



RAPPORT RH

NOS COLLABORATEUR(RICE)S

AU CŒUR DE NOTRE HISTOIRE

2025

À propos		
Préambule		1
01	Une gouvernance partagée et des engagements concrets	
1.1.	Organisation et responsabilités	3
1.2.	Une culture d’entreprise fondée sur la confiance et la proximité	3
1.3.	Préparer nos collaborateur(rice)s aux métiers de demain	3
02	Notre politique Ressources Humaines	
2.1.	Une politique Ressources Humaines fondée sur la performance collective	5
2.2.	Les fondements de notre politique Ressources Humaines	5
03	Mise en œuvre de la politique Ressources Humaines	
3.1.	Un environnement de travail propice au bien-être	7
3.2.	Recrutement, formation et développement des talents	8
3.3.	Diversité, égalité et inclusion	9
04	Pilotage, indicateurs et feuille de route Ressources Humaines	
4.1.	Objectifs et indicateurs clés	11
4.2.	Synthèse et feuille de route 2026	12

PRÉAMBULE

En 2025, Vitogaz France a renforcé son engagement en faveur d’une politique Ressources Humaines responsable, inclusive et performante. Ce quatrième rapport s’inscrit dans la continuité de nos engagements précédents, tout en intégrant les nouvelles réalisations de l’année écoulée et les perspectives pour 2026.

Parmi les faits marquants de 2025, nous retenons :

- la mise en place de l’accord expérimental télétravail, avec un bilan attendu en 2026 ;
- l’enrichissement du dialogue social par l’attribution exceptionnelle, au titre de l’année 2025, d’un budget supplémentaire destiné aux activités d’œuvres sociales et culturelles permettant de soutenir des actions collectives renforcées au bénéfice des salariés ;
- le déploiement d’actions concrètes en matière de bien-être, santé et inclusion, ainsi que la consolidation de notre politique de prévention des risques.

Notre objectif principal reste de partager notre vision d’une politique Ressources Humaines fondée sur les valeurs **d’autonomie, de responsabilité et de confiance**.

Notre ambition pour 2026 est claire : consolider la mise en œuvre de cette politique et lancer de nouvelles initiatives de concertation autour de la démarche RSE, en préparation de la déclinaison de la nouvelle feuille de route 2026-2030.

Placer l’humain au cœur de notre performance collective reste notre priorité.



Nathalie BRUNSCHWICK
Directrice des Ressources Humaines

01

UNE GOUVERNANCE PARTAGÉE ET DES ENGAGEMENTS CONCRETS

1.1	Organisation et responsabilités	3
1.2	Une culture d'entreprise fondée sur la confiance et la proximité	3
1.3	Préparer nos collaborateur(rice)s aux métiers de demain	3



1.1 ORGANISATION ET RESPONSABILITÉS

La Direction des Ressources Humaines, en étroite collaboration avec la Direction Générale et les Directions des différents départements et filiales, définit les grandes orientations de notre politique ressources humaines. Cette approche est pleinement intégrée dans la gouvernance du Groupe Rubis, grâce à un processus de reporting normalisé qui assure le suivi des indicateurs de performance.

Nos engagements de durabilité se concrétisent par une coordination cohérente avec le Groupe sur des sujets essentiels tels que l'égalité femmes-hommes et l'inclusion des personnes en situation de handicap, guidée par la feuille de route stratégique de Rubis.

Depuis 2021, l'adhésion de notre groupe Rubis au Pacte mondial des Nations Unies (UN Global Compact) témoigne de notre volonté de promouvoir la bonne gouvernance, le respect des droits humains et du droit du travail, ainsi que la lutte contre la corruption.



Nous nous engageons à former l'ensemble de nos salarié(e)s chaque année pour anticiper les évolutions de nos métiers et accompagner l'adaptation de leurs compétences aux métiers de demain.

Un dialogue permanent

Le déploiement de notre politique ressources humaines repose sur un dialogue permanent avec l'ensemble des parties prenantes internes, notamment à travers les instances représentatives du personnel (CSE).

