



# Madrigall

## Déclaration de performance extra financière exercice 2020

RESPONSABILITE SOCIETALE

RESPONSABILITE SOCIALE

RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE

RAPPORT DE VERIFICATION DPEF

### PÉRIMÈTRE

Les données comprennent l'ensemble des entités du Groupe pour ce qui concerne les effectifs et la masse salariale. Les indicateurs concernant la pyramide des âges, les accidents du travail, la parité homme – femme, la formation et le nombre de salarié en situation de handicap ont été analysés sur un périmètre restreint qui représente au total 80 % des effectifs. Ce périmètre exclut les librairies, les entités étrangères (Gallimard Limitée, Socadis, Flammarion Canada, Cinq frontières) et la Sofédis.

Concernant l'indicateur de la formation, les heures sont comptabilisées en totalité sur l'exercice où débute la formation car le budget est imputé sur le plan de formation de l'année.

Les données à caractère environnemental ont également été collectées sur l'ensemble des entités du groupe à l'exception des librairies, des entités étrangères et de la Sofédis ce qui couvre 80 % des effectifs. Les données concernant les consommations énergétiques incluent les librairies parisiennes et la Sofédis.

## LE MODÈLE D’AFFAIRES

Créée en 1911, la maison Gallimard s’est transformée au cours du temps en un groupe éditorial, Madrigall, organisé autour de trois grands métiers : édition, diffusion-distribution et librairie.

Notre maison conjugue classicisme et modernité, comme l’ont souhaité ses fondateurs, Gaston Gallimard et André Gide. La diversité éditoriale dans tous les genres et la liberté de création et de publication gouvernent aujourd’hui comme hier nos choix.

Éditeur de 41 Prix Nobel et 40 Prix Goncourt, notre maison porte une attention constante à l’animation de son catalogue composé aujourd’hui de 40 000 titres sous la marque Gallimard et de plus de 60 000 titres pour l’ensemble de ses marques.

Tout en restant fidèle à sa politique d’auteurs, de littérature de création, Madrigall soutient l’innovation numérique à travers sa plateforme Eden. Notre maison s’est aussi ouverte durant ces deux dernières décennies à deux secteurs en pleine croissance sur le marché du livre : la Jeunesse et la Bande Dessinée, comme l’illustre le rachat en 2012 de Casterman et Flammarion, éditeurs historiques de Tintin et du Père Castor.

Responsable en amont auprès des auteurs, et en aval auprès de ceux qui les lisent, notre groupe est engagé aussi bien dans la défense du rôle des libraires en France et de leur labellisation, que dans celle du droit d’auteur, pilier invisible de la vie « intellectuelle ».

Une maison comme la nôtre se vit dans le temps long, ce qui la rend par nature consciente des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux.

Antoine Gallimard.

**Des racines artisanales au sein d'une maison familiale portée par des valeurs**

<b>Indépendance</b>	<b>Classicisme et modernité</b>	<b>Innovation</b>
<b>Liberté de création</b>		<b>Transmission</b>

**Des patrimoines forts au service du rayonnement culturel**

<b>Nos métiers</b>	<b>Nos marques</b>	<b>Des équipes engagées</b>
Éditeur		2 164 collaborateurs
Diffuseur		Un effectif stable
Distributeur		
Libraire		

**Pour un développement maîtrisé et responsable**

<p style="text-align: center;"><b>Social</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Choix d'une politique de l'emploi favorisant l'emploi en CDI, l'égalité homme femme et organisant la transmission entre générations.</li> <li>- Un développement des ressources humaines favorisant la mobilité interne et une politique de formation volontariste.</li> <li>- Organiser le travail et prévenir les risques grâce à des programmes de prévention santé et sécurité pour garantir le bien-être des équipes grâce à la formation</li> <li>- Attachement à un dialogue social constructif et orienté vers l'avenir.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Sociétal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promouvoir la lecture auprès des jeunes, dans l'accompagnement des débats publics, dans une démarche solidaire et en vue d'une plus grande disponibilité sur le territoire.</li> <li>- Développer la créativité et la diversité culturelle grâce à la préservation de la liberté de choix et à la pluralité des catalogues, grâce à la mise en lumière de la littérature et à la promotion de l'interopérabilité numérique.</li> <li>- Préserver le patrimoine culturel en vue de son rayonnement.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Environnemental</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des achats de fabrication responsables : achats papiers 100% certifiés, un service fabrication responsable qui sélectionne des fournisseurs certifiés.</li> <li>- Une gestion des retours et des autres déchets, respectueuse de l'environnement.</li> <li>- un suivi des consommations énergétiques.</li> </ul>
---	---	---

**3ème groupe français d'édition avec un CA de 431,9 M€**

## DÉFINITION DES RISQUES

Les risques et enjeux à caractère social, sociétal et environnemental ont été identifiés au sein des différentes maisons avec les métiers support qui travaillent auprès des éditeurs la Diffusion, la Distribution, la Fabrication, la Finance, les Ressources Humaines et l'Informatique.

La démarche RSE s'articule autour de 3 axes majeurs validés par les instances dirigeantes du Groupe :

- une contribution sociétale forte afin de promouvoir la lecture, développer la créativité et la diversité culturelle et préserver le patrimoine culturel en vue de son rayonnement ;
- une responsabilité sociale afin d'accompagner les collaborateurs au sein des organisations : avec une politique de l'emploi qui favorise l'emploi en CDI, l'égalité Femmes-Homme et la transmission entre génération ; avec une politique RH qui accompagne un plan de formation volontariste et soutient la mobilité interne ; avec des programmes de prévention santé et sécurité ayant pour objectif le bien être des collaborateurs ; avec un dialogue social constructif et orienté vers l'avenir.;
- une démarche visant à réduire l'empreinte environnementale, notamment grâce à des achats papier 100% certifiés, une fabrication responsable, une gestion des invendus et des déchets tournée vers le recyclage et un suivi des consommations énergétiques.

Des plans d'actions sont déterminés par les différents métiers du Groupe en lien avec les parties prenantes externes et internes notamment les auteurs, le milieu associatif, les réseaux sociaux, les bibliothèques, les papetiers, les imprimeurs, les représentants professionnels, les collaborateurs du Groupe. De façon autonome, coordonnée et concertée, chacun des métiers met en œuvre ses plans. La crise sanitaire n'a pas impacté les risques identifiés, mais elle a été prise en compte tout au long de l'année, notamment dans le cadre du dialogue social et dans nos actions sociétales. »

## RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

### Promouvoir la lecture

Le livre reste une valeur refuge en France. Le nombre de lecteurs continue de progresser ; les femmes lisent en moyenne dix livres par an, les hommes huit. Cependant, dans un contexte général d'évolution des comportements (mobilité, numérique), des tendances baissières incitent à la vigilance, en particulier sur la tranche d'âge des 15-24 ans. Ces signaux imposent une constante mobilisation des acteurs de la culture que sont les éditeurs, garants de la promotion et de la diffusion de la création littéraire et des valeurs qui lui sont attachées : développement de l'imaginaire et du sens critique, capacité à (se) désigner et à s'émanciper, partage social d'un système symbolique et intellectuel commun. Aussi, le groupe Madrigall porte une attention particulière à l'évolution des pratiques de lecture contemporaines et à leur promotion. Ces actions viennent en complément de l'élaboration de programmes littéraires attractifs et de la mise en œuvre des savoir-faire éditoriaux et commerciaux, qui demeurent les principaux leviers de progression de la lecture.

