



Madrigall

Déclaration de performance extra financière exercice 2021

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 89 % des effectifs. Ce périmètre exclut 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 entités étrangères (Gallimard Limitée, Socadis, Flammarion Canada, Cinq frontières, Casterman Belgique) et de la Sofédis ce qui couvre 87 % des effectifs. Les données concernant les consommations énergétiques incluent les librairies 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

Indépendance	Classicisme et modernité	Innovation
Liberté de création		Transmission

Des patrimoines forts au service du rayonnement culturel

Nos métiers	Nos marques	Des équipes engagées
Éditeur		2 085 collaborateurs
Diffuseur		Un effectif stable
Distributeur		
Libraire		

Pour un développement maîtrisé et responsable

<p style="text-align: center;">Social</p> <ul style="list-style-type: none"> - Choix d'une politique de l'emploi favorisant l'emploi en CDI, l'égalité homme femme et organisant la transmission entre générations. - Un développement des ressources humaines favorisant la mobilité interne et une politique de formation volontariste. - 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 - Attachement à un dialogue social constructif et orienté vers l'avenir. 	<p style="text-align: center;">Sociétal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir la lecture auprès des jeunes, dans l'accompagnement des débats publics, dans une démarche solidaire et en vue d'un plus grande disponibilité sur le territoire. - 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. - Préserver le patrimoine culturel en vue de son rayonnement. 	<p style="text-align: center;">Environnemental</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des achats de fabrication responsables : achats papiers 100% certifiés, un service fabrication responsable qui sélectionne des fournisseurs certifiés. - Une gestion des retours et des autres déchets, respectueuse de l'environnement. - un suivi des consommations énergétiques.
---	--	---

3ème groupe français d'édition

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 ;
- une démarche visant à réduire l'empreinte environnementale, notamment la gestion des flux de fabrication.

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.

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. Si elle ouvre des perspectives encourageantes, la récente étude du Centre national du livre sur « Les Jeunes Français et la lecture » (23 mars 2022) confirme que le décrochage avec la lecture intervient avec l'entrée au collège, en particulier chez les garçons, et que l'omniprésence des écrans dans la vie des enfants, adolescents et jeunes adultes empiète de plus en plus sur le temps de lecture.

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. Dans cette dynamique, et en partie grâce à l'action du bureau du Syndicat national de l'édition auquel contribue Madrigall, l'État français a déclaré la lecture comme Grande Cause nationale le 17 juin 2021, intégrant l'activité de notre groupe dans des perspectives d'intérêt général.

L'année 2021, dans le prolongement des débuts de la pandémie, a toutefois bien confirmé l'attractivité du livre sur toutes les tranches d'âge avec 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.

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, 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. Ce concours, dont l'objectif est de faire de la lecture une fête partagée, a lancé le 29 septembre 2021 sa dixième édition, avec la grande autrice Susie Morgenstern comme marraine. À ce jour, 300 000 enfants ont participé à ce concours ; l'objectif est désormais d'atteindre 100 000 participants chaque année.

La lecture engage à l'expression et à la créativité. C'est le sens du concours organisé en 2021 par Gallimard Jeunesse, en partenariat avec *Elle et Histoire pour les petits*, autour de la collection des « Drôles de petites bêtes ». Les enfants participants ont été invités à dessiner une nouvelle petite bête du célèbre jardin imaginaire et à lui donner un nom qui rime. Le dessinateur Antoon Krings offrira au lauréat un dessin original de la petite bête ainsi inventée ! Un lien inédit entre les jeunes lecteurs et l'un des plus grands créateurs de livres pour enfants de ces deux dernières décennies.

De son côté, Casterman Jeunesse a participé à l'opération TLML (Tout le monde lit) visant à promouvoir en Belgique la lecture dans les écoles, principalement auprès des 6/10 ans ; des dotations de livres ont été faites, par exemple à Charleroi où quarante classes ont reçu chacune une caisse de vingt-cinq livres ; un concours d'écriture, impliquant 350 enfants, a été réalisé, consistant à poursuivre un roman dont le premier chapitre avait été écrit par l'auteur Thomas Lavachery.

