



De l'énergie à transmettre

AIR

EAU

ÉNERGIE

RAPPORT DE MISSION 2024



Sommaire



- 01. Édito du COMité de MIssion (COMI)**
- 02. Rappel de la mission et des engagements**
- 03. Les membres du COMI**
- 04. Fonctionnement du COMI en 2024-2025**
- 05. 2024 chez CROS vu par le COMI**
- 06. Regard sur la nouvelle gouvernance**
- 07. Regard sur l'outil de pilotage Croskpit**
- 08. Regard sur le nouveau métier d'hydroculteur**
- 09. Huit initiatives à la loupe**
- 10. Avis général du COMI sur l'exécution de la mission**
- 11. Perspectives 2025**



Peggy ZWOLINSKI
Présidente du Comité de mission

«Ce ne sont pas les plus forts de l'espèce qui survivent, ni les plus intelligents, mais ceux qui réagissent le mieux au changement»

Charles Darwin, biologiste

Ce troisième rapport couvre la période mars 2024-mars 2025 et nous donne l'opportunité de présenter l'avancement de la mission ainsi que les transformations qu'elle a engendrées au sein de CROS. Il témoigne des réalisations accomplies, des efforts déployés, tout en les questionnant au regard des objectifs et des ressources disponibles.

Au cours des deux premières années en tant qu'entreprise à mission, l'entreprise CROS a engagé de profondes réflexions et transformations à plusieurs niveaux. Ceci s'est traduit par des évolutions au niveau du pilotage des projets, notamment grâce à l'outil CROSkpit, au niveau de la gouvernance avec la création du Collectif Humain Agissant pour le Pilotage et les Transformations Robustes de l'Entreprise (CHAPITRE), ainsi qu'au niveau de la vision stratégique avec de nouvelles orientations à long terme liées aux métiers chez CROS. Ces changements, qui sont progressivement mis en œuvre, contribuent à la réalisation et au suivi des actions définies dans la feuille de route de la mission, tout en renforçant l'engagement, la participation et la motivation durable des collaborateurs.

Dans l'esprit de notre rôle de « poil à gratter », comme aime le souligner Bernard, nous avons choisi cette année d'examiner de près huit initiatives de la feuille de route CROS qui contribuent aux avancées des 4 engagements de la mission. Pour cela, nous nous sommes appuyés non seulement sur les indicateurs de suivi des projets et leurs livrables, mais également sur des entretiens que nous avons réalisés avec les principaux acteurs de ces projets. Cette démarche nous a permis de mieux comprendre les enjeux liés aux réalisations, de questionner les approches et d'encourager, tout en vérifiant/rassurant/précisant les niveaux d'exigences attendus en lien avec la mission.

Un fois encore, nous avons pu mesurer l'engagement fort des acteurs de CROS dans leur mission et nous les encourageons à continuer dans cette belle dynamique.

Peggy ZWOLINSKI pour le Comité de Mission

Rappel de la mission et des engagements

Une Raison d'Être

« Au cœur des Alpes, œuvrons ensemble pour une transformation et un usage frugal des énergies afin de préserver l'Air et l'Eau. »

Quatre Engagements statutaires



1 *Conscients des impacts de nos activités sur l'environnement, nous développons en collaboration avec nos parties prenantes nos expertises techniques afin d'augmenter la durée de vie et l'usage des matériels de manière à optimiser et réduire les consommations d'énergies. (ODD 6, 7 et 12)**

2 *Conscients du nouveau régime climatique, nous nous engageons à réduire nos propres émissions et à contribuer au travers de notre fonds de dotation à soutenir les initiatives de préservation de l'Air et de l'Eau au cœur des Alpes. (ODD 6, 13)**

3 *Consciente que les femmes et les hommes sont l'énergie la plus précieuse de l'entreprise, celle-ci s'engage à favoriser leur épanouissement et à les accompagner vers la virtuosité (expertise, coopération, créativité) de manière à développer les contributions autonomes et responsables. (ODD 4)**

4 *Conscients que l'entreprise est un commun, nous transmettons une culture où chacune et chacun est associé à coconstruire un avenir pérenne au service des générations futures. (ODD 4) **

* Nos engagements sont alignés avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'Organisation des Nations Unies (ONU) : 4 (éducation de qualité) ; 6 (eau propre et assainissement) ; 7 (énergie propre et d'un coût abordable) ; 12 (consommation et production responsable) ; 13 (lutte contre le changement climatique)

03. Les membres du CoMi



Peggy ZWOLINSKI (Présidente du comité de mission - INPG - Regards sur la thématique Transformation des énergies)

« Je souhaite mettre à disposition de l'Entreprise CROS, mon expérience en conception intégrée pour la soutenabilité, afin de les accompagner dans leur transformation vers une entreprise à mission, voire en entreprise régénérative. Cette expérience me servira d'exemple, pour ouvrir de nouvelles perspectives, et former les futurs talents qui définiront nos systèmes de production de demain. »



Bernard LICITRI (Association Hors du Temps - Regards sur la thématique Frugalité) :

« Voilà une entreprise qui envisage la frugalité ! Presque inespéré pour moi qui la connaît bien. Alors oui, cette belle opportunité, il me fallait la saisir. Le hasard n'existant pas, nous allions pouvoir, ensemble, ouvrir cette porte qui mène à aussi bien, voire mieux, avec moins, et parfois beaucoup moins. La frugalité est une philosophie à elle seule, qui guide vers la plénitude de "l'être" plutôt qu'à celui de "l'avoir". Elle vient catalyser les "énergies subtiles", qui habitent tout groupe de personnes, par la conscience que le mieux vivre, pour tous, ne peut pas passer par le gaspillage des autres énergies. Quel beau chemin de progression collective ! »

Patrice RILLY (PARATRONIC – Regards sur la thématique Eau)

« L'idée de faire un bout de chemin ensemble en participant au comité de mission de CROS trouve sa source notamment dans deux envies. La première c'est l'intérêt de participer à une approche nouvelle de gestion d'une entreprise, qui vise à faire mieux vivre ensemble des valeurs et des contraintes économiques et sociétales. La seconde c'est le désir d'en savoir plus sur l'entreprise Cros elle-même, et plus particulièrement sur son mode de management, que j'ai découvert à cette occasion et qui m'a paru intéressant, original et ambitieux. »



Copyright photo à Nathalie Oundjan

Agnès MUIR-POULLE (MARAE - Regards sur l'Animation du comité)

« J'ai accepté de rejoindre le Comité de Mission de CROS car j'ai confiance dans l'intelligence collective pour apporter des regards croisés sur la manière dont cette entreprise avance vers la réussite de ces engagements.