La période de pandémie a confirmé l'attractivité du livre sur toutes les tranches d'âge avec, malgré des restrictions fortes à l'accès aux librairies lors des périodes de confinement, un bel essor des livres pour la jeunesse et du parascolaire, de la bande dessinée et de la littérature – secteurs sur lesquels le groupe Madrigall est très actif. Un tiers des Français s'est mis à lire davantage et ce sont les moins de 25 ans qui se sont mis à lire le plus pendant ces deux périodes (42 %) (Sondage Odoxa pour le Syndicat national de l'édition, 7 janvier 2021).

## Auprès des jeunes

Président fondateur de l'association des Petits Champions de la lecture, association créée en 2012 par le Syndicat national de l'édition pour promouvoir le livre et la lecture via l'organisation d'un grand jeu national de lecture à voix haute pour les élèves de CM2, sur tout le territoire (60 100 enfants participent à la 9<sup>e</sup> édition 2020/2021, avec des finales départementale, régionale et nationale) placé sous le haut patronage du ministre de l'Éducation nationale, Antoine Gallimard engage son groupe dans la promotion de la lecture auprès des jeunes – des écoliers aux lycéens.

Le prix Folio des Lycéens, créé par Madrigall en 2016, est parrainé en 2020 par l'auteure Natacha Appanah ; il réunit plus de 600 classes invitées à désigner leur roman préféré choisi parmi les six titres de la collection de livres au format de poche, pour une remise le 18 mai 2021. Les lycéens sont également conviés à un concours d'écriture, en adressant une lettre à l'auteur de leur roman préféré, les lauréats étant récompensés par la remise de chèques Lire et les classes recevant en dotation la « bibliothèque idéale Folio », composée de cent ouvrages parmi les 7 000 titres de la collection. Cet événement est ponctué de débats ou rencontres sur les réseaux sociaux, accompagnés de vidéos de booktubers partenaires.

Par ailleurs, à destination de tous et plus particulièrement des jeunes générations, le groupe Madrigall, au travers de toutes ses grandes marques (Gallimard, Flammarion, Folio, J'ai Lu, Casterman...), s'efforce de promouvoir la lecture partout où de nouvelles sociabilités émanent ou s'élaborent. Il est très actif sur les réseaux sociaux (550 000 abonnés sur Facebook, 270 000 sur Instagram et 200 000 sur Twitter ; et plusieurs millions de personnes touchées sur ces réseaux chaque année, en plus des abonnés), en lien avec les 800 000 visiteurs uniques mensuels de ces sites.

La période du premier confinement a été l'occasion pour Gallimard Jeunesse d'offrir des courts récits inédits en version numérique pour les jeunes lecteurs, sous la marque nouvelle de « Biblimobile » : 14 nouvelles d'auteurs français (Jean-Philippe Arrou-Vignod, Susie Morgenstern, Erik L'Homme, François Place, Claire Castillon...) ont ainsi été envoyées aux 3000 jeunes gens de 8 à 12 ans inscrits sur le site [labiblimobile.gallimard-jeunesse.fr](http://labiblimobile.gallimard-jeunesse.fr), mais aussi diffusées au format numérique par les libraires sur leurs portails de vente ainsi que par tous les autres prescripteurs (bibliothèques, professeurs...) qui le souhaitaient. De son côté, Casterman Jeunesse a proposé le 3 avril 2020 à ses jeunes lecteurs un « Calendrier Défis de la lecture » (*let's read !*) à télécharger, permettant aux jeunes gens d'organiser leur temps de lecture en période de confinement.

Dans la même optique, le groupe Madrigall a décidé de réviser, durant la période de confinement, sa politique de licences de prêt numérique à destination des bibliothèques de prêt (Bibliothèques municipales, Bibliothèques départementales de prêt), en augmentant le nombre de prêts simultanés autorisés par livre et livre audio. Cette initiative, saluée par les professionnels, a favorisé notablement l'accès à la lecture dans le contexte de fermeture des librairies, notamment pour les plus jeunes.

Durant la même période, Flammarion a pour sa part proposé cent titres de son catalogue de livres et livres-audios numériques à 50 % de leur prix habituel, afin de répondre au nouvel appétit de lecture qui se faisait jour.

## Dans l'accompagnement des débats publics

Au-delà de ces actions, un éditeur comme Gallimard Jeunesse est soucieux d'associer la voix de ses auteurs aux grands questionnements qui traversent la société. Ainsi, la publication très remarquée de l'ouvrage de Tahar Ben Jelloun, *La Philo expliquée aux enfants* (27 août 2020), exprime la volonté de l'éditeur de donner aux jeunes collégiens des clés pour les aider à mieux comprendre leur rapport à eux-mêmes, à l'Autre et à notre planète. Dans le même esprit, Casterman Jeunesse publie de

nombreux romans, documentaires et BD qui abordent les grandes thématiques du monde contemporain (droit des femmes, écologie, respect animal, consommation, gestion des déchets), dont a témoigné une conférence virtuelle du Salon du livre et de la presse jeunesse de Montreuil (4 décembre 2020), intitulée les « livres engagés », autour de l'ouvrage *Je suis qui ? Je suis quoi ?* de Jean-Michel Billioud.

Gallimard s'efforce par ailleurs de replacer le goût de l'argumentation intellectuelle et du débat dans la société en innovant sur les nouvelles formes éditoriales qui peuvent y concourir. Là encore, la période du confinement a offert l'occasion d'innover. Dans le prolongement de la collection « Tracts », qui réunit depuis 2019 de courts essais d'intervention, Gallimard a lancé une série numérique de « Tracts de crise » en mars 2020, qui a connu un grand retentissement dans la sphère intellectuelle et médiatique et dans le débat national. 70 textes inédits sur la situation pandémique (Régis Debray, Pascal Ory, Erri de Luca, Annie Ernaux, Cynthia Fleury, Alain Badiou, Gaspard Koenig, Etienne Klein, Danièle Sallenave, Sylvain Tesson, Alessandro Baricco, Arundhati Roy...) ont ainsi été offerts aux lecteurs inscrits et diffusés via les librairies, les bibliothèques et les autres prescripteurs. Ils ont constitué un véritable trait d'union entre les acteurs de la chaîne du livre, en apportant un éclairage singulier (tantôt sociétal, économique et politique, tantôt anthropologique ou poétique) sur la crise. La diffusion cumulée estimée de ces textes, très largement partagés sur les réseaux, a pu atteindre 800 000 exemplaires ; 35 000 lecteurs se sont inscrits directement sur le site web Tracts, en y exprimant de très vifs remerciements aux auteurs et à l'éditeur. Cette initiative éditoriale innovante a été saluée dans la presse comme l'une des plus marquantes du confinement.