Afin de renforcer la présence des livres pour la jeunesse dans les foyers, Madrigall a créé en 2021 le « Livreur d'histoires », un club proposant à ses inscrits l'envoi d'un livre par mois, par correspondance ou par l'intermédiaire des librairies partenaires, choisis parmi quatre abonnements, correspondant chacun à une classe d'âge distincte (jusqu'à 2 ans, 2/3 ans, 4/6 ans et 7/9 ans). Il s'agit là d'implanter des habitudes de lecture dans les familles et de dépasser les difficultés liées à la prescription et aux choix des parents.

Le prix Folio des Lycéens, créé par Madrigall en 2016, est parrainé en 2021 par l'auteur prix Nobel J.M.G. Le Clézio. Il réunit plus de 600 classes invitées à désigner leur roman contemporain préféré choisi parmi six titres de la collection de livres au format de poche, pour une remise le 19 mai 2022. 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 (620 000 abonnés sur Facebook, 310 000 sur Instagram et 250 000 sur Twitter ; et plusieurs millions de personnes touchées sur ces réseaux chaque année, en plus des abonnés), en lien avec les 950 000 visiteurs uniques mensuels de ces sites.

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 d'un album du Docteur Catherine Dolto sur *Les Mots et les images qui font peur* (« collection Mine de rien », 13 mai

2021) s'inscrit dans le cadre d'une actualité sanitaire et politique très angoissante pour les enfants ; accompagner les familles dans la perception de ce que véhicule notre société de la surinformation est une nécessité éditoriale et citoyenne, pour faire face à la violence et à la toxicité de ce qui vient à nous.

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. Les collections « Tracts » et désormais « Le Débat » (nouvelle formule en 2021, sous la direction du philosophe Marcel Gauchet) en sont l'expression les plus marquantes, avec notamment des ouvrages, à des prix très accessibles, portant sur la plateformes de l'économie, la question Corse, l'exercice démocratique en pandémie, la justice, la corruption, la manipulation politique de l'histoire, etc.

Dans une démarche solidaire...

Le groupe est fréquemment impliqué dans des opérations de dons de livre, notamment à l'international ou auprès de structures associatives impliquées auprès de publics en difficulté. Ainsi en 2020 et 2021, Casterman a fait de nombreux dons de livres jeunesse via des associations comme En avant les enfants (soutien à la Kivu international School, au Congo, créée par Dario et Vanessa Merlo), Arc en ciel, Émeraude, ISRA (enfants handicapés), la Fondation Nos petits orphelins (Haïti, Amérique latine), Chèvrefeuille ASBL (mamans ou futures mamans à Bruxelles), Serve the city (bibliothèque itinérante pour sans-abris à Bruxelles), au Rotary Club de Tournai, à plusieurs hôpitaux et à des écoles de quartier...

... et responsable

Madrigall inscrit, au sein même de sa programmation éditoriale, la promotion d'une filière du livre attentive à son empreinte écologique. La collection « Vert planète » créée en 2021 aux Éditions Casterman, secteur jeunesse, en est l'expression la plus aboutie. Pour la réalisation de ces petits albums d'éveil à la conscience écologique (*Les Secrets du potager*, *Cabane récup*, *Le Défi vélo...*), tout est mis en œuvre pour convertir les propos en acte : papier et imprimeur certifié, carte de couverture fournie par Winter & Compagny (membre du réseau suisse GCNS du Programme Pacte mondial des Nations Unies), colle d'origine naturelle et non chimique, encre végétale et sans alcool, format, pagination et tirage ajustés pour ne pas gâcher de papier, transporteur à la norme Euro 5, production locale (370 km entre lieu d'impression et lieu de distribution), plaquette de promotion sur papier à 100 % recyclé.

L'esprit de responsabilité porté par Madrigall s'applique à la filière du livre dans son ensemble. Ainsi, les Éditions Gallimard ont, une nouvelle fois en 2021, soutenu l'Association Verbes, présidée par la librairie Marie-Rose Guarniéri, en charge de l'organisation de la Fête de la librairie (avril 2021). Cette fête, s'inspirant de la San Jordi espagnole, est l'occasion de promouvoir la lecture et les libraires sur tout le territoire. Un livre, offert aux clients des librairies de France, a été édité à cette occasion (tirage à 40 000 exemplaires), portant sur le quarantième anniversaire de la Loi Lang sur le prix unique du livre (1981). Il met en valeur l'histoire de cette première « loi de développement durable » culturelle. Antoine Gallimard en a été le préfacer

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 350 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 4 millions de prêts effectués et 240 000 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. À lui seul, le groupe distribue autant de références que les deux premiers groupes éditoriaux français réunis. 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. Antoine Gallimard a confirmé son implication dans cette ouverture internationale des catalogues éditoriaux en prenant la présidence du BIEF, le Bureau international de l'édition française, structure interprofessionnelle.