Faire ma part pour préserver le vivant est une priorité. Le sujet est très complexe et j'apprécie l'énergie et l'ouverture que met Cros pour trouver des solutions. »



Gladys MARY (ATMO AURA, Regards sur la thématique Air)

« Intégrer le comité de mission de CROS est une belle opportunité pour moi d'accompagner cette entreprise déjà très engagée, à mettre en place des actions pour améliorer l'air que l'on respire tous au quotidien. Aider CROS à choisir et prioriser des actions pertinentes pour préserver la santé de chacun et la biodiversité est une belle source de motivation pour moi. Rejoindre un collectif engagé et motivé va nous permettre d'agir réellement et dans le respect des hommes et des femmes. »



Alexis BROTEL (membre du Fonds de Dotation de CROS)

« Engagé dans le Fond de dotation de CROS depuis 2019, j'ai souhaité participer à cette belle mission au sein du CoMi qui contribue à faire valoir et évaluer les engagements pris par CROS et tout particulièrement l'engagement N°2. Cette aventure est d'autant plus intéressante pour les différentes rencontres que j'y ai fait, des différentes personnes du CoMi venant d'horizons très différents les uns des autres, mais avec de mêmes convictions afin de préserver et faire prendre conscience qu'il est urgent de protéger notre terre et d'agir pour le mieux de tous. »

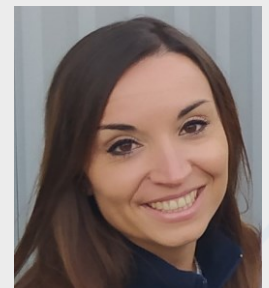
Kevin LOESLE (LOW TECH LAB de Grenoble - Regards sur la thématique Low Tech) :

« Je m'engage au sein du comité de mission de CROS car j'aime employer mon énergie à aider des structures qui se questionnent sur leur gouvernance, leurs activités et les pistes pour les rendre plus soutenables. »



Jessica MAITRE CRUZEL (membre du CSE de CROS représentant des collaborateurs)

« Membre du CSE depuis 4 ans, je représente la voix des salariés au sein du Comité de Mission. Challenger la société dans ses objectifs sociétaux et environnementaux, une nouvelle expérience, un nouveau défi personnel et professionnel. »



Six rencontres de juin 2024 à mai 2025 facilitées en intelligence collective

Des rencontres avec le président, l'Assemblée des Associés, des salariés

17 juin 2024
Rencontre entre le Comité d'orientation et le CoMi

- Retours sur le rapport 2 de l'OTI
- Ecoute de la production de la vision long terme exprimée sous la forme d'une chanson, tour des réactions. Découverte du projet de rêve d'orientation soutenable de Cros de créer un **nouveau métier "hydroculteur"**, ceux et celles qui cultivent l'eau. L'eau un élément central pour protéger le vivant.

25 septembre 2024
Nos besoins de mieux connaître ce qui est fait et comment nous allons procéder

- . Aller plus en profondeur sur ou en est CROS par rapport à leurs engagements ? avoir des indices d'évolution et l'état d'avancement de la feuille de route
- . Co construction de notre méthodologie de travail
- . Retour sur Ou atterrir Organisé par le ComOr
- . Evolution du groupe CoMi après le mandat des 3 ans
- . Communication des actions du CoMi dans la newsletter
- . Apport et échanges sur la frugalité

21 novembre 2024
Retours sur la participation du CoMi à l'évolution de la gouvernance
Organisation pour mener des interviews de salariés impliqués dans les engagements

- Retours sur la première rencontre sur l'évolution de la gouvernance de CROS
- Organisation des interviews des salariés, co construction de la méthodologie d'enquête Répartition entre les membres

Décembre à février 2025
Interviews pour connaître l'évolution des actions et le ressenti des salariés

6 février 2025
Rencontre avec le président et le nouveau directeur du pôle eau
Présentation de l'outil de reporting, le CROSkpit

- . Présentation de la nouvelle gouvernance par le président et le directeur du pôle eau Echanges et réactions du CoMi
- . Discussions sur les conditions de réussite du renouvellement du CoMi
- . Echanges avec le président sur ce qui est mené comme actions avec les parties prenantes pour illustrer le "ensemble" de la mission de CROS
- .Présentation et échanges sur l'outil de reporting des initiatives en lien avec les 4 engagements

17 mars 2025
Partager notre analyse des avancées en 2024
Préparer le rapport 3

- Prise de connaissance du contexte de CROS
- Discussions sur les départs et les besoins du CoMi pour fin 2025
- Retours des groupes de travail sur l'état d'avancement des 8 initiatives que le CoMi a choisi d'étudier plus précisément
- Co-construction du sommaire du rapport de mission 3 et répartition du travail

6 mai 2025
Finaliser le troisième rapport de mission

- Se mettre d'accord sur le troisième rapport de mission de CROS avant envoi
- Elaborer ensemble les perspectives pour 2025-2026

21 juin 2024
Assemblée des associé.e.s
Présentation des travaux du CoMi
échanges avec l'Assemblée des associés



Plusieurs réalisations/transformations sont venues alimenter/questionner/percuter les moyens de réaliser la mission chez CROS en 2024

Evolution de la gouvernance

- ✓ du CODIR vers le **CHAPITRE** : Collectif Humain Agissant pour le Pilotage et les Transformations Robustes* de l'Entreprise
- ✓ **Recrutement d'un nouveau directeur** au pôle eau, au profil aligné avec la mission

Transformation de la gestion de projet chez CROS

- ✓ **Création de l'outil Croskpit** pour le pilotage des actions en lien avec la mission

Travail sur la vision stratégique et les Orientations long terme du COMOR

- ✓ Devenir « hydroculteur »

Une année centrée sur le développement humain

- ✓ Recrutement/intégration, dialogue sur l'épanouissement, QVCT,...