### Dans une démarche solidaire

Cette promotion de la lecture et du débat s'est également inscrite dans une démarche solidaire, puisque à l'issue du confinement, un recueil imprimé des « Tracts de crise » a été édité en librairie, dont les bénéfices seront versés à la Fondation Assistance publique / Hôpitaux de Paris pour la Recherche.

Les maisons Flammarion, Autrement, J'ai Lu, Pygmalion, Libro et Arthaud ont pour leur part, en avril 2020, proposé, sous l'appellation « Lire pour soigner », une sélection d'ouvrages numériques qui « racontent, expliquent ou célèbrent le corps médical », et dont la totalité des bénéfices reviendront à la Fondation Hôpitaux de Paris, hôpitaux de France.

L'ensemble des éditeurs du groupe a enfin tenu à soutenir sur leurs réseaux sociaux la campagne de soutien à la librairie, au printemps comme à l'automne 2020, lorsque le débat s'animait autour de la qualification de « commerce essentiel ». Flammarion et ses marques éditoriales ont organisé une communication solidaire sur le livre comme bien de première nécessité, en sollicitant des créations graphiques originales de ses illustrateurs, graphistes et artistes, diffusées largement sur les réseaux. Toutes les maisons de Madrigall ont également conseillé à leurs lecteurs de jouer le jeu du « click/call and collect » afin de soutenir efficacement la filière de la librairie, héritage d'un marché du livre profondément enraciné sur tout le territoire.

### Auprès des personnes en situation de handicap

Madrigall, par la composition même de son fonds et de ses programmes, est très sollicité par la mise en œuvre de l'exception légale en faveur des personnes en situation de handicap. Il met ainsi à disposition des associations accréditées chaque année, via le système Platon administré par la Bibliothèque nationale de France, plusieurs centaines de fichiers de composition en vue de faciliter leur adaptation (braille, grands caractères, fichiers numériques au format Daisy).

Par ailleurs, éditeur depuis 2005 de livres lus disponibles en CD et en téléchargement, Madrigall est aujourd'hui à la tête d'un catalogue de 300 titres réunis dans la collection « Écoutez lire » (littérature générale et romans jeunesse). Cette offre de lecture, confiée à d'excellents comédiens voire aux auteurs eux-mêmes, permet aux publics, notamment non-voyants d'avoir un accès plus aisé aux textes contemporains et classiques. Il offre également une autre manière d'accéder aux grands œuvres littéraires, en famille, en mobilité ou dans un cadre pédagogique.

Plus généralement, via son action au Syndicat national de l'édition (Commission numérique, groupe normes et standards), le groupe Madrigall s'implique dans les actions en faveur de l'accessibilité des livres numériques, dans le cadre des travaux préparatoires à la future transposition en droit national de la Directive européenne sur l'accessibilité. Il s'agit de définir le cadre d'une certification des livres numériques accessibles au niveau de la filière.

### **En vue d'une plus grande disponibilité sur le territoire**

Madrigall œuvre, en concertation avec les pouvoirs publics et les acteurs de la chaîne du livre, au développement de l'offre numérique disponible en prêt dans les bibliothèques publiques, en continuant à promouvoir et structurer le dispositif Prêt numérique en bibliothèque (PNB). Des offres spécifiques de licences ont ainsi été définies pour la très grande majorité de ses catalogues, permettant des prêts multiples et simultanés des œuvres pour les usagers inscrits. À ce jour, c'est 5 000 établissements qui relaient ces offres, pour plus de 3,5 millions de prêts effectués et environ 220 000 titres disponibles. Ce dispositif soutient également la vitalité d'une proposition francophone de lecture, étant déployée en Belgique, en Suisse, au Luxembourg et au Québec ; et dans le monde entier, via le réseau des alliances et instituts français.

### **Développer la créativité et la diversité culturelle**

La création littéraire et sa contribution à la vie artistique et intellectuelle est la raison d'être du groupe Madrigall, dont les trois piliers éditoriaux (Gallimard, Flammarion et Casterman) et la multiplicité des petites et moyennes maisons qui y sont liées ont été, chacun selon leur tempérament et leur histoire, des grands acteurs de la démocratisation de la culture. Cette défense passe par un engagement continu pour la liberté d'expression et de publication, le respect du droit des auteurs sur leurs œuvres et la promotion des disciplines de l'imaginaire et de l'argumentation – au premier rang desquels, l'écriture. Elle passe aussi par l'engagement en faveur d'un marché du livre structurellement ouvert et pluriel, respectueux de la liberté du lecteur et représentatif de la diversité de la création éditoriale française. En qualité de distributeur et de diffuseur de quelque 500 éditeurs, dont les trois quarts réalisent un chiffre d'affaires annuel inférieur à un million d'euros, Madrigall est de fait l'un des principaux garants de la diversité éditoriale française. Enfin, si le groupe promeut par ses catalogues, et son activité de cessions à des tiers, la création littéraire contemporaine française et francophone, il ouvre aussi ses programmes de façon très significative à la traduction d'œuvres étrangères de toutes origines, confiant dans le bénéfice sociétal des échanges interculturels.

### **Préserver la liberté de choix et la pluralité des catalogues**

Au travers de ses différents comités de lecture et des débats contradictoires qui les animent (multiplicité des avis de lecture pour un même manuscrit), de même que par la très grande diversité de ses collections et de leurs directeurs, le groupe Madrigall s'efforce d'étayer la pluralité de ses catalogues sur la diversité et les compétences multiples et renouvelées de ceux qui les composent.

## Mettre en lumière la créativité littéraire

Le groupe Madrigall anime depuis 2012, via les Éditions Gallimard, des ateliers d'écriture, baptisés les « Ateliers de la NRF » et animés par des romanciers et des essayistes. Cette activité, qui connaît un très grand succès, donne lieu à vocation et renouvelle les modalités de recrutement des auteurs. Ainsi, la romancière Leila Slimani, prix Goncourt 2016 pour *Chanson douce*, est passée par ces ateliers.

Administrateur de la Sofia, société de gestion collective en charge du droit de copie privée et du droit de prêt, le groupe Madrigall est membre actif de la Commission des aides qui y attribue, chaque année, plus de 4 millions d'euros de subventions aux festivals et salons littéraires, afin qu'ils puissent organiser de très nombreuses rencontres entre les lecteurs et les créateurs, à Paris, en province et dans les territoires des Outre-mer. L'implication de Madrigall dans ce dispositif collectif de promotion de la création littéraire vient compléter la prise en charge directe, par les maisons d'édition du groupe et ses librairies, de déplacements d'écrivains à la rencontre de leur public, en lien avec les libraires, les bibliothèques et les établissements d'éducation. Ces multiples occasions d'échanges réels entre lecteurs et auteurs favorisent l'émergence de vocations littéraires.

Historiquement engagé dans le secteur éditorial de la vulgarisation scientifique, dans le sillage de Camille Flammarion, les Éditions Flammarion sont particulièrement actives dans le domaine de la promotion des sciences auprès des publics jeunes et adultes. Animant la commission « Sciences pour tous » du Syndicat national de l'édition, la maison d'édition participe à l'opération annuelle « Fête de la science » (2 au 12 octobre 2020), événement national majeur en ce domaine et essaimant sur tout le territoire, organisée par le ministère de l'Enseignement, de la Recherche et de l'Innovation depuis 1991. Il s'agit de sensibiliser les publics à la science et à ses enjeux, de favoriser les partages de savoir, de valoriser le travail de la communauté scientifique et de susciter des vocations chez les jeunes.