Dans le cadre du renforcement de notre démarche RSE, des comités internes dédiés au suivi des actions sociétales seront progressivement mis en place en 2026 afin de favoriser les échanges, faire émerger de nouvelles initiatives et assurer le suivi des engagements de l'entreprise.



1.2 UNE CULTURE D'ENTREPRISE FONDÉE SUR LA CONFIANCE ET LA PROXIMITÉ

Appartenir à un groupe de dimension internationale tout en conservant une organisation de proximité constitue un atout pour Vitogaz France. Ce modèle nous permet d'offrir à nos collaborateur(rice)s des outils performants tout en garantissant un cadre de travail agile où l'accès direct aux décideurs favorise l'épanouissement personnel. Cette proximité est le socle de notre réactivité, de notre capacité à nous renouveler et de notre esprit d'équipe.

Accompagner nos collaborateur(rice)s dans de nouveaux défis

Notre positionnement au cœur de la transition énergétique constitue une priorité stratégique.

La présence de Photosol, spécialiste français indépendant de l'énergie photovoltaïque, au sein du Groupe offre de nouvelles opportunités de mobilité professionnelle et de développement de compétences à nos collaborateur(rice)s.

Dans ce contexte et afin d'accompagner cette dynamique, la plateforme d'e-learning du Groupe permet à chacun(e) de mieux appréhender les enjeux et les nouveaux métiers de l'énergie, de renforcer son expertise et, ainsi de consolider son sentiment d'appartenance à Vitogaz France et au Groupe.

1.3 PRÉPARER NOS COLLABORATEURS AUX MÉTIERS DE DEMAIN

Adapter nos compétences au défi de l'énergie de demain

Le secteur de l'énergie, en pleine évolution, exige des expertises de plus en plus pointues et diversifiées. Chez Vitogaz France, nous considérons le développement des compétences comme un enjeu important.

C'est pourquoi nous veillons à accompagner efficacement nos collaborateur(rice)s tout au long de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise. Pour soutenir cette ambition, nous déployons des outils pédagogiques adaptés, performants pour anticiper les besoins, et permettre une transition vers les métiers de l'énergie de demain.

Dans un contexte où l'attractivité des talents constitue un enjeu majeur, nous valorisons les atouts qui font la force de Vitogaz : la proximité des équipes, l'autonomie confiée aux collaborateur(rice)s, la transversalité ainsi que la richesse des parcours professionnels.

Nous recherchons des femmes et des hommes capables d'évoluer dans un environnement en constante mutation où la polyvalence, l'agilité et l'esprit d'initiative sont des facteurs de réussite.



02

NOTRE POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

2.1 Une politique ressources humaines
fondée sur la performance collective

5

2.2 Les fondements de notre politique
Ressources Humaines

5



2.1 UNE POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES FONDÉE SUR LA PERFORMANCE COLLECTIVE

En 2025, Vitogaz France a poursuivi le renforcement de sa politique ressources humaines en faveur d'une croissance partagée et durable.

La signature de plusieurs accords collectifs et décisions d'entreprise en témoigne, confirmant une approche RSE intégrée qui concilie performance économique et bien-être social.

Notre politique de rémunération et d'épargne salariale, l'un des piliers de cet engagement, s'articule autour de dispositifs comme l'intéressement annuel lié à la performance collective, la participation aux bénéfices, et le Plan d'Épargne Entreprise assorti d'un dispositif d'abondement de l'employeur, associant nos collaborateur(rice)s au résultat de l'entreprise.

Ces dispositifs permettent aux collaborateur(rice)s de se constituer une épargne dans des conditions avantageuses tout en les associant directement à la performance de l'entreprise.

Au-delà des mécanismes de rémunération et d'épargne salariale, Vitogaz France veille à offrir un environnement de travail favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ainsi qu'une couverture sociale intéressante. Ces dispositifs contribuent à l'attractivité et à la fidélisation des talents, et ce, dans une démarche de développement durable des ressources humaines.