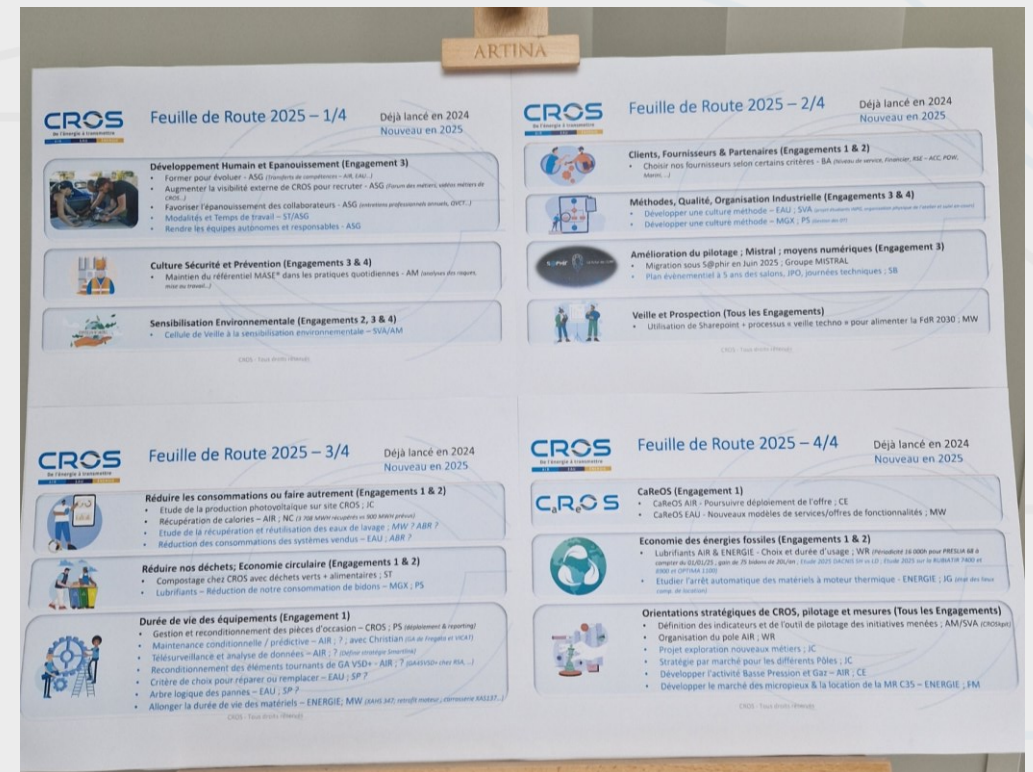
Evolutions du CSE

- ✓ Fiches de rôle et Mise à disposition de vélos aux salarié.es

Restructuration du Fonds de Dotation

Fresque de l'air + atelier sur les actions en faveur de la qualité de l'air

- ✓ **Participants** : 7 membres du CoDir + 3 du CoMi le 13 juin 2024



Feuille de route affichée chez CROS, dans un espace accessible aux salariés et aux visiteurs extérieurs, qui présente l'avancement des engagements

Le regard du CoMi

Le COMI a porté son regard sur les transformations structurantes.

Il a également analysé les initiatives contribuant à la réalisation de la mission, au travers de huit actions de la feuille de route CROS qui contribuent aux avancées des 4 engagements de la missions

* Il y aura lieu de définir le terme de « Robustesse » chez CROS afin de bonifier le glossaire existant

Co construire une gouvernance robuste en intelligence collective

Le président a décidé de créer un groupe de travail accompagné par une facilitatrice extérieure pour retravailler la version 12 des fiches de rôles des cercles de gouvernance de CROSAsemblée des Associés

- Comité d'orientation
- Président
- Comité de Direction
- CoMi
- CSE

L'intention de ce travail était que Cros se dote d'une gouvernance robuste et fonctionnelle et de prendre le temps de le faire en co construction.

Les points travaillés ont été de clarifier et de formaliser

- La raison d'être , les domaines d'autorité, les redevabilités, la constitution et la nomination, la documentation produite pour chaque rôle
- Les liens entre les rôles
- La cohérence du calendrier des rencontres

Ces fiches de rôle seront validées par l'Assemblée Générale

Une décision a été prise par le Président de dissoudre le Comité de Direction et de créer un nouveau collectif : le CHAPITRE, Collectif Humain Agissant pour le Pilotage et les Transformations Robustes de l'Entreprise. Sa mission est encore en construction. Elle est d'accompagner l'entreprise, en vue de faire converger les activités opérationnelles et la Mission. Le souhait de ce collectif :

- Qu'un maximum de personnes puisse se sentir concernées et participent aux initiatives.
- Que la mission soit au cœur des activités dans une dynamique d'évolution favorisant la pérennité de l'entreprise dans un environnement incertain.
- De définir des chemins, réalistes au regard des moyens, avec un cap, certes imparfait, mais cohérent avec la mission, qui susciteront des échanges constructifs et apprenants

Le regard du CoMi

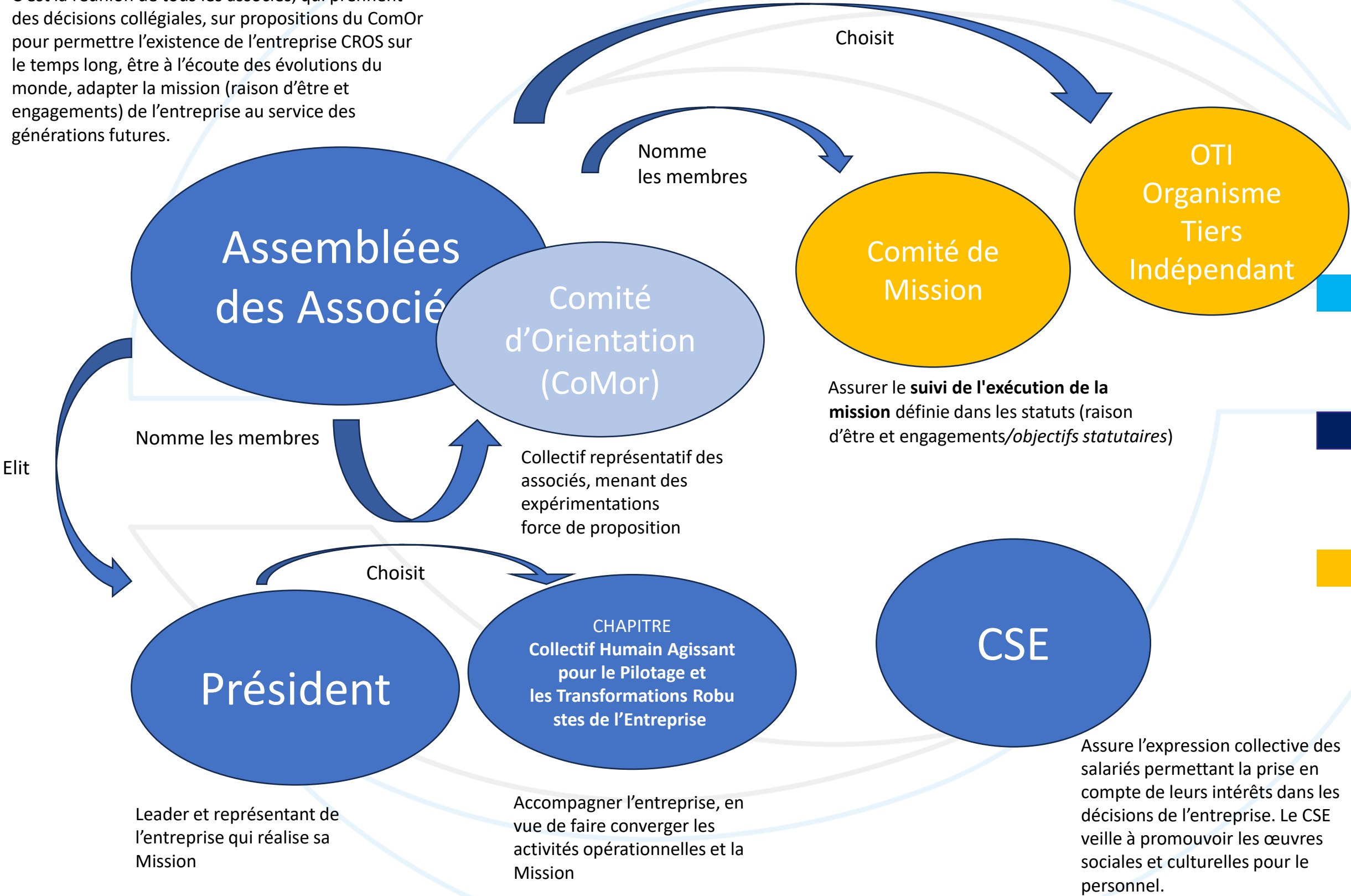
Le CoMi salue la dynamique engagée et le processus de travail effectué pour clarifier la gouvernance et tout mettre en œuvre pour en faire une gouvernance robuste permettant de réussir la réalisation effective de la mission.

Nous notons aussi

- . le temps pris pour faire les choses bien avec des itérations
- . la transparence du résultat envers l'ensemble des salariés. Le Chapitre communique son rôle et sa disponibilité envers les salariés à travers des mails réguliers.

La nouvelle gouvernance de CROS

C'est la réunion de tous les associés, qui prennent des décisions collégiales, sur propositions du ComOr pour permettre l'existence de l'entreprise CROS sur le temps long, être à l'écoute des évolutions du monde, adapter la mission (raison d'être et engagements) de l'entreprise au service des générations futures.



Contexte

L'équipe de CROS a mis en place un **outil de pilotage appelé "CROSkpit"** ayant pour but de compiler l'ensemble des avancements des initiatives pour chacun des engagements de transformation.

La version de l'outil construite en 2024 n'a pas été complétée entièrement, car l'entreprise a choisi de se concentrer sur d'autres tâches jugées prioritaires : des recrutements pour avoir les ressources nécessaires afin de mettre en avant les humains avant les outils de gestion de projet, et la réorganisation de la gouvernance.

Une version actualisée de l'outil a été produite en mai 2025

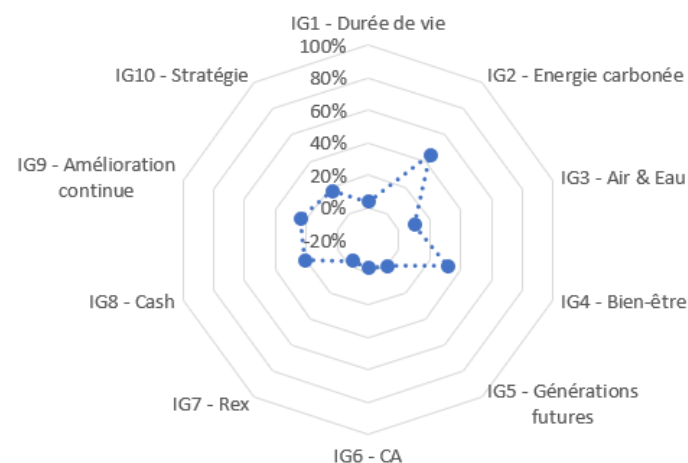


Synthèse de la Feuille de Route de CROS - 21/05/2025

Raison d'être

Au cœur des Alpes, œuvrons ensemble pour une transformation et un usage frugal des énergies afin de préserver l'Air et l'Eau

Synthèse d'atteinte des objectifs



Le regard du CoMi

Un tel outil de pilotage est complexe à réaliser et à mettre à jour. Le CoMi souligne l'effort consacré à sa mise en place et à son amélioration continue, ainsi que la prise de recul qui a été nécessaire pour le rendre pertinent. Il permet d'avoir un regard global sur l'ensemble des tâches réalisées au cours de l'année allant dans le sens des engagements et de la mission.

Nous soutenons toutefois la décision de CROS d'avoir priorisé des sujets directement en lien avec les humain.es de l'entreprise plutôt que cet outil de pilotage, cela fait sens au regard des engagements 3 et 4.

Nous avons fait de la contrainte de l'indisponibilité du CROSkpit cette année une opportunité d'aller directement rencontrer les collaborateur.ices de l'entreprise qui portent des initiatives répondant aux différents objectifs de transformation afin d'avoir un regard "terrain" sur ces actions.



Le ComOr, a présenté aux associés, puis au CoDir, aux CoMi et au CSE ses orientations à long terme sous forme de « Chanson pour un Rêve d'Orientations Soutenables » (la C.R.O.S.).

Tout au long de cette réflexion ils ont été accompagnés par l'agence COEFFY.

Nous avons découvert dans cette chanson le mot «hydroculteurs » qui incarne le nouveau métier de demain à créer pour être au plus proche de la mission :

« Cultiver l'eau et en prendre soin »

Le regard du CoMi

Le ComOR consacre du temps , de la réflexion et fait preuve de créativité sur la stratégie long terme

Ce mot « hydroculteur » reste à préciser par le ComOr :

- sens
- origine

Sa traduction opérationnelle sera sous la responsabilité du CHAPITRE

C'est une trajectoire à regarder, à étudier et approfondir :

- Quelle incidence sur la transformation de l'entreprise CROS et à quelle échéance ?
- Quel accompagnement auprès des salariés ?

Vous trouverez ci après les fiches de retours sur les 8 initiatives que le CoMi a choisi d’étudier sur les 4 engagements de la mission. Elles sont structurées avec l’intention, les actions réalisées, l’avancement, les retours des interviews et le regard du CoMi. L’état d’avancement a été renseigné lorsque l’information était disponible dans le CROSkript (version avril 2025), sinon nous avons un avancement qualitatif.

Engagement	Objectifs de transformation	Nom de l’initiative étudiée par le CoMi
ENGAGEMENT 1 Conscients des impacts de nos activités sur l’environnement, nous développons en collaboration avec nos parties prenantes nos expertises techniques afin d’augmenter la durée de vie et l’usage des matériels de manière à optimiser et réduire les consommations d’énergies. (ODD 6, 7 et 12)*	OT 1.1 Durée de vie des équipements OT 1.2 Optimiser les consommations d’énergie	• Définir les critères de choix de nos partenaires (fournisseurs) • Gestion & Reconditionnement des pièces d’occasion • Déploiement d’une solution solaire Photovoltaïque - site d’Echirolles
ENGAGEMENT 2 Conscients du nouveau régime climatique, nous nous engageons à réduire nos propres émissions et à contribuer au travers de notre fonds de dotation à soutenir les initiatives de préservation de l’Air et de l’Eau au cœur des Alpes. (ODD 6, 13)*	OT1-2 optimiser et réduire les consommations OT2-1 Réduire nos propres émissions	• Outil annuel Bilan Carbone
ENGAGEMENT 3 Consciente que les femmes et les hommes sont l’énergie la plus précieuse de l’entreprise, celle-ci s’engage à favoriser leur épanouissement et à les accompagner vers la virtuosité (expertise, coopération, créativité) de manière à développer les contributions autonomes et responsables. (ODD 4)*	OT2.2 Favoriser l’épanouissement des femmes et des hommes OT3-2 Accompagner vers la virtuosité pour développer les contributions autonomes et responsables	• Favoriser l’épanouissement des collaborateurs • Former pour évoluer : Construire avec les équipes opérationnelles une organisation apprenante pour aujourd’hui et demain. • Favoriser la sécurité et l’environnement et le maintien du référentiel Mase
ENGAGEMENT 4 Conscients que l’entreprise est un commun, nous transmettons une culture où chacune et chacun est associé à coconstruire un avenir pérenne au service des générations futures. (ODD 4) *	OT4 Transmettre une culture	• Programme Où Atterrir

Critères de choix partenaires

Engagement 1

OT 1.1 Durée de vie des équipements & OT 1.2 optimiser les consommations d'énergie



Intention: Faire du business avec des partenaires qui partagent nos valeurs et partagent de bonnes pratiques et essayer la démarche CROS

Actions réalisées

- Construction d'un questionnaire
- Focalisation sur les principaux fournisseurs (Top 60% des achats)
- Interviews de plusieurs contacts fournisseurs pour approfondir les valeurs et engagements respectifs

Avancement

- Méthodologie et premières consultations réalisées

Initiative à la loupe

Retours d'interviews du CoMi

- Découverte de belles pépites, un fournisseur était la belle surprise de l'année
- La démarche peut donner de l'impulsion à des fournisseurs.
- Discussion du bilan carbone avec un gros fournisseur. On a le sentiment de faire bouger les choses...
- Approche pluridisciplinaire (logistique, finance, sociétale...)

Regard du CoMi

- Comment généraliser l'approche aux principaux partenaires ?
- Comment passer d'une approche opportuniste à une approche systémique et stratégique ?

Gestion & Reconditionnement des pièces d'occasion

Engagement 1

OT 1.1 Durée de vie des équipements & OT 1.2 optimiser les consommations d'énergie



Intention: Mettre en œuvre le processus de récupération des pièces d'occasion défini en 2023 pour proposer ces pièces au SAV interne & externe

Actions réalisées

- Mise en place d'une zone de stockage dédiée
- Réalisation d'un inventaire des pièces d'occasion
- Saisie des nouvelles références dans le logiciel de gestion.