## Promouvoir l'interopérabilité numérique et la diversité du marché

Sur le marché du livre imprimé, le groupe Madrigall est quotidiennement engagé dans la défense de la librairie, condition sine qua non au maintien d'une offre éditoriale de qualité, attractive, diverse, accessible sur tout le territoire, et en tous lieux de chalandise. Cet engagement se concrétise également par le soutien du groupe à la labellisation des librairies de référence (en lien avec le ministère de la Culture et le Centre national du livre) et au financement de l'Association pour le Développement de la librairie de Création (ADELC) depuis sa création. Par ailleurs, soucieux de préserver la plus grande diversité dans l'accès aux livres numériques et de garantir effectivement la liberté pour le lecteur de choisir et de changer d'opérateur pour l'acquisition et l'accès aux catalogues littéraires, Madrigall est membre fondateur et administrateur d'EDRLAB (European Digital Reading Lab), association de professionnels (éditeurs, librairies, bibliothécaires, éditeurs de logiciels de lecture) œuvrant depuis 2015 pour la promotion des solutions techniques interopérables dans le domaine du livre numérique et ce par le biais de sa filiale Eden Livres.

## Préserver le patrimoine culturel en vue de son rayonnement

### Archives et catalogues

Madrigall a fait le choix de gérer en interne les archives éditoriales de l'ensemble de ses filiales, en réceptionnant, inventoriant, triant et conservant la production documentaire des services et les collections de livres édités. L'intégralité de la production éditoriale est cataloguée, afin de pouvoir



créer et proposer au grand public des outils documentaires efficaces permettant de se repérer et de fouiller dans ce corpus monumental, notamment à des fins de recherche ou d'enseignement.

### Une galaxie de collections pour tous les lecteurs

La reconnaissance d'un héritage culturel commun repose sur la disponibilité effective des œuvres qui le composent. Les œuvres littéraires significatives doivent pouvoir être lues et enseignées pour que leur transmission soit à la hauteur de leur créativité. Avec un fonds de plus de 60 000 titres, riche d'un très grand nombre de classiques contemporains, le groupe s'est doté d'un ensemble de collections éditoriales dont l'objet est notamment de maintenir la disponibilité et l'attractivité des œuvres du patrimoine. Les collections de poche (« Folio », « J'ai Lu », « Champs », « GF », « Libro »), de semi-poche (« L'Imaginaire », « Tel »), d'œuvres choisies et complètes (« La Bibliothèque de la Pléiade », « Quarto », « Mille et une pages »), les éditions parascolaires et de nombreuses autres séries garantissent la proximité, la visibilité, l'ordonnement et la vitalité de ce patrimoine, prescrit ou non, pour le bénéfice de la société tout entière.

Le prisme des collections révèle enfin l'attention du groupe aux genres littéraires réputés difficiles ou de faible audience, comme la poésie (2500 titres au catalogue Gallimard), le théâtre (1530 titres), la critique ou les documents d'histoire littéraire (journaux, correspondances), dont la réception s'étend le plus souvent dans la durée longue. C'est une contribution majeure de l'éditeur à la diversité et à la qualité de l'offre littéraire et l'une de ses plus fortes singularités.

### Les apports de l'innovation

L'investissement dans l'innovation a permis à Madrigall d'aller plus avant dans cette démarche patrimoniale, par la numérisation massive de son fonds et sa commercialisation sous la forme de livres numériques (20 000 titres). Madrigall s'est également pleinement associé au dispositif public/privé « Relire » permettant la numérisation rétrospective des œuvres indisponibles du XX<sup>e</sup> siècle et leur commercialisation (4000 titres pour Madrigall). La mise en production de Thémis, solution propriétaire permettant la réimpression et la diffusion d'éditions imprimées à très court-tirage, à proportion de leur demande, constitue un levier complémentaire à la mise en œuvre de cette ambition sociétale.

### La Galerie Gallimard

L'ouverture de la Galerie Gallimard en octobre 2017, nouveau lieu d'exposition situé au 30-32 rue de l'Université (Paris 7<sup>e</sup>), constitue pour Madrigall une opportunité supplémentaire pour promouvoir le patrimoine culturel et artistique, sous le prisme du dialogue entre création graphique et création littéraire. Depuis son inauguration, dix-huit expositions en accès libre et gratuit ont été présentées, autour d'Albert Camus, René Char, André Malraux, Antoine de Saint-Exupéry, André Gide, Patti Smith, Alberto Giacometti, Jacques Ferrandez, Christian Lacroix, Pierre Alechinsky ainsi que du patrimoine et des créations contemporaines des Éditions Casterman, Futuropolis et Gallimard Jeunesse. En ce lieu se réconcilient donc les œuvres présentes et passées, dans leur plus grande diversité, et la volonté de les présenter à tous. Visites de collégiens et lycéens, ateliers créatifs pour les enfants, accueil de publics étrangers, partenariats média soutiennent cet effort d'exposition et de promotion de la culture française et européenne, relayé sur tous les réseaux.

Dans ce cadre, il a été présenté au printemps 2020 une exposition sur les femmes écrivains dans les années 1940-1980, intitulée « Autrices. Écrire libre », avec une mise en avant de Simone de Beauvoir, Nathalie Sarraute, Marguerite Duras et Annie Ernaux. Ces femmes, après Colette, ont été à la source d'un grand mouvement de féminisation de la création littéraire (et de son lectorat) à partir des années

1980 ; leur rôle émancipateur a été décisif, dans le sillage de la parution du *Deuxième Sexe* en 1949. La Galerie participe ainsi, par la mise en valeur d'archives exceptionnelles et bien souvent inédites, à la compréhension des évolutions sociales et artistiques de notre époque.

## RESPONSABILITÉ SOCIALE

Dans un marché de l'édition qui se transforme et se concentre, le Groupe Madrigall accompagne les évolutions de ses collaborateurs et le développement de leurs compétences. Il facilite, encourage et stimule les initiatives pour améliorer la performance de chacun au service du développement de l'ensemble de ses métiers.

En 2015, Madrigall a matérialisé cet engagement dans une démarche d'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences en cohérence avec la stratégie du Groupe par la signature d'un accord de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les ambitions du Groupe à travers sa politique des ressources humaines peuvent se résumer ainsi :

- Anticiper les implications des évolutions de marché sur les métiers, les technologies et les conditions de travail ;
- Impliquer les salariés dans l'évolution de leur métier et accompagner les initiatives personnelles par le biais d'une politique volontariste en faveur de la formation et de la mobilité interne ;
- Guider les collaborateurs dans la conduite de leur carrière professionnelle par l'accès à l'information et l'organisation d'un entretien annuel d'accompagnement qui accompagne le développement des compétences ;
- Renouveler le dialogue social à la faveur des réformes législatives ou réglementaires et informer les institutions représentatives du personnel des évolutions prévisibles du Groupe et de leurs impacts sociaux ou organisationnels ;
- Repenser ses organisations et sa politique mobilité verte à la faveur de réflexions initiées autour du télétravail.