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.

La professeure de littérature de l'Université de Lille, Martine Reid, autrice de *Femmes et littérature. Une histoire culturelle* (2020) a souligné, dans un texte intitulé « Pour une littérature inclusive », l'importance de la création littéraire féminine dans le catalogue d'une collection de grande diffusion comme « Folio », saluant le travail de dé-marginalisation opéré par les directrices de cette collection : « Le geste est particulièrement bienvenu : il faut que les œuvres des femmes puissent se retrouver dans toutes les mains, que les noms des autrices deviennent peu à peu aussi familiers que ceux des auteurs, qu'une vraie familiarité avec la part féminine de la littérature se construise pas à pas, instituant une égalité entre autrices et auteurs. » (2021)

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.

La quatrième édition du Concours du Premier roman jeunesse, proposé et organisé par Gallimard Jeunesse en partenariat avec *Télérama* et RTL, s'est conclue le 2 décembre 2021 par la désignation officielle d'une romancière lauréate parmi les 1539 autrices et auteurs qui ont envoyé leur manuscrit entre janvier et avril 2021 (89 % d'autrices ; en majorité des écrivains entre 19 et 45 ans) : Audrey Folot, pour *La Clé des Champs*, d'ores et déjà publié par Gallimard Jeunesse. Ce concours, visant à dynamiser et promouvoir la création littéraire française pour la jeunesse, a fortement impliqué l'équipe éditoriale de Gallimard Jeunesse pour sélectionner les trois finalistes ; puis un jury, composé d'auteurs, de journalistes, d'éditeurs, de libraires et d'influenceurs, a eu la mission de choisir le gagnant parmi cette présélection.

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'ordonnancement 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^e 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 7e), 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, Miguel Barcelo 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 du 10 septembre au 13 novembre 2021 une exposition saluant les 90 ans de la création des « Albums du Père Castor » chez Flammarion, par Paul Faucher, s'inscrivant dans le cadre de la programmation de cet anniversaire. Il s'agissait de présenter des illustrations originales des premiers albums de la collection (dont les archives, appartenant en partie au groupe Madrigall, sont inscrites au patrimoine universel de l'Unesco), et des illustrations de créatrices et créateurs contemporains. Rappelons que la philosophie de ces albums a toujours été de placer la psychologie et la créativité de l'enfant au cœur de l'acte de création littéraire et éditoriale, en particulier grâce aux livres d'activité. 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 2021

2021 aura été la seconde année d'une crise sanitaire et économique aux conséquences sanitaires, sociales et économiques sans précédent 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.

En parallèle, et afin de préserver l'emploi, le Groupe a actionné un dispositif circonstancié d'activité partielle en soutien de l'activité des Guides de voyage. Plusieurs initiatives ont été reconduites pour amortir l'impact du chômage partiel sur les rémunérations nettes : l'exonération de cotisations prévoyance ou santé en lien avec des excédents accumulés, la prise organisée et collective des congés et des RTT sur les périodes les plus exposées. L'activité des Guides de Voyage, durablement impactée, est désormais couverte par un dispositif d'activité partielle longue durée.

Sur le plan sanitaire, les équipes ont solidairement adopté les gestes de prévention, avec engagement et dans un esprit de responsabilité partagée salué par les directions des maisons.

La crise 2020/2021 marque un tournant dans les organisations du travail et dans les conditions d'exercice des responsabilités managériales. En effet, elle ouvre dès 2021 la voie au télétravail pérenne, format largement expérimenté en lien concerté avec les instances représentatives du personnel. Le télétravail généralisé contraint a laissé la place au télétravail régulier, organisé par un accord-cadre 2021 signé entre les partenaires sociaux.

La direction a également accompagné les encadrements et les équipes dans leurs missions quotidiennes en télétravail en proposant des formations adaptées au contexte. Les formations au format e-learning trouvant, dans ces circonstances, tout leur sens. Là aussi, management à distance et innovation dans les techniques de formation ouvrent de nouvelles voies, souvent des opportunités. Le Groupe s'en saisit : la projection d'une plateforme de e-learning est à l'étude.

Enfin, s'efforçant, depuis le début de la crise, d'être dans l'anticipation, Madrigall a régulièrement sensibilisé l'ensemble des collaborateurs à la vaccination, relayant les différentes campagnes et recommandations gouvernementales.

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.

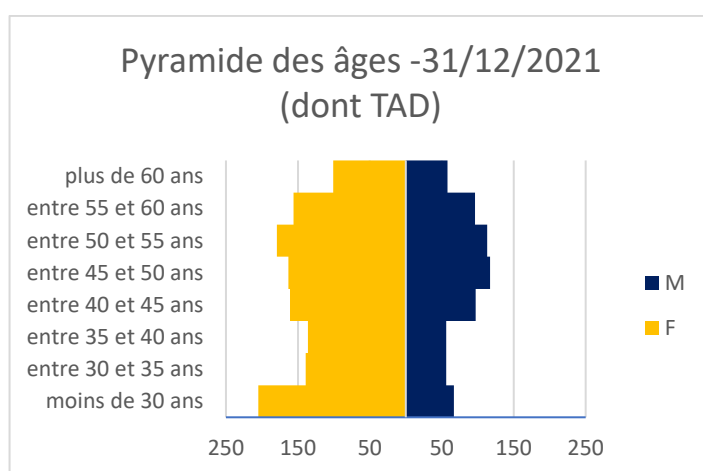
Le Groupe a ainsi déployé une politique d'intégration des jeunes articulée autour des engagements suivants : le recours facilité aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, de nature à faciliter l'intégration de nouvelles compétences (édition numérique, marketing et communication

digitale, etc.) et l'organisation de la transmission des compétences et des savoir-faire entre les générations, les valeurs patrimoniales fortes du Groupe guidant cet engagement.

Madrigall adapte ces dispositions pour 2021, compte tenu des circonstances sanitaires et économiques, tout en renouvelant sa politique volontariste en faveur des jeunes. Ainsi, au 31/12/2021, le Groupe a employé 82 alternants contre 58 en 2020. Ces chiffres intègrent les librairies dans le présent rapport.

Le service des ressources humaines privilégie également la transformation des CDD en CDI dès lors que l'entreprise concernée en a la possibilité. 62 % des collaborateurs nouvellement embauchés l'étaient en CDI (hors TAD) contre 66% en 2020. Le Groupe Madrigall a en effet diminué son recours au contrat à durée déterminée. Au 31 décembre 2021, 87% de ces salariés étaient à temps plein contre 96% en 2020. Cette diminution s'explique par l'intégration des librairies dans le rapport.

Pyramide des âges



Au 31 décembre 2021, la masse salariale s'élève à 129 M€ contre 119 M€ au 31 décembre 2020, pour un effectif global consolidé de 2 085 contre 2 164 à fin 2020. Pour le périmètre restreint l'effectif est de 1 900 personnes, il était de 1 728 en 2020. Cette variation est liée à l'intégration des librairies dans le rapport. Au 31 décembre 2021, 87 % des collaborateurs sont en CDI contre 88% en 2020. Les femmes occupent une place centrale dans les effectifs. Elles représentent ainsi, en 2021, 64 % de l'effectif global contre 65% en 2020.

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. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel adoptée en septembre 2018, a ainsi instauré un Index de l'égalité professionnelle, destiné à mesurer les inégalités salariales au sein des entreprises d'au moins 50 salariés. Sous la forme d'une note sur 100, l'index se compose de cinq grands critères qui évaluent ces inégalités. Chaque année, les entreprises concernées 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
	2021	2021	2021	2021
1- écart de rémunération (en %)	37	38	38	37
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	20		20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	15	35	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	15	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10	10	10	5
Total des indicateurs calculables	97	98	98	92
INDEX (sur 100 points)	97	98	98	92

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 l'équilibre salarial 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. Une négociation Cadre Groupe est envisagée dès début 2022. Elle matérialisera les initiatives passées et fixera un chemin nouveau.

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 (retraite progressive, télétravail, cumul emploi retraite, etc.)
- La transmission des savoirs et des compétences entre les générations en encourageant le 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 sont suivies d'un aménagement du poste de travail.

En 2021, la part de salariés du Groupe en situation de handicap était de 2.9% soit 53 travailleurs handicapés contre 47 en 2020.

Nos partis pris dans le développement RH du Groupe

Favoriser la mobilité interne

Dans le cadre du développement du Groupe, 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 des emplois et des parcours professionnels (GEPP) 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 des aspirations professionnelles du salarié ; le manager accompagne cette démarche tout au long du parcours de son collaborateur, et plus particulièrement lors du moment phare qu'est l'entretien professionnel annuel.

5 827 heures de formation ont été dispensées en 2021 contre 4 549 heures en 2020, le nombre d'heures de formation en 2020 était exceptionnellement bas en raison de la crise sanitaire.

Par ailleurs, en 2021, 496 salariés ont eu au moins une action de formation. Un salarié ayant eu une formation a bénéficié en moyenne de 12 heures de formation en 2021. Sur l'effectif total, la moyenne est de 3,19 heures. Cette moyenne était de 2,78 heures en 2020.

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 sanitaire

L'année 2021 est une année de transition. Il s'est agi de préparer les organisations du travail à la sortie de crise et anticiper les besoins de formation en lien avec l'évolution des méthodes de travail et la mise en place pérenne du télétravail. Sur un plan managérial, le télétravail régulier amène le Groupe à repenser les pratiques managériales et à encourager la délégation, la prise d'autonomie.

La direction du Groupe Madrigall a ainsi relancé fin 2021 les actions de formation à même d'adapter les organisations à ce nouveau contexte :

- Mise en place d'un parcours management Madrigall conciliant soutien aux encadrements et management à distance. Les techniques de communication écrite et orale devant un axe de développement prioritaire ;
- Formation aux outils bureautiques : Outlook, Excel, Word, etc. afin de mieux travailler avec les libraires à distance.
- Formation 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.

Les axes prioritaires de développement des compétences, pour la période 2021 et 2022, tiennent compte des expériences acquises durant 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 et 2021.

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. Le nombre d'accidents du travail a diminué par rapport à 2020 mais le nombre de jours d'arrêts a légèrement augmenté ce qui

explique l'augmentation du taux de gravité. La hausse du taux de gravité est liée à des accidents antérieurs à l'exercice, mais qui ont généré des arrêts de travail en 2021.

	2020	2021
Taux de fréquence des AT*	6,86	6,82
Taux de gravité AT*	0,55	0,69
Taux d'absentéisme*	6,64%	6,48%

* Voir en note méthodologique

Accompagnement et formation

Les formations engagées en prévention des risques à l'échelle du Groupe Madrigall engagent tous les acteurs de l'entreprise, collaborateurs, managers, membres des CSSCT, etc., à travers le déploiement d'actions et de plans de prévention couvrant différents domaines, de la prévention des risques physiques et matériels (formations à l'adoption des bons gestes et postures, formations Incendie, habilitations électriques, etc.) à la sensibilisation aux risques psycho-sociaux (RPS). Ces formations ont représenté 1 328 heures en 2020 contre 588 en 2021. La plupart des formations liées à la sécurité comportent des recyclages obligatoires ou préconisés. En 2021, le nombre de recyclage a été inférieur.

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

90% des collaborateurs du Groupe sont à temps plein en 2020 et 2021. 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 en proposant des aménagements de leur temps de travail aux salariés 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, la Direction s'est tournée vers ses partenaires sociaux et a signé un accord de télétravail Groupe.

Fonds social Madrigall dédié aux Frais de santé

Le Fonds social Madrigall, 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.

Poursuivant un objectif 2022 d'harmonisation et d'amélioration des couvertures Santé et Prévoyance, le Groupe Madrigall a engagé un appel d'offres assureur.

Les pratiques du dialogue social

Le groupe Madrigall est attaché à son 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 a organisé une redescende des informations clés sur la vie du Groupe. Les périmètres principaux sont couverts par le dialogue social installé par la direction des ressources humaines.