Avancement

- Processus de suivi des produits validé et mis en place

Initiatives à la loupe

Retours d'interviews du CoMi

- Les processus sont en place du début à la fin (de la récupération à la revente)
- Les 122 référence pour 244 articles (soit 3% du stock), sont renseignés dans le logiciel de gestion des stocks
- A minima l'ERP averti le chargé d'affaires qu'il existe une pièce de rechange
- Le pôle valide si nécessite de démantèlement ou non de machines pour de la récupération de composants (utilité, temps masqué, formation d'un apprenti, ...)
- Satisfaction des « clients » par rapport au délai d'obtention des pièces et des prix

Regard du CoMi

- Des transformations effectives et opérationnelles pour cette initiative
- Une action transversale aux pôles, qui va dans le sens de la raison d'être de « œuvrer ensemble »
- Les process sont implémentés ce qui soutien la pérennité de l'action
- Une contribution quantifiable à l'engagement 1

Outil annuel Bilan Carbone

Engagements 1 et 2

OT1-2 optimiser et réduire les consommations et OT2-1 Réduire nos propres émissions



Intention : Développer un outil Bilan Carbone interne à l'entreprise CROS pour piloter plus précisément, sans dépendre d'un bureau d'étude externe

Actions réalisées

- Développement de l'outil Bilan Carbone interne à l'entreprise CROS
- Travail sur le bilan carbone de l'entreprise pour avoir un état des lieux précis des sources d'émissions de Gaz à Effet de Serre
- Identification des axes de progrès pour les inscrire comme objectifs de réduction les années suivantes (à partir de 2026)

Avancement

- 3 Objectifs atteints :
 - Collecte des données
 - Méthodes de calculs uniformisés avec les autres agents de marques d'ATLAS COPCO
 - Outil de reporting annuel (1^{er} semestre 2025)

Initiative à la loupe

Retours d'interviews du CoMi

- Les personnes impliquées dans ce projet sont très investies et se sont saisis des enjeux.
- Ils apprécient ce projet parce qu'il est concret, palpable et permet de fournir des données utiles pour piloter des stratégies d'entreprise en respect de la raison d'être
- Avoir un outil de pilotage "temps réel" est intéressant pour suivre les actions de l'entreprise
- Le projet est bien suivi et respecte les délais annoncés
- Robustesse de la méthode définie avec d'autres entreprises du réseau, pour pouvoir comparer les données

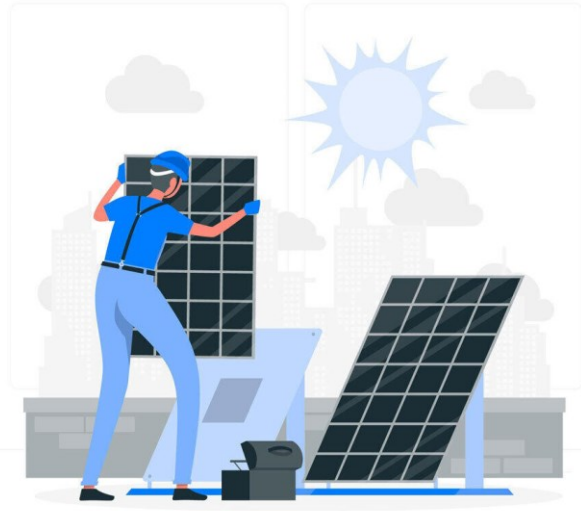
Regard du CoMi

- Possibilité d'intégrer les émissions de polluants de l'air (NOx, PM, COV,...) dans cet outil, pour évaluer les impacts sanitaires en plus des impacts climatiques ?
- Comment à l'avenir l'impact du parc machine (Scope 3) pourrait être comptabilisé ? [méthodologie de calcul et collecte de données compliquées]
- Comment faire connaître d'avantage ce projet et cet outil en interne chez CROS ?

Déploiement d'une solution solaire Photovoltaïque - site d'Echirolles

Engagement 1

OT2-1 Réduire nos propres émissions



Intention: Renforcer l'indépendance énergétique vis-à-vis du marché fluctuant de l'énergie tout en réduisant l'impact environnemental de la consommation électrique

Actions réalisées

- Etude de faisabilité de solution / contraintes sur une hypothèse des toiture H5 H6
- Réflexions sur les suites à donner

Avancement

- Objectif atteint :
 - Réalisation de l'étude de faisabilité: 100%

Initiatives à la loupe

Retours d'interviews du CoMi

- L'augmentation du prix de l'énergie en 2022, nous avait fait multiplier par 3 notre facture -> nous avons pu renégocier nos contrats
- Nous ne sommes pas propriétaire des bâtiments -> demande de travaux + question du retour sur investissement
- Le coût de consolidation des toitures s'est avéré plus élevé que prévu, rendant le projet non viable pour l'instant
- Le projet de déploiement d'une solution solaire photovoltaïque pourrait prendre une autre forme (panneaux au sol)

Regard du CoMi

- Peut-on imaginer des solutions de stockage en lien avec vos packs de batteries ?
- Peut-on imaginer des solutions de stockage en lien avec votre parc de véhicules électriques ?
- Quels opportunités de financement R&D pour ce type de sujets ? (ADEME, Booster)
- Ne faut-il pas faire monter en compétence des techniciens sur ces sujets du solaire par rapport aux services mobiles que CROS propose ?

Développement Humain

Engagement 3

OT3-1 Développement humain



Intention: Développer le bien-être au travail

Actions réalisées

- Création d'un poste de Responsable développement Humain
- Faciliter l'intégration des nouveaux arrivants avec un parrain ou marraine
- Soutenir et co-construire l'autonomie et la responsabilisation les équipes avec les directeurs de pôle
- Faire évoluer les entretiens annuels
- Questionnaire QVCT réalisé auprès des salariés
- Comprendre analyser et traiter les besoins

Avancement

- Améliorer la visibilité de CROS pour le recrutement : 50%
- Intégration des nouveaux : 100%
- Refonte des entretiens annuels pour intégrer le développement humain : 100%
- Rendre les équipes autonomes et responsables : 5%

Initiative à la loupe

Retours d'interviews du CoMi

Un échange riche, la création du poste de Responsable de développement humain va aider à mettre en place des actions concrètes sur le long terme.

"J'ai ressenti un engagement auquel je ne pensais pas, on n'est pas chez Cros par hasard et on ne reste pas par hasard, proximité des dirigeants, on peut voir Jérôme Cros à sa pause, les échanges peuvent se créer n'importe où n'importe quand" Anne-Sophie Girard, responsable du développement humain

Recrutement/intégration

On a pris en compte qu'il y avait eu des intégrations ratées et douloureuses or ce n'est pas possible. Nous avons travaillé avec chaque responsable en prenant en compte leur contexte. Considérant que les premiers moments sont les plus importants nous avons mis en place des parrains/marraines volontaires n'appartenant pas au pôle de la personne recrutée. Ces personnes ont été accompagnées pour se sentir bien dans ce rôle. Nous voulons créer des liens entre les pôles et les métiers. Notre intention est que la personne ait tout ce qu'il faut pour se sentir bien. Nous avons mis en place deux questionnaires pour voir comment les choses évoluent, à une semaine et à un mois en plus du responsable, cela me permet d'avoir un suivi des intégrations et de réajuster

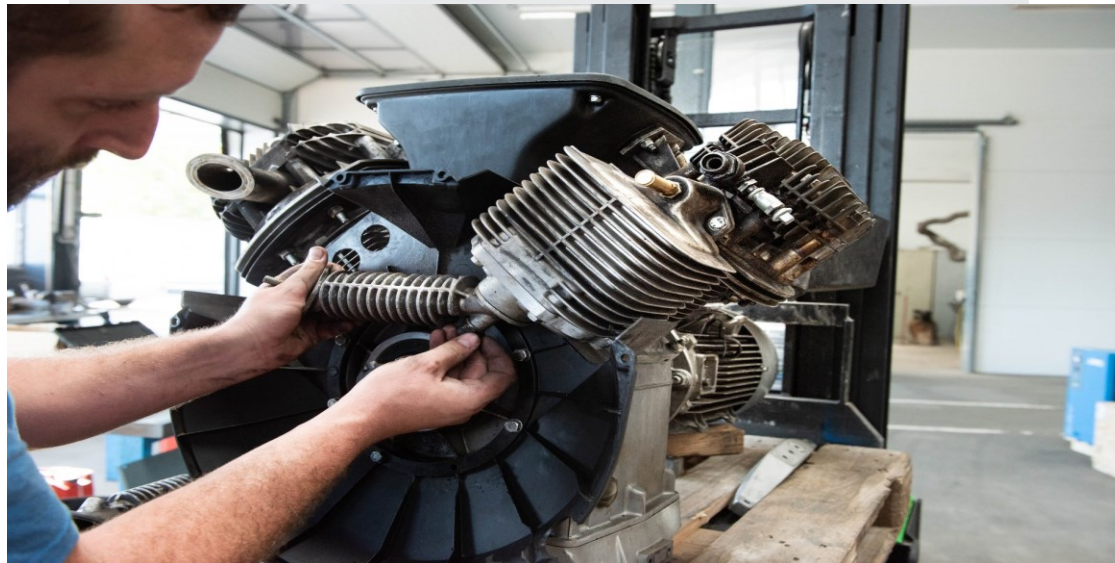
Entretiens annuels.

Il manquait le suivi selon les responsables et les salariés. Les entretiens étaient bien faits mais étaient "baclés" sur les dimensions de l'épanouissement. On parlait objectifs et pas compréhension et dialogue sur les axes d'amélioration. C'est quoi ta pépite ? C'est quoi ce qui te motive ? Tu as une difficulté ? Qu'est-ce qui se passe ? Nous avons fait évoluer le guide des entretiens annuels, formés tous les managers. Nous avons assisté à tous les entretiens après accord des intéressés. Nous avons une grande matière concrète pour préparer la formation, les évolutions professionnelles et les aménagements de fin de carrière des plus de 60 ans. Et nous accompagnons les managers pour nous assurer du suivi concret de ce qui a été partagé durant ces entretiens.

La mise en place de la semaine à 4 jours pour les plus de 60 ans est un point positif

Regard du CoMi

- Comment traiter les données recueillies dans le questionnaire QVCT?
- Comment les mettre en place?
- Implication des salariés et/ou de la direction?
- Regarder ce qui est prévu pour la communication entre le terrain et le bureau et le bilan de satisfaction



Intention: Prendre en compte l'existant et identifier les améliorations en cherchant l'efficacité et la gestion raisonnée du budget formation

Actions réalisées

- Identifier les manques et les besoins
- Identifier les compétences présentes en interne
- Améliorer la gestion du budget formation => former plus efficacement
- Suivi des formations obligatoires pour les techniciens
- Favoriser la transmission du « savoir »
- Parcours personnalisé pour chaque nouvelle recrue

Avancement

- Diagnostic réalisé

Initiatives à la loupe

Retours d'interviews du CoMi

Cette année nous avons pris le temps d'identifier les compétences critiques des techniciens : quels ingrédients la personne a ou pas ? Les personnes ont des pépites en elles qui sont transférables.

En 2025 notre priorité sera :

- De définir et de mettre en place comment les transférer et de définir les méthodes adaptées.
- D'améliorer l'utilisation et la gestion financière du budget formation . Requestionner les besoins et aller chercher des partenaires externes au plus près du Terrain. Nous souhaitons être inventifs dans la manière de former et de transmettre le savoir

Regard du CoMi

- Quel est le pourcentage des personnes qui ont suivi une formation chez CROS en 2024?
- Comment vérifier la réussite des formations ?