### Focus sur l'année 2020

L'année 2020 a été marquée par une crise sans précédent, aux conséquences sanitaires, sociales et économiques durables pour l'ensemble de la population et pour les entreprises.

Dans ce contexte en dehors des repères de l'entreprise, le groupe Madrigall et ses filiales ont redoublé de vigilance dans la gestion sanitaire de la crise. En veille quotidienne, un protocole sanitaire a été déployé, adapté au fur et à mesure de l'évolution de l'épidémie et en conformité avec les consignes gouvernementales. À ce protocole, ont été associées l'ouverture d'un espace d'écoute et de dialogue en soutien des collaborateurs et une consultation médicale en ligne 7J/7.

L'économie du livre a subi un coup de frein brutal lors de la première vague épidémique, situation qui a contraint le Groupe à actionner un dispositif circonstancié d'activité partielle, organisé par métier, en cohérence avec la chaîne des métiers du livre, des librairies (fermées) aux métiers en amont (distribution, diffusion, éditorial...). Plusieurs initiatives ont été prises pour amortir l'impact du chômage partiel sur les rémunérations nettes : l'exonération de cotisations prévoyance et santé en

lien avec les excédents accumulés, la prise organisée et collective des congés et des RTT sur la période la plus exposée aux incertitudes.

En parallèle de l'enjeu sanitaire, dont l'ensemble des équipes se sont emparées avec un engagement et un esprit de responsabilité salués par le Groupe, la crise 2020 marque un tournant dans les organisations du travail et les enjeux de management. En effet, elle ouvre la voie au télétravail, selon une formule pérenne qui sera expérimentée par le Groupe après concertation avec les instances représentatives du personnel. Pour l'heure, le dispositif de crise en place s'appuie sur un télétravail généralisé, étendu à toutes les fonctions en capacité de travailler à distance. Les fonctions postées font l'objet d'un accompagnement spécifique, parfois individualisé.

L'ensemble des salariés a bénéficié d'informations complètes et régulières sur la situation, avec une mobilisation forte des équipes Ressources humaines et Support informatique. La communication soutenue du Groupe poursuit, en continu, un double objectif : préserver la santé et le lien social, assurer la coordination et la bonne tenue des organisations.

La direction a également accompagné les encadrants et les collaborateurs dans leurs missions quotidiennes en télétravail en proposant des formations adaptées au contexte. Les formations au format e-learning devenant, face à ces contraintes, à la fois incontournables et appropriées. Là aussi, management à distance et innovation sur la formation ouvrent de nouvelles voies, parfois des opportunités.

S'efforçant, depuis le début de la crise, d'être dans l'anticipation, Madrigall s'organise pour se mettre, dès que possible, en capacité de prendre le relais sur la vaccination. Selon le rythme imposé par le Gouvernement, en lien avec les institutions médicales régionales.

## Politique de l'emploi

### Favoriser l'emploi CDI et l'intégration des jeunes

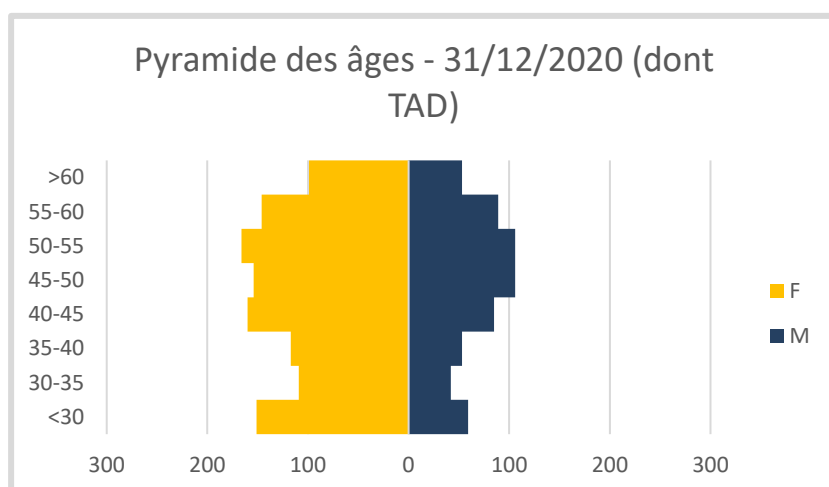
La diversité de nos métiers et l'émergence de nouvelles compétences nous amènent à recruter de plus en plus de collaborateurs venant de parcours et expertises plus diversifiés, que ce soit pour des jeunes diplômés ou des profils plus expérimentés.

Le Groupe a ainsi déployé une politique d'intégration des jeunes articulée autour des engagements suivants : le recours facilité aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, de nature à faciliter l'intégration de nouvelles compétences (édition numérique, marketing et communication digitale, etc.) et l'organisation de la transmission des compétences et des savoir-faire entre les générations, les valeurs patrimoniales fortes du Groupe dictant cette volonté de transmission.

Madrigall adapte ces dispositions pour 2020, compte tenu des circonstances sanitaires et économiques, tout en renouvelant sa politique volontariste en faveur des jeunes. Ainsi, au 31/12/2020, le Groupe a employé 58 alternants contre 65 en 2019. Cette diminution s'explique par les impacts de la crise sanitaire.

Le service des ressources humaines privilégie également la transformation des CDD en CDI dès lors que l'entreprise concernée en a la possibilité. 66 % des collaborateurs nouvellement embauchés l'étaient en CDI (hors TAD), contre 54% en 2019. Le Groupe Madrigall a en effet diminué son recours au contrat à durée déterminée. En 2019, 98% de ces salariés étaient à temps plein contre 96% en 2020. Cette diminution n'est que très peu significative

## Pyramide des âges



Au 31 décembre 2020, la masse salariale s'élève à 119 M€ contre 123,8 M€ au 31 décembre 2019, pour un effectif global consolidé de 2 164 contre 2 111 à fin 2019. Pour le périmètre restreint l'effectif est de 1728 personnes en 2020, il était de 1795 en 2019.

## L'index de l'égalité Femmes – Hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'un plan d'action global par le gouvernement. En septembre 2018, des mesures législatives ont été adoptées en ce sens dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Avec l'index de l'égalité femmes-hommes, les entreprises disposent d'un outil partagé d'évaluation. Sous la forme d'une note sur 100, l'index se compose de cinq grands critères qui évaluent ces inégalités. Chaque année, les entreprises d'au moins 50 salariés devront calculer cet index et rendre public le score obtenu. S'il est inférieur à 75 sur 100, elles auront trois ans pour se mettre en conformité. Dans le cas contraire, elles seront sanctionnées financièrement jusqu'à 1% de leur masse salariale.

En tant qu'entreprises de plus de 50 salariés, l'UES Gallimard, l'UES Flammarion, Sodis et Union Distribution, publient leur index d'égalité professionnelle femmes – hommes.