Les instances représentatives du personnel étaient constituées jusqu'en 2019 de Comités d'entreprise, Délégations Uniques du Personnel, Délégués du personnel ainsi que de Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail. Pour les entreprises concernées, le comité social et économique (CSE) est venu progressivement remplacer ces instances et était mis en place dans toutes les entreprises concernées à compter du 1er janvier 2020 sur la base d'accords collectifs unanimes signés avec les organisations syndicales représentatives de chacune des entreprises concernées.

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 comités d'entreprise 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
- Accord-cadre sur le télétravail régulier

Au cours des 3 dernières années, 86 accords ont été signés dont 34 en 2021 contre 13 en 2020. Ce nombre avait beaucoup diminué en 2020, en raison de la crise sanitaire.

Par ailleurs, dans l'ensemble des entreprises concernées, la négociation annuelle obligatoire est menée. Au cours des trois dernières années, chacune a donné lieu à un procès-verbal d'accord signé avec les organisations syndicales.

L'année 2022 sera l'occasion de renouveler la dynamique de dialogue social, le Groupe Madrigall souhaitant s'emparer des sujets Handicap, égalité professionnelles Femmes/Hommes et accompagnement des fins de carrière.

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 2021 comme au cours des années précédentes 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 taux stable 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 2021, 73 % des imprimeurs sélectionnés ont obtenu la certification ISO 14001 ou Imprim'vert (74 % en 2019 et 2020 – donnée corrigée pour 2020).

<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.

Des librairies engagées

Dans leur gestion quotidienne, les librairies du groupe Madrigall ont une vigilance forte quant à la réduction de l'empreinte environnementale. Ainsi la totalité des retours d'invendus sont faits avec les cartons et emballages recyclés, ayant servis à l'acheminement des livres vers les librairies. Les librairies mettent également tout en œuvre pour réduire les taux de retours d'invendus. En 2021, tous les sacs proposés à la clientèle étaient en papier, fabriqués en France. Enfin à Strasbourg, les librairies font appel à une entreprise d'auto-partage, et réalisent autant que faire se peut les livraisons à vélo électrique.

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 63% des exemplaires retournés, ce taux était de 55% en 2020. En 2021, Madrigall a confié 4 825 tonnes de papier à des entreprises certifiées qui ont procédé au recyclage, soit une hausse de 452 tonnes par rapport à 2020. Cette variation est liée à une hausse du nombre de titres produit, en 2020, la production avait été ajustée du fait de la pandémie.

Le papier est une matière renouvelable et recyclable, le groupe veille ainsi à la bonne gestion du principe de l'économie circulaire du papier, ainsi 100% des déchets papier sont recyclés.

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 1007 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. En 2020, ce poids était de 1058 tonnes.

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 Propane.

En GWh	ELECTRICITE	GAZ	CPCU	PROPANE	TOTAL	Consommation /m ²
2020	6 470	6 518	727	4 086	17 802	135
2021	7 067	7 627	899	4158	19 751	148

Correspondance en émission de CO₂

En kgCO ₂	ELECTRICITE	GAZ	CPCU	PROPANE	TOTAL	émissions de CO ₂ /m ²
2020	387 537	1 336 280	125 027	1 027 547	2 876 391	21,9
2021	423 285	1 563 580	154 698	1 045 469	3 187 033	23,9

La consommation d'énergies rapportée aux surfaces des locaux est de 148 kWh par m², elle était de 135 kWh par m² en 2020. La variation des consommations d'énergie entre 2020 et 2021 a généré une hausse des émissions de CO₂ de 10,8% notamment du fait de la moindre occupation des locaux pendant les confinements en 2020.

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 2020 et 2021 de janvier à décembre.

Précisions méthodologiques

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

Concernant le pourcentage de salariés en situation de handicap, les données sont basées sur les attestations de reconnaissance d'invalidité à jours au 31.12.

L'Absentéisme : cet indicateur comptabilise les absences pour maladie, accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle. Il est comptabilisé du 1^{er} décembre N-1 jusqu'au 30 novembre N.

Les consommations énergétiques de l'appartement dont le comité d'entreprise est propriétaire, sont exclues

Pour le calcul des émissions de CO₂, les facteurs d'émission utilisés sont ceux de l'ADEME.

Omissions justifiées

Les informations suivantes, listées au 2^{ème} 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 ainsi que la promotion de la pratique d'activités physiques et sportives.