Atteindre les objectifs de la politique SSE Santé Sécurité environnement 2024

Engagement 3

OT3-1 Développement humain



Intention: Développer la réflexion sur la sécurité des personnes et améliorer les réductions des consommations d'eau, d'énergie fossile et le tri des déchets

Actions réalisées

Sécurité

- Accompagnement des techniciens (ex : signalisation, rangement, ...)
- Mise en place d'un temps d'analyse des risques avant toute intervention
- Dialogue systématique sur ces sujets, même pour les nouveaux arrivants

Environnement

- Chantier autour de la consommation d'eau (notamment consommations d'eau de nappe non connues) + investissement important pour monitorer
- Poursuite de l'accompagnement de l'évolution de la flotte de véhicules (ou électriques ou à plus faible consommation thermique)
- Etude sur l'amélioration du tri des déchets
- Remplacement des collecteurs de fumée dans le pôle Energie – éviter la stagnation des fumées d'échappement (impact santé et qualité de l'air)
- Augmentation des projets de récupération de calories (centrales d'air comprimé) chez les clients. Axe majeur de valorisation avec les clients

Avancement

- Maintien du référentiel Mase dans les pratiques quotidiennes 35%
- La certification Mase a été obtenue pour 3 ans

Initiatives à la loupe

Retours d'interviews du CoMi

Sécurité

Une année sans aucun accident de technicien ! Très bonne idée de mettre la coordination SSE au sein de la direction, permet d'incarner le CoDir dans les causeries, et de porter des messages et d'inclure tout le monde en responsabilité

Les trois points forts de ce projet ont été :

- La gouvernance ! l'intention donnée par la famille CROS puis relayée par la direction
- Travail au rythme des collaborateurs. Changements effectués sans marche forcée, pour que cela soit des transformations de fond et des mentalités
- Prise de conscience importante, le sens final est compris. Le renouvellement des générations/personnels permet d'éviter les « on a toujours travaillé comme ça, on ne veut pas évoluer »

Environnement

La préservation de la santé des collaborateurs est une priorité.

Mise en place des causeries sécurité + des retours d'expérience pour présenter aux autres techniciens + des d'actions (tous les mois) . Cela permet un lien d'échanges avec les techniciens et de la prise de hauteur et chacun contribue à répondre aux autres

Inciter les collaborateurs à faire des REX écrits ! pour assurer un suivi + efficace et + pérenne

Evolution des mentalités des techniciens très importante

" Je perçois que les collaborateurs ont changé individuellement sur le plan de la responsabilité sociétale des entreprises : penser leurs consommations, leur façon de vivre.."

Regard du CoMi

Les échanges sont importants et réguliers sur ces sujets en interne. Il existe des traces écrites

La gouvernance est engagée sur ces sujets de sécurité et environnement avec une grande transparence dans les échanges

Comment allez-vous vous assurer de la pérennisation de cette culture sécurité-environnement ?



Intention : Mise en place d'un dispositif expérimental par le ComOr pour réagir face à l'inaction climatique et le gérer en entreprise

Actions réalisées

- Les associés ont développé une envie de développer les métiers de demain : Hydroculteur
- Créer du lien entre les participants, des souvenirs
- L'atelier a permis d'identifier nos préoccupations, de voir que certains avaient les mêmes (allié.es)
- Représentation graphique sur la culture de l'entreprise CROS et l'eau sur 2 cartes

Avancement

Non mesuré

Initiative à la loupe

Retours d'interviews du CoMi

- Volonté de cohésion de tous les associés.
- Le projet est un chemin
- On a créé un commun, partagé un vocabulaire... Il y a des choses qui se sont passées, des décisions ont été prises.
- 8 ateliers, partager différentes étapes
- Se confier
- Le lien avec les personnes du groupe a changé.
- Cela a permis de connaître les préoccupations des autres, en particulier dans le domaine de l'eau et de s'ouvrir aux préoccupations des autres
- Mise en sommeil de la démarche jusqu'à la mise en place des orientations stratégiques 2025.

Regard du CoMi

- Frustrations liées à l'absence de restitution
- Un des enjeux est la diffusion et la transmission au reste de l'entreprise.

Sur cette année 2024, le CoMi a pu observer que de nombreuses actions ont été réalisées en rapport à la mission et aux 4 engagements

Nous avons été impressionnés par la qualité du travail effectué sur les activités de reconditionnement et sur les pièces d'occasion et par la réduction des accidents.

En tant qu'entreprise à mission Cros joue un rôle pivot. Ils sont au contact de beaucoup d'opportunités venant de l'extérieur. Ils sont à la fois acteurs pour s'inspirer de connaissances extérieures et jouent un rôle de mentor auprès d'autres entreprises désireuses d'engager des transformations. Le CoMi sera vigilant sur le risque de dispersion.

Nous avons noté un accent important sur la dimension du Développement Humain et sur l'écoute des personnes. Le CoMi sera attentif à regarder la prise en compte des points de vigilance remontées par les salariés.

Le CoMi a entendu le travail effectué sur la stratégie long terme et sera vigilant sur la concrétisation du projet de créer un nouveau métier d'"hydroculteur"

Sur cette année 2024, le CoMi a pu vérifier que CROS met les moyens en œuvre pour réaliser les engagements pris au travers de sa mission et la mise en place d'indicateurs d'avancement

Pour l'année 2025, le CoMi a identifié des perspectives pour poursuivre sa mission de faire des retours et de questionner comment l'entreprise CROS avance sur la concrétisation de sa mission et des 4 engagements

- Intégrer les retours de l'OTI
- Faire évoluer le CoMi et réussir le transfert de compétences auprès des nouveaux membres.
- Planifier entre 4 et 6 rendez-vous annuels du CoMi en cohérence avec le calendrier de l'assemblée des Associés, du ComOr, du Chapitre
- Suivre la mise en place et les rôles et réalisations du ComOr et du CHAPITRE,
- Continuer à rencontrer le CHAPITRE, les porteurs et acteurs des projets, et échanger avec eux pour avoir une bonne compréhension et vision des initiatives mises en œuvre pour réaliser les 4 engagements
- Suivre l'avancement du CROSkpit et s'en saisir
- Poursuivre la compréhension de la dimension ENSEMBLE et l'appropriation de la mission avec les salariés et les parties prenantes extérieures de CROS
- Soutenir CROS en suivant comment l'entreprise crée et cultive cette société à mission, "être un citoyen CROS", quels sont les marqueurs de la citoyenneté CROS, comment on les présente, on les maintient et on les évalue. Questionner et avoir un regard sur les articulations entre la vision et les missions court/moyen/long termes, regarder la cohérence, les liens entre les missions et les projets contribuant à la réalisation de la Mission
- Connaitre et émettre un avis sur la mise en place du métier d'"hydroculteur"