	SODIS		UD		UES GALLIMARD		UES FLAMMARION	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<b>INDEX (sur 100 points)</b>	97	NC*	83	87	84	98	89	90

\*NC = Non calculable (au moins deux indicateurs ne peuvent être calculés)

Au 31/12/2020, 88 % des collaborateurs sont en CDI, contre 86% en 2019. Les femmes occupent une place centrale dans les effectifs. Elles représentent ainsi, en 2020, 65 % de l'effectif global contre 66% en 2019.

Chaque année, des négociations obligatoires sont menées en concertation avec les élus pour couvrir la politique salariale. À ce titre, plusieurs filiales ont négocié des accords et plans d'actions de nature à garantir les niveaux de salaire et à faire progresser la parité salariale entre les femmes et les hommes. Depuis 3 ans, le Groupe s'attache à corriger les écarts salariaux par des enveloppes dédiées. Le Groupe se donne ainsi les moyens de tenir ses engagements et souhaite être proactif et en veille active sur le sujet.

### **Organiser la transmission entre les générations**

Le Groupe Madrigall, qui souhaite favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des collaborateurs seniors, retient cinq domaines d'actions prioritaires :

- L'amélioration continue des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité (postures, transports)
- L'anticipation des secondes parties de carrière professionnelle au-delà de 50 ans
- Le développement des compétences et des qualifications par un accès renouvelé à la formation
- L'aménagement des fins de carrières et les facilités accordées dans la transition entre activité et retraite (Cumul emploi retraite, retraite progressive, télétravail...)
- La transmission des savoirs et des compétences entre les générations en encourageant les volontés au tutorat

### **La politique Handicap du Groupe**

Le handicap est porté par une démarche volontariste du Groupe. Initiée en 2015, elle s'appuie sur deux actions prioritaires :

- Sensibiliser l'ensemble des recruteurs sur les différentes situations de handicap et sur nos opportunités de recrutement de collaborateurs présentant un handicap ;
- Mettre en place une plateforme d'échanges de CV avec les établissements du milieu protégé afin d'enrichir notre base de données dédiée au handicap. Cette base de données devant à terme être croisée avec la cartographie des métiers Madrigall.

Par ailleurs, en partenariat avec une agence spécialisée dans la lutte contre les discriminations en entreprise et notamment celles liées au handicap, des actions de sensibilisation ont été menées auprès des collaborateurs à travers des ateliers d'immersion. Des campagnes d'informations complètent ces actions.

En partenariat avec les services de santé au travail et l'Agefiph, pour les salariés en situation d'handicap déclarés, des études de postes sont régulièrement réalisées dont certaines peuvent être suivies d'un aménagement du poste de travail.

En 2020 la part de salariés du Groupe en situation de handicap était de 2.9% soit 47 travailleurs handicapés contre 45 en 2019.

## Nos partis pris dans le développement RH du Groupe

### Favoriser la mobilité interne

Dans le cadre du développement du Groupe et notamment l'acquisition de Flammarion, Madrigall a favorisé la mobilité interne de ses collaborateurs. Cette politique favorise l'émergence d'une culture Groupe et au-delà constitue un levier de performance et de fidélité pour les collaborateurs désireux de donner un nouvel élan à leur carrière professionnelle. Conformément aux engagements pris par la direction des ressources humaines pour cadrer la démarche, les salariés du Groupe ont pu très vite bénéficier d'une communication généralisée des offres de poste, doublée de l'accès au site Carrières Madrigall et du guide de mobilité.

Ces dispositifs devaient s'appuyer au préalable sur une meilleure connaissance des métiers existant à l'échelle du Groupe Madrigall. Une cartographie des métiers, associée à un référentiel de compétences, a ainsi été élaborée dans le cadre d'une concertation avec les partenaires sociaux. Elle permet aujourd'hui, à la lecture de 160 fiches emploi repère, d'enrichir l'information mise à disposition des collaborateurs et d'éclairer les besoins des équipes ou les orientations de carrière professionnelle. Elle devient un outil incontournable dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettant à chaque salarié d'être acteur dans son évolution professionnelle et de bénéficier d'une politique mobilité basée sur le volontariat.

### Une politique de formation volontariste pour accompagner les collaborateurs dans leur développement

Le Groupe Madrigall développe une politique de formation volontariste pour permettre à chaque collaborateur de s'adapter, d'évoluer et de progresser dans le Groupe ainsi que de répondre au développement des Maisons sur des marchés en évolution constante.

Des outils comme le plan de développement des compétences, les entretiens professionnels, le Compte Personnel de Formation, les dispositifs de VAE, de bilan de compétence, de CPF de transition sont ainsi mobilisés.

Les demandes de formation individuelles exprimées lors des Entretiens d'Accompagnement Professionnels (EAP) sont prises en compte de telle sorte que chaque collaborateur soit un acteur de son évolution professionnelle.

Ces outils ont pour objectif de faire du collaborateur un acteur de son évolution professionnelle. Ils permettent également de rapprocher les besoins de l'entreprise et les aspirations professionnelles du salarié et de responsabiliser l'encadrant dans son rôle d'accompagnement.

4 549 heures de formation ont été dispensées en 2020 contre 10 542 heures en 2019. Cette diminution s'explique par les impacts de la crise sanitaire sur les actions de formation en présentiel, qui pour beaucoup ont fait l'objet de reports, voire d'annulation.

Par ailleurs, en 2020, 454 salariés ont eu au moins une action de formation. Un salarié ayant eu une formation a bénéficié en moyenne de 10 heures de formation en 2020. En effet, le nombre d'heures de formation est de 3h par salarié en 2020, il était 7h par salarié en 2019.

Enfin, depuis le 1er janvier 2018, une démarche d'Amélioration continue est déployée sur le périmètre Distribution du Groupe. Destinée à améliorer la performance globale des filiales concernées, elle se base notamment sur la valorisation des idées et initiatives de l'ensemble des employés, qui ont dans

ce cadre bénéficié de formations dédiées, leur permettant d'exprimer et de structurer leurs propositions et d'être les premiers acteurs d'un changement choisi et non subi.

### **Un plan de formation circonstancié à la crise Covid**

L'année 2020 a révélé la nécessité d'adapter nos organisations et nos méthodes de travail au contexte de télétravail généralisé pour tous les métiers éligibles, en repensant nos pratiques managériales et en encourageant la prise d'autonomie. La direction du Groupe Madrigall a ainsi souhaité proposer en 2020 des formations prioritairement adaptées au contexte et resserrées sur l'accompagnement du management et des collaborateurs dans leurs missions quotidiennes.

Les actions principales mises en place à partir du printemps 2020 ont été les suivantes :

- Formation de 103 représentants du Groupe aux outils bureautiques : outlook, excel, word, etc. afin de mieux travailler avec les libraires à distance.
- Formation de 22 salariés des services de presse (assistants et responsables presse) du Groupe sur l'utilisation des médias sociaux (Twitter, Facebook, Instagram notamment) afin de faciliter leurs relations avec les journalistes, les médias ou lecteurs influents.
- Formation de 42 encadrants des différentes entités du Groupe « aux bonnes pratiques du management à distance »

Ces modules de formation seront renouvelés dès le début de l'année 2021. Ils sont organisés dans un format e-learning innovant, au format visio conférence en individuel ou en groupe.

