
PARTENAIRE EXCLUSIF DU PHARMACIEN

MON N° CLIENT :

VOTRE NUMÉRO D'APPEL
AGENCE DE MONTELMAR
☎ : 04 75 00 72 60
✉ : montelmar@pharmat.com
🌐 : www.mypharma.com

HORAIRES DE VOTRE AGENCE
DU LUNDI AU VENDREDI
de 9h00 à 12h00 - 14h00 à 19h00
LE SAMEDI
de 9h00 à 12h00

**SERVICE DE GARDE
ASSISTANCE B.P.D.O**
24h/24 - 7j/7

Installation  au domicile :
Livraison en 24h

Livraison  à la pharmacie :
Commande avant 17h00
Livraison le matin

Commande en ligne sur
www.mypharma.com
(Uniquement produits à la vente)
Livraison en 24h

Livraison CERP tous les jours

PHARMAT SERVICES
N°1 DE LA LOCATION
Votre officine mérite l'excellence



Jessica LOBES
Animatrice Commerciale
06 09 34 71 39



Romain RIEU
Responsable d'Agence
06 86 70 80 99



Anthony
Coordinateur
Logistique Exploitation



Martine
Pharmacienne Responsable
B.P.D.O




Fanny
Infirmière Responsable
Médico-Technique



Lucas
Technicien Equipe
Maintenance



Alexandre
Agent Administratif



Clément
Installateur Qualifié



Léo
Installateur Qualifié



Vincent
Installateur Qualifié

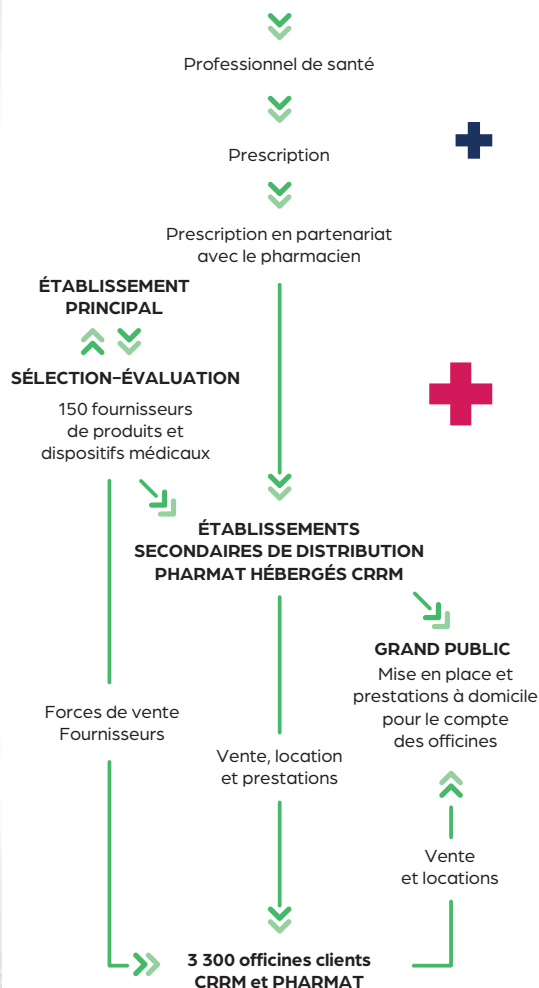


Bd Albert Lebrun
26200 MONTELMAR



LIVRAISON EN 24h
ASTREINTE D'INTERVENTION
24h/24 - 7j/7

ATTACHÉS COMMERCIAUX PHARMAT QUI ASSURENT LA PROMOTION DES PHARMACIENS



L'ensemble des site PHARMAT disposent d'un service de réponse téléphonique de PROXIMITÉ :

- 24 plateaux téléphoniques (soit 47 collaborateurs professionnels confirmés qui répondent).
- Logistique (24 dépôts / 100 000 préparations et expéditions annuelles).
- Technique et transport (103 techniciens installateurs MAD qualifiés).
- D'une chaîne de désinfection (24 chaînes).
- 36 responsables de la relation client.
- Des pharmaciens BPDO et techniciens oxygène sur chaque site.

CADUCIEL INFORMATIQUE

CADUCIEL INFORMATIQUE a pour objet la conception, le développement, la commercialisation et la maintenance de solutions informatiques pour l'officine. L'équipe est constituée d'une trentaine de personnes principalement sur le site de Voray sur l'Ognon (une agence technique est présente aussi à Avignon).

L'entreprise propose des services autour de 4 domaines d'activité :

- La commercialisation du logiciel de gestion de l'officine (LGO) LEO du groupe ASTERA.
- La commercialisation de solutions numériques aux officines : casiers connectés, étiquettes électroniques, etc.
- La tierce maintenance applicative (TMA) pour des partenaires externes. Ce service est commercialisé sous la marque UNYDEV.
- La recherche et développement pour identifier, développer et commercialiser de nouveaux services numériques pour le quotidien de l'officine.

CERP RRM a engagé en 2023 un processus de cession du domaine d'activité de commercialisation du logiciel de gestion de l'officine et de dissolution des autres domaines qui devrait aboutir en 2024.

MASTERPHARM

MASTERPHARM a pour objet la conception, le développement et la réalisation de programmes et d'outils de formation, en présentiel ou à distance et plus particulièrement à destination des pharmaciens d'officine et de leurs équipes, notamment dans le cadre de leurs obligations légales de formation. Ces formations sont aujourd'hui proposées dans un format mixte présentiel ou distanciel pour certaines.

Les opérations de formations inscrites à son catalogue et à destination des équipes officinales sont déployées sur l'ensemble du territoire couvert par le Groupe CERP RRM dont MASTERPHARM est une filiale à 100%. En 2022, 1 693 personnels d'officine ont été formés par MASTERPHARM dont environ 30% en distanciel. MASTERPHARM assure également la formation obligatoire de tous les personnels salariés de PHARMAT sur les métiers du MAD et du médicotexte : en 2022, 99 salariés PHARMAT ont ainsi été formés aux métiers du MAD.

Dans le cadre de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 05/09/2018 et de ses décrets d'application, tous les organismes et prestataires d'actions concourant au développement des compétences doivent se soumettre à des obligations de certification à compter du 01/01/2022 pour accéder aux fonds publics ou mutualisés.

MASTERPHARM a lancé en 2021 un plan d'actions visant à obtenir la certification QUALIOPI et a fait évoluer son organisation et ses outils (mise en place du logiciel DENDREO) pour assurer le respect de ce référentiel de certification qualité des organismes prestataires d'actions concourant au développement des compétences, visés à l'article L. 6351-1 du Code du travail. En septembre 2021, MASTERPHARM a obtenu la certification QUALIOPI délivrée par l'ICPF.

HOLIVIA

La baisse des prix de vente des officines, des taux d'emprunt relativement bas, les nouveaux modes de financement pour une primo-installation et surtout les départs à la retraite de la génération du baby-boom relancent le marché de la transaction d'officine de manière significative depuis quelques années.

Ce secteur a pris un nouveau tournant et un nouveau modèle économique se développe. Bien que les conditions d'installation restent toujours difficiles pour les jeunes, leur motivation semble rester intacte.

Dans ce contexte de la transaction où de nombreuses opportunités de cession se dessinent, HOLIVIA est une filiale dont l'activité consiste à proposer un accompagnement pour les pharmaciens cédants et acquéreurs.

HOLIVIA s'appuie sur un réseau de collaborateurs et partenaires, tous experts sur le marché de la pharmacie et fortement ancrés sur le territoire national. Ce maillage et cette expertise assurent une véritable proximité avec les pharmaciens. Cela permet d'être encore plus à l'écoute des cédants et acquéreur pour anticiper et détecter les futures opportunités d'installation ou de transfert.

Afin de faciliter et de sécuriser chaque projet, HOLIVIA reste l'intermédiaire entre l'acquéreur et le vendeur tout au long de la transaction en s'inscrivant dans les valeurs de CERP RRM, c'est-à-dire avec une approche humaine et rassurante en amont et en aval des projets.

TAXONOMIE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES
 CONSIDÉRÉES COMME DURABLES

Pour favoriser les investissements durables, le règlement (UE) 2020/852 également dénommé « Règlement Taxonomie » établit un système de classification commun à l'Union européenne permettant d'identifier les activités économiques considérées comme durables.

Les nouvelles obligations de reporting nécessitent encore des éclaircissements relatifs à leur mise en application. À cet égard, et compte tenu du calendrier d'application, CERP RRM a débuté par l'identification, parmi ses activités, de celles qui sont couvertes par la Taxonomie européenne.

Les prochaines étapes consisteront à s'approprier les modalités de détermination et de calcul des indicateurs et des critères techniques d'alignement de ses activités éligibles avec les objectifs environnementaux couverts par le règlement Taxonomie.

Ces objectifs environnementaux, au nombre de six, comprennent deux objectifs climatiques concernant l'atténuation du changement climatique et l'adaptation au changement climatique. Les quatre autres objectifs environnementaux portent sur l'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines, la transition vers une économie circulaire, la prévention et le contrôle de la pollution, et la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Une activité économique est considérée comme « **éligible** » si elle est incluse dans la liste des activités figurant dans les actes délégués du Règlement Taxonomie. Il s'agit d'activités sélectionnées par la Commission Européenne et qui sont susceptibles d'apporter une contribution substantielle à chaque objectif environnemental.

Une activité est considérée comme « **alignée** » avec l'un des six objectifs environnementaux si elle contribue à l'atteinte de cet objectif et si elle ne nuit à aucun des cinq autres objectifs et enfin si elle respecte un socle déterminé de garanties minimales (ex : principes directeurs de l'OCDE, des Nations Unies, etc.).

ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES DE CERP RRM IDENTIFIÉES COMME POSSIBLEMENT ÉLIGIBLES**

CODE NACE*	SECTEUR D'ACTIVITÉ	ACTIVITÉ ÉLIGIBLE	SOCIÉTÉ CONCERNÉE
Q87	Activités de santé humaine et d'action sociale	Activités de soins à domicile	PHARMAT
H49.4.1, H53.10, H53.20, N77.12	Transport	Services de transport de marchandises par route	CERP RRM
J62	Information et communication	Programmation informatique, conseil et activités connexes	CADUCIEL

* Codification NACE : nomenclature statistique des activités économiques établie par le règlement (CE) n° 1893/2006
 ** Éligibilité déterminée selon la classification des activités proposée par Commission européenne (EU Taxonomy compass)
https://ec.europa.eu/sustainable-finance-taxonomy/tool/index_en.htm

Notre secteur d'activité reste toujours particulièrement touché par la pression des pouvoirs publics destinée à limiter les dépenses de remboursement des médicaments et des dispositifs médicaux. Cette pression se traduit par des baisses de prix ciblées de ces produits, d'une ampleur reconduite d'année en année.

Nous avons toutefois la conviction que le maintien d'une activité de grossiste-répartiteur est une nécessité pour une activité pérenne de l'officine et que notre modèle stratégique doit rester adossé à notre ligne de conduite afin de poursuivre et renforcer notre relation spécifique avec les pharmaciens d'officine :

- **Proximité géographique et relationnelle** : Pour le pharmacien, l'assurance d'un partenariat solidaire, en toute transparence.
- **Actionnariat et indépendance** : CERP RRM n'est pas une société cotée en bourse. Son action n'est pas spéculative et de fait, ne subit pas les aléas du marché boursier. La valeur de l'action repose exclusivement sur la santé financière de la Société.
- **Culture de la performance** : La performance de CERP RRM est le reflet de son expérience opérationnelle et témoigne de la confiance renouvelée des pharmaciens de notre territoire. Plus d'une officine sur deux a fait le choix de CERP RRM.
- **Éthique** : Les bonnes pratiques de distribution en gros (BPD) font partie intégrante du management de la qualité de CERP RRM.
- **Gestion en centre de profit** : Des établissements autonomes, des interlocuteurs identifiés décisionnaires.

- **Les hommes et les femmes au cœur de l'entreprise au service de ses clients les pharmaciens d'officine** : Par leur esprit d'initiative et en autonomie, ils assurent le maintien au meilleur niveau de services de répartition pharmaceutique ainsi que des services qui permettent aux clients de répondre à leurs obligations à l'égard de leurs patients.

La mission de CERP RRM est de rendre service au pharmacien d'officine, libre de ses choix et lui-même au service du patient. L'ambition de CERP RRM consiste à poursuivre l'accompagnement des pharmaciens d'officine pour les aider à se placer en toute indépendance au cœur de la santé de proximité de demain et en leur apportant une profonde valeur ajoutée.

Pour cela, CERP RRM s'appuie les 5 piliers suivants :

- CERP RRM Société d'assise officinale, indépendante et de proximité
- CERP RRM Société Grossiste-répartiteur de référence et performant
- CERP RRM Société en développement
- CERP RRM Société acteur du commerce associé
- CERP RRM Société responsable

CERP RRM développe sa stratégie et relève les défis qui se présentent également dans la poursuite de ses valeurs incarnées par ses collaborateurs :

- S'impliquer chacun à son niveau pour la Cause de l'Entreprise
- Respecter les autres et se rendre disponibles aux autres
- S'engager dans un travail bien fait avec rigueur, discipline et simplicité
- Être éthiques vis-à-vis des parties prenantes
- Favoriser les meilleures relations humaines entre collaborateurs pour permettre la meilleure performance collective dans le temps

Périmètre

L'activité de répartition pharmaceutique exercée par CERP RRM représente plus de 90% de l'activité du Groupe en chiffre d'affaires et concerne plus de 80% des effectifs. Compte tenu du poids de l'activité de la répartition pharmaceutique dans les activités du Groupe, la présente déclaration concerne des données principalement liées à cette activité. Les indicateurs présentés comprennent essentiellement des données concernant CERP RRM. Des données consolidées ou issues des autres sociétés du Groupe sont présentées lorsque cela s'avère pertinent et si elles ont pu être collectées.



PRÉSENTATION DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS

INTRODUCTION

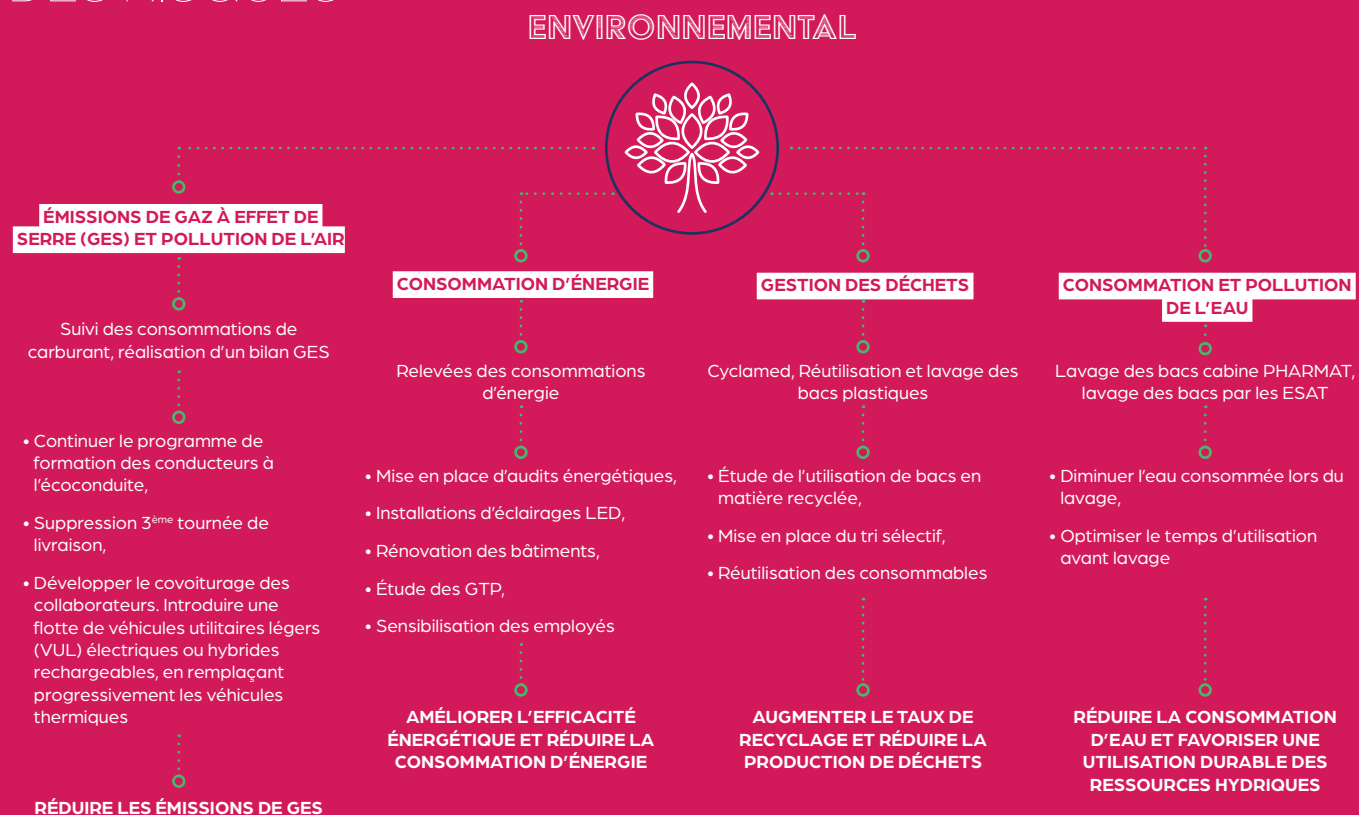
Dans une démarche écoresponsable et durable, CERP RRM reconnaît l'importance cruciale de prendre en compte les risques liés aux sept piliers de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) pour atteindre les objectifs du développement durable. Intégrant les exigences des normes ISO 9001:2015 et des Bonnes Pratiques de Distribution en Gros (BPD), l'entreprise établit un système qualité visant à assumer ses responsabilités et à gérer efficacement les risques inhérents à ses activités.

S'alignant sur l'appel de l'Ordre des pharmaciens à adopter une approche par les risques pour améliorer la qualité des pratiques professionnelles, CERP RRM s'engage pleinement dans cette voie. Elle se montre attentive aux risques environnementaux, sociaux et sociétaux découlant de ses opérations, tels que ceux associés à la gestion de la chaîne du froid, au transport, à la péremption des produits, à la contrefaçon et au trafic de produits.

Cette approche par les risques devient ainsi un pilier essentiel du système de management de la qualité de CERP RRM, élaborant une méthodologie robuste et adaptée. Inspirée par la méthode AMDEC, elle intègre des analyses qualitatives et quantitatives pour évaluer et hiérarchiser les risques, en tenant compte de leurs impacts potentiels sur l'environnement, la société et l'économie.

Orientée vers le respect de la réglementation et la satisfaction des parties prenantes, la stratégie d'analyse des risques de CERP RRM vise à garantir la qualité des produits, leur disponibilité, ainsi que la fiabilité des informations et du système qualité. Dans le cadre de sa déclaration de performance extra-financière, l'entreprise identifie et évalue les risques majeurs et pertinents, tout en prenant en considération les enjeux RSE associés à ses activités. Les risques moins significatifs sont également pris en compte et divulgués selon les exigences réglementaires applicables.

CARTOGRAPHIE DES RISQUES²



2. Aucun risque des activités de CERP RRM et de ses filiales dans les domaines du bien-être animal, de l'utilisation des sols, du gaspillage alimentaire, de la lutte contre la précarité alimentaire et une alimentation responsable, équitable et durable n'a été identifié. Dans ce cadre, aucune action ou programme spécifique n'a été engagé en 2023.



CARTOGRAPHIE DES RISQUES (SUITE)



DROITS DE L'HOMME

PROCÉDURE DE LANCEMENT D'ALERTE

Dans le cadre des dispositions de la loi Sapin II, mais également pour permettre à chaque salarié de remonter des informations relatives à des faits répréhensibles constatés ou vécus par eux, la CERP RRM a mis en place une procédure de lancement d'alerte annexée à son règlement intérieur. Cette procédure permet de remonter à la direction de manière confidentielle, et au besoin anonyme, des faits graves et constitutifs d'infractions pénales.

DÉSIGNATION DE RÉFÉRENTS HARCÈLEMENT

Par ailleurs, la CERP RRM a procédé à la désignation dans chacun des CSE d'établissements par les membres élus d'un référent local harcèlement (sexuel et moral).

En parallèle, un référent central harcèlement pour les salariés a été désigné par le CSE central et la direction a désigné de son côté un référent harcèlement central chargé de mener les enquêtes centrales nécessaires ou d'assister les référents locaux en cas de besoin.

MINIMISER LES RISQUES DE CORRUPTION

- Déployer un système d'alerte dit « Sapin II » et conduire un plan d'action de prévention des risques de corruption

Évaluation des risques de corruption

CORRUPTION

ACCIDENT DE LA ROUTE

Accidentologie, indicateurs de sécurité et d'éco-conduite

- Animation de l'écoconduite,
- Formation du personnel à la sécurité routière

ASSURER LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS ET DES POPULATIONS LOCALES

RISQUE D'ISOLEMENT

Participation à des instances interprofessionnelles et professionnelles

- Engagement de la Direction et des équipes dans différentes structures interprofessionnelles et organisations professionnelles

ENTREtenir un dialogue PERMANENT ET ÉTROIT AVEC LES PRINCIPALES PARTIES PRENANTES EXTERNES

RISQUES ET ÉLÉMENTS DE POLITIQUE

APPROCHE PAR LES RISQUES

L'analyse des risques sociaux des activités de l'entreprise et de ses filiales a été complétée d'une évaluation de la criticité des risques identifiés et de leur hiérarchisation.

En raison d'une activité essentiellement logistique, les principaux risques sociaux identifiés concernent la sécurité des collaborateurs, la préservation de l'emploi, le management, le recrutement et le dialogue social.

POLITIQUE SOCIALE

Animer le dialogue social, développer la dimension du bien vivre ensemble, accompagner le développement des talents des collaborateurs et de leur autonomie, favoriser le développement de la diversité et lutter contre les discriminations font partie des repères que nous nous attachons à faire progresser.

Nous poursuivons notre démarche de libération des énergies des hommes et des femmes de l'entreprise. Elle s'apprécie par le développement des compétences, par la politique de relations humaines et la poursuite de la déclinaison de nouvelles démarches d'animation des équipes. Elle s'inscrit également dans la mise en œuvre proactive de dispositions d'amélioration continue.

ACTION EN FAVEUR DE LA MAÎTRISE DES RISQUES SOCIAUX

DESTRUCTION DE L'EMPLOI

Les offres d'emploi à pourvoir sont très majoritairement proposées en priorité au personnel de l'entreprise.

Les managers en charge du recrutement ont été formés à la prévention du risque de discrimination à l'embauche et aux pratiques managériales basées sur le respect, le dialogue, la co-construction et l'assertivité au travers de la politique dite mCm (management et Comportement managérial).

La Société maintient une balance équilibrée des entrées et sorties du personnel (stable depuis plusieurs années) en fonction des besoins de l'activité :

- Par le biais d'un recrutement efficace (marque employeur, offres d'emplois diffusées largement ...).
- Par des processus de sorties encadrées (respect du cadre légal).

CONDITIONS DE TRAVAIL, ORGANISATION DU TRAVAIL ET PROTECTION SOCIALE

Dans notre organisation, le fonctionnement avec des postes-relais est confirmé dans son efficacité. Plusieurs établissements sont déjà inscrits et labellisés dans ce mode d'organisation. Ces établissements « vitrines » participent au déploiement de ce modèle de fonctionnement dans les autres établissements de l'entreprise.

L'accord de performance collective de 2019 a permis de revoir en profondeur l'organisation du travail tout en s'assurant d'une parfaite conformité avec les règles sociales en vigueur.

L'entreprise participe par sa contribution, le plus souvent au-delà des taux minimum conventionnels et légaux, à la protection sociale au travers de la mutuelle et la prévoyance.

Une garantie surcomplémentaire optionnelle de mutuelle est proposée par l'entreprise.

CONFLIT SOCIAL

Le dialogue social occupe une place importante dans les relations professionnelles, base indispensable de notre système de management. La qualité de ce dialogue social est nécessaire dans la création des règles professionnelles et du vivre ensemble au sein de l'entreprise. Des échanges de bonne qualité entre les collaborateurs et les membres de la Direction sont essentiels pour une collaboration fructueuse. Afin de favoriser ce dialogue, l'entreprise propose diverses instances, outils et dispositions. Le management de l'entreprise s'inscrit dans la mise en œuvre de ces dispositions qui contribuent à un dialogue social de qualité.

Nos collaborateurs élisent leurs Instances Représentatives du personnel. La fréquence des élections est conforme à la réglementation en vigueur. Des CSE locaux ont été mis en place dans tous les établissements de CERP RRM et ses filiales. Un comité social et économique (CSEC) central de l'entreprise CERP RRM a été installé en décembre 2019 par un protocole d'accord signé avec la majorité des organisations représentative du personnel. Chacun des établissements de CERP RRM est représenté. Une commission centrale de santé et de sécurité des conditions de travail (CCSCT) et des commissions de santé et sécurité des conditions de travail (CSSCT) locales dans les établissements de plus de 50 salariés ont également été mises en place par l'accord précité.

Plusieurs accords collectifs ont été signés avec une majorité, voire l'unanimité des syndicats représentatifs. Chaque année se déroule la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) à l'initiative de la Direction. Depuis de très nombreuses années, cette négociation aboutit à un accord de revalorisation des salaires. Des clauses de revoyure peuvent même être intégrées dans ces accords pour anticiper dans le cadre de la négociation toute perte significative du pouvoir d'achat des salariés du fait d'une trop forte progression de l'inflation.

De ce fait, la grille de rémunération interne CERP RRM est depuis de nombreuses années très largement supérieure aux minimas de branche et l'écart est toujours maintenu, voire augmenté.

Des réunions trimestrielles sont également organisées par la direction générale avec les délégués centraux de l'ensemble des syndicats représentatifs de la société.

En 2023, un accord d'intéressement, deux accords de salaires et un accord de prime de partage de la valeur (PPV) ont été signés grâce à la qualité du dialogue social interne.

Le faible nombre de contentieux et l'absence de grèves sont révélateurs d'un bon climat social dans la Société.

Une partie de notre système de management comprend l'écoute des collaborateurs permettant ainsi de faire progresser nos processus, de faire participer nos collaborateurs à l'évolution de ces processus, de les impliquer et les sensibiliser. À ce titre, nous mesurons périodiquement notre climat social au travers d'un baromètre d'écoute du personnel. Le dernier baromètre a été déployé en fin d'année 2022. Ce baromètre permet également de détecter un pourcentage de collaborateurs ressentant un stress au travail. Le baromètre, les Postes relais et les séminaires ont également permis de détecter des besoins d'amélioration de la communication puis des outils et des processus.

La communication interne est à classer au rang des facteurs de succès de l'entreprise. Elle contribue à un effet d'entraînement des forces internes. Pour notre entreprise, communiquer, c'est mettre en commun, c'est-à-dire partager et se retrouver autour de valeurs communes. Les formes de communication internes ont pour but

de casser le côté uniquement descendant pour permettre une communication plus interactive et transversale. De nouveaux outils de communication sont désormais installés. La publication, en mars et en octobre, d'une revue interne CERPNEWS à destination de tous les collaborateurs permet de partager la vie et l'actualité de l'entreprise et de ses établissements. Dans le cadre d'une plateforme web, un espace documentaire société est accessible pour tous les collaborateurs. Il propose un contenu relatif aux ressources humaines, aux offres d'emploi, l'accès à des articles de presse et des informations concernant la société, la qualité, le développement durable et la réglementation pharmaceutique.

Un outil SIRH est en cours de déploiement et il visera également à assurer une communication interne la plus large et directe possible auprès de tous les collaborateurs.



Accidentologie

SANTÉ ET SÉCURITÉ

AU TRAVAIL

En termes de santé et sécurité au travail, notre entreprise a mis en œuvre des actions permettant de maintenir un degré satisfaisant de bien-être physique et mental des collaborateurs. Il convient de prévenir tout dommage et de placer et maintenir les collaborateurs dans un emploi convenant à ses capacités physiologiques et psychologiques, soit adapter le travail aux collaborateurs et chaque collaborateur à sa tâche.

Un plan de prévention et de maîtrise du risque circulation est conduit depuis de nombreuses années. Les actions de sensibilisations engagées sont proposées après analyse de l'accidentologie. Ces actions de sensibilisation réalisées avec l'appui et l'animation des managers de proximité contribuent à une diminution significative du nombre d'accidents.

Le projet déployé, associant écoconduite et télématique embarquée contribue à renforcer la sécurité des livreurs et des biens. Pour leur plus grand bénéfice, les collaborateurs de l'entreprise ont été associés aux phases de conception, de gestion et de mise en œuvre du projet correspondant. À l'aide d'outils embarqués (Eco buzzer, bouton antipanique, alertes en cas de malaise conscient ou inconscient), la sécurité des livreurs de l'entreprise est significativement renforcée.

Ces actions sont désormais menées en concertation avec la commission centrale de santé et de sécurité des conditions de travail (CCSCT) et les commissions de santé et sécurité des conditions de travail (CCSCT) locales.

La crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 a mis en évidence de nouveaux risques pour la santé de nos collaborateurs (risques

de contamination et risques psychosociaux induits par les divers confinements et le développement du télétravail).

La société a donc mis en place un protocole sanitaire interne conforme au protocole sanitaire national et a développé des actions et moyens de protection de ses salariés (fourniture de masques et gels hydroalcooliques, gestes barrières et distanciation physique au poste de travail). Une formation E-Learning a également été mise en place pour l'ensemble des collaborateurs.

Des messages réguliers ont été adressés aux responsables hiérarchiques pour veiller au bien être des collaborateurs en télétravail.

Un plan de continuité de l'activité a par ailleurs été mis en place dans le respect de la sécurité des collaborateurs et de la mission d'utilité publique de la société.

Un groupe de travail spécifique, regroupant divers salariés et acteurs de l'entreprise, contribue à identifier les risques et améliorer la sécurité et la protection de tous les salariés au quotidien.

Ce groupe de travail sur la sécurité a d'ores et déjà :

- Revu le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP),
- Effectuer des analyses suite à des accidents du travail,
- Former les directions d'établissement à la sécurité et aux procédures associées,
- Effectuer diverses actions pour améliorer les processus de sécurité existants (premiers secours, incendie, registre des AT bénins).

Il est constaté que le taux d'accidentologie du travail est en baisse en 2023 par rapport à 2022.

La volonté de l'entreprise est de poursuivre dans cette voie, en prévoyant pour 2024 de faire de la sécurité sa grande cause.

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN

CERP RRM maintient un niveau élevé d'engagement en matière de formation de ses collaborateurs. La formation et le développement des compétences sont nécessaires à la poursuite de nos objectifs d'amélioration continue et de développement de l'entreprise.

Dans le cadre de la politique de management déclinée dans un projet intitulé management et Comportement managérial (mCm), un volet essentiel de ce programme concerne la situation de bien-être au travail. Tous les collaborateurs ont été formés en ce sens lors de modules de formation sur notamment l'assertivité et le « oser-dire ». Tous les managers en poste, ainsi que les nouveaux arrivants, sont formés selon 6 modules sur les dimensions de l'assertivité, la co-construction, la responsabilisation, l'autonomie, la conduite d'entretien individuel ou collectif. L'objectif de cette formation étant de libérer l'énergie de tous les collaborateurs et les placer au centre de nos organisations.

Dans le cadre du management des compétences, nous nous attachons à optimiser l'utilisation des compétences dont disposent nos organisations afin d'améliorer nos performances, quelquefois, elle est remplacée par la notion de gestion des talents. Des outils mis en place sont à considérer comme clés dans cette dimension : la période d'essai, l'apprentissage, l'évaluation, l'entretien professionnel, le plan de formation, les parcours de formation interne. Un parcours d'intégration est également défini et proposé à chaque nouvel arrivant pour faciliter sa prise de poste. En fonction des activités du poste, un tuteur peut être désigné pour accompagner le nouvel arrivant. Les entretiens individuels et professionnels proposés permettent d'apprécier les talents de chacun et de prendre en compte les souhaits de formation et d'évolution professionnelle.

L'entreprise peut également avoir recours au E-learning pour favoriser et maximiser la formation des collaborateurs.

L'accent est également mis sur la formation des représentants du personnel et sur la sécurité (SST, gestes et postures, incendie, conduite des véhicules, utilisation des engins de manutention ...).

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Convaincu qu'il n'est plus possible de réduire l'entreprise à un acteur dont la seule finalité serait économique, l'enjeu pour notre entreprise est de se questionner sur ses responsabilités sociétales et mettre en place les actions nécessaires.

À ce jour, il a été traité de la qualité de vie au travail et des conditions de travail (QVCT), de la lutte contre les discriminations, les égalités de traitement et la gestion du handicap, du droit à la déconnexion.

Conformément aux dispositions réglementaires, CERP RRM a établi pour la cinquième année consécutive ses indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Au titre de l'exercice 2023 cet index s'établit à 89 points sur 100, et donc au-delà des 75 points requis.

L'objectif de la société est de maintenir une représentation équilibrée des deux sexes, des différents âges dans l'entreprise notamment dans les instances dirigeantes.

Par ailleurs, l'entreprise est engagée en faveur du handicap en :

- Respectant son obligation d'embauche de travailleurs handicapés,
- Favorisant leur embauche,
- Maintenant l'emploi au travers des prestations et sous-traitance avec les ESAT et EA.

L'entreprise garantit également aux travailleurs étrangers un libre accès à l'emploi dans l'entreprise quelle que soit leur nationalité.



CERP RRM maintient son engagement envers la protection de l'environnement et la lutte contre le réchauffement climatique. Au cours des deux dernières années, l'écoresponsabilité a été notre grande cause et demeure aujourd'hui l'une de nos principales priorités. La santé humaine et animale est indissociable de la santé environnementale. Engagé plus que jamais à préserver notre bien-être, CERP multiplie les initiatives en soutien au concept One Health. Convaincue qu'ensemble et unis le défi du changement climatique peut être relevé.

CERP a ainsi divisé son impact environnemental sur 4 risques :

- Emissions de gaz à effet de serre (GES) et la pollution de l'air
- Consommations d'énergie (électricité et gaz)
- Gestion des déchets
- Consommation et pollution de l'eau

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (GES) ET LA POLLUTION DE L'AIR

Pour la troisième année consécutive, CERP RRM a réduit ses émissions de CO₂, ses consommations de carburant et la distance parcourue. Pour atteindre ces résultats, CERP RRM optimise les itinéraires de livraison et la capacité de chargement des véhicules utilitaires légers afin d'améliorer son efficacité opérationnelle. De plus, l'entreprise explore activement et envisage de renforcer l'utilisation d'énergies et de modes de transport alternatifs pour réduire sa dépendance aux énergies fossiles polluantes.

En 2021 et 2023, la société CERP RRM a continué sa trajectoire positive en réduisant ses émissions de CO₂, en diminuant et en optimisant la distance parcourue par les véhicules de livraison. Cette réussite témoigne de l'engagement ferme de l'entreprise envers la durabilité environnementale. Pour parvenir à ces résultats, CERP RRM a mis en œuvre des stratégies audacieuses, notamment l'optimisation des itinéraires de livraison et la rationalisation de la capacité de chargement de ses véhicules utilitaires légers. Ces initiatives ont permis d'améliorer considérablement son efficacité opérationnelle tout en réduisant son impact écologique. De plus, dans le cadre de sa quête continue d'innovation environnementale, l'entreprise explore activement de nouvelles possibilités et envisage sérieusement de renforcer l'utilisation d'énergies renouvelables et de modes de transport alternatifs. Cette transition vers des sources d'énergie plus propres et des modes de déplacement écologiques reflète la volonté de CERP RRM de réduire sa dépendance aux énergies fossiles polluantes et de contribuer positivement à la préservation de l'environnement.

VÉHICULES DE FONCTION

Au cours des trois dernières années, notre entreprise a réalisé des progrès significatifs dans sa transition vers une flotte de véhicules plus respectueuse de l'environnement. Cette transition a été marquée par une augmentation constante du nombre de véhicules électriques ou hybrides dans notre parc automobile de fonction. En effet, à la fin de l'année 2021, nous avons intégré 12 véhicules électriques, un chiffre qui a augmenté pour atteindre 17 à la fin de 2022, puis 22 à la fin de 2023.

Ces efforts ont eu un impact positif sur nos émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques. Par exemple, en 2023, grâce à cette transition, nous avons évité l'émission de 32 kg de CO₂, 29 kg de NO_x, 125 kg de CO, ainsi que 2 kg de particules fines. De plus, cette transition nous a permis d'économiser 12 368 litres de carburant

et d'éviter de parcourir 181 041 km en véhicules thermiques au cours de la même année.

Ces résultats témoignent de notre engagement continu en faveur de la durabilité environnementale et de notre contribution active à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Nous continuerons à investir dans des solutions de transport plus propres et à promouvoir l'adoption de technologies respectueuses de l'environnement dans nos opérations pour un avenir plus durable.

CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE (ÉLECTRICITÉ ET GAZ)

CERP RRM se réjouit de partager les résultats positifs de ses efforts continus en faveur de la durabilité environnementale. Grâce à des investissements stratégiques dans l'amélioration de ses bâtiments et de ses pratiques, l'entreprise a réussi à réduire sa consommation d'énergie, avec une diminution de 955 750 kWh entre 2021 et 2023, soit une réduction de 6,4% des consommations.

Ces actions s'inscrivent dans un engagement envers la réduction des émissions de CO₂ et la préservation de l'environnement. En convertissant ces économies d'énergie en équivalents CO₂, l'impact positif de ces mesures peut être quantifié. La France est l'un des pays leaders en matière de production d'énergie décarbonée. CERP RRM bénéficie ainsi d'une intensité carbone remarquablement basse de seulement 32g de CO₂ produit par kWh d'électricité utilisé.

Ainsi, les économies d'électricité de CERP RRM représentent un évitement estimé de 13 tonnes de CO₂eq en France.

GESTION DES DÉCHETS

En ce qui concerne les déchets, de nombreuses initiatives ont été mises en place, et diverses approches ont été expérimentées. CERP RRM a entamé des discussions avec des fournisseurs pour obtenir des bacs de livraison fabriqués à partir de matériaux recyclés. De plus, l'entreprise a collaboré avec des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) pour le lavage et la réutilisation des bacs, réduisant ainsi le volume de consommables et les déchets. En parallèle, un projet de traçabilité des bacs, prévu pour 2024, sera déployé, dotant tous les bacs d'un code RFID dans le but d'améliorer leur durée de vie, d'optimiser le processus de lavage, et de réduire la consommation de plastiques.

Le réemploi des consommables a également été promu dans nos établissements, où les cartons, les sachets et autres matériaux sont systématiquement réutilisés. La mise en place de cabines de désinfection pour les activités de PHARMAT a permis de maintenir les consommations d'eau de CERP RRM à des niveaux faibles, minimisant ainsi l'impact sur cette ressource. Cette mesure, en vigueur depuis plusieurs années, souligne l'engagement historique de CERP RRM en faveur de l'environnement.

CERP RRM continue son partenariat avec Cyclamed pour la collecte des Médicaments Non Utilisés (MNU). Cette collecte facilite le recyclage des MNU, dirigés vers des unités de valorisation énergétique. Grâce à l'énergie produite dans ces unités, des logements peuvent être chauffés ou éclairés tout au long de l'année.

La question des achats commence également à être intégrée dans l'approche environnementale de CERP RRM. Ainsi, lors des événements du CSE du siège, les produits distribués sont désormais écoresponsables. De plus, CERP RRM s'engage à réduire ses consommations de papier, mettant en œuvre plusieurs projets de dématérialisation pour rendre l'entreprise plus écoresponsable.

La réutilisation des emballages (bacs plastiques, emballages isothermes) utilisés par CERP RRM et PHARMAT conduit à une moindre consommation de matières plastiques. Un processus de nettoyage et lavage des bacs plastiques a permis en 2023 la réutilisation d'environ 85 000 bacs plastiques. Cette pratique installée depuis plusieurs années favorise la réduction du volume des achats de bacs plastiques.

Les bacs plastiques endommagés et retirés du circuit sont confiés à un prestataire spécialisé dans le traitement et la revalorisation des déchets de matières thermoplastiques.

L'ensemble des actions entreprises par CERP RRM vise à atténuer le réchauffement climatique tout en assurant la pérennité de l'entreprise, avec pour objectif final de promouvoir une approche globale et durable.

CONSOMMATION ET POLLUTION DE L'EAU

L'eau est un composant de l'activité tertiaire de CERP RRM ; l'entreprise s'attache à gérer cette ressource de manière responsable et durable, en mettant en œuvre une gestion raisonnée et respectueuse de l'eau. L'un de nos objectifs est de mettre en place un système de suivi de nos consommations sur l'ensemble de nos sites avec pour ambition d'établir un plan de réduction d'utilisation de l'eau.

CERP RRM et ses filiales s'approvisionnent uniquement sur les réseaux de distribution publics. Les usages des ressources en eau sont limités aux besoins pour l'hygiène personnelle des collaborateurs, pour le lavage périodique des véhicules dans quelques établissements et pour les activités de désinfection du matériel de PHARMAT. Un relevé des consommations facturées permet de suivre et d'analyser les consommations d'eau du groupe et de détecter d'éventuelles fuites dans les réseaux.

Afin de prévenir les risques de pollution des eaux liées aux activités de désinfection, PHARMAT procède périodiquement à la révision et à la maintenance des appareils de désinfection par voie aérienne et des centrales de dilution de chaque établissement.



La loyauté des pratiques concerne la conduite éthique des transactions d'une organisation ainsi que les relations avec des organismes publics mais également tous les partenaires (fournisseurs, clients, concurrents, sous-traitants, etc.).

CERP RRM s'engage dans cette démarche en se conformant aux exigences de la loi Sapin II relative à la prévention et à la corruption, à la transparence et à la modernisation de la vie économique. En effet, la loi Sapin II impose la mise en place d'un dispositif anti-corruption au sein des sociétés dépassant les seuils fixés. Le dispositif anti-corruption repose sur la mise en place de 8 piliers : le code de conduite, le dispositif d'alerte interne, la cartographie des risques de corruption, la procédure d'évaluation des tiers, les procédures de contrôle comptables, la formation des cadres et personnels les plus exposés, le régime disciplinaire et le dispositif de contrôle et d'évaluation interne.

Afin d'allouer des moyens humains nécessaires à la mise en place d'un dispositif anti-corruption, un poste de contrôleur interne a été créé. Le contrôleur interne a pour mission la conception et la définition des modalités de mise en œuvre, ainsi que le pilotage du déploiement du programme de conformité anti-corruption de son entreprise. C'est avec l'aide de chacun des acteurs de notre société que le contrôleur interne a pu mettre en place le programme de conformité.

Dans cette optique, CERP RRM a défini un code de conduite qui a été intégré au règlement intérieur, auquel a été également intégré le régime disciplinaire ainsi que la procédure de lanceur d'alerte relative au dispositif d'alerte interne. Une formation visant à sensibiliser chacun au dispositif anti-corruption, mais aussi aux bonnes pratiques, a également été proposée à l'ensemble des collaborateurs, pouvant être confrontés à un risque selon Sapin II.

Une cartographie des risques de corruption est en cours de construction, avec la prise en compte des risques de chaque processus de la société et en déterminant, pour chacun de ces risques, un ou plusieurs plans d'action visant à les maîtriser. Une procédure d'évaluation des tiers se définit avec la mise en place d'outils et de méthodes de travail visant à s'assurer de la conformité de nos relations commerciales. Des contrôles comptables, sont en cours d'élaboration, conformément aux règles définies par l'AFA (l'agence française anti-corruption). Ils permettront de s'assurer de la bonne application des principes en vigueur, mais également de renforcer et maîtriser les risques détectés dans la cartographie des risques de corruption.

Lorsque ces 7 piliers seront totalement instaurés, la mise en place d'un dispositif de contrôle et d'évaluation interne permettra de s'assurer de l'efficacité du dispositif anti-corruption.

La mise en place d'un programme de lutte contre la corruption est imposée par la loi Sapin II. Mais au-delà de cet aspect réglementaire, disposer d'un dispositif de conformité apporte une sécurité supplémentaire. En effet, les flux financiers sont plus sécurisés grâce à la mise en place d'une solution antifraude aux virements bancaires. Les relations commerciales se voient renforcer par l'assurance que nous collaborons avec des tiers de confiance, de plus, lors de nouvelles collaborations, disposer d'un programme anti-corruption est un plus dans le choix d'un partenaire commercial. Les collaborateurs sont sensibilisés et connaissent les risques que couvrent leurs processus mais également les bonnes pratiques à adopter face à certaines situations. La cartographie des risques est un véritable outil qui permet de contribuer à rendre notre société plus performante mais également d'avoir connaissance de tout ce qui pourrait mettre en péril la société, tout en étant réactif grâce au plan d'action de maîtrise. La lutte contre la corruption est l'affaire de chacun et CERP RRM met tous les moyens nécessaires en œuvre afin de la rendre efficace.

NON-CONFORMITÉS RÉGLEMENTAIRES

CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE

L'article L.5121-5 du code de la Santé Publique précise que la distribution en gros doit être réalisée en conformité avec des bonnes pratiques dont les principes sont définis par décision de l'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM).

Le guide des bonnes pratiques de distribution en gros de médicaments à usage humain (BPD) rappelle les principes fondamentaux essentiels qui doivent être respectés en matière de distribution en gros des médicaments. Il fixe notamment des dispositions relatives à la disponibilité des produits pharmaceutiques, à la sécurité d'approvisionnement, à la rapidité des livraisons et aux procédures de rappel/retrait. Son objectif est de garantir la qualité des médicaments jusqu'à leur livraison aux personnes autorisées ou habilitées à délivrer des médicaments au public ou à les utiliser.

Le médicament vétérinaire concourt à préserver ou à restaurer la santé animale. Il ne doit pas présenter de caractère nocif pour la santé de l'homme par contamination directe ou au travers des denrées alimentaires d'origine animale. Dans ce cadre, le code communautaire relatif aux médicaments vétérinaires comporte également des dispositions encadrant la distribution en gros des médicaments vétérinaires. Leur transposition en droit français est exposée dans un référentiel de bonnes pratiques de distribution qui s'applique à tous les établissements bénéficiant d'une autorisation de distribution en gros de médicaments vétérinaires.

Conformément aux BPD, CERP RRM maintient un système qualité qui lui permet d'établir les responsabilités, les processus et les mesures de gestion du risque pour ces activités pharmaceutiques. Les établissements de CERP RRM font régulièrement l'objet d'inspections conduites par les autorités pour l'ensemble de leurs activités pharmaceutiques.

CONFORMITÉ ET QUALITÉ DES PRODUITS DISTRIBUÉS

Parmi les produits de santé distribués par CERP RRM et PHARMAT, on retrouve essentiellement des médicaments, des dispositifs médicaux et des articles de parapharmacie constitués principalement de produits cosmétiques et de compléments alimentaires. Pour les médicaments, répondant d'une part aux attentes de ses clients de disposer d'une collection élargie, et d'autre part conformément à ses obligations de service public, CERP RRM choisit de référencer toutes les spécialités remboursées, non remboursées et grand public disposant d'une autorisation de mise sur le marché (AMM). Pour les autres produits de santé, CERP RRM applique un processus de référencement comportant des étapes de validation de la conformité des produits proposés. Lorsque cela est nécessaire, des critères de référencement comprennent notamment des analyses de conformité réglementaire de la composition des produits et de leur étiquetage. Par ailleurs, afin de garantir à ses clients la conformité et la qualité des produits pharmaceutiques proposés à la vente, CERP RRM choisit de ne s'approvisionner qu'auprès des laboratoires pharmaceutiques ou de leurs distributeurs autorisés.

L'ensemble de ces dispositions permet d'assurer la distribution de produits conformes aux dispositions réglementaires en vigueur afin de préserver les clients et consommateurs de produits non conformes voire dangereux pour la santé.

Les produits de la chaîne du froid (produits thermosensibles) font l'objet d'une attention particulière et soutenu tout au long de la chaîne de distribution

L'organisation de CERP RRM intègre des dispositions qui concourent à préserver la qualité des produits et la santé des patients.

SURVEILLANCE DES VENTES ANORMALES

Au titre des bonnes pratiques de distribution en gros, le pharmacien responsable et les pharmaciens délégués sont tenus de surveiller les transactions effectuées avec les officines, dans le but de détecter toute irrégularité observée dans la vente de produits stupéfiants, psychotropes ou autres substances dangereuses. CERP RRM a décliné un processus et une méthode de surveillance qui permettent de détecter des usages détournés voire potentiellement dangereux et de les signaler à ses clients et aux autorités de santé.

RAPPEL ET RETRAITS

CERP RRM dispose d'un plan d'urgence qui garantit la mise en œuvre effective de tout retrait de lots de médicaments ou autres produits de santé. Ce dispositif permet d'interrompre la distribution ou de retirer tout produit qui présenterait un risque imprévisible ou un défaut sérieux ou encore qui contient des informations trompeuses ou fausses.

Pour les médicaments et autres produits de santé (ex. dispositifs médicaux), les informations de rappels ou retraits sont le plus fréquemment transmises directement par les fournisseurs ou fabricants ou par les autorités de santé (ANSM). Pour les autres produits (ex. cosmétiques, compléments alimentaires), CERP RRM assure une veille sur la plateforme « RappelConso », le site public d'information des consommateurs sur les rappels de produits, de denrées alimentaires ou d'aliments pour animaux et qui répertorie l'ensemble des rappels de produits finis destinés aux consommateurs.

Tous les rappels et retraits du marché sont enregistrés et traités avec soin selon des procédures écrites et solidement installées.

TRAÇABILITÉ DES PRODUITS ET LUTTE CONTRE LA CONTREFAÇON

Les grossistes-répartiteurs sont également soumis à des obligations de traçabilité des médicaments qu'ils distribuent. Conformément aux exigences en vigueur, CERP RRM intègre une traçabilité des médicaments de façon à garantir l'intégrité des produits délivrés à ses clients. Le numéro et la date de péremption des différents lots avec les quantités fournies et reçues par lot sont enregistrés et conservés pendant 5 ans.

Pour renforcer la sécurité et la santé des patients, CERP RRM s'est engagée en faveur de la protection de la contrefaçon de médicaments en intégrant dans ses processus opérationnels toutes les dispositions du règlement délégué n°2016/161/UE qui constituent le socle réglementaire de la Directive n°2011/62/UE intitulée « Directive FMD – Falsified Medicine Directive ». Depuis février 2019, chaque boîte de médicament soumis à prescription doit comporter certaines caractéristiques de sécurité : d'une part, un dispositif antieffraction, de fermeture inviolable permettant d'identifier rapidement si l'emballage a déjà été ouvert et d'autre part, un code Datamatrix contenant un numéro de série individuel dont l'authenticité doit être vérifiée par les pharmaciens d'officine au moment de la dispensation au patient. Sur la base d'une approche par les risques, et en particulier dans le cadre des retours de produits, les grossistes-répartiteurs procèdent à des vérifications en se connectant à la base de données nationale (NMVS : *National Medicine Verification System*). Ces dispositions doivent permettre de prévenir l'introduction de produits contrefaits.

CERP RRM dispose d'un outil certifié par France MVO (l'organe de gouvernance de la sérialisation pour la France) et déployé à l'ensemble des établissements.

RETOURS

Un dispositif de traitement des réclamations et des retours de produits associés est proposé par CERP RRM. Les bonnes pratiques de distribution prescrivent que toute réclamation, tout retour doit être enregistré et traité avec soin, selon des procédures écrites.

CERP RRM applique des procédures et méthodes permettant de gérer les médicaments et produits retournés selon les principes de gestion des risques en tenant compte notamment du produit concerné, des conditions de stockage requises et du temps qui s'est écoulé depuis sa première expédition.

Avant leur éventuelle remise en distribution, les produits retournés font l'objet de contrôles et d'une évaluation de leur qualité selon des critères établis et appliqués par les personnes en charge de l'examen des produits et placés sous la responsabilité du pharmacien délégué de chaque établissement.

OBLIGATIONS DE SERVICE PUBLIC

Outre ses actions de la lutte contre l'introduction de médicaments falsifiés, la répartition pharmaceutique a aussi une action de santé publique conformément à ses obligations de service public définies à l'article R5124-59 du code de la santé publique.

Dans ce cadre, CERP RRM doit servir toutes les pharmacies qui lui en font la demande sur son territoire de répartition déclaré, référencer au moins les 9/10 des présentations des médicaments exploitées en France, disposer dans chaque établissement d'un stock permettant de satisfaire au moins deux semaines de la consommation habituelle des clients et de livrer tout médicament du stock dans les 24 heures suivant la réception de la commande.

CERP RRM participe également à un dispositif d'astreinte organisé pour répondre aux besoins urgents en médicaments en dehors des jours d'ouverture. À la demande du préfet après avis du directeur général de l'agence régionale de santé, le dispositif permet la livraison de médicaments dans un délai maximum de huit heures pour répondre aux situations présentant un caractère d'urgence sanitaire.

ÉDUCATION ET SENSIBILISATION

Afin de développer et de renforcer la culture pharmaceutique de ses équipes, CERP RRM propose à ses collaborateurs un programme original de formation aux BPD en mode E-learning. Ces dispositions ont permis d'adapter la formation des équipes aux contraintes de fonctionnement des établissements.

Les équipes sont périodiquement réunies et animées (séminaires métiers, webinaires, etc.) avec le support des directions fonctionnelles et du pharmacien responsable. Ces temps d'échanges intègrent des thématiques réglementaires, des actualités et la gestion de projets qui contribuent à renforcer la maîtrise et la qualité des pratiques professionnelles et à développer les connaissances et la culture pharmaceutique.

MANAGEMENT DE LA QUALITÉ ET AMÉLIORATION CONTINUE

La démarche qualité conduite par CERP RRM reste attachée aux principes des référentiels qualités en vigueur. Elle est un outil essentiel qui structure le fonctionnement quotidien de l'entreprise. PHARMAT poursuit la démarche de certification qui, à l'occasion d'un audit de renouvellement, a conduit AFNOR Certification à renouveler la certification selon le référentiel ISO 9001v2015.

En poursuivant l'amélioration continue de son modèle de management, CERP RRM a engagé la démarche de développement

durable inscrite dans le cadre d'un de ses axes stratégiques. Elle doit contribuer à garantir la pérennité de l'entreprise à toutes ses parties prenantes (clients, collaborateurs, fournisseurs et actionnaires).

Compte tenu de l'importance stratégique de cette démarche, la responsabilité de la qualité confiée au Pharmacien Responsable de l'entreprise est étendue au développement durable de l'entreprise pour assurer le suivi et la coordination des actions conduites dans ce cadre.

Conformément aux principes de l'amélioration continue, CERP RRM a pris en compte et traité les observations formulées par l'organisme tiers indépendant dans son avis motivé et relatif à la déclaration de performance extra-financière établi pour les exercices précédents. Un plan d'action a permis d'apporter à la présente déclaration les ajustements ou informations complémentaires attendus.

CERP RRM poursuit son important projet d'amélioration continue qui est une composante importante du projet de libération des énergies des collaborateurs engagé préalablement. Celui-ci permet de proposer un référentiel de pratiques, d'apporter des outils, un cadre et une formation pour développer et renforcer l'autonomie des collaborateurs.

L'autonomie des équipes acquise dans le cadre de l'amélioration continue contribue à renforcer l'agilité en facilitant la prise de décisions au plus près du terrain. Elle permet de développer le bien-être des collaborateurs car ils peuvent agir et prendre les bonnes décisions sans supporter la lourdeur d'une organisation trop contraignante. Cette dimension favorise la performance des processus et la satisfaction des clients.

RUPTURES D'APPROVISIONNEMENT ET PÉNURIES

Dans le respect des exigences réglementaires, et en particulier des obligations de service public auxquelles sont soumis les grossistes-répartiteurs, CERP RRM est soucieuse d'assurer à ses clients les meilleures conditions d'approvisionnement en produits de santé et notamment afin de pouvoir répondre à la bonne disponibilité des médicaments au profit des patients.

CERP RRM est consciente des difficultés d'approvisionnement rencontrées de plus en plus fréquemment sur certains médicaments et de leurs conséquences pour la Santé Publique.

En cohérence avec la nouvelle feuille de route 2024-2027 publiée le 21 février 2024 pour lutter contre les pénuries et améliorer la disponibilité des médicaments, plusieurs actions ont été engagées à tous les niveaux de la chaîne du médicaments (industriels, grossistes-répartiteurs et pharmaciens d'officines).

En complément de l'élaboration d'une liste de 450 médicaments « essentiels » qui font l'objet d'un suivi et d'actions renforcées par tous les acteurs de la chaîne du médicament, sous l'impulsion de l'ANSM, les grossistes-répartiteurs ont été invités à contribuer à une meilleure répartition des stocks de ces produits de la façon la plus homogène et équitable sur tout le territoire national. CERP RRM a ainsi engagé différentes actions visant à améliorer la disponibilité des médicaments au profit de ses clients.

À leur demande, CERP RRM alimente les services de l'ANSM en données leur permettant de renforcer la surveillance des médicaments essentiels.

Le DP-Ruptures développé par l'Ordre des Pharmaciens est un outil qui permet aux pharmaciens d'officine et aux pharmacies à usage intérieur (PUI) des établissements de Santé de signaler les ruptures d'approvisionnement aux laboratoires exploitants concernés et aux autorités sanitaires. Il permet de quantifier les ruptures d'approvisionnement (classes thérapeutiques touchées, taux de rupture, durées moyennes des ruptures). CERP RRM a poursuivi son adhésion au dispositif proposé par l'Ordre des Pharmaciens. Ces actions contribuent à renforcer la connaissance mutualisée des données. Les autorités souhaitent que l'accès à l'information et la fluidité de transmission d'information entre toutes les parties prenantes constitue un cadre nécessaire à une meilleure prévention des pénuries. Les grossistes-répartiteurs seront ainsi appelés à améliorer la visibilité des informations disponibles dans le DP-Rupture.

MAILLAGE TERRITORIAL MENACÉ

En s'inscrivant également dans une démarche de société responsable, CERP RRM souhaite assurer la pérennité de l'entreprise à ses clients, à ses collaborateurs, à ses fournisseurs et à ses actionnaires par ses résultats en poursuivant l'amélioration continue de son modèle de gouvernance et en affirmant sa volonté d'être une entreprise citoyenne dans le respect des lois en vigueur.

L'analyse des risques sociétaux consiste à prendre en compte dans une démarche d'évaluation les conséquences potentielles des activités de CERP RRM et de ses filiales sur les populations locales et leurs parties prenantes pertinentes.

Les pharmaciens d'officine sont des acteurs qui contribuent au maintien d'un réseau de santé de qualité et de proximité. Ils permettent aux communes de relever un de leurs défis quotidiens qui est de garantir un accès permanent aux soins et aux médicaments à l'ensemble de leurs concitoyens. En tant qu'acteur de santé de premier recours, les pharmaciens d'officine constituent le relai direct du système de soins auprès des habitants des territoires. Ce relai, ils ne peuvent l'assurer que grâce à d'autres acteurs, tout aussi invisibles qu'indispensables : les grossistes-répartiteurs pharmaceutiques.

Trait d'union nécessaire entre les laboratoires et les pharmacies, les grossistes-répartiteurs livrent quotidiennement les quelques 20 000 pharmacies françaises. Cet engagement fort permet un accès égal au médicament en tout point du territoire national, sans aucune discrimination géographique. Leur service permet d'offrir un maillage territorial adapté aux besoins des patients et assure une véritable mission de service public de proximité.

Au titre de sa culture d'entreprise et commerciale, mais aussi de sa culture d'organisation, CERP RRM et ses collaborateurs sont historiquement ancrés dans la proximité géographique, culturelle et relationnelle de leurs clients les pharmaciens d'officines. Cette proximité s'inscrit naturellement dans la démarche stratégique de CERP RRM. Le premier des axes stratégiques de l'entreprise consiste à proposer à ses clients une répartition pharmaceutique d'assise officinale, indépendante et de proximité, respectueuse de sa mission de Santé Publique, performante et répondant à leurs besoins réels afin de leur permettre d'apporter le meilleur service à leurs patients.

La fragilisation de l'économie des grossistes-répartiteurs constitue un des risques majeurs pour la préservation du maillage territorial pharmaceutique. CERP RRM est engagée dans la préservation de ce maillage. La poursuite de cette fragilisation conduirait indéniablement à des risques pour l'approvisionnement quotidien des pharmacies et donc pour l'accès des patients aux médicaments sur tout le territoire national. Face à ce risque et afin de maintenir et renforcer son ancrage territorial, CERP RRM a intégré dans son organisation et ses relations différentes actions qui contribuent au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la population.

CRÉATION D'EMPLOIS ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Pour accompagner le développement des activités de ses établissements, CERP RRM et ses filiales emploient des collaborateurs issus du bassin d'emploi local de chaque établissement.

La politique de proximité développée par CERP RRM et PHARMAT permet aux officines locales et clientes de disposer d'approvisionnements pluriquotidiens. Cette organisation permet une plus grande réactivité pour les besoins en médicaments et contribue ainsi à l'amélioration de l'accès aux soins pour la population locale.

LA SANTÉ

CERP RRM s'inscrit en faveur d'un développement durable local en favorisant l'accès des médicaments au plus grand nombre d'officines qui lui en font la demande. Sur son territoire de répartition et pour les quantités nécessaires, CERP RRM réalise un approvisionnement pluriquotidien des officines clientes.

L'offre de CERP RRM est complétée par les prestations et produits de PHARMAT qui favorisent également la distribution locale d'équipements d'aide à la mobilité en particulier pour les personnes âgées, malades ou en situation de handicap. Grâce à son offre, CERP RRM contribue à l'efficacité d'un système de santé résolument ancré dans un maillage territorial.

Dans le cadre d'une convention établie avec EDF, CERP RRM participe à la distribution et à la mise à disposition des comprimés d'iode stable dans les officines de pharmacie pour les populations résidant dans le rayon 10-20km du plan particulier d'intervention (PPI) des Centres Nucléaires de Production d'Électricité d'EDF. Approvisionnées par CERP RRM, les officines concernées pourvoient à la distribution des boîtes de comprimés d'iode à destination des populations cibles.

Dans le cadre d'échanges périodiques ou de conventions établies avec les autorités sanitaires, CERP RRM participe et contribue à différentes opérations nationales ou locales initiées par les autorités de santé (plan iode, épidémie de méningites, plan de prévention des pandémies...).

Dans le contexte du conflit qui a débuté en 2022 et qui oppose l'Ukraine à la Russie, Santé Publique France a mobilisé les grossistes-répartiteurs dans le cadre du plan iode. Tous les établissements de CERP RRM concernés par ce plan et qui disposent de stocks départementaux de comprimés d'iode ont été mis en alerte permanente. Fin 2022, une partie des établissements reste encore mobilisée 24h/24h. Dans ce cadre, les plans ORSEC départementaux relatifs à la distribution des comprimés d'iode à la population ont également été revus par les services des préfectures avec la contribution des établissements concernés.

PERTURBATION DE LA CONTINUITÉ DE L'ACTIVITÉ EN CAS DE CRISE SANITAIRE

Depuis le début de la crise sanitaire, en complément d'assurer le rôle de premier fournisseur des pharmacies, les grossistes-répartiteurs sont également devenus des distributeurs en temps de crise. Par leur engagement et leur remarquable professionnalisme dans la crise sanitaire, ils ont démontré qu'au-delà de leur activité traditionnelle, ils sont un allié précieux pour les autorités lorsqu'il s'agit de distribuer des produits de santé dans l'urgence, sous flux tendus et de façon efficiente sur tout le territoire national.

Grâce à leurs processus solides et éprouvés, ils ont su démontrer leur capacité d'adaptation aux défis de la crise sanitaire : répartir de manière pertinente des quantités limitées, respecter des délais de livraison particulièrement courts, assurer un suivi et une traçabilité des approvisionnements des officines.

Ces nouveaux défis auxquels les grossistes-répartiteurs ont su répondre ont permis de démontrer leurs capacités à entretenir des relations étroites et un dialogue fructueux avec les autorités sanitaires dans le cadre d'un véritable partenariat de santé publique.

Avec l'engagement de tous les collaborateurs des établissements, CERP RRM a poursuivi la distribution des vaccins et traitements contre la Covid-19 à l'ensemble des officines désignées sur son territoire de répartition. L'agilité de son organisation, a permis de

faire face à la complexité du circuit de distribution retenu par Santé Publique France.

Dès le début de la crise Sanitaire Covid-19, CERP RRM, PHARMAT et CADUCIEL n'ont cessé de se soucier de la sécurité de leurs collaborateurs. Le plan de continuité de l'activité a intégré des éléments du protocole sanitaire en entreprise en fonction de l'évolution des consignes sanitaires diffusées par les autorités. Pour les équipes des fonctions support du siège social, la mise en place du télétravail s'est poursuivie dans le cadre de la charte établie. Cette évolution s'inscrit dans un objectif de modernisation de l'organisation du travail et d'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés concernés. La mise en place du télétravail constitue une opportunité qui s'inscrit également dans la politique de responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise, en contribuant, notamment, au développement durable en réduisant l'impact des transports sur l'environnement.

RISQUE D'ISOLEMENT

CERP RRM et ses filiales ont établi et entretiennent un dialogue permanent et étroit avec les principales parties intéressées externes : Groupements, syndicats et associations de pharmaciens, Laboratoires pharmaceutiques fournisseurs, Conseil National de l'Ordre des pharmaciens (CNOP), Club Inter-Pharmaceutique (CIP), Association ACL, Chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP), Agence nationale de sécurité du médicament (ANSM), Agences régionales de santé (ARS), Union nationale des prestataires de dispositifs médicaux (UNPDM), Syndicat national de l'industrie des technologies de Santé (SNITEM), Comité économique des produits de santé (CEPS), Syndicat National des Pharmaciens-grossistes distributeurs d'Oxygène et Loueurs de matériel médical (SYNPOL), G.I.E. Edipharm, G.I.E. GERS, Fédération des éditeurs d'informatique médicale et paramédicale ambulatoire (FEIMA), France MVO (France Medicines Vérification Organisation qui assure la gouvernance de la sérialisation), JPIP (Journée pharmaceutique internationale de Paris).

CERP RRM et ses filiales échangent également de façon périodique ou occasionnelle avec les parties prenantes suivantes : Association française de l'industrie pharmaceutique pour une automédication responsable (Néres), Syndicat National des compléments alimentaires (SYNADIET), Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES), Agence française de la santé numérique (ASIP santé), Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM). CERP RRM et ses filiales sont également à l'écoute de leur voisinage et de leurs représentants.

IMPLICATION AUPRÈS DES COMMUNAUTÉS

Dans le contexte des plans de restriction d'accès des véhicules Diesel au centre-ville des principales agglomérations françaises, des véhicules électriques intègrent progressivement la flotte des véhicules de livraison. Ces investissements vont contribuer significativement aux pratiques vertueuses à impacts favorables pour la qualité de l'air et qui sont attendus par les populations locales concernées et leurs élus.

Dans le cadre du projet relatif à la mobilité du futur, CERP RRM suit le programme InTerLUD porté par Logistic Low Carbon, filiale de la CGI (Confédération du Commerce de gros et International) à laquelle la CSRP est adhérente. Ce programme doit permettre de sensibiliser et d'accompagner les collectivités et les opérateurs économiques, à l'échelle territoriale, sur les enjeux de la logistique urbaine durable. InTerLUD permet de faire dialoguer acteurs publics et privés, en partant des enjeux et des difficultés opérationnelles concrètes de chaque acteur économique et des objectifs de politiques publiques locales. C'est également avec le soutien et la contribution de la CGI que CERP RRM a pu étudier les conditions de la transition des motorisations du transport routier dans différentes agglomération (ex. Grenoble).

ACTIONS DE PARTENARIAT OU DE MÉCÉNAT

Dans le cadre de conventions établies avec plusieurs établissements d'enseignement secondaires ou professionnels, CERP RRM accueille chaque année plusieurs étudiants leur permettant de réaliser un stage obligatoire ou leur stage de fin d'étude. Tout ou partie de la taxe d'apprentissage est versée à des organismes d'enseignement et de formation locaux, en conformité avec les exigences réglementaires.

CERP RRM a confié les opérations de traitement de ses bacs plastiques à des établissements de service d'aide par le travail (ESAT). Au-delà de répondre favorablement aux obligations légales d'emploi de travailleurs handicapés, ce partenariat permet de contribuer à la lutte contre l'exclusion et la discrimination des personnes en situation de handicap. Par ailleurs, il permet, après un tri et un nettoyage, d'une part de redonner une seconde vie aux emballages poussiéreux et d'autre part de réduire les déchets par revalorisation de la matière plastique récupérée. Au travers des chantiers confiés, CERP RRM participe ainsi à l'effort d'insertion par l'économie de personnes en grande difficulté.

ACCIDENT DE LA ROUTE

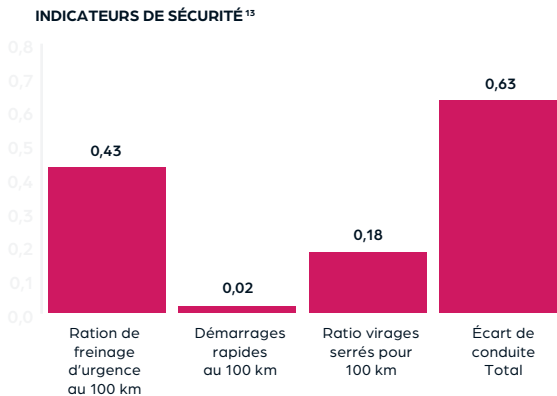
SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

Prévenir le risque routier est un véritable enjeu économique et social pour CERP RRM et les populations locales. Face à cet enjeu, depuis de nombreuses années, CERP RRM mène des actions de formation des équipes en coopération avec l'Automobile Club Prévention.

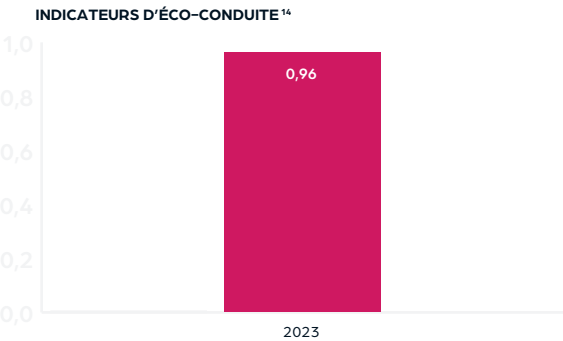
Les actions régulières de sensibilisation et d'animation des équipes concernées sont conduites dans le cadre d'un plan de prévention et de maîtrise du risque circulation. Ce plan résulte d'une véritable démarche « comprendre pour agir » fondée sur une analyse circonstancielle de l'accidentologie. Il aborde l'environnement, les véhicules, l'organisation et la formation des conducteurs.

ANIMATION DE L'ÉCOCONDUITE

L'animation de l'écoconduite a été rendue possible grâce aux équipements de télématique embarquée installés dans les VUL. Un Eco-Buzzer sensibilise les livreurs à adopter une conduite plus sûre et plus écoresponsable. Ce dispositif permet d'alerter en cas de freinages d'urgence, de virages serrés et de démarrages rapides. Les événements constatés alimentent des indicateurs de sécurité, complétés d'un indicateur de dépassement d'allure autorisée qui permettent de sensibiliser les livreurs à l'écoconduite.



13. Exprimés pour 100 km parcourus en 2023



14. Indicateur déterminé par un algorithme multicritères intégrant notamment le nombre d'événements (dépassement d'allure, freinage d'urgence, démarrage rapide et virage serré) et la distance parcourue à chaque trajet de livraison ; indicateur global rapporté à 100 km parcouru en 2023. Aucun événement pour 100 km = 100%



EMPLOI

Effectif total et répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Effectif total France	1 685	1 675	1 721	
Nombre de cadres dans l'effectif total	168	173	180	
Nombre de non cadres dans l'effectif total	1517	1 502	1 541	
Nombre d'hommes dans l'effectif total	769	773	795	
Nombre d'hommes cadres dans l'effectif total cadres	96	94	92	
Nombre de femmes dans l'effectif total	916	902	926	
Nombre de femmes cadres dans l'effectif total cadres	72	79	88	
Pyramide des âges (en nombre) :				
– moins de 25 ans	311	313	336	
– 25 à 40 ans	540	519	528	
– 40 à 55 ans	543	537	533	
– 55 ans et plus	292	306	324	

Embauches et licenciements

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Entrées (dont CDD)	1 000	1 002	996	
Sorties	1 248	1 257	1 171	
– dont nombre de démissions	49	64	63	
– dont nombre de licenciements	27	40	29	

Rémunérations et leur évolution

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Salaire annuel brut moyen	32 447,62	32 400,87	36 332,01	
Montant global de l'intéressement financier facultatif	1 913 495,00	1 442 304,00	1 236 683,00	
Montant global de la participation aux fruits de l'expansion	457 202	0	0	

ORGANISATION DU TRAVAIL

Organisation du temps de travail

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Cadres	Forfait jours (168 personnes)	Forfait jours (173 personnes)	Forfait jours (180 personnes)	
Travail sur l'horaire collectif pour les non cadres	35h (1 517 personnes)	35h (1 502 personnes)	35h (1 541 personnes)	

Absentéisme

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Nombre de journées d'absence pour maladie et longue maladie	30 858	31 312	24 312	

Protection sociale

Montant des prestations de protection sociale pour l'entreprise (vieillesse et prévoyance)

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Part obligatoire	4 610 583	5 290 876	5 533 977	
Supplément CERP RRM	816 381	853 410	906 168	

DIALOGUE SOCIAL

Organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Nombre de réunions avec les représentants du personnel	218	208	210	
Part des salariés disposant d'une instance représentative du personnel	Tous	Tous	Tous	

Bilan des accords collectifs (Date de signature et objet des accords signés dans l'entreprise)

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Accord de salaires	25/02/2021	10/02/2022 06/09/2022	02/02/2023 28/09/2023	
Accord collectif relatif aux établissements distincts et CSSCT		13/12/2022		
Accord d'intéressement		01/06/2022	16/05/2023	
Accord de prime de partage de la valeur (PPV)			17/03/2023	
Accord relatif au plan d'épargne d'entreprise				
Accord de performance collective				
Accord Aménagement et Réduction du Temps de Travail Cadres				
Accord Aménagement et Réduction du Temps de Travail Non Cadres				
Accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	14/12/2021			
Accord sur la qualité de vie et des conditions de travail	14/12/2021			

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

ACCIDENTS DU TRAVAIL, NOTAMMENT LEUR FRÉQUENCE ET LEUR GRAVITÉ,
AINSI QUE MALADIES PROFESSIONNELLES

	Accidents du travail avec arrêt	Nombre de maladies professionnelles
 Événements mortels liés au travail depuis 2021	2021 120 2022 122 2023 87	2021 7 2022 3 2023 9

BILAN DES ACCORDS SIGNÉS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES OU LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Pas d'accord spécifique sur le thème de la santé sécurité au travail

FORMATION À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Effectif formé à la sécurité dans l'entreprise pendant l'année	Montant total des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise
2021 73 2022 32 2023 129	2021 51 980,98 € 2022 33 674,88 € 2023 37 397,74 €

DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN : FORMATION

Politiques mises en œuvre en matière de formation

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Montants consacrés à la formation continue (Obligation légale 1%)	471 901 €	492 302	517 778 €	
Dont formation en alternance (0,40 %)	188 760 €	196 921 €	207 111 €	
Dont congés individuels de formation, CPF, FPSP (0,60%)	283 140 €	295 380 €	310 668 €	
1% CIF – CDD	52 164 €	66 250 €	66 900 €	
Pourcentage et montant de la masse salariale réellement consacrée à des actions de formation	0,75% soit 356 522 €	0,93% soit 460 177 €	0,70% soit 364 455 €	
Nombre de salariés ayant suivi une formation au cours de l'année	370	531	197	
Nombre total d'heures de formation	4 011	5 530	3 928	

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Mesure principale : Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 10 décembre 2014

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Nombre de femmes parmi les recrutements	500	571	516	
Nombre de femmes parmi les recrutements de cadres	16	21	24	
Nombre de femmes promues parmi la population des cadres	1	2	1	
Nombre de femmes parmi les cadres dirigeants	5	5	5	
Pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité	100%	100%	100%	

Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Nombre de travailleurs en situation de handicap	80	86	74	
Nombre d'Entreprise de Service d'Aide par le Travail (ESAT) & Entreprise Adaptée (EA) partenaires	15	16	13	
Montant H.T des fournitures et prestations de services pour calcul d'équivalence	118 092,66 €	142 427,54 €	139 020,00 €	Plusieurs dossiers d'aide au maintien sur le poste de travailleurs handicapés. Certains travaux sont effectués par des structures dédiées (ADAPEI,...)
Nombre d'unités bénéficiaires acquises par le recours aux ESAT & EA	35 427,80 €	42 728,26 €	41 706,00 €	

Politique de lutte contre les discriminations

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Nombre de recrutements de jeunes de moins de 25 ans	550	540	536	
Nombre de contrats jeunes (alternance, apprentissage...)	7	9	8	
Nombre de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus	106	118	135	
Nombre de recrutement de salariés de nationalité non-française	41	44	52	

EMPLOI

Effectif total et répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Effectif total France	49	38	23	
Nombre de cadres dans l'effectif total	29	27	13	
Nombre de non cadres dans l'effectif total	20	11	10	
Nombre d'hommes dans l'effectif total	37	25	16	
Nombre d'hommes cadres dans l'effectif total cadres	21	14	12	
Nombre de femmes dans l'effectif total	12	13	7	
Nombre de femmes cadres dans l'effectif total cadres	6	6	1	
Pyramide des âges (en nombre) :				
– moins de 25 ans	5	3	3	
– 25 à 40 ans	19	14	7	
– 40 à 55 ans	21	18	10	
– 55 ans et plus	4	3	3	

Embauches et licenciements

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Entrées (dont CDD)	8	4	9	
Sorties	5	10	24	
– dont nombre de démissions	3	1	10	
– dont nombre de licenciements	2	0	2	(6 RC, 2 fins apprentissage, 4 fin de période d'essai)

Rémunérations et leur évolution

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Salaire annuel brut moyen	37 602,40	37 979,69	41 877,00	Ce chiffre tient compte des éléments bruts des soldes de tout compte
Montant global de l'intéressement financier facultatif	0	0	0	
Montant global de la participation aux fruits de l'expansion	0	0	0	

ORGANISATION DU TRAVAIL

Organisation du temps de travail

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Cadres	35 heures et 38,5 heures	6	3	Cadres 38,5 avec RTT = 6
Travail sur l'horaire collectif pour les non cadres	35 heures	19	14	Dont 4 cadres

Absentéisme

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Nombre de journées d'absence pour maladie et longue maladie	547	563	433	

Protection sociale

Montant des prestations de protection sociale pour l'entreprise (vieillesse et prévoyance)

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Part obligatoire	-	-	91 975	
Supplément	-	-	9 996	

DIALOGUE SOCIAL

Organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Nombre de réunions avec les représentants du personnel	9	11	13	
Part des salariés disposant d'une instance représentative du personnel	Tous	Tous	Tous	

Bilan des accords collectifs

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Date de signature et objet des accords signés dans l'entreprise	Néant	Néant	Néant	

SANTÉ ET SÉCURITÉ

AU TRAVAIL

ACCIDENTS DU TRAVAIL, NOTAMMENT LEUR FRÉQUENCE ET LEUR GRAVITÉ,
AINSI QUE MALADIES PROFESSIONNELLES

 Événements mortels liés au travail depuis 2021	Accidents du travail avec arrêt	Nombre de maladies professionnelles
	2021 0	2021 0
	2022 0	2022 0
	2023 0	2023 0

BILAN DES ACCORDS SIGNÉS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES OU LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Pas d'accord spécifique sur le thème de la santé sécurité au travail

FORMATION À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Effectif formé à la sécurité dans l'entreprise pendant l'année	2021 —
	2022 —
	2023 0

DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN : FORMATION

Politiques mises en œuvre en matière de formation

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Montants consacrés à la formation continue (Obligation légale 1%)	15 831 €	23 430,34 €	26 483,70 €	
Dont formation en alternance (0,40 %)	6 332 €	16 733,12 €	23 338,70 €	
Dont congés individuels de formation, CPF, FPSPP (0,60%)	9 489 €	6 697,22 €	3 145,00 €	
1% CIF – CDD	808 €	–	–	
Pourcentage et montant de la masse salariale réellement consacrée à des actions de formation	1,15% soit 18 314 €	38 894 €	2%	
Nombre de salariés ayant suivi une formation au cours de l'année	18	27	2	
Nombre total d'heures de formation	613	875	70	

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Mesure principale : Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 10 décembre 2014

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Nombre de femmes parmi les recrutements	3	3	2	
Nombre de femmes parmi les recrutements de cadres	2	2	1	
Nombre de femmes promues parmi la population des cadres	1	0	0	
Nombre de femmes parmi les cadres dirigeants	0	0	0	
Pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité	-	-	-	

Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Nombre de travailleurs en situation de handicap	0	0	0	
Nombre d'Entreprise de Service d'Aide par le Travail (ESAT) & Entreprise Adaptée (EA) partenaires	4	5	6	
Montant H.T des fournitures et prestations de services pour calcul d'équivalence	7 181,15 €	1 040,00 €	2 060,60 €	
Nombre d'unités bénéficiaires acquises par le recours aux ESAT & EA	1 444,74 €	312,00 €	647,34 €	

Politique de lutte contre les discriminations

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Nombre de recrutements de jeunes de moins de 25 ans	4	2	2	
Nombre de contrats jeunes (alternance, apprentissage...)	4	6	4	
Nombre de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus	1	0	1	
Nombre de recrutement de salariés de nationalité non-française	-	-	1	

EMPLOI

Effectif total et répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Effectif total France	248	247	254	
Nombre de cadres dans l'effectif total	47	55	58	
Nombre de non cadres dans l'effectif total	201	192	196	
Nombre d'hommes dans l'effectif total	196	189	193	
Nombre d'hommes cadres dans l'effectif total cadres	25	27	29	
Nombre de femmes dans l'effectif total	52	58	61	
Nombre de femmes cadres dans l'effectif total cadres	22	28	29	
Pyramide des âges (en nombre) :				
– moins de 25 ans	26	29	30	
– 25 à 40 ans	111	108	116	
– 40 à 55 ans	89	84	83	
– 55 ans et plus	22	26	25	

Embauches et licenciements

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Entrées (dont CDD)	71	89	87	
Sorties	67	87	80	
– dont nombre de démissions	6	8	13	
– dont nombre de licenciements	2	10	10	

Rémunérations et leur évolution

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Salaire annuel brut moyen	24 098,00	25 119,00	26 451,00	Masse salariale globale / nombre de salariés total sur l'année
	30 705,00	33 255,00	34 470,00	Masse salariale globale / nombre de salariés au 31/12
Montant global de l'intéressement financier facultatif	327 870,00	128 497,00	NC	
Montant global de la participation aux fruits de l'expansion	612 352,00	360 818,00	NC	

ORGANISATION DU TRAVAIL

Organisation du temps de travail

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Cadres	Forfait jour (47 personnes)	Forfait jour (55 personnes)	58	
Travail sur l'horaire collectif pour les non cadres	35h (201 personnes)	35h (192 personnes)	196	

Absentéisme

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Nombre de journées d'absence pour maladie et longue maladie	4 579	5 054	3 995	
	(AT:302)	(AT:827)	881	

Protection sociale (Montant global (salarial+patronal))

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Montant des prestations de protection sociale pour l'entreprise (vieillesse et prévoyance)	-	-	408 826	Prévoyance 346533 / Mutuelle 203238
Part obligatoire	-	-	1 410 222	Assurance vieillesse
Supplément	-	-	937 873	AGIRC 263561 / ARRCO 674 313

DIALOGUE SOCIAL

Organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Nombre de réunions avec les représentants du personnel	11	7	9	
Part des salariés disposant d'une instance représentative du personnel	Tous	Tous	Tous	Nouvelle élection fin 2023

Bilan des accords collectifs (Date de signature et objet des accords signés dans l'entreprise)

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
NAO	24/02/2021	21/02/2022	23/03/2023	
Décision unilatérale revalorisation salariale		25/11/2022	16/10/2023	
Avenant accord PEE				
Avenant à l'accord de participation				
Accord de prime partage des profits				
Accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes				
Accord droit à la déconnexion				
Accord d'intéressement	25/06/2021			
Avenant accord intéressement			26/03/2023	
Accord contrat de génération				
Accord relatif aux gratifications versés à l'occasion de la remise de la médaille du travail				
Accord relatif aux périmètres des établissements PHARMAT				
Charte informatique			23/03/2023	
Charte Télétravail			23/03/2023	
Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	18/11/2021			
Accord concernant le congé maternité			16/10/2023	
Avenant ARTT	07/06/2021			
Elections Professionnelles			20/12/2023	Fin 2 nd tour

SANTÉ ET SÉCURITÉ

AU TRAVAIL

ACCIDENTS DU TRAVAIL, NOTAMMENT LEUR FRÉQUENCE ET LEUR GRAVITÉ,
AINSI QUE MALADIES PROFESSIONNELLES

 Événements mortels liés au travail depuis 2021	Accidents du travail avec arrêt	Nombre de maladies professionnelles
	2021 26	2021 0
	2022 43	2022 0
	2023 22	2023 0

BILAN DES ACCORDS SIGNÉS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES OU LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Pas d'accord spécifique sur le thème de la santé sécurité au travail

FORMATION À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Effectif formé à la sécurité dans l'entreprise pendant l'année	Montant total des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise
2021 0	2021 0
2022 6	2022 0
2023 1	2023 600,00 €
Déploiement des formations en 2024	

DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN : FORMATION

Politiques mises en œuvre en matière de formation

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Montants consacrés à la formation continue (Obligation légale 1%)	76 142 €	82 420 €	87 553 €	
Dont formation en alternance (0,40 %)	30 460 €	32 968 €	35 021 €	
Dont congés individuels de formation, CPF, FPSPP (0,60%)	45 682 €	49 452 €	52 532 €	
1% CIF – CDD				
Pourcentage et montant de la masse salariale réellement consacrée à des actions de formation	1%	1%	1%	
Nombre de salariés ayant suivi une formation au cours de l'année	497	149	202	Un salarié peut avoir suivi plusieurs formations dans l'année
Nombre total d'heures de formation	3 809	4 529	3 410	

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Mesure principale : Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 10 décembre 2014

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Nombre de femmes parmi les recrutements	13	20	16	
Nombre de femmes parmi les recrutements de cadres	4	6	4	
Nombre de femmes promues parmi la population des cadres	4	2	3	
Nombre de femmes parmi les cadres dirigeants	5	11	15	
Pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité			100% 2 salariées	

Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Nombre de travailleurs en situation de handicap	2	3	5	
Nombre d'Entreprise de Service d'Aide par le Travail (ESAT) & Entreprise Adaptée (EA) partenaires	7	2	2	
Montant H.T des fournitures et prestations de services pour calcul d'équivalence	5 145,16 €	15 918,09 €	11 939,00 €	
Nombre d'unités bénéficiaires acquises par le recours aux ESAT & EA	-	4 775,42		

Politique de lutte contre les discriminations

Indicateur	2021	2022	2023	Commentaires
Nombre de recrutements de jeunes de moins de 25 ans	24	31	29	
Nombre de contrats jeunes (alternance, apprentissage...)	2	3	8	
Nombre de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus	7	8	5	
Nombre de recrutement de salariés de nationalité non-française				

RAPPORT DE VÉRIFICATION

DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE



BUREAU VERITAS EXPLOITATION

4 Place des Saisons

92400 Courbevoie

Société par Actions Simplifiées

RCS Nanterre – 790 184 675

Rapport de vérification de la déclaration de performance extra-financière

La déclaration de performance extra-financière revue concerne l'exercice clos le 31 décembre 2023.

DEMANDE, RESPONSABILITÉS ET INDÉPENDANCE

Suite à la demande qui nous a été faite par CERP Rhin Rhône Méditerranée (CERP RRM) et en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du Code de commerce français, nous avons effectué la vérification de la déclaration de performance extra-financière (DPEF) relative à l'exercice clos le 31/12/2023 publiée dans le rapport de gestion de CERP RRM, en tant qu'organisme tiers indépendant et accrédité par le Cofrac sous le N° 3-1341 (liste des implantations et portée disponibles sur www.cofrac.fr).

Il appartient à CERP RRM d'établir et publier la DPEF en référence aux articles L.225-102-1, R.225-105 et R.225-105-1 du code de commerce français. La DPEF a été préparée sous la coordination du Directeur des affaires pharmaceutiques – Pharmacien responsable de CERP RRM conformément aux outils de collecte et de consolidation des données sociales et environnementales, ci-après nommés « les procédures de reporting » consultables au siège de CERP RRM. La DPEF sera disponible sur le site internet de la société.

Il nous appartient de conduire les travaux de vérification de la DPEF qui nous permettent de formuler un avis motivé quant à :

- La conformité de la DPEF aux dispositions prévues à l'article R.225-105 du code de commerce.
- La sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R.225-105.

Nous avons conduit les travaux de vérification de la DPEF de manière impartiale et indépendante, en conformité avec les pratiques professionnelles de la tierce partie indépendante et en application du Code Ethique appliqué par l'ensemble des intervenants Bureau Veritas.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Pour délivrer l'avis motivé sur la conformité de la DPEF et l'avis motivé sur la sincérité des informations fournies, nous avons effectué nos travaux de vérification conformément aux articles A.225-1 à A.225-4 du Code de commerce et à notre méthodologie interne, pour la vérification de la DPEF, notamment :

- Nous avons pris connaissance du périmètre consolidé devant être considéré pour l'établissement de la DPEF, tel que précisé dans l'article L.233-16 du Code de commerce. Et nous sommes assurés que la DPEF couvre l'ensemble des sociétés incluses dans le périmètre consolidé précisé dans la DPEF.
- Nous avons collecté des éléments de compréhension relatifs aux activités de la société, au contexte dans lequel la société évolue, et aux conséquences sociales et environnementales de ses activités :
- Nous avons pris connaissance du contenu de la DPEF et vérifié qu'elle intègre les éléments de l'article R.225-105 du Code de commerce :
 - La présentation du modèle d'affaires de la société.
 - La description des principaux risques liés à l'activité de la société, pour chaque catégorie d'information mentionnée au III de l'article L.225-102-1, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques appliquées par la société, le cas échéant, les procédures de diligence raisonnable mises en œuvre pour prévenir, identifier et atténuer la survenance des risques identifiés.
 - Les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.
- Nous avons examiné le dispositif de l'entreprise pour passer en revue les conséquences de ses activités telles que listées au III de l'article L.225-102-1, identifier et hiérarchiser les risques afférents.
- Nous avons identifié les informations manquantes ainsi que les informations omises sans que soient fournies d'explications.
- Nous avons vérifié que les informations omises relatives aux risques principaux identifiés font l'objet, dans la DPEF, d'une explication claire et motivée des raisons justifiant cette omission.

- Nous nous sommes assurés de la mise en place par la société de processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la cohérence des informations mentionnées dans la DPEF. Nous avons examiné les « procédures de reporting » au regard de leur pertinence, fiabilité, caractère compréhensible, exhaustivité et neutralité, et le cas échéant, en tenant compte des bonnes pratiques professionnelles issues d'un référentiel sectoriel.
- Nous avons identifié les personnes qui au sein de la société, sont en charge de tout ou partie du processus de reporting et nous avons mené des entretiens auprès de certaines de ces personnes.
- Nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par la société.
- Nous avons apprécié par échantillonnage la mise en œuvre des « procédures de reporting », notamment les processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle des informations.
- Pour les données quantitatives¹ que nous avons considérées comme étant les plus importantes, nous avons :
 - Réalisé une revue analytique des données et vérifié, sur la base de sondages, les calculs et la compilation de ces informations au niveau du siège et des entités vérifiées.
 - Sélectionné un échantillon d'entités² contributrices dans le périmètre de consolidation, en fonction de leur activité, de leur contribution aux données consolidées de la société, de leur implantation et des résultats des travaux effectués lors des précédents exercices.
 - Réalisé des tests de détails sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des « procédures de reporting », à rapprocher les données des pièces justificatives, à vérifier les calculs et la cohérence des résultats.
 - L'échantillon sélectionné représente un taux de couverture de plus de 60% des effectifs et entre 25% et 100% des valeurs reportées pour les informations environnementales testées.
- Pour les informations qualitatives que nous avons estimées les plus importantes, nous avons consulté des sources documentaires et, conduit des entretiens avec les personnes en charge de leur rédaction.
- Nous avons examiné la cohérence des informations mentionnées dans la DPEF.
- Nos travaux ont été conduits, sous forme d'audit sur site et hors site, entre le 13 mars et la date de signature de notre rapport sur une durée de plus d'une semaine par une équipe de deux vérificateurs. Nous avons conduit 5 entretiens avec des personnes en charge du reporting lors de cette mission.

AVIS MOTIVÉ

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause la conformité de la déclaration aux dispositions de l'article R.225-105 et la sincérité des informations fournies.

À Puteaux, le 25 avril 2024

Pour Bureau Veritas

Laurent Mallet
Directeur d'Agence



¹ Informations sociales : effectif total, effectif réparti par sexe, effectif réparti par CSP, effectif réparti par âge, effectif réparti par zone géographique, nombre d'entrées, nombre de sorties réparti en fin de CDD, démissions, licenciements, salaire annuel brut moyen et montant global de l'intéressement, nombre de cadres au forfait jour et de non cadre aux 35h, nombre de jours d'absence pour maladie et longue maladie, nombre de réunions avec les représentants du personnel, part des salariés disposant d'une instance représentative du personnel, accords signés dans l'année, nombre d'accident du travail avec arrêt, nombre de maladies professionnelles, part de la masse salariale consacrée à la formation ; nombre de salariés ayant suivi une formation au cours de l'année, nombre total d'heures de formation, nombre de femmes parmi les recrutements, nombre de femmes parmi les recrutements de cadres, nombre de femmes promues parmi la population des cadres, nombre de femmes parmi les cadres dirigeants, nombre de salariés en situation de handicap, déduction des cotisations liées aux factures des ESAT et EA, nombre de contrats jeunes, nombre de recrutement de personnes de moins de 25 ans ou de plus de 50 ans et les informations qualitatives décrites au niveau des politiques appliquées et mises en œuvre, par exemple la réalisation d'un baromètre d'écoute du personnel, les postes relais... les actions de communication interne.

Informations environnementales : véhicules de fonction et impact environnemental associé – Réduction de la consommation d'électricité et de gaz – tonnes de CO2 évité entre 2021 et 2023 suite aux économies d'électricité. Bacs de déchets réutilisés.

Informations sociétales : relations entretenues avec les parties prenantes – relations professionnelles.

² Les tests de détails pour les données environnementales ont porté sur l'intégralité des sites CERP RRM, excepté Strasbourg, pour le gaz et l'électricité, pour les données sociales les tests de détail ont concerné CERP et PHARMAT.