Dans un souci constant de performance et d'équilibre entre vie professionnelle/vie personnelle, l'entreprise s'appuie sur une culture de management fondée sur la confiance, le dialogue et l'écoute. L'accès direct aux décideurs, facilité par la taille de notre structure, encourage la prise d'initiative et l'implication dans les projets de l'entreprise. Cette culture managériale, associée à une flexibilité au travail (notamment via le télétravail et l'aménagement des horaires), renforce la culture de la confiance et de la

collaboration, essentielle pour relever les défis de demain de notre secteur.

L'année 2025 a également été marquée par de nouveaux accords collectifs mis en place, notamment un avenant au PEE, un accord NAO, un accord relatif au télétravail et un nouveau règlement intérieur.

Cette année, les négociations menées se sont inscrites dans une démarche constructive en préparant les échéances sociales majeures prévues en 2026 notamment avec le renouvellement de plusieurs accords.

En 2025, un accord encadrant les modalités d'application du télétravail a été négocié et mis en œuvre à titre expérimental. Un bilan est prévu à la fin du premier trimestre 2026.



2.2 LES FONDEMENTS DE NOTRE POLITIQUE RH

Les enjeux stratégiques principaux en matière de gestion des ressources humaines sont clairement identifiés à travers trois piliers majeurs, pour lesquels nous avons défini des priorités d'action :



Qualité de vie au travail, santé et sécurité

C'est un axe majeur dont les actions sont adaptées aux spécificités de nos équipes selon qu'il s'agisse des équipes sédentaires du siège, des commerciaux sur le terrain ou du personnel intervenant sur les sites industriels.

Notre objectif reste de :

- garantir la sécurité physique et la santé mentale des collaborateur(rice)s ;
- maintenir une posture d'écoute, de dialogue et d'accompagnement ;
- proposer des conditions de travail qui garantissent performance et équilibre entre vie professionnelle et vie privée.



Adaptabilité des compétences

Pour répondre aux exigences des différents métiers de l'entreprise, il convient de bien identifier les compétences clefs, de développer le savoir-faire et de les mettre en œuvre dans le quotidien professionnel. Notre objectif est de faire évoluer la fonction ressources humaines vers une véritable logique de management et de développement des compétences.

À travers des programmes de formation continue et de transmission de compétences, nous favorisons l'employabilité durable et l'épanouissement professionnel de chacun, à chaque étape de sa carrière.



Diversité, égalité et inclusion

Nous sommes convaincus que la diversité est un enrichissement collectif et un véritable levier de performance au sein d'une organisation comme la nôtre. Nous nous engageons à détecter, faire évoluer et accompagner les talents sans distinction d'origine, d'âge ou de parcours.

La diversité générationnelle, l'égalité professionnelle et l'inclusion de publics éloignés de l'emploi sont au cœur de la politique ressources humaines menée au sein de l'entreprise.

03

MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

3.1	Un environnement de travail propice au bien-être	7
3.2	Recrutement, formation et développement des talents	8
3.3	Diversité, égalité et inclusion	9



3.1 Un environnement de travail propice au bien-être

Depuis l’installation réussie dans nos nouveaux locaux du siège à La Défense, fin 2023, nous poursuivons nos actions pour améliorer la qualité de vie au travail de nos collaborateur(rice)s qui se sont rapidement appropriés ce nouveau cadre moderne et fonctionnel.

En 2025, à l’occasion du second anniversaire de notre emménagement dans nos locaux nous avons renouvelé l’initiative des séances de massage offertes lors de cette installation. Au-delà de leur contribution au bien-être des collaborateur(rice)s, ces séances s’inscrivent dans notre démarche de soutien à l’emploi des personnes en situation de handicap.

Elles sont assurées par des praticien(ne)s en situation de déficience visuelle, contribuant ainsi à valoriser leurs compétences et à favoriser leur insertion professionnelle.

Flexibilité et équilibre de vie

L’entreprise veille à promouvoir une organisation du travail permettant de mieux concilier la vie professionnelle et vie personnelle. Au-delà des aménagements d’horaires existants, le recours au télétravail ainsi que la possibilité d’adapter ponctuellement l’organisation du travail pour tenir compte des contraintes personnelles constituent des leviers essentiels de notre démarche QVCT.

Dans cette optique, en 2025, un accord expérimental relatif au télétravail, fruit de réflexions initiées dès 2024, a été signé et déployé en 2025.

Ce dernier permet aux collaborateur(rice)s de bénéficier de 13 jours sur l’année et offre davantage de souplesse dans l’organisation du travail, tout en préservant la proximité et la cohésion au sein des équipes.

Cohésion d’équipe et convivialité

Afin de renforcer les liens entre les équipes, plusieurs temps de partage et de convivialité sont organisés tout au long de l’année :

- des forums semestriels favorisant les échanges et la cohésion autour d’activités collectives ;
- des moments conviviaux tels que le déjeuner annuel organisé en février ;
- des événements festifs comme la chasse aux œufs au printemps ou encore le Secret Santa organisé en décembre.

Par ailleurs, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO), la Direction Générale a décidé d’octroyer, à titre exceptionnel pour l’année 2025 une dotation complémentaire au comité social et économique (CSE) d’un montant de 300 € par collaborateur(rice) afin de renforcer les prestations proposées aux salariés.

Protection sociale

Nos dispositifs de prévoyance, souscrits auprès d’organismes d’assurance, ont pour vocation d’assurer une protection adaptée à nos collaborateur(rice)s et à leurs proches en cas d’arrêt de travail, d’invalidité ou de décès.

Nous proposons également des garanties avantageuses en matière de couverture santé :

- la mutuelle d’entreprise est accessible aux ayants droit, notamment aux conjoints sous certaines conditions ;
- une surcomplémentaire santé peut être souscrite dans le cadre du contrat collectif ;
- en cas de longue maladie, le salaire net peut être maintenu jusqu’à 100 %.

À travers ces dispositifs, obligatoires ou facultatifs, notre politique de protection sociale poursuit plusieurs objectifs :

- garantir une couverture adaptée à l’ensemble des salariés ;
- renforcer la sécurité des collaborateur(rice)s face aux risques liés à la santé, à l’invalidité et aux aléas de la vie ;
- faciliter l’accès à des régimes d’assurance maladie et de prévoyance pour les salarié(e)s et, dans certains cas, leurs ayants droit. Dans un contexte marqué par une hausse continue des besoins de couverture et une pression accrue sur les coûts supportés par les organismes partenaires, ces garanties ont pu être maintenues et négociées sans surcoût pour les collaborateur(rice)s.

Cette démarche témoigne de notre volonté d’optimiser la protection de nos collaborateur(rice)s, sans compromettre leur pouvoir d’achat.

Prévention des maladies professionnelles et non professionnelles

Vitogaz France accorde une attention constante aux risques professionnels et au maintien de la santé des collaborateur(rice)s. En partenariat avec les services de prévention et de santé au travail, des actions de sensibilisation et des formations gestes et postures sont proposées afin de prévenir les risques.

Dans le cadre de cette politique de prévention, une campagne annuelle de vaccination contre la grippe saisonnière est proposée.

En 2025, l’entreprise a renforcé ses actions de prévention en mettant en place un dispositif d’incitation au dépistage des cancers du sein et de la prostate, permettant ainsi à tout collaborateur(rice) souhaitant réaliser ces examens de bénéficier d’une demi-journée de congé exceptionnel.

Par ailleurs, un ergonome est intervenu sur site pour sensibiliser aux risques associés aux troubles musculo-squelettiques et analyser les postes de travail.



Renforcer la sécurité routière

Afin de renforcer la sécurité routière, nous avons mis en place des programmes de formation adaptés aux habitudes de conduite de nos collaborateur(rice)s itinérants.

Ces formations visent à sensibiliser nos équipes et à réduire les risques d’accidents sur la route.

Grâce à ces initiatives, nous sommes fiers de souligner qu’aucun accident routier n’est à déplorer. Ce résultat témoigne de l’efficacité de notre démarche de prévention.



Olivier HEIMFERT
Responsable HSQE

Santé mentale au travail : prévenir les risques psychosociaux, lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement

Vitogaz France attache une importance particulière à la prévention de tout comportement inapproprié au sein de l’entreprise. Des actions de sensibilisation spécifiques au harcèlement moral, au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes sont déployées afin de garantir la protection de la santé et de la sécurité, tant physique que psychologique, de l’ensemble des collaborateur(rice)s.

Ces initiatives se traduisent par des campagnes d’information et la mise en place de dispositifs d’alerte.

Une référente dédiée est identifiée afin d’écouter, conseiller et accompagner les collaborateur(rice)s confrontés à ces types de situation.

Notre objectif est de promouvoir un environnement de travail respectueux, inclusif et protecteur pour tous. Aucun signalement de harcèlement ou de discrimination n’a été recensé. L’entreprise demeure néanmoins pleinement mobilisée sur les actions de prévention, de sensibilisation et d’accompagnement des collaborateur(rice)s.



Sandrine LEMARIÉ
Référénte harcèlement sexuel, agissements sexistes

100 % des salarié(e)s bénéficient d’une couverture complète (maladie, invalidité, retraite)

3.2 Recrutement, formation et développement des talents

Formation continue et développement des compétences

La formation continue est un levier essentiel de notre capacité d'adaptabilité. Elle permet à nos collaborateur(rice)s de maintenir et de développer les compétences nécessaires pour répondre aux évolutions réglementaires ainsi qu'aux nouveaux enjeux techniques et commerciaux.

Chaque année, nos plans de formation sont élaborés en collaboration avec les responsables de service afin de répondre aux besoins spécifiques de chaque équipe et d'accompagner le développement des compétences au sein de notre organisation.

En 2025, nous avons poursuivi des actions en faveur du développement des compétences.



Développement du leadership managérial

La formation en management « Affirmer son leadership » dispensée par l'EDHEC, suivie par cinq collaborateur(rice)s en 2024 et 2025, illustre la volonté d'investir dans le renforcement des talents internes.

Par ailleurs, une nouvelle formation certifiante dédiée aux managers de proximité a été mise en place en vue d'un déploiement progressif. Ce dispositif vise à renforcer les compétences managériales, une culture de leadership responsable et l'accompagnement des équipes.

Accompagnement de l'intégration commerciale

Une attention particulière a été aussi apportée au parcours d'intégration de nouveaux collaborateur(rice)s au sein de la force de vente. En complément de la formation initiale interne dispensée, les chargés d'affaires nouvellement intégrés bénéficient, après le premier mois d'intégration et une phase terrain, d'une « BOOST Academy » organisée sur quatre jours.

Ce programme permet de consolider les acquis, d'approfondir les connaissances métier grâce à l'intervention de collaborateur(rice)s experts issus des différents services de l'entreprise. Cette approche favorise le partage d'expérience, la montée en compétences et une meilleure compréhension transverse des activités de Vitogaz France.

Transmission des savoirs et culture d'entreprise

De manière plus générale, le parcours de formation initiale des collaborateur(rice)s nouvellement intégré(e)s est enrichi systématiquement d'interventions de leurs collègues expérimentés, autour des thématiques techniques, réglementaires et éthiques, ainsi que sur notre démarche et nos engagements RSE.

Par ailleurs, un programme d'e-learning dédié aux enjeux RSE, mis à disposition par le Groupe, a été déployé progressivement auprès des collaborateur(rice)s. Ces modules obligatoires contribuent à renforcer la culture de l'entreprise autour du développement durable et de la responsabilité sociétale.

Enfin, Vitogaz France a mis en place en mars 2024 une politique de cooptation. Cette initiative vise à encourager et récompenser la participation active des collaborateur(rice)s dans le processus de recrutement en recommandant des candidats potentiels aux postes vacants. En recrutant des talents qualifiés qui partagent les valeurs de l'entreprise et répondent à nos besoins organisationnels, chaque salarié(e), en tant qu'ambassadeur de l'entreprise, peut contribuer de manière significative à notre réussite et favoriser ainsi le développement de nos équipes. Cette approche, qui mise sur la recommandation de nos propres collaborateur(rice)s, a déjà démontré son efficacité.

Neuf candidats ont été présentés par ce biais, témoignant de l'engagement de nos équipes dans le recrutement des talents de demain.



3.3 Diversité, égalité et inclusion

Index égalité femmes/hommes

En France, l'Index de l'égalité professionnelle, instauré par la loi de 2018, est un outil qui permet de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les opportunités offertes. Chaque entreprise de plus de 50 salariés doit évaluer sa performance sur quatre indicateurs (effectif inférieur à 250 collaborateurs), allant des écarts de salaire aux promotions, à savoir :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'écart du taux d'augmentation individuelle entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité ;
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Cet index est noté sur 100.

Chez Vitogaz France, nous sommes fiers de maintenir un score de 92 sur 100, un résultat bien au-dessus de la moyenne des entreprises l'ayant publié. Ce chiffre ne représente pas seulement une performance, il témoigne de notre engagement concret en faveur de l'équité.

Nous y parvenons grâce à des actions ciblées, notamment en matière de formation, qui nous permettent de corriger les éventuels écarts et de garantir un accès équitable aux postes à responsabilité.

Notre ambition est de créer un environnement où chaque talent, féminin ou masculin, a les mêmes chances d'évoluer. En favorisant une culture d'entreprise juste et transparente, nous renforçons la motivation de nos collaborateur(rice)s et leur sentiment d'appartenance.

Diversité générationnelle

Vitogaz France attache une importance particulière à la diversité générationnelle, convaincue que la richesse de notre entreprise réside dans l'association de personnes expérimentées et l'ingéniosité des jeunes talents. En 2025, Vitogaz France a ainsi accueilli six alternants, un stagiaire ainsi que cinq élèves dans le cadre de stages d'observation, leur offrant l'opportunité de découvrir le monde de l'entreprise, de développer leurs compétences et de bénéficier d'expériences professionnelles significatives au sein de nos équipes.

La transmission des savoirs et des compétences est au cœur de cette démarche. Nos collaborateur(rice)s expérimenté(e)s jouent un rôle clé dans le partage des connaissances. Cette collaboration intergénérationnelle participe au développement des talents et au renforcement de la cohésion au sein de nos équipes.

Lutte contre le harcèlement et la discrimination

Vitogaz France applique une politique de tolérance zéro face à toute forme de discrimination ou de harcèlement. Des dispositifs et formations sont mis en place pour protéger les salarié(e)s et promouvoir un environnement de travail respectueux – Rubis Integrity Line : plate-forme à tous les salarié(e)s internes, externes et occasionnels via une plateforme sécurisée, permet de signaler toute atteinte aux valeurs du Groupe et aux principes d'égalité et d'inclusion ; formation et sensibilisation des managers.

Inclusion des personnes en situation de handicap

Nous avons à cœur de poursuivre notre démarche de sensibilisation pour dissiper les préjugés et favoriser une véritable inclusion. Notre référente handicap joue un rôle central dans ce dispositif, en accompagnant et en orientant les collaborateur(rice)s dans leurs démarches de reconnaissance (RQTH) et en analysant les besoins d'aménagement des conditions de travail.

En 2025, plusieurs actions clés ont été menées pour renforcer notre engagement :

- Vitogaz France a organisé en novembre 2025 une campagne de sensibilisation sur une durée de 3 semaines, reposant sur un système de concours hebdomadaire avec un gagnant par semaine, soit 3 gagnants au total. Cette initiative a été complétée par la mise en place d'une hotline dédiée ainsi que le recours à un accompagnement personnalisé externe afin de proposer un soutien adapté et confidentiel aux collaborateur(rice)s faisant la demande ;
- l'entreprise s'inscrit par ailleurs dans la continuité de l'engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap signé il y a quelques années, réaffirmant ainsi sa volonté durable de favoriser des recrutements, le maintien dans l'emploi et l'aménagement des postes et du temps de travail ;
- la poursuite de notre partenariat avec un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) pour notre opération « Panier de fruits ». Ce dispositif permet de contribuer à l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap, tout en offrant des fruits frais à nos équipes, deux fois par semaine.

04

PILOTAGE, INDICATEURS ET FEUILLE DE ROUTE RESSOURCES HUMAINES

4.1 Objectifs et indicateurs clés | 11

4.2 Synthèse et feuille de route 2026 | 12



4.1 OBJECTIFS ET INDICATEURS CLÉS

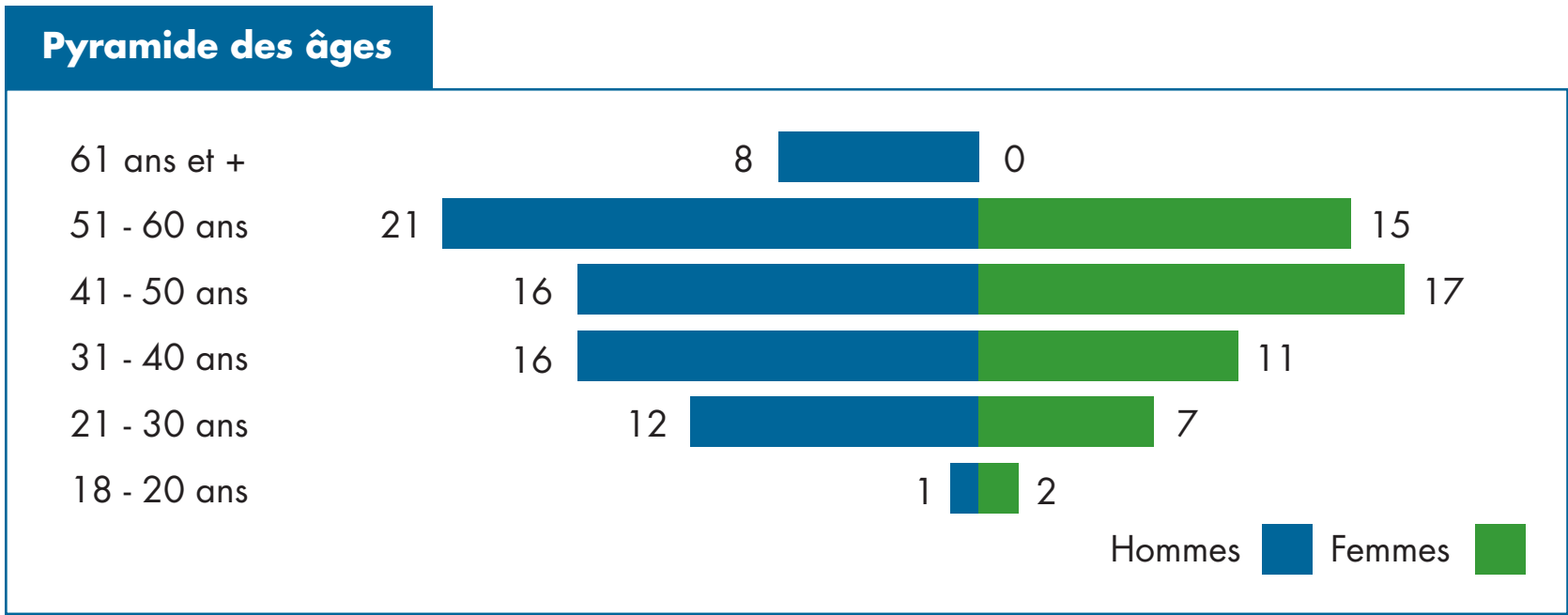
L'efficacité de la politique RH est mesurée à travers un ensemble d'indicateurs de performance.

Notre engagement se traduit par des résultats mesurables en s'appuyant sur des objectifs clairs, annuellement et à long terme à l'horizon 2030, afin de suivre l'impact de nos actions dans la durée.

Le tableau ci-après détaille ces objectifs et les résultats enregistrés au cours des quatre dernières années.

	2022	2023	2024	2025	Objectifs
Qualité de vie au travail – Santé et sécurité					Objectif annuel
Taux d'absentéisme	4,15 %	5,34 %	4,33 %	4,30 %	< moyenne nationale INSEE N-1
Taux accidents du travail occasionnant un arrêt > 1 jour	0	0	0	1	0
Taux de participation à l'enquête réalisée tous les 2 ans auprès des collaborateurs en relation avec la clientèle;	-	-	100 %	-	70 %
Taux de satisfaction > 65 % à l'enquête réalisée tous les deux ans auprès des collaborateurs en relation avec la clientèle.	-	-	87,45 %	-	65 %
Adaptabilité des compétences					Objectif 2030
Taux réalisation des entretiens annuels	47,90 %	72,03 %	74,79 %	81,30 %	90 %
Taux réalisation des formations programmées	66,67 %	81,48 %	63,64 %	87,50 %	85 %
Taux masse salariale consacrée à la formation continue (minimum légal)	1,16 %	2,41 %	2,28 %	1,60 %	0,6 %
Diversité, Égalité et Inclusion					Objectif
Nombre de dossiers RQTH étudiés	2	2	2	2	Au moins un travailleur handicapé intégré d'ici 2030
Index égalité professionnelle	92 %	94 %	91 %	92 %	> 90 %

- En complément des objectifs associés à nos priorités stratégiques, nous assurons également le suivi d'un ensemble d'indicateurs ne faisant pas l'objet d'objectifs chiffrés. Ils apportent des éléments d'analyse complémentaires sur la dynamique ressources humaines.
- Sont ainsi analysés :
- **l'ancienneté moyenne** : avec une ancienneté moyenne de dix ans, nous mesurons la fidélisation et l'engagement de nos collaborateur(rice)s, ce qui témoigne de leur attachement à notre entreprise ;
 - **le nombre de collaborateur(rice)s ayant bénéficié d'une promotion** : nous avons enregistré 14 promotions internes, illustrant notre capacité à identifier, accompagner et faire évoluer les talents au sein de l'entreprise ;
 - **le nombre d'heures de formation total dispensées** : nous avons dispensé 1 362,5 heures de formation à 94 collaborateur(rice)s, dont 512 heures de formation ont été dispensées à des collaboratrices. 1,60 % de la masse salariale a été consacré à la formation ;
 - **les actions de formations mises en œuvre** : 20 formations dédiées au développement des compétences et 15 formations relatives à la sécurité et à la santé ont été organisées. Ces actions ont été déployées en partenariat avec des organismes de formation externes (25 formations dispensées) ainsi qu'au travers de dispositifs de formations internes (10 formations dispensées).



L'analyse de la pyramide des âges met en évidence une répartition relativement équilibrée des effectifs, avec une représentation significative des collaborateur(rice)s dans des tranches d'âge intermédiaire et expérimentés. Cette structure démographique reflète un équilibre entre expérience et renouvellement des générations. Elle souligne également les enjeux liés à l'accompagnement des parcours professionnels et au maintien de l'employabilité des collaborateur(rice)s tout au long de leur carrière.

4.2 SYNTHÈSE ET FEUILLE DE ROUTE 2026

Ce rapport met en évidence les actions concrètes mises en œuvre depuis plusieurs années pour consolider une politique ressources humaines pleinement intégrée à notre stratégie RSE.

Notre engagement en faveur de la responsabilité sociale est au cœur de notre performance et de notre attractivité.

L'année 2025 a marqué la première échéance de la stratégie RSE couvrant la période 2022-2025.

En 2026, nous entrons dans un nouveau cycle inscrit dans la nouvelle feuille de route de Rubis horizon 2030.

Cette nouvelle étape sera l'occasion de décliner nos ambitions et de renforcer la contribution de la fonction Ressources Humaines autour des priorités :



Renforcement de l'implication des collaborateur(rice)s, à travers une gouvernance plus opérationnelle et une concertation approfondie concernant les enjeux du développement durable.



Formalisation d'un véritable management des compétences, à travers des outils et méthodes adaptés à un environnement en constante évolution et de plus en plus exigeant.

L'année 2026 marquera une étape importante dans le cadre du déploiement de la démarche de développement durable de Vitogaz France, dans laquelle les Ressources Humaines demeureront un levier majeur et d'engagement collectif.