Les axes prioritaires de développement des compétences en 2021 tiennent compte des bouleversements éclairés par la crise et projettent l'entreprise dans une séquence d'innovation sociale :

- Le management à distance
- Le Parcours Management Madrigall
- Les outils numériques
- Les formations métiers
- Les formations liées à la sécurité

Dès la sortie de crise sanitaire et économique, il sera question de revisiter l'accord de développement RH du Groupe et de renouveler les engagements RH du Groupe, en les éclairant de la crise subie en 2020.

## **L'organisation du travail et la prévention des risques**

### **Nos programmes de prévention santé et sécurité pour garantir le bien-être de nos collaborateurs.**

Le bien-être de nos collaborateurs et l'amélioration de leurs conditions de travail est une priorité au sein du Groupe. Il est l'objectif poursuivi à travers l'installation d'un entretien annuel d'accompagnement professionnel, le soutien à l'encadrement par le déploiement d'un parcours de formation managériale, les dispositifs de prévention des risques professionnels et sociaux (accompagnement individualisé, soutien psychologique, aide sociale) ou encore les investissements dans l'amélioration de la sécurité et de l'ergonomie des postes de travail.

	2019	2020
<b>Taux de fréquence des AT</b>	12,04	6,86
<b>Taux de gravité AT<sup>1</sup></b>	0,33	0,55
<b>Taux d'absentéisme<sup>1</sup></b>	6,7%	6,6%

La diminution du taux de fréquence des accidents du travail s'explique par l'impact de la crise sanitaire sur le présentiel des salariés, qui pour beaucoup ont fait l'objet de télétravail pendant cette période. Le nombre d'accident du travail a donc diminué. La hausse du taux de gravité est liée à des accidents ayant eu lieu en 2019, mais qui ont généré des arrêts de travail en 2020

### Accompagnement et formation

Les formations engagées en prévention des risques à l'échelle du Groupe Madrigall couvrent pour l'essentiel l'accompagnement des encadrements, la sensibilisation aux risques psycho-sociaux (RPS) ou à la prévention des risques généraux (SST, formations incendie, etc.), l'accompagnement des collaborateurs itinérants (conduite préventive, aux gestes et postures, et des collaborateurs logistiques (permis Caces, habilitations spécifiques, gestes et postures). Ces formations ont représenté 1 803 heures en 2019 contre 1 328 en 2020.

Dans le cadre de ces initiatives, Madrigall a notamment souscrit un partenariat dédié à l'accompagnement de ces situations individuelles à risque avec un organisme spécialisé.

### L'organisation du travail

91% des collaborateurs du Groupe sont à temps plein en 2019 et 2020. S'agissant des liens entre la prévention de la discrimination et le maintien dans l'emploi, différentes politiques et bonnes pratiques sont mises en œuvre par les filiales : par exemple en préparant et en accompagnant le retour des salariés à l'issue de leur congé parental, en aménageant l'ergonomie des postes de travail et le temps de travail des seniors ou encore en permettant aux personnes en situation de handicap de disposer d'un cadre de travail adapté ou d'aménagements spécifiques de poste, dans le cadre d'une action concertée avec les services de santé au travail.

### La mise en place du télétravail

Avant l'année 2020, le télétravail était notamment ouvert aux situations de parentalité et aux salariés âgés de plus 57 ans.

En 2020, le Groupe a dû déployer massivement le télétravail pour les fonctions éligibles.

En continuité, et afin de préparer nos organisations à un tournant, la Direction s'est tournée vers ses partenaires sociaux et a ouvert une concertation à même d'aboutir à un accord de télétravail Groupe.

<sup>1</sup> Voir en note méthodologique



## Fonds social Madrigall dédié aux Frais de santé

Ce Fonds social créé en 2020 a pour vocation de consentir une aide financière exceptionnelle à tout salarié, ou l'un de ses ayants droits affiliés à la mutuelle collective du groupe, se trouvant dans une grande difficulté ou dans l'impossibilité de financer des dépenses de frais médicaux restant à sa charge.

Cette aide peut être accordée pour couvrir partiellement un reste à charge après remboursements de la part sécurité sociale et de la part mutuelle ou une dépense non prise en charge par la sécurité sociale ou par la mutuelle.

La gestion de ce Fonds social sera assurée par une commission restreinte dite « Commission mutuelle Fonds social », composée de deux représentants du personnel et de deux salariés des ressources humaines.

## Les pratiques du dialogue social

Le groupe Madrigall est attaché à un dialogue social constructif et orienté vers l'avenir.

Le dialogue social a été organisé par la direction du Groupe en cohérence avec ses activités et ses différents métiers. Du comité de Groupe aux Comités économiques et sociaux, la direction et les partenaires sociaux ont organisé leurs échanges autour des informations et des décisions clés qui jalonnent la vie du Groupe et de ses filiales.

Les instances représentatives du personnel étaient constituées jusque-là de Comités d'entreprise, Délégations Uniques du Personnel, Délégués du personnel ainsi que de Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail. Le comité social et économique (CSE) est venu progressivement remplacer ces instances et était mis en place dans toutes les filiales et UES concernées à compter du 1er janvier 2020, et sur la base d'accords collectifs unanimes signés avec les organisations syndicales représentatives de chacune des entités.

Un comité de Groupe a été instauré le 22 février 2013. Cette instance couvre un périmètre France et est composée de membres désignés parmi les représentants des CSE. Le comité de Groupe se réunit chaque année en session plénière. Cette instance d'information favorise les échanges autour de l'actualité du Groupe, de ses activités, ses organisations, ses développements, sa politique sociale. Sans se substituer aux CSE existants, il permet aux salariés des entreprises concernées, par l'intermédiaire de leurs représentants, de disposer d'une information plus large sur le groupe et les différentes sociétés qui le composent.

L'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 11 décembre 2015 a posé les bases de ce dialogue social organisé à l'échelle du Groupe. Ce dialogue a trouvé son rythme et son dynamisme, en étant adapté à la configuration du Groupe.

Il a notamment permis de faire aboutir de nouveaux accords sociaux :

- Accord sur la conduite du dialogue social et l'organisation des consultations Rebsamen
- Accord-cadre sur la mise en place du CSE dans les premières filiales du Groupe concernées
- Accord-cadre sur l'évolution des frais de santé Madrigall

Par ailleurs, dans l'ensemble des entreprises concernées, les négociations périodiques sont engagées. En 2020, chacune a abouti à la signature d'un procès-verbal d'accord sur les salaires.

En 2021, la direction et les organisations syndicales finaliseront la négociation d'un Accord-cadre sur le Télétravail, ouverte en 2020.

## RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Le groupe Madrigall est conscient de l'impact environnemental de son activité. Aussi depuis l'approvisionnement en papier jusqu'au retour des invendus, le groupe travaille à la réduction de son empreinte environnementale.

Les Éditions Gallimard président et animent la commission Environnement inter-filière, créant ainsi des liens privilégiés avec toutes les parties prenantes afin d'intégrer et d'adapter notre production de livre à la problématique environnementale (<https://www.sne.fr/commissions/environnement/>).

### Des achats papier 100 % certifiés

Madrigall est mobilisé dans une politique d'achat responsable du papier.

Le Groupe s'approvisionne auprès de papetiers engagés dans une démarche de préservation des écosystèmes. Les pâtes à papier sont fabriquées soit à partir de bois issu de forêts gérées durablement (certification FSC et/ou PEFC) soit à partir de papiers recyclés. Ces certifications garantissent une gestion durable des forêts et le respect de leurs fonctions socioéconomiques. En 2020, comme en 2018 et 2019, 100 % du papier acheté par Madrigall est certifié FSC et/ou PEFC (<https://fr.fsc.org/fr-fr> ou <https://www.pefc-france.org>).

Par ailleurs, 92 % des papetiers fournisseurs sont certifiés ISO 14001 soit un recul de 3 points par rapport à l'an dernier.

### Une fabrication responsable de livres

La fabrication des livres fait l'objet d'une attention toute particulière afin d'adapter les tirages aux prévisions de vente et de sélectionner des imprimeurs éco responsables. Cette démarche se concrétise par des actions en vue de grouper des commandes papier, de rechercher des lieux de fabrication optimum et ensuite par l'utilisation de plateformes comme Prisme et Speed permettant un groupage inter filière des livraisons vers les libraires (<https://www.sne.fr/vendre-un-livre/commission-de-liaison-interprofessionnelle-du-livre-clil/>).

En 2020, 85 % des imprimeurs sélectionnés ont obtenu la certification ISO 14001 et/ou Imprim'vert ; contre 71 % en 2019.

<https://www.iso.org/fr/standard/60857.html>

<http://www.imprimvert.fr/page/1/Accueil>

Ces certifications garantissent la performance environnementale dans le cycle de fabrication des imprimeurs (gestion des déchets, consommation énergétique...). Ces imprimeurs assurent aussi la continuité dans la chaîne de contrôle du papier en étant majoritairement certifiés PEFC et/ou FSC.

Par ailleurs, le groupe met en œuvre une production de courts tirages pour les titres de son catalogue et pour ceux des éditeurs diffusés. Ceci a pour effet de réduire la consommation de papier.

Enfin, les entités du groupe Madrigall portent une attention particulière lors de la conception de ses parutions pour la jeunesse au respect de la directive jouets EN 71. Tous les ouvrages conçus ou destinés, exclusivement ou non, à être utilisés à des fins de jeu par les enfants de moins de 14 ans font l'objet d'une conception attentive. Celle-ci est ensuite soumise au contrôle de laboratoires agréés qui

émettent des rapports de tests de conformité avant la mise sur le marché, contrôlant ainsi l'absence de dangerosité et de produits chimiques prohibés.

## Gestion des invendus

Les libraires bénéficient d'un droit de retours des livres invendus. A réception des livres retournés dans les unités de distribution, ces ouvrages seront triés voire réparés pour être soit réintégrés en stock puis remis dans le circuit pour la vente, soit pilonnés. Le pilon est confié à des entreprises de recyclage spécialisées dans le tri et recyclage de papier.

Au sein du groupe, 100 % des ouvrages retournés sont soit réintégrés dans les stocks soit pilonnés pour recyclage. Les titres pilonnés représentent 55% des exemplaires retournés, en 2019 ce taux était de 53%. En 2020, Madrigall a confié 4 373 tonnes de papier à des entreprises certifiées qui ont procédé au recyclage, soit une baisse de 1 952 tonnes par rapport à 2019. Cette forte baisse est liée à l'effet combiné d'un nombre de titres réduit du fait de la pandémie et à des retours en forte baisse.

Le papier est une matière renouvelable et recyclable, le groupe veille ainsi à la bonne gestion du principe de l'économie circulaire du papier.

## Gestion des déchets

Certains livres comportent des composants électroniques. Lors des retours de ces livres, ils sont adressés à des ateliers spécialisés pour démantèlement et séparation des piles, des circuits électroniques et du papier/carton en vue d'un recyclage approprié.

La collecte sélective des autres déchets générés sur les sites de distribution, soit 1058 tonnes composées de palettes, d'emballages, des films plastiques et autres déchets industriels, permet également de favoriser leur valorisation par recyclage des matières dans les filières adaptées.

## Gestion du numérique

Le Groupe Madrigall est vigilant quant au traitement de la fin de vie des outils numériques. Les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) sont collectés en France par chaque entité et confiés à des organismes agréés qui se chargent du recyclage.

Par ailleurs, la durée de vie des terminaux a été allongée.

Pour ce qui concerne l'hébergement, que ce soit en interne ou en externe via des contrats de service, Madrigall travaille à la consolidation et à la virtualisation de ses Infrastructures (Serveurs, Stockage, Réseau, Climatisation ...) avec comme objectif une réduction de l'empreinte carbone.

## Consommations énergétiques

Les principales énergies utilisées par le groupe sont l'électricité, le gaz et le GPL.

En GWh	ELECTRICITE	GAZ	CPCU	GPL	TOTAL
<b>2019</b>	7 381	6 547	796	4 492	19 216
<b>2020</b>	6 470	6 518	727	4 086	17 802

Correspondance en émission de CO2

En kgCO2	ELECTRICITE	GAZ	CPCU	GPL	TOTAL
<b>2019</b>	421 468	1 401 023	136 908	961 314	2 920 712
<b>2020</b>	387 537	1 336 280	125 027	1 027 547	2 876 391

La consommation d'énergies rapportée aux surfaces des locaux est de 135 kWh par m<sup>2</sup>, elle était de 146 kWh par m<sup>2</sup> en 2019<sup>2</sup>. La variation des consommations d'énergie entre 2019 et 2020 a généré une baisse des émissions de CO2 de 7,9% notamment du fait de la moindre occupation des locaux pendant les deux confinements et grâce au déploiement progressif des LED sur les sites tertiaires.

<sup>2</sup> Voir note méthodologique

## MODALITÉS D'ÉTABLISSEMENT DU RSE

Les données collectées couvrent la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année N.

### Période

Les données collectées couvrent la période des années 2019 et 2020 de janvier à décembre.

### Précisions méthodologiques

L'indicateurs « autres déchets » ne présentent pas de comparabilité historique, ce dernier ayant été mis en place sur l'exercice.

Le taux de fréquence et de gravité des accidents de travail avec arrêt : cet indicateur comptabilise les accidents de travail avec arrêt et exclut les jours d'arrêts pour maladie professionnelle.

L'Absentéisme : cet indicateur comptabilise uniquement les absences pour maladie (arrêt de travail ou maladie professionnelle).

La conversion du litre de GPL en kWh de 2019 a été modifiée (1000 kg de propane = 13800 KWH contre 12900 KWH utilisé l'an dernier).

Les consommations d'énergie de l'appartement du CE sont exclues du reporting.

### Omissions justifiées

Les informations suivantes, listées au 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du code de commerce ne sont pas jugées pertinentes, compte-tenu de la nature des activités du Groupe : le gaspillage alimentaire, la lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable.