DÉCLARATION
DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Api Restauration

Exercice 2022 - 2023

Période : 1er septembre 2022 au 31 août 2023

Contact : Laure Lagier, Directrice RSE
Apolline Coasne, Cheffe de projet RSE
rse@api-restauration.com

CUISINONS L'AVENIR AVEC PASSION

Notre engagement, aujourd'hui, dessine le monde de demain

Dans l'ADN d'Api Restauration, il y a cette volonté de se réinventer sans cesse pour appréhender les challenges que nous impose le 21ème siècle et accompagner la transition écologique. Il nous faut aussi comprendre et répondre aux attentes de nos convives et de nos équipes : donner du sens au travail, à l'assiette, reprendre le contrôle de sa consommation, appartenir à une communauté, être écoutés et se savoir considérés.

Au cœur des territoires régionaux, nous poursuivons notre objectif de croissance durable en conjuguant l'efficacité économique, le respect de l'environnement et les valeurs sociales. Nous faisons coexister plusieurs mondes : la cuisine, l'agriculture, la formation, la nutrition, l'emploi, le digital, la logistique et la dynamique territoriale.

Tout ce que nous faisons a un dénominateur commun : la passion du métier ! Ce qui nous rend fiers, c'est d'offrir une cuisine savoureuse, conviviale et responsable à nos convives. C'est aussi d'aller plus loin dans l'innovation et la créativité pour faire du repas une expérience gourmande et consciente.

Parce que la réussite de l'entreprise est inhérente à la compétence et à l'ambition des femmes et des hommes qui y œuvrent chaque jour, nous voulons appuyer aujourd'hui le sens que nous portons en devenant une Entreprise à Mission.

Il y a 67 ans, nos parents créaient Api Restauration avec des valeurs d'humilité, de conviction et de sens des responsabilités. Nous voulons aujourd'hui conserver ces valeurs avec loyauté, indépendance et esprit familial.

Nous sommes heureux de faire vivre cet héritage.

Béatrice Debosque

Directrice Générale

Damien Debosque

Président Directeur Général

TRADUCTION PAR API RESTAURATION DE L'APPLICATION DE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE

Contexte réglementaire

L'Ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017 impose à certaines sociétés comme Api Restauration de publier une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF).

Le Décret n°2017-1265 du 9 août 2017 est applicable aux exercices ouverts à compter du 1er septembre 2017. Il précise le contenu de la déclaration, les informations à fournir, les modalités de publication ainsi que les obligations de vérification.

Elle doit contenir cinq parties :

1. Modèle d'affaires ;
2. Principaux risques notamment les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ;
3. Politiques pour prévenir, identifier, atténuer ces risques ;
4. Diligences raisonnables d'application de ces politiques ;
5. Résultats de ces politiques incluant des indicateurs clés de performance.

La Commission Européenne a publié des Lignes directrices pour aider les sociétés concernées par ces obligations, à rédiger de manière pertinente, utile et concise leur Déclaration de Performance Extra-Financière.

La Déclaration doit être publiée et accessible sur le site Internet de la société.

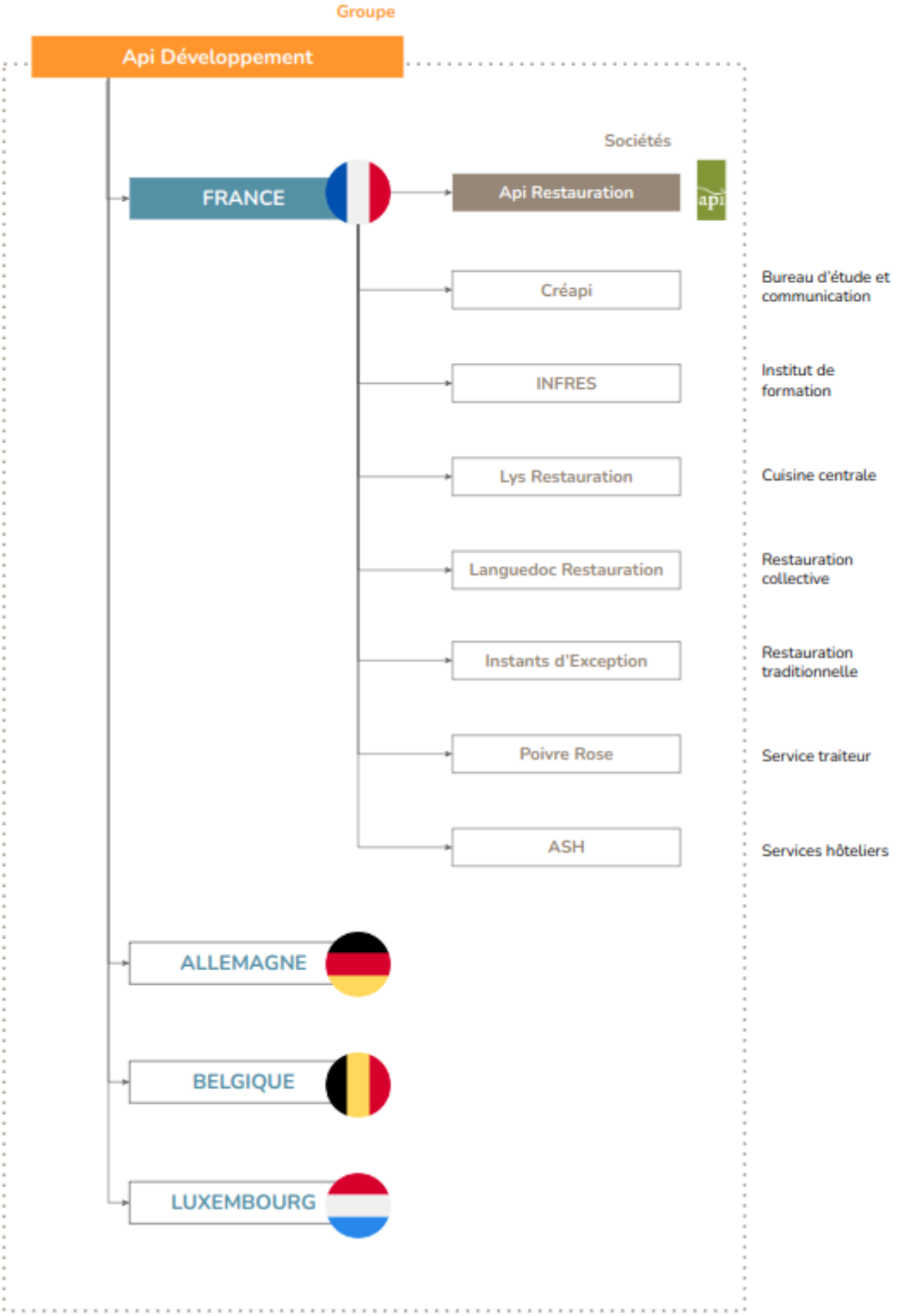
La vérification externe par un Organisme Tiers Indépendant (OTI) est obligatoire pour les entités soumises à partir de 500 salariés et 100M€ de total bilan, dont fait partie Api Restauration SAS.

Application par Api Restauration

Pour faire de cette DPEF un véritable outil de pilotage de notre stratégie RSE, nous avons fait le choix d'organiser notre analyse comme suit :

1. Modèle d'affaires : présentation des activités d'Api Restauration, ainsi que de notre écosystème, de notre création de valeur et de nos principales parties prenantes ;
2. Analyse de matérialité : identification et priorisation des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux liés à notre activité en fonction de l'importance pour nos parties prenantes et pour Api ;
3. Pour chacun des enjeux : état des lieux des politiques, des diligences raisonnables et des résultats de l'année, illustrés par des indicateurs de performance ;
4. Définition des objectifs pour l'exercice suivant.

L'exercice de la présente DPEF s'étend du 1er septembre 2022 au 31 août 2023 (inclus).
Le périmètre concerné est le suivant : Api Restauration SAS.


Groupe
Api Développement
Sociétés
FRANCE
Api Restauration
Créapi
Bureau d'étude et communication
INFRES
Institut de formation
Lys Restauration
Cuisine centrale
Languedoc Restauration
Restauration collective
Instants d'Exception
Restauration traditionnelle
Poivre Rose
Service traiteur
ASH
Services hôteliers
ALLEMAGNE
BELGIQUE
LUXEMBOURG

SOMMAIRE

MODÈLE D'AFFAIRES **7**
GOUVERNANCE RSE **8**
NOS PARTIES PRENANTES **10**
ANALYSE DE MATÉRIALITÉ **12**

1. INTÉGRATION DE LA RSE DANS LA STRATÉGIE D'ENTREPRISE **14**
1.1. ASSIETTE RESPONSABLE 14
A. Protection de la santé des convives 14
B. Une offre responsable à travers la nutrition 16
1.2. INFORMATION ET SENSIBILISATION DE NOS PARTIES PRENANTES 19
A. Sensibilisation interne : former nos collaborateurs aux enjeux RSE 19
B. Sensibiliser convives et clients à l'alimentation durable 21
1.3. CONDUITE ÉTHIQUE DE NOS ACTIVITÉS 23
A. Éthique des affaires 23
B. Protection des données 25
1.4. ENGAGEMENT CITOYEN DE L'ENTREPRISE 27
1.5. DIGITALISATION DE L'ENTREPRISE 29
A. La digitalisation au service des convives 29
B. La digitalisation au service d'une meilleure gestion des cuisines 31
C. La digitalisation au service d'une meilleure gestion interne 33
2. ACHATS ALIMENTAIRES **35**
2.1. APPROVISIONNEMENTS LOCAUX ET DÉCENTRALISÉS 35
2.2. ACHATS ALIMENTAIRES RESPONSABLES 37
3. ENJEUX SOCIAUX LIÉS AU TRAVAIL **40**
3.1. SANTÉ ET SÉCURITÉ DES SALARIÉS 40
3.2. GESTION DES CARRIÈRES 42
A. Stabilité et pérennité de l'emploi 42
B. Évolution et formation 44
C. Qualité de vie au travail 47
3.3. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS 50
A. Respect des droits humains 50
B. Intégration des salariés en situation de handicap 52
C. Egalité femmes-hommes 54
3.4. DIALOGUE SOCIAL 56
4. ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX **58**
4.1. PRISE EN COMPTE DES ENJEUX CLIMATIQUES 58
A. Expertise carbone 58
B. Mobilité durable 61
C. Consommations d'eau, d'énergies et de produits d'entretien 64
4.2. RÉDUCTION ET GESTION DES DÉCHETS 66
A. Réduction du gaspillage alimentaire 66
B. Réduction des emballages et du plastique à usage unique 68
C. Valorisation des déchets 70

ANNEXE 1 : NOTE MÉTHODOLOGIQUE 72
ANNEXE 2 : TABLEAUX RÉCAPITULATIFS DES INDICATEURS 78
ANNEXE 3 : TABLEAU DE CORRESPONDANCE DES ENJEUX 87

NOTRE ÉCOSYSTÈME

HUMAINES
· **9017** collaborateurs dont :
2030 chefs de cuisine
120 diététiciens
45 salariés QSE
55 référents RSE
· **51%** de femmes / **49%** d'hommes

ÉCONOMIQUES
· Un actionnariat stable et familial depuis deux générations
· **61** cuisines centrales

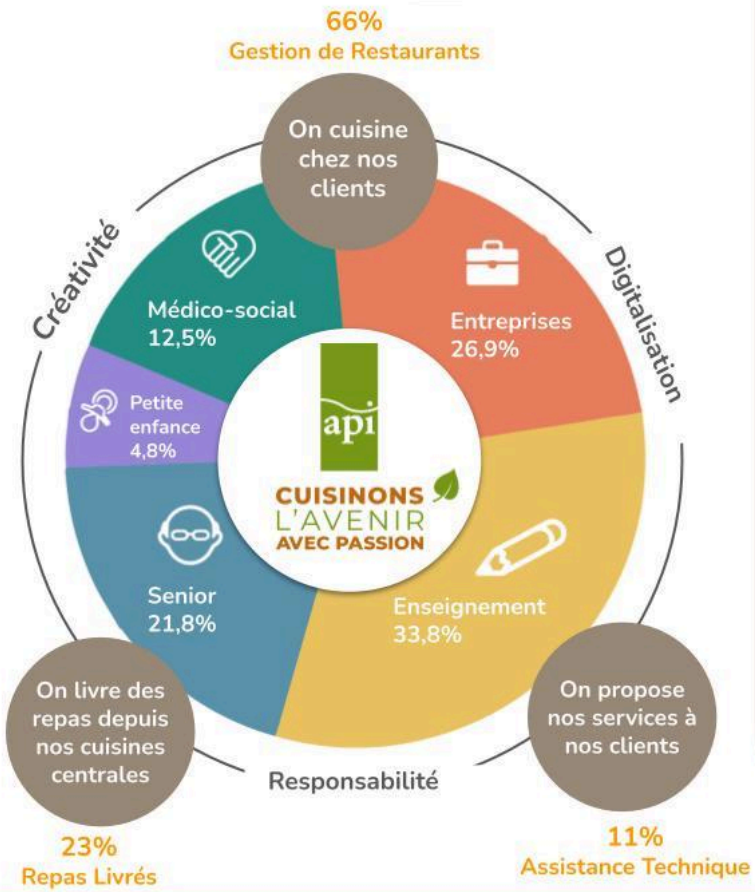
RELATIONNELLES
· **191 000 000** convives
· **11 000** clients
· **1059** fournisseurs alimentaires (CA>10K €)
· **18** associations et ONG

NATURELLES
· **335 M€** d'approvisionnement en matières premières alimentaires

NOS ACTIVITÉS

Tendances sociétales

· Repas sains et équilibrés
· Diversification des protéines
· Locavorisme
· Protection de la biodiversité
· Qualité de vie au travail
· Zéro déchet
· Numérique responsable
· Sobriété énergétique
· Réduction des émissions de GES
· Transparence des entreprises



NOS PARTIES PRENANTES

- Salariés
- Fournisseurs
- Clients
- Convives
- Société civile
- Actionnaires

NOTRE PARTAGE DE CRÉATION DE VALEUR

HUMAINES
· **97%** des collaborateurs en CDI
· **41%** des salariés formés sur l'exercice
· **114** contrats d'apprentissage
· **420** de travailleurs handicapés
· **89** index égalité femmes-hommes
· **32,6** taux de fréquence AT

ÉCONOMIQUES
· **802 M€** de CA au 31 août 2023
· **14,2%** de croissance
· **2/3** du résultat réinvesti
· **5,9 M€** de participation aux salariés
· **5,5 M€** de dividendes versées
· **962** actionnaires salariés

=> **4e acteur** de restauration collective en France

RELATIONNELLES
· **1777** sites pour lesquels les menus sont visés par les diététicien·ne·s
· **80%** d'audits internes QSE en conformité
· **250 K€** versés au fonds de dotation

NATURELLES
· **7%** des achats en ancrage territorial
· **19%** des achats en produits durables
· **81g** de déchets alimentaires par repas, soit **-32%** par rapport à 2019
· **570 264 t CO2e** (scopes 1, 2, 3), soit **711 t CO2e / million d'€ de CA**

NOS VALEURS
· **Qualité :** dans l'assiette et dans toutes les relations que nous entretenons avec nos parties prenantes ;
· **Créativité :** nos chefs sont libres de créer leurs menus et leurs recettes ;
· **Plaisir :** pour que le moment du repas devienne une expérience culinaire saine, gourmande et conviviale ;
· **Proximité :** organisation décentralisée favorisant l'ancrage territorial ;
· **Respect :** des produits bruts, de la terre, des saisonnalités, des savoirs-faire régionaux, des équipes et des convives.

NOTRE RAISON D'ÊTRE
Cuisinons l'avenir avec passion !

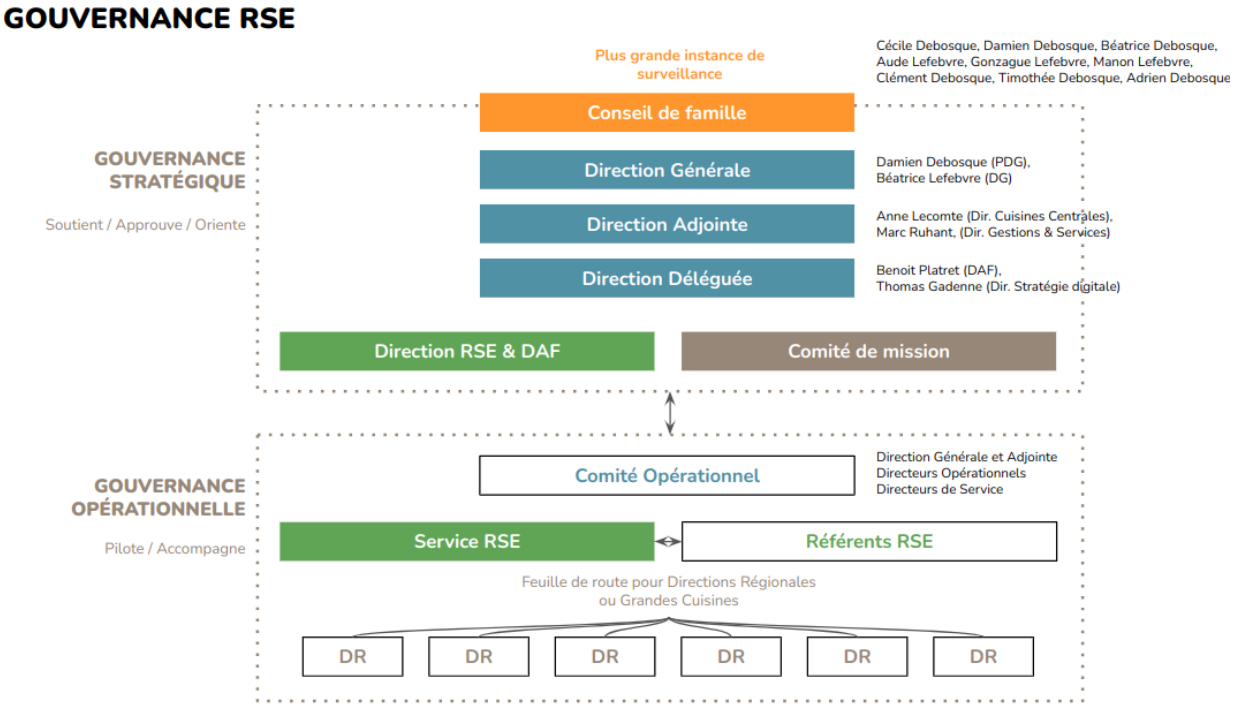
Pour partager nos savoir-faire culinaires et nous engager à réaliser une cuisine gourmande et durable ; une restauration sociale, consciente des enjeux sociétaux et environnementaux du 21ème siècle.

NOS MISSIONS
· Grandir au coeur de chaque territoire avec une gouvernance décentralisée et participative ;
· Construire une cuisine consciente et engagée ;
· Assurer une alimentation saine, sûre et gourmande pour nos convives ;
· Faire vivre la passion de la cuisine et la fierté d'appartenance de nos équipes.

GOUVERNANCE RSE

Depuis 15 ans, la RSE est intégrée dans la stratégie globale d'Api Restauration. Depuis 2008, un service RSE autonome et expert, rattaché directement à la Direction Générale, est responsable des engagements environnementaux, sociaux et sociétaux de l'entreprise. Ce service national, qui compte actuellement 4 salariés, coordonne un réseau de plus de 50 référents RSE en région.

La Direction RSE est consultée par le Comité Opérationnel et participe activement à la construction de la vision de l'entreprise. Des interventions lors des trois séminaires annuels de Direction sont systématiquement consacrés à la RSE. Les Directeurs Opérationnels (DOP), membres permanents du Comité Opérationnel, font le lien entre la Direction Générale et les structures régionales pour faciliter l'application de la stratégie d'entreprise.



En novembre 2022, les ambitions RSE d'Api Restauration se sont traduites par la transformation en Entreprise à Mission. Une raison d'être et quatre missions sont désormais inscrites dans nos statuts juridiques.

Notre raison d'être :
Cuisinons l'avenir avec passion pour partager nos savoir-faire culinaires et nous engager à réaliser une cuisine gourmande et durable ; une restauration sociale, consciente des enjeux sociétaux et environnementaux du 21ème siècle.

Nos missions :

1. Grandir au cœur de chaque territoire avec une gouvernance décentralisée et participative.
2. Construire une cuisine consciente et engagée.
3. Assurer une alimentation saine, sûre et gourmande pour nos convives.
4. Faire vivre la passion de la cuisine et la fierté d'appartenance de nos équipes.

Cette raison d'être et ces quatre missions sont le fruit d'un travail collectif réalisé en interne pendant plus d'un an. Elles ont été présentées et validées par la Direction Générale, ainsi que les enfants de la 3e génération Debosque, pour finalement être adoptées par les actionnaires lors de l'Assemblée Générale exceptionnelle du 26 novembre 2022. A l'occasion du Bilan de fin d'année, un tour des régions a été organisé pour présenter aux salariés les enjeux de l'Entreprise à Mission.

A ce jour, Api Restauration est la plus grande société de restauration collective avec le statut d'Entreprise à Mission. *« Cela nous permet, de façon claire et transparente, d'écrire ce que l'on est, ce que l'on fait et là où nous souhaitons aller. »* (Béatrice Debosque, Directrice Générale d'Api).

NOS PARTIES PRENANTES

Entreprise indépendante et familiale, nous sommes convaincus que le succès d'Api Restauration repose sur des relations et un dialogue de confiance avec nos parties prenantes afin de recueillir leurs attentes et d'identifier nos axes de progrès en matière environnementale, sociale et sociétale.

<u>Parties prenantes internes</u> :

Salariés : Nous valorisons un management de proximité tourné vers l'échange, l'écoute et la participation de chacun·e. Notre engagement est de tout mettre en œuvre pour garantir le bien-être, la santé et la sécurité de l'ensemble de nos salariés.

Actionnaires : Nous cultivons un actionnariat stable et familial depuis deux générations, en faisant preuve de transparence et de proximité avec l'ensemble des actionnaires salariés de l'entreprise.

<u>Parties prenantes externes</u> :

Fournisseurs : Nous nouons des relations saines et équitables avec nos fournisseurs et mettons en place, autant que faire se peut, des approvisionnements responsables et en circuit court.

Clients : Entreprises, établissements scolaires, crèches, maisons de retraite… Nous accompagnons nos clients dans leur démarche de restauration responsable avec professionnalisme et passion.

Convives : De la petite enfance à la personne âgée, nous garantissons chaque jour le meilleur dans l'assiette de nos convives. Ce sont des parties prenantes indirectes et leurs attentes sont exprimées en partie à travers celles de nos clients.

Société civile (sphère académique, médias, associations) : Nous soutenons des projets associatifs en lien avec la solidarité alimentaire et sommes signataires du Pacte Mondial des Nations Unis depuis 2008.

Etat et collectivités territoriales : Parmi nos clients, nous comptons également des clients du secteur public. De même, nous effectuons une veille réglementaire active sur les sujets liés à notre activité.

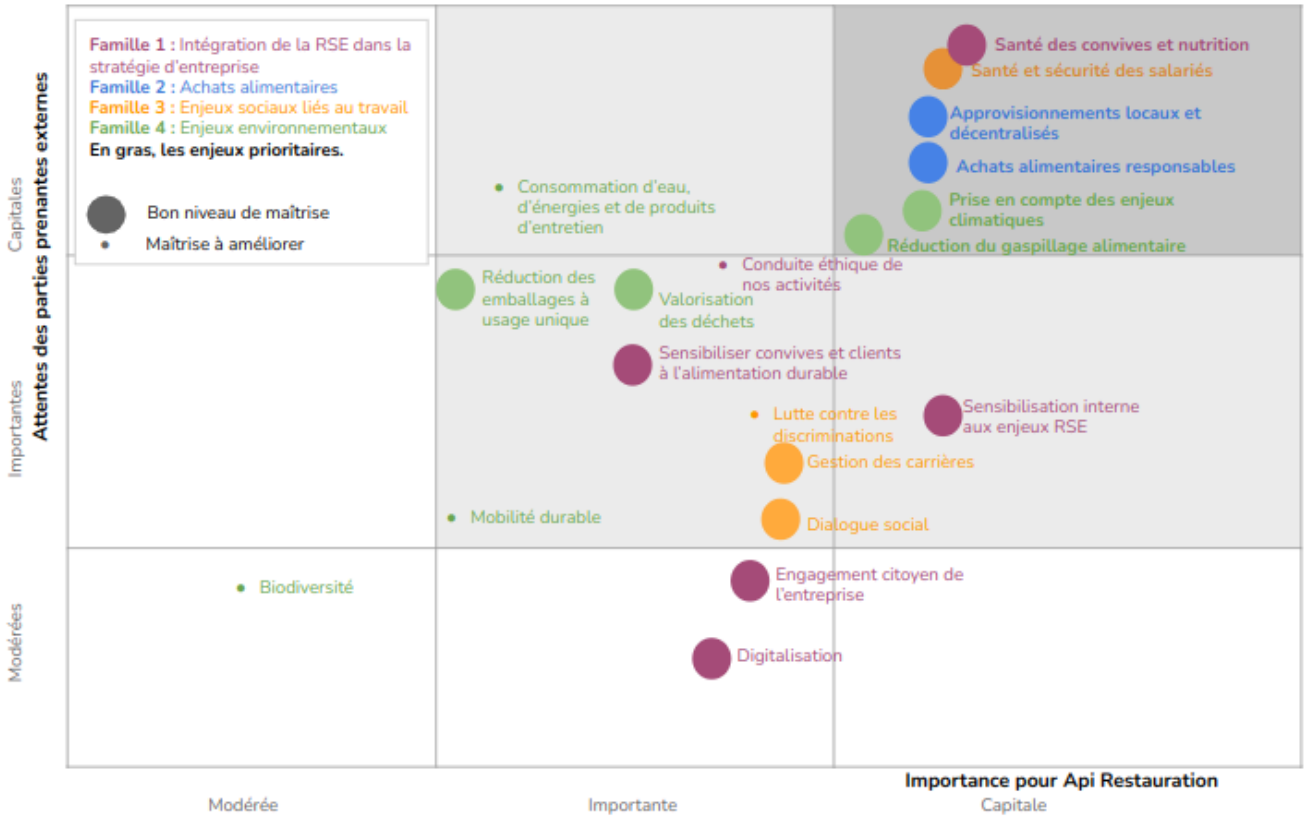
ANALYSE DE MATÉRIALITÉ

Afin d'identifier, de la manière la plus exhaustive possible, les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux liés à l'activité d'Api Restauration, nous réalisons depuis 2018 une analyse de matérialité.

Cette matrice de matérialité est mise à jour de façon continue pour vérifier et affiner les enjeux RSE à l'aune des attentes de nos parties prenantes internes et externes mais également des tendances sociétales et évolutions réglementaires impactant notre activité.

Une des clés de la réalisation de notre matrice de matérialité et de l'identification des attentes de nos clients (et par extension celles de nos convives) réside dans la consultation de cahiers des charges représentatifs de l'année : 10 ont été analysés sur l'ensemble des secteurs d'activité (petite enfance, scolaire, entreprise, senior médico social).

Voici la matrice de matérialité qui positionne les enjeux RSE d'Api Restauration pour l'exercice 2022-2023 :



Les enjeux RSE d'Api Restauration s'inscrivent dans la continuité de ceux identifiés l'année 2021/2022. Pour autant, on peut souligner les nouveautés mises en œuvre pour mettre à jour notre matrice :

Le premier changement majeur est la transformation d'Api en Entreprise à Mission. La raison d'être d'Api et ses missions (objectifs statutaires) ont vocation à cadrer les enjeux prioritaires. Par souci de cohérence, un travail de correspondance entre les référentiels globaux de soutenabilité et les enjeux RSE d'Api a été réalisé. En effet, dans l'anticipation de la CSRD pour l'exercice de 2025/2026, nous nous sommes appuyés à la fois sur les ESRS et sur la matrice de matérialité SASB (en l'absence des ESRS sectoriels) pour cartographier nos enjeux à l'aune de ces référentiels (voir annexe 3). On y retrouve ainsi nos missions et objectifs opérationnels pensés en concordance avec les enjeux sociétaux généraux (changement climatique), sectoriels (alimentation saine, durable et responsable) et les spécificités d'Api (proximité territoriale et le plaisir de la cuisine).

Grâce à notre analyse de matérialité, nous avons identifié six enjeux extra-financiers prioritaires pour Api Restauration. A chaque enjeu prioritaire est associé un indicateur clé de performance (KPI) auquel nous lions un objectif moyen terme et un objectif long terme :

Enjeux extra-financiers Api Restauration	Indicateurs clés de performance (KPI) 🎯	Résultats 2022-2023	Objectifs moyen terme (2025)	Objectifs long terme (2030)
Approvisionnements locaux et décentralisés	% des achats alimentaires en ancrage territorial	7%	> 10%	> 15%
Achats alimentaires responsables	% des achats alimentaires en produits "durables" (incluant le bio)	19%	> 20%	> 35%
Réduction et gestion des déchets - Réduction du gaspillage alimentaire	Evolution du poids moyen de déchets alimentaires par repas depuis 2019	- 32%	- 40%	- 50%
Assiette responsable - Protection de la santé des convives	Taux de conformité des audits QSE	79,71%	> 90%	> 90%
Santé et sécurité des salariés	Taux de fréquence d'accidents du travail	32,6	< 32,6	< 32,6
Prise en compte des enjeux climatiques	% de réduction des émissions de gaz à effet de serre	Engagement SBTi et définition des objectifs de réduction (en cours)	Pourra être défini en 2024	Pourra être défini en 2024

Tout au long de la DPEF, retrouvez nos KPI à travers ce pictogramme 🎯

1. INTÉGRATION DE LA RSE DANS LA STRATÉGIE D'ENTREPRISE

1.1. ASSIETTE RESPONSABLE

A. Protection de la santé des convives

Politique d'Api Restauration

En tant que professionnels de la restauration collective, la santé du consommateur est au cœur de nos priorités et des enjeux réglementaires. Nous nous assurons que les plats que nous offrons soient cuisinés dans le plus strict respect du Paquet Hygiène avec des denrées saines.

Diligence raisonnable

Dans nos restaurants :

Les équipes de cuisine Api sont formées annuellement aux bonnes pratiques d'hygiène par le biais de formations dispensées par l'INFRES.

Les chefs de secteur ont pour mission de contrôler le respect des bonnes pratiques d'hygiène - à minima mensuellement - lors de leur passage sur site.

Pour rendre ce respect des bonnes pratiques motivant et ludique, nous encourageons les entités régionales à les mettre en place à travers l'émulation des équipes. Un bilan annuel avec un podium des meilleures régions est présenté en Comité de Direction.

Notre service Qualité, Sécurité et Environnement (QSE) effectue des audits annuels internes sur tous les restaurants pour s'assurer de l'application de la réglementation en termes de bonnes pratiques d'hygiène, de HACCP et auto-contrôles, de système qualité, de traçabilité et de respect des normes de sécurité et engagements environnementaux.

Chez nos fournisseurs :

Pour encourager les pratiques responsables, tous nos fournisseurs sont inclus dans un processus de référencement et de contrôle périodique.

A titre d'illustration, chaque nouveau fournisseur national de denrées dites "sensibles" (produits carnés, produits laitiers, produits de la mer) fait l'objet d'une visite à l'ouverture par le service QSE. Tous les fournisseurs nationaux (plus de 100K€ de chiffre d'affaires) sont soumis à un audit du service QSE tous les 3 ans.

Résultats année n et comparaison année n-1

Sur l'exercice 2022-2023, le service QSE a mené à bien son objectif avec un passage annuel programmé par les coordinateurs QSE sur chaque établissement.

Plusieurs décisions ont été prises au regard de la protection de la santé des convives : maintien d'une politique de DLC produits courte, confirmation de la politique de sécurité pour denrées et populations sensibles (textures modifiées).

Un plan d'amélioration a été déployé pour toutes les régions avec un score inférieur à 80% sur la campagne d'audits QSE 2021-2022. Cela se traduit par la mise en place de tableaux de suivi par les responsables QSE.

Les sites identifiés comme "sensibles" (bactério, audits) ont été isolés pour planifier les passages QSE / formation et travailler avec les Directions et les encadrants.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Taux de conformité des audits QSE 🎯	80,59%	**79,71%**
Taux des résultats d'analyses alimentaires satisfaisants	95,18%	**95,13%**
Taux des résultats d'analyses surfaces satisfaisants	93,95%	**93,71%**
Taux des résultats d'analyses fournisseurs satisfaisants	94,31%	**94,45%**
Résultats d'évaluation DDPP maîtrise sanitaire :		
- Maîtrise des risques satisfaisante	27,60%	**21,38%**
- Maîtrise des risques acceptable	56,99%	**60,51%**
- Maîtrise des risques insatisfaisante	14,70%	**17,75%**
- Perte de maîtrise	0,72%	**0,56%**

Objectifs 2023-2024

- **SOUTENIR LES PILIERS DE MAÎTRISE**
  - Atteindre 90% de résultat aux audits QSE avec un audit pour chaque restaurant
  - Poursuivre et affirmer nos choix de sécurité (DLC courtes, politique mixés, cadrage des innovations)

- **REPRENDRE L'ENGAGEMENT DES DIRECTIONS / CIBLER ET ANTICIPER LES PRIORITÉS DE PROGRÈS**
  - Améliorer la communication auprès des Directions Régionales
  - Isoler les sites sensibles pour travailler avec les Directions Régionales et les chefs de secteur
  - Poursuivre le plan d'amélioration sur les régions avec un score < 80% à l'audit
  - Affirmer les actions correctives en cas de constats de dérives des CCP

B. Une offre responsable à travers la nutrition

Politique d'Api Restauration

La bonne santé de nos convives, à travers la qualité des plats cuisinés par nos chefs, est une priorité pour Api Restauration. Nous avons à cœur de proposer des menus équilibrés, adaptés à chaque âge et à chaque spécificité alimentaire, en privilégiant autant que possible les produits frais, de saison, ainsi que les savoir-faire régionaux.

Conscient des enjeux environnementaux, Api sait l'importance de diversifier les sources de protéines pour tendre vers un système alimentaire sain et durable.

Diligence raisonnable

Nous garantissons l'équilibre alimentaire et nutritionnel de nos menus grâce aux diététiciens nutritionnistes Api. Professionnels de santé, ils assurent une fonction de support et de conseil auprès des clients et convives. Ils participent à l'éveil à alimentation en menant notamment des interventions nutritionnelles.

L'équipe s'articule autour d'un pôle Nutrition & Santé, et d'un comité de pilotage composé de diététicien·ne·s coordinateur·rice·s expert·e·s par secteur d'activité. Par ailleurs, certain.e.s diététicien·ne·s sont également référent·e·s RSE pour leur région.

En collaboration avec nos chefs, nos équipes diététiques mettent en place des menus adaptés à chaque âge et à chaque spécificité alimentaire tout en préservant les habitudes régionales et notre passion pour la bonne cuisine. C'est au travers de commissions de restauration, à la rencontre de nos convives et de nos clients, que nos équipes assurent chaque jour une cuisine au plus près des attentes.

Pour assurer la qualité nutritionnelle de nos menus, nous privilégions toujours les produits bruts et la cuisine "cuisinée" (par opposition aux plats "assemblés"). Nous portons une attention particulière sur la composition des produits transformés. Pour accompagner nos chefs cuisiniers dans ce sens, Api propose dans son catalogue de nombreuses formations autour de la cuisine et des produits frais.

⭐ **Menu végé :** Api maîtrise la diversification des sources de protéines pour tendre vers un système alimentaire sain et durable. Un répertoire de recettes végétariennes, fruit d'une collaboration entre nos conseillers culinaires et nos diététicien·ne·s, a été créé. Ce répertoire est constitué de recettes avec une inclusion raisonnée de produits industrialisés végétariens. En complément, une formation sur les techniques culinaires associées aux protéines végétales est proposée aux chefs du secteur scolaire afin d'offrir des menus adaptés aux enfants d'un point de vue organoleptique et nutritionnel.

Le pôle Nutrition & Santé met en place des Tours d'Horizon Nutrition par thématique afin de renforcer l'évaluation et le suivi de la prestation d'Api d'un point de vue nutritionnel. Ces Tours d'Horizons permettent d'observer toute la chaîne de communication et de transmission des informations. Dans le secteur senior médico-social particulièrement, les diététicien·ne·s sont capables de comprendre les prescriptions médicales et d'en faire la traduction en menus aux équipes de cuisine.

Résultats année n et comparaison année n-1

Depuis novembre 2022, le pilotage du pôle Nutrition & Santé s'est enrichi de diététicien·ne·s coordinateur·rice·s. Ils et elles consacrent 2 jours par mois au pôle Nutrition. Cette mission additionnelle à leur activité est officielle et intégrée. A titre d'exemple, les diététicien·ne·s coordinateur·rice·s ont travaillé à l'élaboration d'un plan d'intégration des nouveaux salariés avec un accompagnement rapproché.

La révision du référentiel alimentaire a été menée à bien, mais nécessite une mise à jour continue. L'indication des allergènes sur chacune des fiches recettes est en cours de réalisation. Là encore, une modération et une mise à jour continue sont nécessaires.

Le pôle Nutrition & Santé a fait évoluer la fiche de suivi diététique pour améliorer la banque de données client dans le système d'information Api.

Api a reconduit sa participation à la Semaine Nationale de la Dénutrition en novembre 2022, et devient partenaire du collectif. L'objectif : sensibiliser les citoyens, comme les professionnels du soin, autour de trois actions : des animations-dégustations de recettes de chefs enrichies, des tables rondes de sensibilisation des équipes de soins ou des aidants et des outils de communication. Un webinaire a été diffusé sur le thème de "La dénutrition de nos aînés, la comprendre pour la combattre".

⭐ **Partenariat Nutriculture :** Api a signé un contrat de partenariat sur 3 ans avec Nutriculture afin de mutualiser nos compétences et augmenter notre compréhension du monde de la restauration dans le secteur médico-social. Cela passe par l'évaluation de nos pratiques internes et l'ouverture d'un centre de formation dédié au médico-social à Paris (opérationnel en septembre 2023).

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre de diététicien·ne·s	105	**120**
Nombre d'interventions nutritionnelles réalisées	1360	**1510**
Nombre de sites clients bénéficiants d'un suivi diététique	3976	**4280**
Nombre de recettes végétariennes validées et partagées	125 (scolaires uniquement)	**1716**
Nombre de sites pour lesquels les menus sont visés par les diététicien·ne·s 🎯	2077 (dont 1313 menus créés par les diététicien·ne·s et 875 réalisés en ateliers menus)	**1775 (dont 563 menus créés par les diététicien·ne·s et 1212 réalisés en ateliers menus)**
Nombre de sites ayant participé à la Semaine Nationale de la Dénutrition	148	**248 sites**
Participation au webinaire Api lors de la Semaine Nationale de la Dénutrition	/	**610 live 1426 replay**

Objectifs 2023-2024 :

- Généraliser les menus conseils nationaux (secteurs scolaire, senior, médico-social et petite enfance)
- Réorganiser la gestion et le suivi des groupes de projets du pôle nutrition avec les diététicien-ne-s coordinateur-trice-s.
- Réviser les fiches de poste des diététicien·ne·s coordinateur·rice·s
- Former les diététicien·ne·s coordinateur·rice·s à la gestion de projet pour piloter les groupes de travail et au management transversal
- Construire les modalités de suivi des compétences professionnelles des diététicien·ne·s pour assurer une homogénéité du profil chez Api
- Réaliser une mesure d'impact et une analyse des menus végétariens par secteur d'activité
- S'assurer de la bonne mise en place du plan de diversification des sources de protéines
- Organiser un nouveau webinaire à l'occasion de la Semaine Nationale de la Dénutrition 2023 : "Maîtriser la texture du repas, une solution contre la dénutrition"

1.2. INFORMATION ET SENSIBILISATION DE NOS PARTIES PRENANTES

A. Sensibilisation interne : former nos collaborateurs aux enjeux RSE

Politique d'Api Restauration

Pour faire rayonner la politique RSE d'Api, nous sensibilisons et formons nos équipes aux enjeux de durabilité, et ce, de manière concrète et adaptée aux différents cœurs de métier.

Diligence raisonnable

Le service RSE existe depuis 2008 chez Api. Il intervient de manière systématique lors des trois séminaires annuels de Direction (janvier - juin - octobre) pour présenter la stratégie RSE de l'entreprise. Le service intervient également dans les réunions pluriannuelles, à la demande des services et des régions.

Les référents RSE sont formés par le service RSE lors de leur prise de poste. Ils sont réunis annuellement lors d'un séminaire d'une journée. Les référents RSE sont les porte-parole des valeurs et des politiques RSE de l'entreprise, qu'ils relaient en région lors des réunions d'exploitation. De cette manière, ils participent à la sensibilisation des équipes sur le terrain qui peuvent suivre en complément des formations liées aux enjeux de développement durable (cuisine végétarienne, cuissons maîtrisées / basse température...).

Pour les nouveaux salariés des fonctions supports et encadrantes, une visite du siège social et une présentation des différents services est organisée, dont la présentation du service RSE. Depuis 2020, un module RSE d'une heure est intégré au parcours de formation des chefs de secteur.

⭐ **Ma Petite Planète :** Depuis 2021, tous les salariés Api ont l'opportunité de participer au jeu Ma Petite Planète (MPP). Ce jeu propose de relever un certain nombre de défis sociaux et environnementaux via une application mobile pendant 3 semaines. C'est une compétition ludique servant de levier de sensibilisation interne. L'offre se décline pour nos clients du secteur scolaire.

Résultats année n et comparaison année n-1

Six séminaires RSE ont été réalisés en format inter-régions pour favoriser les échanges avec les référents. Au programme : une matinée pour décortiquer le sujet de l'entreprise à mission et une après-midi sur le thème du carbone.

En plus du séminaire annuel, le service RSE a mis en place une newsletter mensuelle et des "visio flash" pour informer sur un sujet précis de manière rapide et efficace (par exemple : l'évolution des obligations réglementaires sur les biodéchets).

Les 5 minutes durables (supports utilisés par les référents en réunion d'exploitation) ont fait l'objet d'une mise à jour.

Le catalogue de formations s'est enrichi d'un module pour acculturer les salariés au sujet du carbone. Cette nouvelle formation "made by Api' fait écho au thème du livre de recettes 2023 "Délicieusement bas carbone". Elle a été testée en mai 2023 et sera inscrite dans le catalogue de formations dès septembre.

Nous avons organisé la 3ème édition du jeu Ma Petite Planète en interne. Nous avons conclu une convention pour pérenniser notre partenariat.

La performance environnementale et sociale a été intégrée dans toutes les fiches de poste. Par ailleurs, un reporting a été mis en place pour suivre un certain nombre d'indicateurs environnementaux et sociaux au sein des Directions Régionales

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre de nouveaux référents formés par le service RSE	12 (avril-août)	**18**
Nombre d'interventions des référents RSE en réunions d'exploitation	115	**163**
Nombre de salariés formés à la cuisine végétarienne	88	**99**
Nombre de salariés formés aux cuissons maîtrisées	65	**136**
Nombre de salariés formés à l'alimentation bas carbone	/	**9**
Nombre de salariés sensibilisés via le jeu Ma Petite Planète	191	**286**

Objectifs 2023-2024

- Axer le bilan annuel, présenté à toutes les régions par la Direction Générale et opérationnelle, sur le thème du bas carbone
- Déployer la formation alimentation bas carbone : 100% de l'encadrement formé en 2024, sessions proposées à toutes les salariés
- Organiser un grand séminaire RSE national et 4 séminaires inter-régionaux
- Renforcer la communication interne sur l'entreprise à mission

B. Sensibiliser convives et clients à l'alimentation durable

Politique d'Api Restauration

Partout où ils exercent leurs talents, les chefs Api et leurs équipes contribuent à la sensibilisation des convives aux enjeux de l'alimentation durable. Nous sommes convaincus que les informations communiquées au moment du repas participent à faire évoluer les habitudes alimentaires de nos convives. Il est également de notre responsabilité d'informer sur la composition et l'équilibre nutritionnel des repas que nous cuisinons chaque jour.

Diligence raisonnable

Dans les restaurants, notre charte qualité, l'affichage "Ici on cuisine", la description de nos circuits d'achat et la précision de nos partenaires fournisseurs, attestent au quotidien nos engagements. Des macarons sont disposés sur les stands pour informer et orienter les convives dans le choix de leur repas (bas carbone, végétarien, vegan, bio, local, de saison, pêche durable...).

Le calendrier annuel RSE est rythmé autour de trois temps forts : les Semaines Européennes du Développement Durable (SEDD), la Semaine Européenne de Réduction des Déchets (SERD) et le Dessert solidaire. A cette occasion, les référent·e·s RSE sont largement mis·es à contribution.

⭐ **Semaines Européennes du Développement Durable (SEDD) :** Pendant 4 semaines (fin septembre à début octobre), plusieurs recettes exclusives de notre livre sont dévoilées dans nos restaurants et sur les réseaux sociaux : l'occasion de mettre en avant le savoir-faire de nos chef·fe·s et l'engagement d'Api pour une cuisine durable.

A destination du secteur scolaire, nous avons créé un jeu éducatif "Ensemble pour ma Terre" pour sensibiliser les enfants aux problématiques environnementales liées à nos habitudes alimentaires. Par ailleurs, nous accompagnons et faisons la promotion du challenge Ma Petite Planète dont nous sommes partenaires. Ce jeu propose de relever un certain nombre de défis sociaux et environnementaux de façon ludique pendant 3 semaines.

Nous sommes partenaires de l'opération "Le Grand Repas" qui met en exergue, autour d'un menu élaboré par un chef reconnu du traditionnel, les produits locaux en invitant les restaurants collectifs à reproduire ce repas.

⭐ **Mon Restau Responsable** : En tant que partenaire et membre du Conseil d'Administration de la Fondation pour la Nature et l'Homme (FNH), nous nous investissons activement dans le déploiement de la démarche Mon Restau Responsable. Démarche volontaire, gratuite et collaborative, Mon Restau Responsable est avant tout une reconnaissance du travail et des efforts RSE effectués au quotidien par nos équipes.

Résultats année n et comparaison année n-1

Nous avons créé un site internet pour partager notre savoir sur l'alimentation bas carbone avec nos convives. Ce site (www.cuisinonsbascarbone.fr) regorge de ressources et de bonnes pratiques pour cuisiner bas carbone à la maison. Il sera dévoilé à l'occasion de la SEDD 2023, en même temps que notre livre de recettes "Délicieusement bas carbone".

Un groupe de référents RSE s'est constitué pour créer un catalogue d'interventions de sensibilisation adaptées par typologie de convives. Par ailleurs, une nouvelle offre d'animation a été imaginée pour le secteur entreprise : "Déj de chef". Ce concept a pour ambition de proposer un panier de produits bruts pour réaliser une recette chez soi en moins de 30 minutes en suivant une vidéo pas à pas. Toutes les recettes seront étudiées pour être les moins carbonivores possible.

L'année 2023 a été marquée par la finalisation de notre Livre blanc scolaire. Ce livre blanc, construit avec l'aide de nos jeunes convives, a pour objectif de partager notre ambition pour une restauration consciente des enjeux du 21ème siècle. Il est la base de notre relation client (et AMO) pour valider nos valeurs communes et établir une offre de prestation sur mesure.

Nous avons établi des supports de communication sur un menu "non précisé" le jour précédent les vacances. Il permet de réaliser une recette ingénieuse et délicieuse avec la matière première dont la DLC (en cours de validité) ne pourra pas attendre le retour des élèves.

De nouveaux supports de communication ont vu le jour sur le thème de l'alimentation durable et, plus particulièrement, sur la diversification des protéines à destination du public scolaire. Par ailleurs, un nouveau macaron a été créé pour identifier les "produits hors normes" (non calibrés) valorisés dans nos recettes.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Thème de la Semaine Européenne du Développement Durable (SEDD)	Fait maison, Fait région	**Délicieusement bas carbone**
Nombre de projets d'action - sensibilisation en lien avec la RSE	/	**40**
Nombre de sites engagés dans la démarche Mon Restau Responsable depuis février 2017	76	**97**
Nombre de couverts par jour bénéficiants de l'engagement dans la démarche	24 594	**35 299**

Objectifs 2023-2024

- Déployer l'offre "Déj de chef" : des recettes à faire chez soi en moins de 30 minutes (les moins carbonivores possible)
- Refondre notre rapport RSE en version web
- Profiter de la SERD 2023 pour communiquer sur l'évolution de notre tonnage de produits hors normes
- Engager 100% des régions dans la démarche Mon Restau Responsable (au moins un site par région Api ayant effectué sa Séance Publique d'Engagement)

1.3. CONDUITE ÉTHIQUE DE NOS ACTIVITÉS

A. Éthique des affaires

Politique d'Api Restauration

Parce que les valeurs profondes d'Api Restauration doivent transparaître à travers nos relations avec les parties prenantes, nous avons convenu des engagements suivants :

Fraude : Api Restauration condamne et réprouve fermement toute fraude, tout comportement et/ou action malhonnêtes, illégaux ou répréhensibles. Toute personne physique ou morale impliquée dans des activités frauduleuses encourt des sanctions sévères. Ces dernières pourront être aussi bien administratives, disciplinaires, civiles ou encore pénales.

Corruption : Api Restauration s'engage à lutter contre la corruption et le trafic d'influence sous toutes leurs formes. Une politique de "tolérance zéro" est mise en place et de graves sanctions peuvent être encourues par chacun. Api Restauration déclare ne verser aucune donation politique, de quelque forme que ce soit et ce, directement ou indirectement, et s'engage à divulguer tout conflit d'intérêt (potentiel ou avéré) avec des agents publics.

Cadeaux et invitations : Tout cadeau ou invitation doit être raisonnable, proportionné, conforme aux valeurs d'Api Restauration, sans qu'un retour soit attendu. La transparence est la règle d'or.

Exactitude des états financiers : Api Restauration joue son rôle d'entreprise responsable qui consiste à : appliquer les principes comptables en vigueur, rendre publiques ses états financiers en les déposant au greffe du tribunal de commerce, et les faire certifier par un commissaire aux comptes indépendant de la société.

Pratiques anticoncurrentielles : Api Restauration condamne toute entente, abus de position dominante et abus de dépendance économique et veille à ce que ses partenaires suivent également cette règle.

Qualité et transparence de l'information : Api Restauration met tout en œuvre pour délivrer des informations loyales et sincères quant à ses offres, ses produits et leur provenance, aux caractéristiques des services livrés ou encore à la facturation émise.

Confidentialité : Api Restauration garantit le respect de la confidentialité des informations des clients, salariés et partenaires.

Diligence raisonnable

Toute la politique éthique d'Api Restauration est décrite dans le Code de Conduite et d'Éthique Professionnelle, ainsi que dans la Charte Éthique externe.

Le Code de Conduite est le document fondateur de la politique éthique d'Api Restauration : il décrit les comportements à adopter, tout en illustrant ceux à proscrire.

Le Code de Conduite entre dans le cadre de la loi Sapin II (n°2016/1691) et s'applique à l'ensemble des parties prenantes d'Api. Une référente conformité Sapin II a été nommée afin de conseiller les métiers, Directions ou encore les services, et de les accompagner dans la mise en œuvre du Code de Conduite et de la loi.

Le Code de Conduite est accompagné d'un dispositif d'alerte interne permettant de recueillir les manquements constatés. L'objectif est de sécuriser les lanceurs d'alerte et de formaliser le processus pour une plus grande efficacité.

La Charte Éthique externe est un document à destination des clients, prospects et fournisseurs résumant le contenu du Code de Conduite. Elle est annexée automatiquement à nos contrats. De même, une clause relative à l'éthique des affaires est intégrée à l'ensemble de nos contrats.

Un guide note de frais a été rédigé et permet d'encadrer le recours aux notes de frais et de lutter davantage contre la fraude ou le détournement d'actifs.

Résultats année n et comparaison année n-1

Le Code Conduite a été annexé au Règlement Intérieur. La Charte Éthique externe est désormais accessible sur la nouvelle page "Éthique" de notre site internet. Tous nos contrats, clients et fournisseurs, y font référence.

Nous avons modifié et validé la procédure de lanceur d'alerte avec l'entrée en vigueur de la loi du 21 mars 2022 n°2022-401. Les trois procédures (éthique, RH, CSSCT) ont été fusionnées en une procédure commune, entraînant une modification du Code de Conduite. Nous avons fait le choix de mettre en place l'outil Whispli pour la réception et le traitement des alertes. Chaque site d'Api Restauration devra afficher une affiche dédiée communiquant la ligne directe, l'adresse du site internet et le QR code permettant d'accéder à la plateforme. Cette communication sera également diffusée sur le site du CSE et sur notre site internet (pour permettre la réception d'alertes venants de l'externe).

Afin de déployer la politique éthique d'Api Restauration, une formation "Éthique Sapin II" a été créée et sera dispensée à tout le personnel exposé d'ici fin 2024. Cette formation est rendue obligatoire dans le parcours chefs de secteur (à partir de novembre 2023). Un tour des régions est organisé pour former l'ensemble du personnel d'agence et des grandes cuisines. En parallèle, une version e-learning est disponible.

Un tableau de suivi des cadeaux et invitations doit être initié et tenu par chaque région d'Api afin de déclarer les cadeaux et invitations reçus et émis. Ce tableau est partagé avec le compliance officer.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre d'alertes signalées relatives à l'éthique	3	**4**
Nombre de participants à la formation Ethique Sapin II	/	**367**

Objectifs 2023-2024 :

- Annexer la nouvelle procédure d'alerte au Règlement Intérieur
- Déployer et faire connaître l'outil Whispli pour la réception et le traitement des alertes
- Formation Éthique Sapin II : poursuivre le tour des régions pour former 100% du personnel d'agence et des grandes cuisines, soit l'ensemble du personnel exposé au risque
- Réaliser la cartographie des risques de corruption

B. Protection des données

Politique d'Api Restauration

Api Restauration est attentif à la protection des données personnelles de l'ensemble de ses parties prenantes, au respect de leur vie privée ainsi qu'à la transparence sur l'usage qu'elle en fait.

Une politique externe relative à la protection des données a été rédigée. Ce document a pour objet de présenter de manière transparente les mesures mises en place au sein de nos structures, afin de respecter le RGPD et nos obligations en tant que sous-traitant.

Diligence raisonnable

Une déléguée à la protection des données (DPO) est nommée dans l'entreprise depuis 2019. Elle est chargée de coordonner, avec l'ensemble des directions, la mise en conformité exigée et obligatoire notamment par le RGPD. L'entreprise prend en compte les questions relatives aux données à caractère personnel et ce, dès la phase de conception de ses projets, en particulier les sujets relatifs à leur protection (Security & Privacy By Design). De nombreuses procédures et mécanismes concernant les traitements effectués sur des données personnelles ont été développés puis mis en place, permettant d'améliorer notamment le respect de la vie privée de nos clients, convives, salariés ou tierce parties, tout en les sécurisant davantage.

Afin d'inscrire sa volonté de poursuivre sa mise en conformité, Api Restauration s'est doté en 2022 d'un logiciel participant à la digitalisation des obligations imposées par le RGPD. Cet outil permet notamment de documenter les traitements, de réaliser les analyses d'impacts, de gérer les violations de données et les exercices de droits.

Forts de ce nouvel outil, notre démarche de mise en conformité s'appuie sur les étapes suivantes :

- la constitution des registres de traitement ;
- la réalisation des études d'impact sur la vie privée lorsque cela est nécessaire;
- le contrôle de la conformité par des audits internes ;
- la formation obligatoire des directions opérationnelles ;
- l'encadrement de la protection des données dans tous nos appels d'offre, nos contrats clients et fournisseurs ;
- la gestion des demandes de droits d'accès et des violations de données ;
- la définition d'une politique de conservation des données.

Résultats année n et comparaison année n-1

L'année 2023 a été marquée par l'arrivée d'une nouvelle DPO au sein du service juridique d'Api Restauration.

Les salariés de Api Restauration sont désormais informés des traitements qui sont faits de leurs données personnelles via le Règlement Intérieur.

Des formations RGPD sont réalisées depuis le mois de mars 2023 auprès des agences régionales et des services du siège. Elles doivent se poursuivre en 2024.

Une importante contribution a été mise au service de la rédaction de la PSSI et de la charte informatique dans le cadre d'un projet commun avec la DSI, intégrant la dimension de protection des données personnelles.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Exercices de droits	2	**3**
Violations de données avec déclaration CNiL	0	**3**
Nombre de participants à la formation RGPD	/	**367**

Objectifs 2023-2024

- Poursuivre les formations RGPD pour former 100% du personnel d'agence, des grandes cuisines et des services du siège d'ici fin 2024
- Finaliser la rédaction de la politique interne avec les grands principes RGPD et la publier
- Poursuivre la mise à jour du registre des traitements suite au changement de logiciel RGPD
- Créer et diffuser un guide de bonnes pratiques en matière de vidéosurveillance
- Finaliser l'audit sur la mise en place du système de vidéosurveillance auprès des cuisines centrales
- Réaliser un audit des mentions légales, politique cookies et RGPD sur les sites, outils et applications Api
- Travailler sur les durées de conservation des données RH

1.4. ENGAGEMENT CITOYEN DE L'ENTREPRISE

Politique d'Api Restauration

Pour servir son engagement, Api Restauration a noué des partenariats forts en tant qu'acteur historiquement engagé dans l'aide alimentaire. Conscients de l'urgence sociale et écologique, notre démarche de mécénat est ambitieuse et sincère, portée par des préoccupations d'efficacité et d'impact.

Diligence raisonnable

Depuis plusieurs années, Api Restauration est engagé auprès d'une dizaine d'associations en lien avec notre cœur de métier : l'alimentation durable et la solidarité alimentaire.

⭐ **Fonds de dotation :** Nous avons créé en août 2022, le Fonds de dotation Api Restauration. A travers cet organisme à but non lucratif, nous conduisons et soutenons des missions d'intérêt général dont l'objet est de soutenir une alimentation durable et solidaire. Le Conseil d'Administration est constitué de 5 membres dont 3 de la famille Debosque ainsi que de la Directrice RSE et du Directeur Administratif et Financier. L'objectif : cadrer la démarche et apporter un regard objectif sur les partenariats.

Notre démarche de mécénat est coordonnée d'une part par le Fonds de dotation et d'autre part par des actions de mécénat impulsées par la Direction Générale ou les Directions Régionales.

⭐ **Dessert solidaire :** Opération organisée chaque année depuis 2013. Les restaurants d'entreprise volontaires cuisinent une pâtisserie au chocolat pendant le mois de décembre. Les équipes régionales sont fortement encouragées à utiliser le chocolat fair trade présélectionné par le service Achats. Le montant des ventes est ensuite intégralement reversé à Action Contre la Faim.

Api Restauration est partenaire et membre du Conseil d'Administration de la Fondation pour la Nature et l'Homme (FNH) depuis janvier 2017. Nous nous investissons activement dans le déploiement de la démarche Mon Restau Responsable créée par la FNH et Restau'co.

Résultats année n et comparaison année n-1

Sur l'exercice 2022-2023, nous avons renouvelé nos conventions tri-annuelles avec la FNH et l'Institut Pasteur de Lille. Nous avons profité de la création du Fonds de dotation Api Restauration pour que ces nouvelles conventions soient réalisées sous l'égide du fonds de dotation.

Le Conseil d'Administration du Fonds de dotation s'est réuni 3 fois. Une gouvernance et un comité de pilotage ont été mis en place

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre d'associations soutenues	13	**12** **(dont 8 via le FDAR)***
Dotation financière Api Restauration vers son fonds de dotation	/	**250 000 €**
Montant récolté lors de l'opération Dessert solidaire	10 356,50 €	**10 326 €**

*Fonds de dotation Api Restauration

Objectifs 2023-2024 :

- Pérenniser nos partenariats existants
- Trouver de nouvelles associations pour diversifier nos soutiens

1.5. DIGITALISATION DE L'ENTREPRISE

A. La digitalisation au service des convives

Politique d'Api Restauration

Api Restauration s'engage dans la digitalisation de nos services pour améliorer continuellement l'expérience de restauration de nos convives. Nous souhaitons développer une démarche de digital responsable en adaptant nos prestations avec les besoins clients et en utilisant des technologies cohérentes avec les ressources qu'elles engagent.

Diligence raisonnable

Chaque année, nous réfléchissons à élargir nos services et à amener plus de solutions grâce au digital. Les outils digitaux que nous développons touchent tous les secteurs de convives avec un même objectif : améliorer l'expérience de restauration. Par exemple :

- Affichage dynamique des menus et des prix (écrans, application mobile, chaîne TV)
- Services de commande et règlement en ligne pour tous les types de convives
- Système de réservation de créneaux horaires
- Application convive
- Récupération automatique des consignes
- Newsletters
- Frigo zéro déchets ...

L'ensemble de nos outils digitaux sont répertoriés dans un catalogue interne avec des fiches explicatives. Une brigade digitale aide au déploiement de ces divers services.

Résultats année n et comparaison année n-1

Sur la période, trois nouveaux parcours convives ont été développés : les bornes de commande et de règlement de repas, la cantine connectée pour commander et régler depuis sa table, et le système d'encaissement par reconnaissance plateau (nouvelle version).

Nous avons poursuivi le développement responsable de notre application convive avec une moindre consommation des flux de données. Par ailleurs, nous avons rendu notre application conforme au RGAA (référentiel général d'amélioration de l'accessibilité).

Une solution "maison" des totems d'affichage dynamique a vu le jour. Ces totems sont assemblés dans le Pas-de-Calais et les pièces pour le support d'écran sont imprimées en 3D : cela permet de réparer le matériel facilement, d'améliorer sa maintenance, et ainsi d'allonger sa durée de vie.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre d'éléments d'affichage dynamique (consommation électrique annuelle estimée)	1040 (170 MWh)	**1160 (161 MWh)**

Objectifs 2023-2024

- Mettre en place la solution de totems “maison” (30 commandes prévues d’ici fin 2024)
- Remplacer une partie des étiquettes plastifiées par des étiquettes connectées (dans le cadre de la Boxinox et de la Boxinette pour la vente à emporter)
- Déployer la nouvelle génération d’écrans pour l’affichage dynamique dans les restaurants (nécessitent moins de matériel car l’intelligence est portée par l’écran)
- Entamer la mise en conformité RGAA de nos sites convives

B. La digitalisation au service d'une meilleure gestion des cuisines

Politique d'Api Restauration

Chez Api Restauration, nous développons des outils digitaux en cohérence avec nos besoins afin d'optimiser la gestion de nos restaurants et cuisines centrales au quotidien, et de fluidifier l'information en la rendant disponible au plus grand nombre.

Diligence raisonnable

⭐ **Menu App :** Outil interne d'exploitation réunissant catalogue de produits et fiches recettes par secteur de convives. Cet outil permet d'estimer les besoins de production, de gérer les commandes de repas et d'organiser les livraisons des cuisines centrales. C'est un levier incontournable pour limiter le gaspillage alimentaire et garantir le respect de nos engagements produits et culinaires.

Autour de Menu App, nous développons des portails web pour permettre aux clients de passer commande, en communiquant eux-mêmes leurs effectifs, et donc aux chefs d'adapter leur production. Ces portails web constituent également des espaces d'information pour les convives et leurs familles qui peuvent consulter les menus, prendre connaissance des ingrédients et allergènes présents dans les plats, et accéder à des actualités hebdomadaires sur la prestation (nouveaux produits, fournisseurs, animations, engagements qualité…).

Résultats année n et comparaison année n-1

La Direction des outils digitaux restaurants a été créée pour accompagner les équipes dans la mise en place et l'appropriation des outils d'exploitation.

A quelques exceptions près, le déploiement de Menu App a été achevé sur l'ensemble de nos cuisines centrales. Une nouvelle version (V5) a été développée pour gérer plus simplement les conditionnements et les commandes individuelles.

Une nouvelle interface de Menu App adaptée au besoin des gestions a vu le jour : Ma gestion. Cet outil web se veut être plus convivial et plus simple d'utilisation. Nous avons entamé le déploiement de l'outil en commençant par la formation des équipes en région.

Nos équipes logistiques, avec l'aide de l'informatique, ont travaillé sur la modernisation des outils de répartition et de livraison des repas. Les chauffeurs-livreurs seront équipés d'un terminal à travers lequel il sera possible de récupérer la tournée, confirmer la livraison, informer d'un retard … Cet "outil chauffeur" fera l'objet d'un test à partir de septembre 2023.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre de cuisines actives sur Menu App (cuisines centrales + gestions)	137	**177**
Nombre de clients utilisant l'un de nos outils digitaux pour passer commande	7 640	**9 181**
Nombre de commandes passées via les outils digitaux	4 005 547	**4 233 177**

Objectifs 2023-2024

- Poursuivre le déploiement des outils d'exploitation (Menu App et Ma gestion)
- Intégrer le passage des commandes fournisseur directement dans Menu App
- Tester l'outil chauffeur pour la répartition et la livraison des repas

C. La digitalisation au service d'une meilleure gestion interne

Politique d'Api Restauration

La digitalisation prend une place de plus en plus importante dans la gestion interne de l'entreprise. Ces dernières années particulièrement, il est devenu essentiel de nous tourner vers la digitalisation pour optimiser notre organisation et nos processus.

Une stratégie de digitalisation est mise en place pour gérer les systèmes d'information et de communication entre les collaborateurs. Nous digitalisons nos outils de travail afin de les rendre facilitants et accessibles à tous.

Diligence raisonnable

Nous utilisons un système d'information interne (Cloud Api) pour avoir un suivi sur les opérations et sur les informations des sites et des collaborateurs.

La Direction des outils métiers support accompagne les salariés dans la prise en main des outils et développe des reporting pour suivre différents indicateurs de performance (RH, Achats, Formation...).

Le matériel informatique mis au service des collaborateurs est régi par une charte d'utilisation. Cette charte décrit de manière explicite les bons usages.

Depuis 2020, nous avons fait le choix de travailler sur des Chromebooks pour des raisons de sécurité, de consommation électrique, de durée de vie et de support informatique.

Nous utilisons quotidiennement la visioconférence (pour les fonctions le permettant). Cela permet de limiter les déplacements et offre une souplesse vis à vis des échanges.

⭐ **Cybersécurité :** Face à notre utilisation grandissante des outils digitaux, la cybersécurité est un enjeu croissant pour Api. Tous les ans, des campagnes d'audits sont réalisées pour vérifier la sécurité de nos applications et de nos infrastructures. Des rappels réguliers sont effectués aux salariés sur l'utilisation du matériel informatique, la gestion des mots de passe ou les mails de phishing par exemple.

Résultats année n et comparaison année n-1

Un test a été mené sur la collecte et le recyclage des PC Windows 7. Fort de son succès, le projet va s'étendre à tous nos déchets d'équipements électriques et électroniques (D3E) et à toutes les régions.

Une série de bonnes pratiques numériques a été imaginée et servira de sensibilisation aux salariés. Quatre diffusions sont prévues dans l'année. Les nouveaux salariés seront informés dès leur arrivée.

Une politique de sécurité des systèmes informatiques (PSSI) a été rédigée et doit être validée par les partenaires sociaux.

Un pôle Data a été créé pour apporter de la gouvernance sur nos données.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Etat du parc informatique	3967 ordinateurs	**3794 ordinateurs**
Nombre de mails moyen par jour	44 077 entrants, 9730 sortants	**54 969 entrants, 13 501 sortants**
Nombre de visio moyen par mois	3156	**4489**
Taux de décrochage de la plateforme téléphonique	86,8%	**87,8%**

Objectifs 2023-2024

- Mettre à jour la charte informatique (politique opérationnelle découlant de la PSSI) et faire valider par les partenaires sociaux
- Renforcer la sensibilisation à la cybersécurité : organisation d'un serious game pour le siège et 2 campagnes de phishing
- Développer un nouvel intranet Api : plus collaboratif et comprenant des parcours documentaires pour les nouveaux arrivants
- Remplacer le système de paie actuel par un nouveau système d'information RH : création d'un portail salarié et d'une identité numérique Api pour tous d'ici 2025
- Dématérialiser nos factures afin de répondre à la réglementation d'ici 2026

2. ACHATS ALIMENTAIRES

2.1. APPROVISIONNEMENTS LOCAUX ET DÉCENTRALISÉS

Politique d'Api Restauration

De manière historique, Api Restauration a développé une politique de gestion et d'approvisionnements très décentralisée. Nous souhaitons développer en priorité les approvisionnements en circuits courts et locaux afin de préserver l'ancrage territorial et les tissus économiques des régions dans lesquelles l'entreprise est implantée.

Être cuisinier responsable, c'est lutter contre la standardisation des menus, réduire notre empreinte carbone et favoriser l'économie régionale. Pour cela, nous devons apporter à nos chefs le choix de leur moyens au sein d'un cadre maîtrisé répondant à toutes les exigences réglementaires et de qualité.

Nous sommes confortés dans notre politique d'approvisionnement par la loi Egalim, renforcée en août 2021 par la loi Climat et Résilience, et confirmons notre choix de décentraliser nos achats pour privilégier l'ancrage territorial et les partenariats avec de petits fournisseurs et producteurs français afin de les accompagner vers des pratiques toujours plus durables.

Diligence raisonnable

La mercuriale des achats chez Api Restauration est ouverte pour permettre des achats adaptés aux spécificités régionales. Le service national des Achats alimentaires développe les listes de produits référencés en réponse aux attentes des sites en apportant un cadre maîtrisé.

Notre système d'achats décentralisé et notre logiciel d'approvisionnement à mercuriale ouverte permettent une autonomie et une liberté régionale dans le choix des produits et des fournisseurs. Ce système facilite l'entrée de petits producteurs locaux tout en s'assurant du respect de la réglementation en termes de conditions d'hygiène et en contrôlant les pratiques agricoles.

Construire une politique d'approvisionnements responsables requiert un regard sur l'ensemble de nos achats : ainsi, un outil informatique de pilotage des achats (e-Market) a été développé en interne et déployé progressivement au sein des régions. Par ailleurs, nous avons construit un outil de reporting permettant de suivre, entre autres, l'origine des produits.

Les acheteurs et les référents achats qui maillent le territoire sont responsables des relations saines d'Api Restauration avec ses partenaires producteurs. Ils sont les garants de ce développement équitable. Au plus proche du monde agricole, ils peuvent construire des filières d'approvisionnement en direct.

Résultats année n et comparaison année n-1

🚨 Api Restauration a subi les fortes conséquences de l'inflation de matières premières, jamais connue depuis les années 1970. Ce contexte économique exceptionnel nous a contraints à revoir dans certains cas nos approvisionnements à cause de pénuries de matières. D'autres produits sont devenus très chers. L'inflation, et le contexte d'incertitude des prix qui va avec, ont grandement impacté nos indicateurs liés aux achats alimentaires.

Grâce au travail des acheteurs pour former les régions, le taux d'utilisation du logiciel e-Market a continué de progresser, permettant de piloter efficacement nos achats.

Nous avons continué le déploiement de notre outil de reporting pour permettre aux régions de connaître leur niveau d'avancement en achat local et en achat durable . L'outil, simple d'utilisation, a très vite été adopté par les régions.

Nous avons développé un nouveau logiciel de référencement produits pour améliorer la traçabilité de ces derniers (La Place). Ce logiciel nous permettra de suivre bon nombre d'indicateurs sur nos produits tels que : l'origine de production, l'origine de transformation, les labels, les allergènes…

Le service des Achats alimentaires a travaillé activement sur l'optimisation des livraisons de nos fournisseurs-distributeurs afin de réduire leur nombre. Cela se traduit par l'identification des pratiques de nos sites et la définition d'objectifs sur le nombre de livraisons. Deux régions ont fait l'objet d'un test permettant d'atteindre -40% de livraisons.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre d'acheteurs régionaux et référents Achats	4 acheteurs régionaux, 41 référents	**4 acheteurs régionaux, 41 référents**
Utilisation du logiciel e-Market	88,6%	**88,2%**
Part de viande fraiche d'origine France	78%	**84%**
Part de volaille fraiche d'origine France	82%	**92%**
Part des achats en ancrage territorial 🎯	8%	**7%**
- Secteur petite enfance	10%	**8%**
- Secteur scolaire	10%	**8%**
- Secteur entreprise	8%	**8%**
- Secteur senior médico-social	7%	**6%**

Objectifs 2023-2024

- Augmenter la part des achats en ancrage territorial : au moins 10% sur tous les secteurs
- Réduire de 15% les livraisons de nos fournisseurs-distributeurs

2.2. ACHATS ALIMENTAIRES RESPONSABLES

Politique d'Api Restauration

Nous travaillons au quotidien pour limiter l'impact de nos achats alimentaires et pour contribuer à la diversité biologique. Pour se faire, nous développons une politique forte de sélection, de construction et d'accompagnement des filières agricoles et agroalimentaires :

- Api Restauration développe ses achats en denrées issues de l'Agriculture Biologique en privilégiant l'approvisionnement local.
- Api Restauration favorise les fruits et légumes de saison, ainsi que les produits frais. Nous privilégions toujours les produits bruts et la cuisine "cuisinée" (par opposition aux plats "assemblés").
- Api Restauration favorise une pêche plus responsable et prend des engagements au niveau national.
- Api Restauration s'engage à ne cuisiner qu'avec des œufs (coquilles et ovoproduits) issus de filières plus respectueuses du bien-être animal et prend l'engagement de ne plus utiliser d'œufs de poules élevées en cage d'ici 2025.
- Api Restauration partage le constat du besoin d'amélioration des pratiques d'élevage et d'abattage de la filière du poulet de chair et se rallie aux engagements du European Chicken Commitment.

Par ailleurs, 100% de nos pommes et poires françaises sont issues de vergers éco responsables (certification environnementale niveau 2), et 100% de notre bœuf provient de France.

Diligence raisonnable

Notre mercuriale "produits frais" est évolutive et restrictive pour privilégier une sélection de saison.

Nous avons supprimé 3 espèces de poissons menacées : le thon rouge, le requin et le grenadier. Chaque année, nous assurons une veille pour mettre à jour cette liste des espèces interdites. Nous diversifions notre offre de produits de la mer et remettons au goût du jour des espèces de poissons moins connues.

Pour augmenter notre approvisionnement en produits durables, le service des Achats alimentaires a mis en place un socle national d'engagements.

Nous avons construit pour les équipes un outil de reporting interne afin qu'elles puissent communiquer aux clients la part et le détail des approvisionnements en produits durables dans leurs menus. Par ailleurs, ce reporting nous permet de suivre l'origine des produits et la part de produits frais.

Conscients des enjeux environnementaux des filières (notamment animales), nos acheteurs régionaux participent à la construction et à l'accompagnement de nombreuses filières telles que la filière Charolais de Bourgogne IGP avec le fournisseur Watterlot, et la filière de volailles labellisées en Alsace avec Siebert Volailles.

Api Restauration fait le choix de privilégier les fournisseurs les plus proches de ses valeurs en associant des critères éthiques, sociaux et environnementaux dans ses pratiques d'achat et dans

l'élaboration des cahiers des charges. Depuis 2021, une Charte Achat est signée par chaque fournisseur.

Résultats année n et comparaison année n-1

En 2023, nous avons rédigé une lettre d'intention auprès de nos fournisseurs de produits de la mer pour améliorer la traçabilité sur les zones de pêche FAO et augmenter la part de produits labellisés (MSC, ASC, Global Gap).

Nous avons lancé une nouvelle campagne d'évaluation RSE auprès de nos fournisseurs alimentaires nationaux (environ 100). Cette campagne, entièrement conçue en interne, nous a permis de faire un état des lieux de la maturité RSE de nos principaux fournisseurs en adaptant les questions à notre activité. Cette évaluation RSE se compose d'un questionnaire en ligne (à renouveler tous les 2 ans), complété par 3 questions lors de notre passage pour l'audit QSE.

Dans le cadre du Better Chicken Commitment (BCC), nous avons lancé un questionnaire adressé aux fournisseurs de poulets de chair pour préciser l'état des lieux de leurs pratiques et les actions à mener.

Nous avons intégré plusieurs critères RSE dans le renouvellement de l'appel d'offres pour le café (secteur entreprise). Le cahier des charges est plus restrictif pour cibler des filières durables sur les questions de l'origine et de l'emballage.

Avec près de 1400 tonnes de produits hors normes (pommes et carottes) achetées sur l'année 2023, nous réaffirmons notre capacité en tant que cuisiniers de la restauration collective à valoriser - partout où cela est possible - l'ensemble de la production de nos partenaires en amont.

En tant que personnel exposé aux risques de corruption, tous les acheteurs ont suivi la formation "Éthique Sapin II", ce qui participe à des pratiques d'achats responsables. L'année prochaine, tous les acheteurs suivront une formation ciblée sur les achats durables.

Les services Achats alimentaires et RSE ont travaillé activement à l'élaboration d'un reporting carbone pour suivre l'empreinte de nos achats.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Part des achats d'oeufs et ovoproduits hors cage	39%	**42%**
Part des achats en produits de la mer issus de la pêche durable	30%	**17%**
Part des achats en produits labellisés (hors bio) 🎯	10%	**12%**
- Secteur petite enfance	14%	**16%**
- Secteur scolaire	11%	**13%**
- Secteur entreprise	10%	**12%**
- Secteur senior médico-social	9%	**10%**
Part des achats alimentaires bio 🎯	8%	**7%**

- Secteur petite enfance	20%	**20%**
- Secteur scolaire	12%	**10%**
- Secteur entreprise	5%	**5%**
- Secteur senior médico-social	3%	**2%**

Objectifs 2023-2024 :

- Augmenter la part de nos achats en produits durables : 20% incluant les produits biologiques
- Augmenter la part d'œufs et ovoproduits de poules élevées hors cage : 100% d'ici 2025
- Respecter nos engagements du Better Chicken Commitment : 100% d'approvisionnement auprès d'élevages garantissant un accès au plein air ou à un jardin d'hiver à l'horizon 2026
- Élargir notre gamme de fruits et légumes sans aucune demande de calibrage : 2700 tonnes en 2024
- Mettre à jour la Charte Achat
- Former 100% des acheteurs aux achats durables
- Finaliser et déployer le reporting carbone pour suivre l'empreinte de nos achats

3. ENJEUX SOCIAUX LIÉS AU TRAVAIL

3.1. SANTÉ ET SÉCURITÉ DES SALARIÉS

Politique d'Api Restauration

Api Restauration prend à cœur ses responsabilités en matière de Santé Sécurité et Environnement vis-à-vis des salariés, comme pour l'ensemble des parties prenantes. Notre démarche globale nous permet de maîtriser les risques liés à notre activité, de réduire les accidents de travail et de préserver l'environnement.

Diligence raisonnable

Les services Ressources Humaines (RH), Qualité, Sécurité et Environnement (QSE) œuvrent au quotidien pour protéger la santé et la sécurité des salariés chez Api.

La CSSCT, organe du Comité Social Économique (CSE), contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Au niveau national, un tableau de suivi des accidents de travail et des maladies professionnelles est tenu. Un reporting annuel est fourni à chaque Direction Régionale afin d'analyser les résultats et de définir un plan d'amélioration.

⭐ **Le mois de la sécurité :** Chaque année, au mois de novembre, le service QSE met l'accent sur la sécurité au travail. Une causerie "sécurité" est réalisée auprès des équipes de cuisine, à la suite du mois de la sécurité, dont le thème est défini suivant la première cause d'accidents observée l'année n-1 ou les faits marquants (accidents graves) rencontrés.

A chaque intégration, l'encadrement a pour mission d'accompagner le nouveau salarié et de veiller au respect des bonnes pratiques d'hygiène, à la maîtrise de l'HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point), au respect des règles de sécurité du site et des bonnes pratiques environnementales. L'accueil est complété par le visionnage d'une vidéo Santé Sécurité Environnement, suivie directement d'un questionnaire de validation des acquis. Plusieurs formations relatives à la sécurité au travail sont dispensées.

Les postes de travail ainsi que les tenues vestimentaires mises à disposition de nos équipes sont adaptés à leurs besoins (aménagement de poste selon le handicap, chaussures de sécurité, vestes-polaires, etc). Nous avons fait le choix de produits lessiviels sans substances cancérogènes-mutagènes-reprotoxiques (CMR) et sans ammoniums quaternaires. Par ailleurs, nous avons choisi des conditionnements dont le poids ne dépasse pas 15 kilogrammes.

Résultats année n et comparaison année n-1

Sur l'exercice 2022-2023, l'entreprise a poursuivi le programme de lutte contre les troubles musculo-squelettiques à travers le projet TMS Pros, en lien avec la Carsat. Cela s'est traduit par l'étude de postes diagnostiqués comme "sollicitants" sur 17 de nos établissements.

Le mois de la sécurité et les programmes de prévention associés ont été maintenus. Le thème retenu cette année : "Principes généraux de prévention en cuisine" (avec un accent sur le port de charge).

Une formation sur les gestes et postures à destination des chauffeurs-livreurs est désormais inscrite au catalogue et sera déployée sur le prochain exercice 2023-2024.

Aucun danger grave et imminent n'a été détecté. Les services QSE et Api Facilities ont continué leur travail sur le plan de contrôle. À titre d'exemple, 60 portails ont été contrôlés.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre de maladies professionnelles reconnues	40	**76**
Nombre de maladies professionnelles non reconnues	5	**17**
Nombre de dossiers MP en cours	3	**11**
Nombre d'accidents du travail avec arrêt reconnu	442	**438**
Taux de fréquence d'accidents du travail	34,7	**32,61**
Taux de gravité	1,44	**1,59**
Indice de fréquence	56,87	**48,6**
Nombre de risques de dangers graves et imminents	0	**0**
Thème de la causerie (réalisée lors du mois de la sécurité)	Vigilance partagée	**Principes généraux de prévention en cuisine (accent sur le port de charge)**
Nombre d'actions de préventions réalisées	6	**8**
Nombre de collaborateurs impliqués dans la démarche QSE	46	**45**

Objectifs 2023-2024

- Finaliser le projet TMS Pros en déployant les actions de prévention
- Refondre le module e-learning sur les bases Santé Sécurité Environnement pour les nouveaux arrivants (le projet est réorienté vers un prestataire externe)
- Déployer la formation sur les gestes et postures à destination des chauffeurs-livreurs
- Maintenir le nombre de risques de dangers graves et imminents à 0

3.2. GESTION DES CARRIÈRES

A. Stabilité et pérennité de l'emploi

Politique d'Api Restauration

Le modèle et la bonne forme économique d'Api Restauration, entreprise familiale et indépendante, permettent d'investir dans des emplois stables. L'entreprise favorise les contrats à durée indéterminée pour encourager la stabilité des salariés, ce qui se traduit par de longues carrières et des parcours d'évolution interne.

Diligence raisonnable

La politique de gestion des ressources humaines est gérée par le service national RH. Les assistants en région relaient la politique et gèrent ces aspects au niveau local.

Les salariés sont impliqués dans les résultats de l'entreprise, avec une participation versée annuellement à tous les salariés ayant plus de 3 mois d'ancienneté (temps de présence effectif) et des actions gratuites pour tous les salariés de plus de 10 ans d'ancienneté. Il n'existe pas d'actionnariat externe chez Api. Toutes les décisions sont prises en interne sur la stratégie de l'entreprise.

Lors des cessions de contrats commerciaux avec nos clients, nous avons l'obligation de céder le personnel en place au prestataire repreneur : un grand nombre d'embauches et de départs est donc lié à cette obligation sectorielle en cas de perte ou de reprise de contrat.

Résultats année n et comparaison année n-1

🚨 De grosses difficultés post Covid-19 ont été observées en matière de recrutement. Les métiers de la cuisine, au cœur du modèle d'Api, ont été plus difficiles à recruter que les années précédentes. Ainsi, le recours à l'intérim a été accentué pour pallier une pénurie de personnel particulièrement sévère dans le secteur de l'hôtellerie-restauration.

L'année 2022-2023 a été marquée par la restructuration du service Recrutement avec l'arrivée d'une nouvelle directrice. Les chargés de recrutement sont désormais répartis en région, au plus proche des écoles et des réseaux locaux.

Plusieurs projets ont été menés pour présenter les avantages à rejoindre Api, par exemple la création d'un jeu de cartes pour présenter l'entreprise de manière ludique sur les salons ou lors d'un entretien.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre de collaborateurs	7771	**9017**
Part des salariés de moins de 25 ans	4,8%	**5,1%**
Part des salariés de plus de 45 ans	49,4%	**50,0%**
Part des salariés seniors (plus de 55 ans)	16,5%	**18,6%**
Part des salariés à temps plein	74,93%	**74,6%**
Part des salariés en CDI	98,87%	**96,9%**
Nombre d'ETP en intérim	757	**911**
Nombre d'embauches	2796	**3836**
Nombre de départs	2709	**3240**
Taux d'absentéisme	8,82%	**9,53%**
Taux de turnover	45,88%	**53,6%**
Taux de turnover / Ancienneté moyenne	5,10%	**6,6%**
Part des salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté	47,88%	**45,5%**
Nombre de salariés actionnaires	899	**962**
Montant de la participation versée aux salariés	4 754 593€	**5 907 965€**

Objectifs 2023-2024

- Mettre à jour le guide des procédures RH ("RH pour les nuls") pour harmoniser les procédures en région
- Finaliser le nouveau site de recrutement (plus attractif et plus intuitif)

B. Évolution et formation

Politique d'Api Restauration

Nous cherchons à entretenir la passion de nos équipes pour leur métier et à garantir une excellence dans les assiettes de nos convives. Parce que nous sommes attachés à faire grandir nos salariés et à les faire évoluer en compétences, la promotion interne et la formation sont essentielles chez Api Restauration.

Diligence raisonnable

Entretien annuel d'activité :

Les entretiens annuels d'activité sont à réaliser chaque année pour tous les salariés. De ces entretiens découle le plan de développement des compétences en fonction des besoins en formation exprimés par le terrain.

La Direction Générale met un point d'honneur à se déplacer sur les entités régionales pour réaliser les entretiens annuels d'activité des encadrants (tournée de 18 mois).

Formation :

La formation est fortement encouragée au sein d'Api : l'objectif de l'entreprise est de faire bénéficier chaque salarié d'au moins une formation dans l'année.

Les formations proposées aux salariés ont lieu au sein de nos trois centres de formation : l'Institut Culinaire de Paris (ICP), l'Institut Culinaire du Nord à Lys-lez-Lannoy (ICN) et l'Institut Culinaire d'Alsace (ICA). Elles peuvent aussi avoir lieu en région ou in situ dans les cuisines. Les formations sont assurées par des formateurs rattachés à l'INFRES ou par des prestataires externes.

Il existe deux grands types de formations : des formations par métier (cuisine ou encadrement) et des formations par secteur d'activité. Les formations par secteur vont de la petite enfance à la personne âgée, afin que chaque salarié soit en phase avec les besoins de ses convives.

Nos chefs peuvent se former en rejoignant l'une de nos promotions MOF (Meilleur Ouvrier de France) : un parcours pensé sur une année complète, pour 12 de nos chefs, avec pour but de faire partager la philosophie du chef MOF.

Contrats d'alternance :

Api Restauration met en avant ses alternants comme preuve de son engagement continu pour renforcer le lien entre l'école et le monde de l'entreprise. Chaque année, nous employons des personnes de divers horizons - jeunes et moins jeunes - afin de les accompagner dans leur orientation professionnelle et de transformer l'alternance en embauche.

Pour développer l'alternance chez Api, nous nous appuyons sur notre réseau de partenaires composé du CFA (Centre de formation d'apprentis), de la Chambres des métiers et de l'artisanat, de lycées, des Missions locales, de Pôle emploi et de Proch'Orientation. A travers ces derniers, nous souhaitons toucher des personnes éloignées de l'emploi afin de les former.

Une personne peut enchaîner plusieurs contrats d'alternance chez Api, par exemple, un CAP Cuisine

qui se poursuit par un Master Hôtellerie Restauration.

Résultats année n et comparaison année n-1

Nous avons continué de consolider le lien école-entreprise pour développer l'alternance chez Api. A titre d'exemple, une journée job dating a été organisée auprès de collégiens en Picardie.

Api a pris part à un test avec les Maisons départementales du Nord pour faire découvrir nos métiers aux personnes au RSA. A travers des périodes de mise en situation professionnelle (PMSPM), nous souhaitons déboucher sur la signature de contrats en CDD ou en CDI.

⭐ **Partenariat Nutriculture :** Api a signé un contrat de partenariat sur 3 ans avec Nutriculture afin de mutualiser nos compétences et augmenter notre compréhension du monde de la restauration dans le secteur médico-social. Cela passe par l'évaluation de nos pratiques internes et l'ouverture d'un centre de formation dédié au médico-social à Paris (opérationnel en septembre 2023).

Nous avons pérennisé la promotion par l'alternance (Pro-A) en ouvrant une nouvelle promotion à Toulouse, complétant celles de Paris et Lille. Au total 18 salariés ont participé au parcours qualifiant pour devenir commis de cuisine.

Nous avons reconduit la mise en place d'une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) pour un public de demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi sur Paris. De la même manière, notre partenariat avec l'association des Cuistots Migrateurs nous a permis d'intégrer des candidats issus de l'immigration à des postes de commis de cuisine.

Notre collaboration avec les chefs étoilés et MOF Pierre Caillet et Christian Têtedoie nous a permis de déployer 2 promotions d'excellence, au long cours, sur l'année 2022-2023. Au total, 20 chef·fe·s ont profité du parcours et reçu la distinction méritée.

Nos conseillers culinaires et formateurs ont profité d'un module sur la pâtisserie végétale avec Richard Hawke. Ce moment, riche en gourmandises, leur a permis de parfaire leurs techniques.

L'activité de l'Institut Culinaire d'Alsace a officiellement démarré. Le planning de formations a été déployé.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Part des salariés formés	42,31%	**40,84%**
Nombre d'heures de formations réalisées	38 122	**31 705**
Nombre d'inscriptions individuelles en formation	6196	**6862**
Taux de présence en formation	71%	**76%**
Nombre de certificats de qualification professionnelle obtenus	9 (ICP 6 + ICN 3)	**15**
Nombre de formations culinaires	126	**122**

Nombre de promotions internes	504	**1521**
Nombre d'apprentis	118	**114**

Objectifs 2023-2024

- Développer l'inclusion via le test mené avec le département du Nord et les contrats aidés (contrats initiative emploi, emplois francs, emplois jeunes)
- Débuter les formations à l'Institut Culinaire du Médico-Social
- Démarrer une nouvelle formation qualifiante titre à finalité professionnelle "chef de cuisine en restauration collective"
- Reconduire une préparation opérationnelle sur la région toulousaine
- Mettre en place une promotion visant l'intégration de réunionnais sur le titre à finalité "cuisinier" (Toulouse)

C. Qualité de vie au travail

Politique d'Api Restauration

L'engagement d'Api Restauration est de tout mettre en œuvre pour garantir le bien-être, la santé et la sécurité de l'ensemble de ses salariés. Nous affirmons l'importance d'un équilibre sain entre vie privée et vie professionnelle pour maintenir bien-être et performances au travail.

Diligence raisonnable

La CSSCT, organe du Comité Social Économique (CSE), contribue à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise et veille à la protection de la sécurité et de la santé des salariés.

L'engagement d'Api se traduit notamment par la signature d'un accord de qualité de vie au travail, signé en septembre 2018 par l'ensemble des instances représentatives du CSE.

Vie d'entreprise :

Une newsletter interne "Be Api" est envoyée mensuellement à l'ensemble des salariés (ayant une adresse mail) et met en avant les actualités d'entreprise, les promotions internes, les anniversaires, les événements familiaux et les réussites !

Une activité de cohésion annuelle (sortie d'équipe) et des moments de convivialité avec les familles des salariés sont organisés chaque année (ex : Arbre de Noël, BBQ d'été).

⭐ **Les Api Day's :** Les nouveaux salariés en CDI chez Api sont invités lors de journées d'intégration au siège social. Cet événement exceptionnel est organisé 4 fois par an et réunit environ 200 salariés à chaque session. La Direction Générale est présente. En complément, une journée de présentation des services est proposée aux fonctions supports et encadrantes.

Valorisation des salariés :

Parce que nous croyons au potentiel et à la mise en valeur des compétences de nos salariés, un concours culinaire est organisé tous les 4 ans : les Api d'Or. Lors de cet événement exceptionnel, ouvert à tous, des binômes concourent devant un jury de chefs prestigieux.

Nous mettons en avant les compétences culinaires de nos salariés en éditant chaque année un livre de recettes exclusives, résultat d'un appel à participation auprès des salariés Api. Ce livre met en exergue leurs savoir-faire, les reconnaît en les nommant. Il est envoyé à tous les salariés à partir de 6 mois d'ancienneté en CDI.

Conciliation travail et vie personnelle :

La pratique du télétravail chez Api a été pérennisée à travers la signature et la mise en place d'un accord pour le télétravail en 2021 : possibilité de télétravailler 1 à 2 jours par semaine pour les postes compatibles.

L'accord sur le télétravail s'accompagne d'une Charte sur le droit à la déconnexion. Celle-ci garantit le bon usage des outils informatiques au service du respect du temps de repos et de congé, permettant un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés.

Depuis 2015, Api Restauration négocie des accords berceaux avec les crèches où nous sommes prestataires afin de réserver des places pour les enfants de nos salariés.

Deux personnes chez Api Restauration sont dédiées à l'Action Logement pour aider les salariés qui sont à la recherche d'un logement, soutenir au premier achat et aux travaux.

Les salariés retraités sont accompagnés par l'Association des Retraités d'Api Restauration (ARA).

Assistance :

Depuis 2020, Api Restauration met à disposition des salariés des services d'assistance accessibles pour tous par téléphone (CFDP) : assistance et protection juridique & assistance psychologique.

Résultats année n et comparaison année n-1

Après une pause contrainte liée au Covid, nous avons relancé les Api Day's (journée d'intégration des nouveaux salariés) : au total 4 sessions ont été organisées sur l'année.

Pour la 11e année consécutive, nous avons sorti notre livre de recettes exclusives élaborées par nos chef·fe·s et conseillers culinaires : Délicieusement bas carbone. Ce livre, qui s'inscrit parfaitement dans notre nouveau statut d'entreprise à mission, est une invitation à découvrir des recettes innovantes et gourmandes, en tenant compte de leur impact carbone.

La CSSCT a déployé un nouvel outil de diagnostic sur le bien-être au travail. Ce questionnaire permet de recueillir de manière collective et individuelle le ressenti des salariés en tenant compte des leviers de bien-être au travail, par exemple : sentiment d'appartenance à l'entreprise, perception du travail, sentiment d'accomplissement au travail, relation aux collègues, relation à la hiérarchie. Il permet de restituer à l'encadrement une cartographie du bien-être dans leurs équipes pour guider sur les axes de prévention à mener. Cet outil a été déployé 5 fois sur l'exercice écoulé.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre de salariés ayant participé aux Api Day's	annulé suite au COVID-19	**609**
Nombre de salariés bénéficiants d'une place en crèche grâce aux accords berceaux	71	**65**
Nombre de membres dans l'Association des retraités d'Api Restauration	53	**100**
Pratique sportive	**non concernés** (emplois actifs pour la majorité des salariés)	

Objectifs 2023-2024

- Reconduire les Api Day's : 4 sessions dans l'année
- Créer un parcours d'intégration pour les nouveaux salariés du siège afin de découvrir les métiers du terrain
- Organiser la 7e édition des Api d'Or sur le thème de la cuisine bas carbone : 16 demi-finales couvriront l'ensemble du territoire ; finale prévue au printemps 2025
- Réviser l'accord sur la qualité de vie au travail
- Faciliter la mobilité interne grâce à la révision d'un accord sur la mobilité, la mise en place d'un site carrière et l'accès aux offres d'emploi sur l'intranet

3.3. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

A. Respect des droits humains

Politique d'Api Restauration

Api Restauration place au cœur de son organisation, et de sa façon de travailler, le respect de la personne.

Nous nous engageons à adopter une approche non discriminatoire et à offrir des chances égales d'emploi et d'évolution. Nous respectons et valorisons la diversité des profils et veillons à ce que toutes les voix soient valorisées et entendues.

Naturellement, nous protégeons l'ensemble de nos salariés contre toute forme de harcèlement, d'intimidation ou de victimisation, qu'elle soit de nature physique, psychologique ou sexuelle.

Diligence raisonnable

Tous nos salariés sont protégés par le droit français et soumis aux dispositions de la convention collective de l'entreprise (IDCC 1266 - 3225).

Les discriminations à l'embauche et au travail sont proscrites. Api s'engage à une égalité de traitement des candidatures, basée sur l'évaluation des compétences, des motivations et des expériences, et ce, pour promouvoir l'égalité des chances.

Plusieurs chartes internes rappellent les engagements d'Api au regard des droits humains et de lutte contre les discriminations, par exemple, la Charte des salariés et la Charte du recrutement responsable (accessible à tous depuis notre site internet).

La CSSCT, organe du Comité Social Économique (CSE), contribue à promouvoir la santé, la sécurité et de bonnes conditions de travail dans l'entreprise. La commission réalise, entre autres, des enquêtes dans le cadre de harcèlement moral et se réunit à ce sujet chaque trimestre. Il existe en parallèle une commission de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes qui se réunit quatre fois par an.

Une procédure de lutte contre le harcèlement a été mise en place pour dénoncer le harcèlement moral ou sexuel. Cette procédure, annexée au règlement intérieur, doit être connue de tous.

Résultats année n et comparaison année n-1

Au cours de l'exercice, notre Charte du recrutement responsable a été mise à jour. La notion de diversité et d'inclusion a été ajoutée sur notre site internet (page Recrutement) et systématiquement dans toutes nos offres d'emploi. Par ailleurs, une fiche des questions interdites en entretien d'embauche a été rédigée et doit être suivie.

Le thème du harcèlement a fait l'objet d'une sensibilisation-formation sur l'un de nos sites pilotes en Ile-de-France. Cette dernière pourra être déployée au cas par cas dans les régions.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre d'alertes sur du harcèlement moral	9	**5**
Nombre d'alertes sur du harcèlement sexuel	4	**4**

Objectifs 2023-2024

- Poursuivre la sensibilisation des managers et inscrire le sujet du harcèlement dans les parcours de formation
- Ouvrir un nouveau portail de recueil des signalements pour multiplier les canaux de communication et recueil des alertes

B. Intégration des salariés en situation de handicap

Politique d'Api Restauration

Api Restauration soutient l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap dans tous les métiers. Convaincu que la pluralité des talents est une source de richesse, de créativité et d'innovation, Api souhaite faciliter l'intégration des salariés dans toute leur diversité.

Diligence raisonnable

La branche "Administration du personnel" du service RH impulse la politique d'Api au regard du handicap et chaque entité régionale l'applique au niveau territorial.

Une commission handicap existe au sein du CSE et étudie les problématiques spécifiques liées à l'emploi et au travail des salariés en situation de handicap.

Alternance et stages :

Nous faisons le choix d'une stratégie d'intégration progressive des travailleurs en situation de handicap à travers les contrats en alternance et les stages. Notre objectif : rassurer les candidats sur leur compatibilité avec le métier et aboutir à une proposition d'embauche en CDI.

Pour attirer ces talents variés, notre service RH intervient régulièrement lors de forums pour l'emploi et auprès des ESAT. Nous travaillons également en partenariat avec des établissements scolaires afin de présenter l'apprentissage chez Api et organiser des job dating.

Naturellement, les postes de travail proposés sont adaptés aux spécificités du handicap (sièges de bureau, boîtes automatiques, chaussures, ordinateurs, masques transparents, etc).

Sous-traitante et mise à disposition de salariés :

Nous avons recours à la sous-traitance par le biais des ESAT et profitons également de la mise à disposition de salariés sur nos sites pour les intégrer directement à nos équipes. Notre objectif : sortir ces personnes du milieu protégé de l'ESAT pour les acclimater au milieu ordinaire et découler sur une embauche.

Sensibilisation :

Une formation à destination des salariés accueillant ou travaillant avec des personnes en situation de handicap est disponible dans notre catalogue depuis 2021.

Plusieurs actions sur le thème du handicap sont menées au cours de l'année, par exemple, le concours L'assiette Gourm'Hand ou l'opération Duoday au mois de novembre.

⭐ **Duoday :** En binôme avec un salarié Api, nous accueillons le temps d'une journée des personnes en situation de handicap pour leur faire découvrir nos métiers et casser les préjugés. A l'issue de cette journée, plusieurs stages se poursuivent menant parfois à des embauches en CDI.

Api fait partie de la communauté des Activateurs de progrès. Ce mouvement a été créé par l'Agefiph pour sensibiliser à tous les types de handicap. L'objectif : changer de regard et agir de façon concrète pour associer emploi et handicap.

Résultats année n et comparaison année n-1

Au mois de novembre 2022, nous avons reconduit notre participation au Duoday pour faire découvrir nos métiers de la restauration et nos métiers administratifs. Au total, ce sont plus de 80 duos qui ont été composés (soit plus du double de l'année dernière). L'opération, qui a eu un vif succès, a débouché sur plusieurs stages et 3 embauches en CDI.

En tant qu'Activateur de progrès, nous avons participé à l'ACTIV' Challenge 2023 organisé par l'Agefiph. Pendant 3 semaines, les salariés se sont affrontés dans une compétition ludique à travers des quiz et mini-jeux sur le thème du handicap.

Au mois de juin 2023, nous avons accueilli tous les référents handicap des Hauts-de-France (Agefiph) pour animer le sujet de l'alternance dans le milieu du handicap.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre d'emplois directs de travailleurs handicapés	415	**420**
Taux de travailleurs handicapés	6,68%	**6,75%**
Nombre de duos participants au Duoday	/	**82**

Objectifs 2023-2024

- Atteindre 100 duos au prochain Duoday (novembre 2023)
- Organiser une action de sensibilisation pour octobre rose en faisant témoigner des salariées
- Augmenter le taux de travailleurs handicapés en développant les partenariats avec les ESAT
- Mettre en place des relais / référents handicap sur le territoire
- Travailler sur le projet de label "entreprise handi accueillante" avec le Réseau Alliance et les autres acteurs concernés (Pôle emploi, Missions locales, entreprises, personnes handicapées...)

C. Egalité femmes-hommes

Politique d'Api Restauration

Api Restauration est engagé pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Nous offrons un cadre d'égalité de traitement et de salaire entre tous les collaborateurs et les collaboratrices de l'entreprise.

Diligence raisonnable

L'égalité professionnelle femme-homme fait l'objet d'un accord d'entreprise depuis novembre 2018 et révisé en 2022. L'accord traite 5 angles d'action :

Egalité de traitement dans le processus de recrutement : Le service en charge veille à ce qu'aucune mention de caractère discriminatoire n'apparaisse dans les offres d'emploi. Les intitulés et formulations choisis rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes. Les chargés de recrutement s'obligent à présenter, dans la mesure du possible, au moins une candidature d'une femme et d'un homme.

Egalité professionnelle femme-homme dans la rémunération : L'évolution de la rémunération est basée uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et le niveau de responsabilité. Les congés - maternité, paternité, adoption - sont sans incidence sur le déroulement de carrière. Les dossiers présentant une différence salariale non justifiée font l'objet d'une analyse prioritaire.

Egalité professionnelle femme-homme dans la promotion et le changement de statut : Des solutions sont proposées pour permettre à chacun·e de bénéficier confortablement des formations dispensées en interne. Tous les salariés disposent du même traitement lors de l'entretien annuel d'activité et de l'entretien professionnel.

Amélioration des conditions de travail, particulièrement pour les salariés à temps partiel : Les salariés à temps partiel ne sont pas défavorisés en termes de carrière, de rémunération et de formation professionnelle. Ces derniers perçoivent les mêmes primes que les salariés à temps complet - calculés au prorata de leur temps de présence.

Articulation entre l'activité professionnelle et vie personnelle familiale : Des aménagements d'horaires sont proposés aux salariées enceintes et aux jeunes parents. Depuis 2015, Api Restauration négocie des accords berceaux avec les crèches où nous sommes prestataires afin de réserver des places pour les enfants de nos salariés.

Chaque année, nous calculons l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, visible de tous depuis notre site internet.

Résultats année n et comparaison année n-1

L'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle a été révisé en novembre 2022. Les indicateurs ont été revus et renforcés, notamment en matière de formation, de réduction des écarts de rémunération et d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

Les résultats de l'enquête sur les temps partiels ont été étudiés par la commission sur l'égalité professionnelle du CSE.

Un nouveau groupe de travail s'est constitué pour tendre vers l'égalité professionnelle entre les sexes et mettre en place des mesures correctives.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Répartition femmes-hommes parmi les effectifs globaux	F : 51,55% H : 48,45%	**F : 50,8%** **H : 49,2%**
Répartition femmes-hommes parmi l'encadrement	F : 22,88% H : 77,12%	**F : 25,2%** **H : 74,8%**
Index d'égalité professionnelle	94	**89**
Ecart de rémunération	1.03	**5.89**
Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)	7.35	**6.84**
Ecart de taux de promotion	1.23	**0.01**
Part des salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	100	**100**
Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	2	**3**

Objectifs 2023-2024

- Suivre les indicateurs énoncés dans l'accord pour l'égalité professionnelle entre les sexes, les analyser, en rendre compte au CSE et prendre les mesures correctives nécessaires
- Sensibiliser à l'égalité professionnelle entre les sexes en intégrant le sujet dans les parcours de formation
- Faire évoluer deux femmes par région en qualité de commis, cuisinier ou chef de cuisine

3.4. DIALOGUE SOCIAL

Politique d'Api Restauration

Chez Api Restauration, nous avons à cœur d'être à l'écoute et de protéger nos salariés. Le dialogue social, au plus proche de nos élus, constitue un rouage essentiel pour limiter les conflits sociaux. Nous consultons régulièrement nos représentants du personnel, y compris dans les décisions stratégiques, donnant l'opportunité à chacun·e de faire entendre sa voix.

Diligence raisonnable

Le service national des Affaires sociales, directement rattaché aux RH, est chargé de maintenir et contribuer au bon dialogue social au sein d'Api Restauration.

Le paysage syndical est représenté par cinq organisations représentatives (CGT, CFDT, FO, UNSA, CFE-CGC). Chaque organisation syndicale dispose de cinq délégués syndicaux (1 délégué syndical central et 4 délégués syndicaux) qui ont pour but de négocier les accords d'entreprise.

Le Comité Social et Economique (CSE), élu nationalement, vise à améliorer la prise en compte des intérêts de tous les salariés. L'entreprise est dotée de représentants de proximité pour garantir un dialogue social au plus proche des salariés.

Les membres du CSE tiennent une permanence chaque mercredi pour les salariés, et peuvent rencontrer les interlocuteurs de la DRH afin de résoudre les dossiers individuels et collectifs.

La CSSCT, organe du CSE, contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise. La commission est présidée par le Directeur QSE.

Résultats année n et comparaison année n-1

Cinq accords ont été conclus sur la période avec les organisations syndicales :

Accord sur le CSE : définition du périmètre de mise en place du CSE et de la CSSCT, fonctionnement de ces derniers (nombre de membres, heures de délégation, composition, attribution, réunions).

Accord sur l'égalité professionnelle : révision et renforcement des indicateurs (formation, écarts de rémunération, articulation vie professionnelle et familiale...).

Accord sur le droit syndical : augmentation du budget syndical pour être au plus proche des attentes des salariés.

Accord sur la mobilité durable : augmentation du forfait mobilité durable (IKV à 220€ / an / salarié).

Accord relatif à la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée : augmentation générale des salaires, prime d'ancienneté, barème relatif à l'indemnité kilométrique.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre d'accords conclus avec les organisations syndicales sur la période	3	**5**
Taux de litiges prud'homaux par salarié	0,3% (28 dossiers ouverts)	**0,2% (21 dossiers ouverts)**

Objectifs 2023-2024 :

- Réviser l'accord sur la qualité de vie au travail
- Réviser l'accord sur la mobilité interne
- Réviser l'accord sur la durée du travail, notamment pour les cadres

4. ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

4.1. PRISE EN COMPTE DES ENJEUX CLIMATIQUES

A. Expertise carbone

Politique d'Api Restauration

Api Restauration considère la diminution de l'empreinte carbone de chaque assiette comme un enjeu majeur de progrès pour construire une restauration consciente des défis du 21ème siècle. Nous sommes conscients de l'impact environnemental de notre activité et travaillons à la réduction de notre empreinte à chaque étape de notre chaîne de valeur.

Diligence raisonnable

Nos actions bas carbone pour les restaurants et cuisines :

Depuis 2010, nous avons développé une expertise carbone en se formant à la mesure d'empreinte carbone via la Méthode Bilan Carbone®. Depuis 2021, nous travaillons en collaboration avec le cabinet d'expertise NO²W.

Nous réalisons ces études dans des restaurants et cuisines centrales à la demande de nos clients et émettons des préconisations d'amélioration en toute transparence et en concertation avec le client et les équipes de cuisine Api.

⭐ **Parcours Bas Carbone :** Pour encourager nos restaurants dans la réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre, nous avons développé le Parcours Bas Carbone. Composé de 12 étapes, ce parcours se base sur le triptyque "Former, Réduire, Contribuer" et prend en compte l'ensemble des parties prenantes (client, convive, équipe régionale Api). Le cœur de ce parcours : un repère pour le convive avec l'identification d'une entrée, un plat et un dessert bas carbone chaque jour dans le restaurant.

Stratégie climat :

Depuis 2015, Api réalise son propre BEGES (scopes 1 et 2) en capitalisant sur les compétences développées en interne au sein du service RSE. En 2021, nous avons réalisé pour la première fois notre Bilan Carbone® V8.6 étendu au scope 3, avec l'aide du cabinet d'expertise NO²W.

Grâce à notre BEGES étendu au scope 3, nous avons une image complète de nos émissions de gaz à effet de serre (directes et indirectes). Nous connaissons nos postes principaux d'émissions et sommes en mesure de dresser un plan d'actions efficaces de suppression et d'atténuation de nos émissions.

Avec cette valeur totale en tCO2e est associée une incertitude de 19% qui s'explique par les incertitudes des données, de la méthode et des facteurs d'émissions utilisés.

Résultats année n et comparaison année n-1

Cinq restaurants d'entreprise pilotes se sont engagés dans le Parcours Bas Carbone en commençant par la réalisation de leur Bilan Carbone.

Le catalogue de formations s'est enrichi d'un module pour acculturer les salariés au sujet du carbone. La formation a été testée en mai 2023 et sera inscrite dans le catalogue de formations dès septembre.

Nous avons créé un site internet pour partager notre savoir sur l'alimentation bas carbone avec nos convives. Ce site (www.cuisinonsbascarbone.fr) regorge de ressources et de bonnes pratiques pour cuisiner bas carbone à la maison. Il sera dévoilé à l'occasion de la SEDD 2023, en même temps que notre livre de recettes "Délicieusement bas carbone".

Les services Achats alimentaires et RSE ont travaillé activement à l'élaboration d'un reporting carbone pour suivre l'empreinte de nos achats.

Nous avons signé un protocole de partenariat avec l'entreprise Terra Terre. L'objectif : mettre en relation les restaurants avec des fermes labellisées Bas Carbone par le ministère pour financer des projets de contribution carbone sur 5 ans.

Depuis 2022, nous travaillons à l'élaboration d'une stratégie bas carbone pour Api Restauration A l'occasion du séminaire de Direction de janvier 2023, nous avons consacré une thématique principale au sujet carbone avec des ateliers pour co-construire un plan d'action à partir des résultats du BEGES étendu au scope 3.

A la date du 16/01/2023, Api s'est engagé auprès de l'iSBT (initiative Science Based Target) par la signature de la Lettre d'Engagement pour aligner nos objectifs de réduction de gaz à effet de serre aux recommandations sectorielles dans le cadre de l'Accord de Paris.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Émissions totales de gaz à effet de serre 🎯	414 946* t CO2e	**570 264 t CO2e**
- Émissions liées au Scope 1	11 573* t CO2e	**16 424 t CO2e**
- Émissions liées au Scope 2	462* t CO2e	**716 t CO2e**
- Émissions liées au Scope 3	402 911* t CO2e	**552 123 t CO2e**
Intensité des émissions de GES	591* t CO2e / million d'€ de CA	**711 t CO2e / million d'€ de CA**

*Les résultats de notre BEGES 2021 ont été corrigés, ce qui explique le changement de cette donnée antérieure.

Objectifs 2023-2024 :

- Déployer la formation alimentation bas carbone : 100% de l'encadrement formé en 2024, sessions proposées à toutes les salariés
- Finaliser et déployer le reporting carbone pour suivre l'empreinte de nos achats
- Identifier des sites pilotes pour le parcours bas carbone scolaire
- Avoir une feuille de route pour atteindre les objectifs soumis à l'iSBT

B. Mobilité durable

Politique d'Api Restauration

Parce que les usages de la mobilité évoluent rapidement, nous sommes attentifs aux solutions de mobilité alternative qui émergent pour limiter au maximum nos émissions de gaz à effet de serre.

Conscients de l'impact de ces émissions sur l'environnement, nous nous donnons pour mission de les réduire, autant que faire se peut, en adaptant notre flotte de véhicules et en optimisant nos tournées de livraison.

Diligence raisonnable

Flotte automobile :

Environ 70% de notre flotte de véhicules nous appartient et les 30% restants, correspondant aux véhicules réfrigérés de livraison, est en location auprès de notre prestataire Petit Forestier.

Nous utilisons une solution de suivi de flotte via télématique embarquée pour suivre nos véhicules réfrigérés. En plus de vérifier leur maintien en température, cette solution nous permet d'optimiser le circuit des camions et ainsi réduire les émissions de gaz à effet de serre. Les éventuelles fuites de fluides frigorigènes sont suivies et maîtrisées par Petit Forestier dans le cadre de la maintenance.

Pour les déplacements en véhicules légers : 100% de nos véhicules sont de marques françaises et la grille de véhicules de l'entreprise compte plusieurs modèles électriques. Notre politique d'entreprise interdit l'achat de véhicules diesel.

En 2022, le service des Achats généraux a mis en place le logiciel Car Fleet pour améliorer le suivi du parc (consommation, kilométrage), traiter les PV en dématérialisé et gérer les alertes de maintenance et les contrôles techniques.

Déplacements domicile-travail :

Un plan de déplacement entreprise (PDE) a été réalisé en 2019 pour le siège social d'Api. Le plan d'accès qui en découle est disponible sur notre site internet.

Dans le cadre du Forfait mobilité durable, Api propose aux salariés de bénéficier de l'indemnité kilométrique vélo (IKV) : 0,25€ / km parcouru à vélo ou en trottinette sur le trajet domicile-travail. .

Nous utilisons quotidiennement la visioconférence (pour les fonctions le permettant). Cela permet de limiter les déplacements et offre une souplesse vis à vis des échanges.

Livraisons fournisseurs :

En signant notre Charte Achat, nos fournisseurs alimentaires s'engagent à accompagner la politique de réduction des émissions de gaz à effet de serre d'Api Restauration à travers l'optimisation des tournées de livraison et à une flotte de véhicules respectant les normes en vigueur.

Résultats année n et comparaison année n-1

Sur l'année 2022-2023, un groupe de travail interne (Achats, RH, Compta-Finance, RSE, Direction Générale) s'est constitué pour approfondir la question de la mobilité durable chez Api. En résulte :

- De nouvelles règles sur les déplacements professionnels : interdiction de prendre l'avion pour les trajets équivalents en moins de 4h en train ; possibilité de réserver la première classe pour les trajets en train de plus de 3h.

- Un objectif de verdissement de la flotte automobile : identification de 60 véhicules de service compatibles à l'électrique (poste sédentaire ou à faible kilométrage) ; chaque nouvelle demande de véhicule sera étudiée par le service des Achats généraux

- Le besoin de communiquer sur les dispositifs déjà existants : remboursement des transports en commun (à hauteur de 50%), indemnité kilométrique vélo (220€ / an / salarié), véhicules électriques au catalogue, installation des bornes sur site ...

Nos équipes logistiques, avec l'aide de l'informatique, ont travaillé sur la modernisation des outils de répartition et de livraison des repas. Les chauffeurs-livreurs seront équipés d'un terminal à travers lequel il sera possible de récupérer la tournée, confirmer la livraison, informer d'un retard ... Cet "outil chauffeur" fera l'objet d'un test à partir de septembre 2023.

Le service des Achats alimentaires a travaillé activement sur l'optimisation des livraisons de nos fournisseurs-distributeurs afin de réduire leur nombre. Cela se traduit par l'identification des pratiques de nos sites et la définition d'objectifs sur le poids moyen livré (PML). Deux régions ont fait l'objet d'un test permettant d'atteindre -40% de livraisons.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre de véhicules du parc automobile	1433	**1525**
- Parc achat	1057	**1152**
- En location	376 camions réfrigérés	**373 camions réfrigérés**
Nombre de véhicules électrique	17	**23**
- Parc achats	14	**19**
- En location	3	**4**
Part du parc répondant à la norme Euro 6	82%	**87%**
Utilisation de la géolocalisation sur les véhicules de livraison	68%	**67%**
Nombre de km parcourus par les véhicules de livraison frigorifiques	18 013 615 km	**19 635 383 km**
Consommation moyenne en carburant des véhicules de	14,6	**14,0**

livraison frigorifiques	l/100km	**l/100km**
Coût HT de carburant moyen par repas produit en cuisine centrale	0,095	**0,080**
Volume total de carburant consommé sur la période (tous véhicules confondus)	3 912 050 l	**4 085 132 l**
Nombre de km parcourus en voiture de location courte durée	92 847 km	**183 045 km**
Nombre de km parcourus en train	1 678 170 km	**2 070 742 km**
Nombre de km parcourus en avion	368 126 km	**290 653 km**

Objectifs 2023-2024

- Profiter de la Semaine de la Mobilité 2023 pour communiquer sur les dispositifs en place et les nouvelles règles d'entreprise
- Électrifier notre flotte de véhicules de service : 60 véhicules électriques en 2024
- Poursuivre l'installation de bornes de recharge sur les sites en demande
- Transformer une partie des véhicules essence au bioéthanol
- Tester l'outil chauffeur pour la répartition et la livraison des repas
- Optimiser le nombre de livraisons pour le secteur de la petite enfance (3 ou 4 jours par semaine au lieu de 5)
- Réduire de 15% les livraisons de nos fournisseurs-distributeurs alimentaires

C. Consommations d'eau, d'énergies et de produits d'entretien

Politique d'Api Restauration

Notre politique générale d'achat de matériel porte une attention particulière aux consommations d'eau, d'électricité et de gaz : nous sélectionnons du matériel de cuisine moins énergivore et veillons à la sensibilisation de nos équipes pour optimiser l'utilisation de ces derniers.

Par ailleurs, la gestion durable de l'eau constitue un enjeu majeur pour Api Restauration. Le risque attaché à l'eau concerne la consommation, mais aussi les risques de pollution externes de l'eau liés aux produits d'entretien que nous utilisons.

Diligence raisonnable

Le service Api Facilities est chargé de l'achat de matériel de cuisine et des contrats de maintenance pour nos cuisines centrales. Il intervient lors de l'ouverture ou de la rénovation d'une cuisine centrale. Le sourcing de matériel se fait auprès des installateurs ou directement auprès des industriels rencontrés lors de salons professionnels. Les fiches techniques sont finement analysées pour répondre au besoin de l'exploitation et limiter les consommations.

⭐ **La Bourse d'échange :** Les cuisines ayant du matériel qui n'est plus utilisé peuvent le céder à d'autres via l'intranet. Les équipements défectueux sont remis en état dans notre atelier à Seclin. Cela permet d'allonger la durée de vie du matériel tout en évitant de stocker inutilement.

Il existe un contrat annuel national pour l'énergie. Nous suivons les consommations d'électricité, de gaz et, quand cela est possible, d'eau sur nos cuisines centrales. Nous suivons également les fréquences de rechargement en fluides frigorigènes ; ces gaz ont un très fort potentiel de réchauffement global (PRG).

Depuis 2021, nous installons dans nos cuisines centrales un système de récupération de calories sur les hottes de cuisson et les hottes de laverie. Cette technologie doit nous permettre de récupérer 85% des calories expulsées. Par ailleurs, nous profitons de la chaleur dégagée par les groupes frigorifiques pour préchauffer l'eau chaude utilisée dans les cuisines.

⭐ **Les 10 éco-gestes :** Les salariés en cuisine sont sensibilisés et formés aux bonnes pratiques via nos 10 éco-gestes. Chaque nouvelle recrue doit visionner une vidéo, en complément d'une affiche apposée en cuisine. Des stickers de type "nudge" viennent compléter pour influencer les comportements de manière discrète et incitative (stickers au niveau des points d'eau et des interrupteurs d'électricité et de gaz). Les 10 éco-gestes font partie des critères de l'audit QSE annuel.

Dans le cadre du décret tertiaire, nous réalisons notre audit énergétique depuis 2015.

Résultats année n et comparaison année n-1

Dans le cadre de la transition des barquettes plastiques vers les bacs inox, plusieurs cuisines centrales ont été rénovées pour accueillir un tunnel de lavage.

Le service Api Facilities a fait le choix de migrer vers une solution de GMAO (Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur) externe, et ce, afin de suivre efficacement le matériel de cuisine et les actions de maintenance (y compris les rechargements en gaz frigorigène).

Un groupe de travail sur les économies d'énergie des cuisines centrales s'est constitué pour adapter les 10 éco-gestes à la réalité des cuisines et des restaurants satellites.

Nous avons lancé un appel d'offres pour l'installation de panneaux solaires sur 2 de nos cuisines centrales. Les panneaux seront opérationnels en 2024.

Suite à l'appel d'offres lancé en 2021, nous avons poursuivi le déploiement des produits lessiviels écolabellisés pour nos cuisines.. En plus d'être plus écologiques (meilleure composition, sans rinçage, moins d'emballage), ces produits d'entretien, choisis en concertation avec le service QSE, préservent la santé de nos salariés (sans substances cancérogènes-mutagènes-reprotoxiques et sans ammoniums quaternaires). Cette transition a nécessité une modification des postes de nettoyage et la formation du personnel concerné.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Part des produits d'entretien écolabellisés	21%	**28%**
Consommation moyenne d'énergie par repas produit en cuisine centrale (électricité + gaz)	377 Wh	**495 Wh**
Consommation moyenne d'eau par repas produit en cuisine centrale	non suivi	**1,7 m3**

Objectif 2023-2024 :

- Terminer la migration vers la solution de GMAO externe
- Améliorer le suivi de nos consommations d'eau en équipant nos compteurs d'eau d'un système de télérelève
- Installer des citernes d'eau de pluie à l'extérieur des nouvelles cuisines centrales pour le lavage des camions et l'arrosage des plantations
- Installer des panneaux solaires sur 2 cuisines centrales
- Atteindre 40% de produits d'entretien écolabellisés (valeur d'achat)

4.2. RÉDUCTION ET GESTION DES DÉCHETS

A. Réduction du gaspillage alimentaire

Politique d'Api Restauration

Depuis plusieurs années, Api Restauration a inscrit la lutte contre le gaspillage alimentaire dans ses objectifs prioritaires. En tant qu'acteur de la restauration collective, réduire le gaspillage alimentaire est une manière de lutter contre la crise écologique, mais aussi de contribuer à la résolution de nombreuses problématiques sociales et économiques.

Diligence raisonnable

Une campagne de pesée des déchets alimentaires d'envergure nationale est organisée chaque année depuis 2019. Pendant la pesée 5 jours consécutifs (minimum), nos équipes de cuisine pèsent les déchets alimentaires en les séparant suivant la typologie :

- déchets de cuisine (liés à la préparation culinaire) ;
- excédents/invendus (nourriture préparée mais non servie) ;
- retours assiettes des convives (nourriture non consommée sur les plateaux) ;
- plats témoins (échantillons à disposition des services sanitaires).

A l'issue de la pesée, les équipes saisissent leurs résultats en ligne et l'outil de reporting Api leur permet de faire l'analyse. Chaque équipe identifie les sources de gaspillage prioritaires sur son site et établit un plan d'action personnalisé avec un objectif de réduction chiffré : c'est la causerie anti-gaspi. La SERD (Semaine européenne de réduction des déchets, chaque année au mois de novembre) est l'occasion idéale pour nos équipes de communiquer sur leurs résultats de pesée.

⭐ **Timeline de réduction du gaspillage :** 15 actions phares ont été définies afin d'intervenir amont et en aval de la confection d'un plat. De l'estimation des effectifs jusqu'à l'enquête de satisfaction des convives, nous avons à cœur d'impliquer toutes nos parties prenantes dans la lutte contre le gaspillage alimentaire.

En cas de situation exceptionnelle (qui entraînerait une surproduction) nous avons recours au don alimentaire. En 2020, nous avons signé une convention avec la Fédération française des Banques Alimentaires. Les antennes régionales se chargent de collecter et de transporter les denrées alimentaires non consommées à des associations locales partenaires, qui les distribuent ensuite à des personnes dans le besoin.

Résultats année n et comparaison année n-1

Sur l'exercice 2022-2023, nous avons réitéré la campagne nationale de pesée des déchets alimentaires. Le taux de participation n'a jamais été aussi élevé : 66% des gestions et 41% des cuisines centrales. Par ailleurs, les efforts des équipes payent : -32% de biodéchets calculés par rapport à 2019 (année de référence)). La pesée quotidienne continue d'être mise en place sur les sites volontaires, sous l'impulsion des directions ou des clients. L'outil de reporting, pour simplifier l'analyse et la diffusion des résultats de la pesée sur chaque site, a largement été déployé et adopté.

La Timeline de réduction du gaspillage a été adaptée au secteur scolaire.

Nous avons établi des supports de communication sur un menu "non précisé" le jour précédent les

vacances. Il permet de réaliser une recette ingénieuse et délicieuse avec la matière première dont la DLC (en cours de validité) ne pourra pas attendre le retour des élèves.

Au mois de mars 2023, nous avons rencontré les équipes de la Fédération des Banques Alimentaires lors du Salon de l'Agriculture. Notre partenariat a été reconduit avec la mise en place de ProxiDon (plateforme de mise en relation entre les petits/moyens donateurs et les associations caritatives les plus proches). Au total, nous avons mené une phase test sur 10 restaurants en Ile-de-France et 10 cuisines centrales.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre de sites ayant participé à la pesée nationale des déchets alimentaires	907 dont 10 CC	**1266 dont 16 CC**
Poids moyen de déchets alimentaires par repas - avec plats témoins	113 g	**81 g**
Part des déchets de cuisine	26%	**23%**
Part des déchets liés aux excédents/invendus	22%	**19%**
Part des déchets liés aux retours assiettes	38%	**52%**
Part des déchets liés aux plats témoins	14%	**7%**
Evolution du poids moyen de déchets alimentaire par repas depuis 2019 🎯	-24%	**-32%**
Nombre de causeries animées par les diététicien·ne·s	235	**260**

Objectifs 2023-2024

- Réduire le poids moyen de déchets alimentaires par repas : -40% par rapport à notre pesée de référence (2019)
- Augmenter le nombre de restaurants et de cuisines centrales participant à la pesée nationale : tendre vers 100%
- Augmenter la durée et les fréquences de pesée
- Travailler avec la Fédération des Banques Alimentaires sur les collectes en vrac pour éviter l'usage des barquettes jetables

B. Réduction des emballages et du plastique à usage unique

Politique d'Api Restauration

Sur place ou à emporter, l'ambition d'Api est d'en finir avec les emballages à usage unique, qu'ils soient en plastique, recyclables ou biodégradables. La Direction Générale s'engage à réduire l'usage du plastique à usage unique dans nos métiers afin de tendre progressivement vers le zéro plastique.

Diligence raisonnable

Nous sommes attentifs aux solutions qui émergent pour limiter les déchets d'emballages et les expérimentons afin de les déployer le plus largement possible dans nos cuisines et restaurants avec la coopération de nos convives et clients.

⭐ **Transition vers les bacs inox :** Pour nos cuisines centrales, l'objectif est de supprimer toutes les barquettes en plastique (cuisson, réchauffe, service) pour la livraison de nos repas afin de les remplacer par des bacs gastronormes en inox d'ici 2025. Ce projet fait l'objet d'un groupe de travail constitué en 2018 avec mise en place progressive des bacs inox depuis 2020.

Nos cuisines centrales petite enfance ont cessé de livrer des bouteilles d'eau en plastique dans les restaurants satellites. Pour l'ensemble des restaurants scolaires, nous mettons en place des fontaines à eau, là où cela est possible, et systématiquement sur tout nouveau site.

Nous avons référencé une gourde en matériau biosourcé, fabriquée aux Pays-Bas, que nous proposons par exemple dans nos prestations de piques-niques.

Pour le secteur entreprise, nous avons déployé le concept de "restaurant zéro plastique" signifiant la fin des pots de yaourt jetables et la fin des bouteilles en plastique. Ces dernières sont remplacées par des fontaines distribuant eau plate, eau gazeuse et eau aromatisée. Par ailleurs, un partenariat a été conclu avec l'entreprise GreenGo pour mettre en place la consigne BIBAK (ex Boomerang).

Résultats année n et comparaison année n-1

L'année 2023 a été marquée par la sortie de la Boxinox (et de la Boxinette) : contenant en inox micro-ondable pour le portage de repas à domicile et la restauration à emporter. Aucun contenant sur le marché ne répondant aux critères nécessaires à notre activité, nous nous sommes lancés dans la conception de ce dernier. Après une série de tests sur les matériaux et les formes de la Boxinox, 50 000 contenants ont été réservés et seront déployés à partir d'octobre 2023.

Nous avons continué d'épurer notre mercuriale d'achat pour tendre vers le "zéro jetable". Une enquête a été lancée auprès des régions pour identifier les besoins et les alternatives réutilisables. En parallèle, un groupe de travail inter-services s'est penché sur des problématiques spécifiques comme le film plastique et les tabliers jetables.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Part des repas livrés en conditionnement inox	76,8%	**87,6%**
- Secteur scolaire	74,8%	**87,0%**
- Secteur petite enfance	88,7%	**91,7%**

Objectifs 2023-2024

- Poursuivre le déploiement des bacs gastronormes (cuisson, réchauffe, service) sur nos cuisines centrales avec l'objectif réglementaire de 100% d'ici 2025
- Déployer les contenants individuels réutilisables (Boxinox et Boxinette) pour le portage à domicile et la restauration à emporter

C. Valorisation des déchets

Politique d'Api Restauration

La valorisation des biodéchets n'a un sens environnemental et social que si une politique de réduction des déchets alimentaires en amont est mise en place. Nous souhaitons apporter une solution de valorisation cohérente pour nos déchets organiques au travers de partenariats locaux.

Diligence raisonnable

Restaurants avec cuisine sur place :

En fonction du contrat qui nous lie avec le client, nous mettons en place un tri et prenons en charge la valorisation des biodéchets.

Pour privilégier les solutions locales, chaque restaurant est libre de choisir la solution de valorisation qui lui convient. Nous avons noué en 2021 un partenariat avec Les Alchimistes, entreprise de l'ESS spécialiste de la collecte et de la valorisation des biodéchets en ville et en circuits courts.

Le guide de valorisation des biodéchets, réalisé par le service RSE, aide les équipes opérationnelles et rappelle les impératifs réglementaires. Différents supports ont été créés pour communiquer auprès des enfants sur le thème du compostage (affiche, guide pratique, jeu de cartes).

Cuisines centrales :

Nous sommes responsables de la valorisation des biodéchets sur toutes nos cuisines centrales. La collecte des biodéchets est contrôlée dans le cadre de nos audits internes QSE.

Résultats année n et comparaison année n-1

Nous avons naturellement anticipé les échéances de la loi AGEC qui oblige tous les producteurs de biodéchets, dès le 1er kilogramme, à trier leurs déchets dès janvier 2024. Avec l'aide des référents RSE, nous avons constitué un annuaire des prestataires qui couvre le territoire au national.

Pour répondre au besoin spécifique des cuisines centrales, un contrat-cadre a été signé avec un courtier multi-flux. Cela nous permet de suivre efficacement les quantités de déchets et de centraliser la donnée.

Deux solutions de biodigesteurs ont été identifiées pour les sites souhaitant réduire leur volume de biodéchets sur place, par contrainte de collecte et de stockage.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Part des cuisines centrales valorisant les biodéchets	57,1%	**74,5%**
Taux de sites en conformité de la valorisation des biodéchets	88,6%	**70,6%**
Taux de sites récupérant les huiles alimentaires	85%	**87,2%**
Taux de sites respectant le tri sélectif	97,8%	**94,8%**

Objectifs 2023-2024

- Avoir 100% des cuisines centrales et des gestions qui valorisent leurs biodéchets
- Conclure une convention de partenariat avec 2 nouveaux prestataires : Gecco et Moulinot

ANNEXE 1 : NOTE MÉTHODOLOGIQUE

La présente Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) a été élaborée conformément aux articles L.225-102-1 et R.225-105 du Code de Commerce.

Api Restauration a identifié ses enjeux extra-financiers sur la base de l'ensemble de son activité, pour la période allant du 1er septembre 2022 au 31 août 2023. Selon les enjeux et les risques, certains indicateurs peuvent porter sur un périmètre différent, indiqué dans la présente note méthodologique.

Spécificités de méthodologie :

Nous n'avons pas réalisé d'actions visant à promouvoir le lien nation armée et à soutenir l'engagement dans la réserve sur l'exercice. La nouvelle rubrique est en vigueur dans la loi depuis le 3 août, notre exercice s'étant clôturé le 31 août.

Nombre de diététicien·ne·s

Cet indicateur correspond au nombre de diététicien·ne·s dans le Pôle Nutrition Santé sur la période considérée (comporte arrivées, départs et changements de missions).

Nombre d'interventions nutritionnelles réalisées

Nombre de causeries animées par les diététicien·ne·s

Ces données sont extraites du système d'information Api dans lequel les diététicien·ne·s reportent leur activité.

Nombre de sites clients bénéficiants d'un suivi diététique

Nombre de sites pour lesquels les menus sont visés par les diététicien·ne·s

Nombre de sites ayant participé à la Semaine Nationale de la Dénutrition

Ces données sont déclaratives, obtenues par enquête auprès des diététicien·ne·s.

Nombre de recettes végétariennes validées et partagées

Ces données sont issues de notre logiciel interne, Menu App, par lequel les chefs peuvent accéder aux recettes.

Nombre d'interventions des référents RSE en réunion d'exploitation

Ces données sont déclaratives, obtenues par enquête auprès des référents RSE. Sont prises en compte, les interventions en réunion d'agence et les interventions en réunion des chefs.

Nombre de salariés sensibilisés aux enjeux climatique via le jeu Ma Petite Planète

Cet indicateur reprend les salariés Api qui ont participé à la dernière édition de MPP au mois de juin.

Nombre de sites engagés dans la démarche Mon Restau Responsable depuis 2017

Est compté comme engagé dans la démarche, tout restaurant ayant effectué sa Séance Publique d'Engagement avant le 31 août de la période considérée.

Nombre de couverts par jour bénéficiants de l'engagement dans la démarche

Cette donnée provient des inscriptions à la démarche Mon Restau Responsable : lors de son

inscription à la démarche Mon Restau Responsable, chaque site indique le nombre moyen de repas cuisinés par jour dans sa structure. Les résultats sont ensuite comparés avec le système d'information Api.

Nombre d'éléments d'affichage dynamique (consommation électrique annuelle estimée)

Cet indicateur prend en compte tous les écrans et les totems utilisés dans nos restaurants pour l'affichage. On exclut la consommation des mini PC.

Nombre de cuisines actives sur Menu App

Sont prises en compte, les gestions et cuisines centrales avec au moins une commande passée dans l'année.

Nombre de clients utilisant l'un de nos outils digitaux pour passer commande

Sont pris en compte tous les clients ayant effectué au moins une commande dans l'année. Le périmètre inclut Lys Restauration.

Nombre de commandes passées via les outils digitaux

Une commande correspond à un effectif sur un menu (par exemple une école de 2 x 30 élèves a 2 menus, soit 2 commandes). Les commandes supprimées ne sont pas prises en compte. Le périmètre inclut Lys Restauration.

Etat du parc informatique

L'état du parc informatique correspond au nombre d'ordinateurs (PC Windows ou Chromebook) dans le périmètre Api Développement. Les PC Windows sont calculés à partir de la console antivirus.

Nombre de mails moyen par jour

Nombre de visio moyen par mois

Ces indicateurs sont une moyenne sur les 6 derniers mois (avril-octobre) calculés uniquement du lundi au vendredi sur le périmètre Api Développement.

Taux de décrochage de la plateforme téléphonique

Cet indicateur est transmis par le prestataire IRIS en charge du support technique externe pour Api.

Utilisation du logiciel e-Market

Cet indicateur est calculé à partir des statistiques extraites du logiciel interne e-Market.

Part de viande d'origine France

Part de volaille d'origine France

Ces indicateurs reprennent tous nos achats de viandes et volailles fraîches.

Part des achats en ancrage territorial

Sont considérés comme locaux et de proximité, les produits alimentaires issus d'ateliers de producteurs ou transformateurs situés sur le périmètre géographique des agences régionales Api ou des départements limitrophes. Il faut que les produits bruts, les matières premières et la transformation soient locaux.

Part des achats en produits de la mer issus de la pêche durable

Cet indicateur reprend tous nos achats portant le label MSC.

Part des achats en produits labellisés (hors bio)

Cet indicateur est suivi pour suivre les produits durables qui entrent dans le cadre de la loi Egalim. Sont concernés, les produits sous signe officiel de qualité SIQO : Label Rouge (LR), Indication Géographique Protégée (IGP), Appellation d'Origine (AOP/AOC), Spécialité Traditionnelle Garantie (STG). A date, Api reconnait également les produits issus des filières pêches durables MSC, Bleu Blanc Coeur, Global Gap, Vergers écoresponsables.

Nombre de maladies reconnues

Nombre de maladies non reconnues

Nombre de dossiers MP en cours

Pour les maladies professionnelles, sont comptabilisées les maladies professionnelles dont la date de réception du dossier de transmission à la CPAM est comprise dans la période considérée.

Nombre d'accidents du travail avec arrêt reconnu

Pour les accidents du travail, sont comptabilisés les accidents du travail avec arrêt ayant eu lieu dans la période considérée et acceptés par la CPAM.

Taux de gravité

Le calcul du taux de gravité s'effectue par rapport au total du nombre de jours d'arrêt suite à un accident de travail sur la période considérée.

Indice de fréquence

Cet indicateur correspond au nombre d'accidents avec arrêt sur l'effectif salarié x 1000.

Nombre d'actions de préventions réalisées

Sont prises en compte pour cet indicateur, les actions de préventions clôturées sur la période.

Nombre de collaborateurs impliqués dans la démarche QSE

Cet indicateur additionne le nombre de salariés du service QSE et le nombre de référents QSE.

Nombre de collaborateurs

Répartition femmes-hommes parmi les effectifs globaux

Tous les indicateurs RH sont extraits de la paie. On prend le nombre de personnes présentes dans l'entreprise entre le 1er septembre et le 31 août, tous types de contrat confondus. On ne comptabilise pas les collaborateurs sortis sur la période de l'exercice.

Part de salariés de moins de 25 ans

Tous les indicateurs RH sont extraits de la paie. Pour cet indicateur on prend les valeurs inférieures ou égales à 25 ans, tous types de contrats confondus. On ne comptabilise pas les collaborateurs sortis sur la période de l'exercice.

Part des salariés de plus de 45 ans

Part des salariés seniors (plus de 55 ans)

Part des salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté

Tous les indicateurs RH sont extraits de la paie. Pour ces indicateurs, on prend les valeurs supérieures strictes, tous types de contrats confondus. On ne comptabilise pas les collaborateurs sortis sur la période de l'exercice.

Part des salariés à temps plein

Part des salariés en CDI

Tous les indicateurs RH sont extraits de la paie. On prend le nombre de personnes présentes dans l'entreprise entre le 1er septembre et le 31 août. On ne comptabilise pas les collaborateurs sortis sur la période de l'exercice.

Nombre d'ETP en intérim

Cet indicateur est calculé à partir des données fournies par les prestataires d'intérim.

Nombre d'embauches

Nombre de départs

Tous les indicateurs RH sont extraits de la paie. On comptabilise tous les collaborateurs embauchés ou sortis sur la période de l'exercice, hors reprise de personnel.

Taux d'absentéisme

Les données sont issues de la DSN.

Taux de turnover

Taux de turnover / Ancienneté moyenne

Cet indicateur est calculé à partir des effectifs de septembre. On l'obtient en faisant la moyenne du nombre de sorties hors reprises et du nombre d'entrées hors reprise, puis en divisant ce nombre par l'effectif total de salariés.

Nombre de salariés actionnaires

Cet indicateur correspond aux participants à la dernière Assemblée Générale d'Api Développement, fin mars.

Montant de la participation versée aux salariés

Cet indicateur est calculé au niveau de la structure mère (Api Développement) par rapport au résultat de cinq de ses sociétés (Api Restauration, Lys Restauration, Instants d'exception, INFRES et Créapi). Le montant total de la participation est ensuite ventilé équitablement entre les salariés des différentes sociétés.

Part des salariés formés

Cet indicateur correspond au nombre de salariés uniques formés divisé par l'effectif total. Les formations in situ (en dehors de nos 3 centres de formation) ne sont pas prises en compte car en dehors de notre système d'information.

Nombre d'heures de formations réalisées

Cet indicateur correspond au nombre d'heures de formation multiplié par le nombre de participants (personnes présentes).

Nombre de formations culinaires

Cet indicateur correspond au nombre de sessions (1 module = plusieurs sessions).

Nombre de promotions internes

Une promotion interne est soit un changement d'échelon ou de statut.

Nombre d'emplois directs de travailleurs handicapés

Cet indicateur reprend les chiffres déclarés à l'Urssaf en mars. Pour calculer l'indicateur on fait la

somme des "Bénéficiaires -50 ans" + "Bénéficiaires +50 ans" + "Externes -50 ans".

Taux de travailleurs handicapés

Cet indicateur reprend les chiffres déclarés à l'Urssaf en mars. Cet indicateur prend en compte les emplois directs de travailleurs handicapés + la sous-traitance (via les ESAT). L'obligation réglementaire est de 6%.

Répartition hommes/femmes parmi l'encadrement

Tous les indicateurs RH sont extraits de la paie. On prend le nombre de salariés, cadres ou assimilés, présents dans l'entreprise entre le 1er septembre et le 31 août. On ne comptabilise pas les collaborateurs sortis sur la période de l'exercice.

Index d'égalité professionnelle

L'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes est un outil mis en place graduellement depuis 2019 par le ministère du Travail. Il doit être publié chaque année au plus tard le 1er mars au titre de l'année précédente. Les résultats de cet exercice sont pris sur une période de référence du 1er janvier au 31 décembre 2022. Il s'agit des résultats de l'année 2022, publiés en mars 2023.

Émissions totales de gaz à effet de serre

Ces indicateurs sont tirés du Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre de l'entreprise en utilisant la méthode Bilan Carbone®.

Intensité des émissions de GES

Cet indicateur correspond au ratio des émissions de gaz à effet de serre sur le chiffre d'affaires généré sur la période considérée.

Nombre de véhicules du parc automobile

Cet indicateur inclut les véhicules thermiques et électriques.

Nombre de véhicules en location

Nombre de véhicules électriques en location

Nombre de km parcourus par les véhicules de livraison

Les données sont fournies par notre prestataire Petit Forestier.

Part du parc répondant à la norme Euro 6

La norme antipollution Euro 6 est applicable à tous les véhicules neufs à partir du 1er septembre 2015.

Utilisation de la géolocalisation sur les véhicules de livraison

Cet indicateur est calculé à partir des données fournies par notre partenaire Petit Forestier. Il est calculé sur la part du parc de location, hors véhicules électriques, qui dispose du logiciel Samsara ou Masternaut.

Consommation moyenne en carburant des véhicules de livraison frigorifiques

La consommation en carburant est calculée sur le parc équipé de la géolocalisation (Samsara) et nous donne une consommation réelle.

Coût HT de carburant moyen par repas produit en cuisine centrale

Cette donnée est issue d'un fichier interne de suivi des consommations de carburant sur les Grandes

Cuisines et le nombre de repas produits.

Volume total de carburant consommé sur la période (tous véhicules confondus)

Les données sont fournies par nos fournisseurs de carburant Total et DKV.

Nombre de km parcourus en train

Les données sont fournies par notre prestataire SNCF.

Nombre de km parcourus en avion

Les données sont fournies par notre prestataire Air France.

Nombre de km parcourus en voiture de location

Les données sont fournies par nos prestataires Enterprise et Avis.

Part des produits d'entretien écolabellisés

Cet indicateur correspond à la part en valeur d'achat des produits d'entretien écolabellisés, seulement les produits détergents (pas les désinfectants).

Consommation moyenne d'énergie (électricité + gaz) dans nos cuisines centrales

Cet indicateur correspond à la consommation d'énergie totale (électricité + gaz) divisée par le nombre de repas produits en cuisine centrale. Les quantités correspondent aux factures imputées sur l'exercice.

Consommation d'eau dans nos cuisines centrales

Cet indicateur correspond à la consommation d'eau totale divisée par le nombre de repas produits en cuisine centrale. Les quantités correspondent aux factures imputées sur l'exercice.

Nombre de sites ayant participé à la pesée nationale des déchets alimentaires

Poids moyen de déchets alimentaires par repas

Part des déchets de cuisine

Part des déchets liés aux excédents/invendus

Part des déchets liés aux retours assiettes

Part des déchets liés aux plats témoins

Evolution du poids moyen de déchets alimentaire par repas depuis 2019

Tous les indicateurs liés à la pesée des déchets prennent en compte la cuisine de Lys Restauration.

Part des cuisines centrales valorisant les biodéchets

Ces données sont déclaratives, obtenues par enquête des cuisines centrales. 82% des cuisines ont répondu à cette enquête sur l'exercice 2022-2023.

Nombre de repas servis (= nombre de convives)

Cet indicateur est calculé à partir du reporting facturation, sur la base des repas facturés (1/2 journée alimentaire, journée alimentaire, pique nique, plat, plateau, repas, repas livré, repas midi, repas soir, sandwich, gamelle, petit déjeuner, goûter).

ANNEXE 2 : TABLEAUX RÉCAPITULATIFS DES INDICATEURS

1.1.A. Protection de la santé des convives

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Taux de conformité des audits QSE 🎯	80,59%	**79,71%**
Taux des résultats d'analyses alimentaires satisfaisants	95,18%	**95,13%**
Taux des résultats d'analyses surfaces satisfaisants	93,95%	**93,71%**
Taux des résultats d'analyses fournisseurs satisfaisants	94,31%	**94,45%**
Résultats d'évaluation DDPP maîtrise sanitaire :		
- Maîtrise des risques satisfaisante	27,60%	**21,38%**
- Maîtrise des risques acceptable	56,99%	**60,51%**
- Maîtrise des risques insatisfaisante	14,70%	**17,75%**
- Perte de maîtrise	0,72%	**0,56%**

1.1.B. Une offre responsable à travers la nutrition

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre de diététicien·ne·s	105	**120**
Nombre d'interventions nutritionnelles réalisées	1360	**1510**
Nombre de sites clients bénéficiants d'un suivi diététique	3976	**4280**
Nombre de recettes végétariennes validées et partagées	125 (scolaires uniquement)	**1716**
Nombre de sites pour lesquels les menus sont visés par les diététicien·ne·s 🎯	2077 (dont 1313 menus créés par les diététicien·ne·s et 875 réalisés en ateliers menus)	**1775 (dont 563 menus créés par les diététicien·ne·s et 1212 réalisés en ateliers menus)**
Nombre de sites ayant participé à la Semaine Nationale de la Dénutrition	148	**248 sites**
Participation au webinaire Api lors de la Semaine Nationale de la Dénutrition	/	**610 live 1426 replay**

1.2.A. Sensibilisation interne : former nos collaborateurs aux enjeux RSE

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre de nouveaux référents formés par le service RSE	12 (avril-août)	**18**
Nombre d'interventions des référents RSE en réunions d'exploitation	115	**163**
Nombre de salariés formés à la cuisine végétarienne	88	**99**
Nombre de salariés formés aux cuissons maîtrisées	65	**136**
Nombre de salariés formés à l'alimentation bas carbone	/	**9**
Nombre de salariés sensibilisés via le jeu Ma Petite Planète	191	**286**

1.2.B. Sensibiliser convives et clients à l'alimentation durable

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Thème de la Semaine Européenne du Développement Durable (SEDD)	Fait maison, Fait région	**Délicieusement bas carbone**
Nombre de projets d'action - sensibilisation en lien avec la RSE	/	**40**
Nombre de sites engagés dans la démarche Mon Restau Responsable depuis février 2017	76	**97**
Nombre de couverts par jour bénéficiants de l'engagement dans la démarche	24 594	**35 299**

1.3.A. Ethique des affaires

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre d'alertes signalées relatives à l'éthique	3	**4**
Nombre de participants à la formation Ethique Sapin II	/	**367**

1.3.B. Protection des données

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Exercices de droits	2	**3**
Violations de données avec déclaration CNiL	0	**3**
Nombre de participants à la formation RGPD	/	**367**

1.4. Engagement citoyen de l'entreprise

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre d'associations soutenues	13	**12** **(dont 8 via le FDAR)**
Dotation financière Api Restauration vers son fonds de dotation	/	**250 000 €**
Montant récolté lors de l'opération Dessert solidaire	10 356,50 €	**10 326 €**

1.5.A. La digitalisation au service des convives

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre d'éléments d'affichage dynamique (consommation électrique annuelle estimée)	1040 (170 MWh)	**1160** **(161 MWh)**

1.5.B. La digitalisation au service des cuisines

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre de cuisines actives sur Menu App (cuisines centrales + gestions)	137	**177**
Nombre de clients utilisant l'un de nos outils digitaux pour passer commande	7 640	**9 181**
Nombre de commandes passées via les outils digitaux	4 005 547	**4 233 177**

1.5.B. La digitalisation au service de l'interne

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Etat du parc informatique	3967 ordinateurs	**3794 ordinateurs**
Nombre de mails moyen par jour	44 077 entrants, 9730 sortants	**54 969 entrants, 13 501 sortants**
Nombre de visio moyen par mois	3156	**4489**
Taux de décrochage de la plateforme téléphonique	86,8%	**87,8%**

2.1. Approvisionnements locaux et décentralisés

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre d'acheteurs régionaux et référents Achats	4 acheteurs régionaux, 41 référents	**4 acheteurs régionaux, 41 référents**
Utilisation du logiciel e-Market	88,6%	**88,2%**
Part de viande d'origine France	78%	**84%**
Part de volaille d'origine France	82%	**92%**
Part des achats en ancrage territorial 🎯	8%	**7%**
- Secteur petite enfance	10%	**8%**
- Secteur scolaire	10%	**8%**
- Secteur entreprise	8%	**8%**
- Secteur senior médico-social	7%	**6%**

2.2. Achats alimentaires responsables

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Part des oeufs et ovoproduits hors cage	39%	**42%**
Part des achats en produits de la mer issus de la pêche durable	30%	**17%**
Part des achats en produits labellisés (hors bio) 🎯	10%	**12%**
- Secteur petite enfance	14%	**16%**
- Secteur scolaire	11%	**13%**
- Secteur entreprise	10%	**12%**
- Secteur senior médico-social	9%	**10%**
Part des achats alimentaires bio 🎯	8%	**7%**
- Secteur petite enfance	20%	**20%**
- Secteur scolaire	12%	**10%**
- Secteur entreprise	5%	**5%**
- Secteur senior médico-social	3%	**2%**

3.1. Santé et sécurité des salariés

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre de maladies professionnelles reconnues	40	**76**
Nombre de maladies professionnelles non reconnues	5	**17**
Nombre de dossiers MP en cours	3	**11**
Nombre d'accidents du travail avec arrêt reconnu	442	**438**
Taux de fréquence d'accidents du travail	34,7	**32,6**
Taux de gravité	1,44	**1,59**
Indice de fréquence	56,87	**48,6**
Nombre de risques de dangers graves et imminents	0	**0**
Thème de la causerie (réalisée lors du mois de la sécurité)	Vigilance partagée	**Principes généraux de prévention en cuisine (accent sur le port de charge)**
Nombre d'actions de préventions réalisées	6	**8**
Nombre de collaborateurs impliqués dans la démarche QSE	46	**45**

3.2.A. Stabilité et pérennité de l'emploi

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre de collaborateurs	7771	**9017**
Part des salariés de moins de 25 ans	4,8%	**5,1%**
Part des salariés de plus de 45 ans	49,4%	**50,0%**
Part des salariés seniors (plus de 55 ans)	16,5%	**18,6%**
Part des salariés à temps plein	74,93%	**74,6%**
Part des salariés en CDI	98,87%	**96,9%**
Nombre d'ETP en intérim	757	**911**
Nombre d'embauches	2796	**3836**
Nombre de départs	2709	**3240**
Taux d'absentéisme	8,82%	**9,53%**
Taux de turnover	45,88%	**53,6%**
Taux de turnover / Ancienneté moyenne	5,10%	**6,6%**

Part des salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté	47,88%	**45,5%**
Nombre de salariés actionnaires	899	**962**
Montant de la participation versée aux salariés	4 754 593€	**5 907 965€**

3.2.B. Evolution et formation

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Part des salariés formés	42,31%	**40,84%**
Nombre d'heures de formations réalisées	38 122	**31 705**
Nombre d'inscriptions individuelles en formation	6196	**6862**
Taux de présence en formation	71%	**76%**
Nombre de certificats de qualification professionnelle obtenus	9 (ICP 6 + ICN 3)	**15**
Nombre de formations culinaires	126	**122**

3.2.C. Qualité de vie au travail

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre de salariés ayant participé aux Api Day's	annulé suite au COVID-19	**589**
Nombre de salariés bénéficiants d'une place en crèche grâce aux accords berceaux	71	**65**
Nombre de membres dans l'Association des retraités d'Api Restauration	53	**100**
Pratique sportive	**non concernés** (emplois actifs pour la majorité des salariés)	

3.3.A. Respect des droits humains

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre d'alertes sur du harcèlement moral	9	**5**
Nombre d'alertes sur du harcèlement sexuel	4	**4**

3.3.B. Intégration des salariés en situation de handicap

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre d'emplois directs de travailleurs handicapés	415	**420**
Taux de travailleurs handicapés	6,68%	**6,75%**
Nombre de duos participants au Duoday	/	**82**

3.3.C. Egalité femmes-hommes

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Répartition femmes-hommes parmi les effectifs globaux	F : 51,55% H : 48,45%	**F : 50,8%** **H : 49,2%**
Répartition femmes-hommes parmi l'encadrement	F : 22,88% H : 77,12%	**F : 25,2%** **H : 74,8%**
Index d'égalité professionnelle	94	**89**
Ecart de rémunération	1.03	**5.89**
Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)	7.35	**6.84**
Ecart de taux de promotion	1.23	**0.01**
Part des salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	100	**100**
Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	2	**3**

3.4. Dialogue social

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre d'accords conclus avec les organisations syndicales sur la période	3	**5**
Taux de litiges prud'homaux par salarié	0,3% (28 dossiers ouverts)	**0,2%** **(21 dossiers ouverts)**

4.1.A. Expertise carbone

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Émissions totales de gaz à effet de serre 🎯	414 946 t CO2e	**570 264** **t CO2e**

- Émissions liées au Scope 1	11 573 t CO2e	**16 424** **t CO2e**
- Émissions liées au Scope 2	462 t CO2e	**716** **t CO2e**
- Émissions liées au Scope 3	402 911 t CO2e	**552 123** **t CO2e**
Intensité des émissions de GES	591 t CO2e / million d'€ de CA	**711** **t CO2e / million d'€ de CA**

4.1.B. Mobilité durable

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre de véhicules du parc automobile	1433	**1525**
- Parc achat	1057	**1152**
- En location	376 camions réfrigérés	**373 camions réfrigérés**
Nombre de véhicules électriques	17	**23**
- Parc achat	14	**19**
- En location	3	**4**
Part du parc répondant à la norme Euro 6	82%	**87%**
Utilisation de la géolocalisation sur les véhicules de livraison	68%	**67%**
Nombre de km parcourus par les véhicules de livraison frigorifiques	18 013 615 km	**19 635 383 km**
Consommation moyenne en carburant des véhicules de livraison frigorifiques	14,6 l/100km	**14,0** **l/100km**
Coût HT de carburant moyen par repas produit en cuisine centrale	0,095	**0,080**
Volume total de carburant consommé sur la période (tous véhicules confondus)	3 912 050 l	**4 085 132 l**
Nombre de km parcourus en voiture de location courte durée	92 847 km	**183 045 km**
Nombre de km parcourus en train	1 678 170 km	**2 070 742 km**
Nombre de km parcourus en avion	368 126 km	**290 653 km**

4.1.B. Consommations d'eau, d'énergies et de produits d'entretien

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Part des produits d'entretien écolabellisés	21%	**28%**
Consommation moyenne d'énergie par repas produit en cuisine centrale (électricité + gaz)	377 Wh	**483 Wh**

Consommation moyenne d'eau par repas produit en cuisine centrale	non suivi	**1,8 m3**

4.2.A. Réduction du gaspillage alimentaire

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Nombre de sites ayant participé à la pesée nationale des déchets alimentaires	907 dont 10 CC	**1266 dont 16 CC**
Poids moyen de déchets alimentaires par repas - avec plats témoins	113 g	**81 g**
Part des déchets de cuisine	26%	**23%**
Part des déchets liés aux excédents/invendus	22%	**19%**
Part des déchets liés aux retours assiettes	38%	**52%**
Part des déchets liés aux plats témoins	14%	**7%**
Evolution du poids moyen de déchets alimentaire par repas depuis 2019 🎯	-24%	**-32%**
Nombre de causeries animées par les diététicien·ne·s	235	**260**

4.2.B. Réduction des emballages et du plastique à usage unique

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Part des repas livrés en conditionnement inox	76,8%	**87,6%**
- Secteur scolaire	74,8%	**87,0%**
- Secteur petite enfance	88,7%	**91,7%**

4.2.C. Valorisation des déchets

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2021 au 31 août 2022)	Année n (1er sept 2022 au 31 août 2023)
Part des cuisines centrales valorisant les biodéchets	57,1%	**74,5%**
Taux de sites en conformité de la valorisation des biodéchets	88,6%	**70,6%**
Taux de sites récupérant les huiles alimentaires	85%	**87,2%**
Taux de sites respectant le tri sélectif	97,8%	**94,8%**

ANNEXE 3 : TABLEAU DE CORRESPONDANCE DES ENJEUX

Chapitre	ODD	GRI*	ESRS
Assiette responsable - Protection de la santé des convives - Nutrition	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	GRI 416	ESRS S4
Information et sensibilisation de nos parties prenantes - Interne - Convives et clients	4 ÉDUCATION DE QUALITÉ	GRI 417	
Conduite éthique de nos activités - Ethique des affaires - Protection des données	17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS	GRI 205 / 206/ 418	ESRS G1
Engagement citoyen de l'entreprise			ESRS S3
Digitalisation de l'entreprise - Au service des convives - Au service des cuisines - Au service de l'interne	9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE		
Approvisionnements locaux et décentralisés	12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES		
Achats alimentaires responsables	12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	GRI 204 / 308 / 414	ESRS E4
Santé et sécurité des salariés	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	GRI 403 / 410	ESRS S1
Gestion des carrières - Stabilité et pérennité de l'emploi - Evolution et formation	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	GRI 401 / 404	ESRS S1

- Qualité de vie au travail			
Lutte contre les discriminations - Respect des droits humains - Intégration de salariés en situation de handicap - Egalité femmes-hommes	 	GRI 405/406	ESRS S1
Dialogue social		GRI 407	ESRS S1
Prise en compte des enjeux climatiques - Expertise carbone - Mobilité durable - Consommations - d'eau, d'énergies et - de produits d'entretien		GRI 302 / 303 / 305 / 307	ESRS E1, E2, E3
Réduction et gestion des déchets - Réduction du gaspillage alimentaire - Réduction des emballages et du plastique à usage unique - Valorisation des déchets		GRI 306	ESRS E5

* Les standards GRI non traités suite à l'analyse de matérialité : 408 / 409 / 411 / 413 / 415.

API Restauration SAS

Avis de l'organisme de vérification
Exercice clos le 31/08/2023

Aux actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société API Restauration SAS (ci-après « entité ») et en notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-2013 rév.1, (Accréditation Cofrac Inspection, n°3-2013 rév.1, portée disponible sur www.cofrac.fr) , nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31/08/2023 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce..

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans le paragraphe « Enjeux environnementaux – Prise en compte des enjeux climatiques », les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Président :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)[1].

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes et se sont déroulés entre 21 décembre 2023 et 27 février 2024 sur une durée totale d'intervention de 8 jours.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené 11 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions générales, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats.

[1] ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'entité et de l'exposé des principaux risques;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2eme alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'entité, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
    - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
    - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1 ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1,
- nous avons mis en œuvre :
    - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
    - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 30 et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'entité.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Lyon, le 27 février 2024

FINEXFI
Isabelle Lhoste
Associée

Annexe 1

Informations quantitatives vérifiées :

Thématique sociale :

- Nombre de collaborateurs
- Part des salariés en CDI
- Nombre d'embauches / Nombre de départs
- Nombre d'heures de formations réalisées – Vérification du processus
- Nombre de salariés formés à la cuisine végétarienne
- Nombre de salariés formés à l'alimentation bas carbone
- Nombre d'accidents du travail avec arrêt reconnus
- Taux de gravité
- Taux de fréquence d'accidents du travail
- Taux d'absentéisme
- Nombre d'accords conclus avec les organisations syndicales sur la période
- Nombre de salariés actionnaires
- Montant de la participation versée aux salariés
- Nombre de promotions internes
- Nombre d'emplois directs de travailleurs handicapés – Vérification du processus
- Taux de travailleurs handicapés – Vérification du processus

Thématique environnementale :

- Nombre de véhicules du parc automobile dont parc achat et en location
- Nombre de véhicules électriques du parc automobile dont parc achat et en location
- Part du parc total répondant à la norme Euro 6
- Volume total de carburant consommé sur la période (tous véhicules confondus)
- Consommation moyenne d'énergie (électricité + gaz) sur nos cuisines centrales
- Emissions totales de gaz à effet de serre – Vérification du processus
- Intensité des émissions de GES – Vérification du processus
- Consommation d'eau dans nos cuisines centrales
- Evolution du poids moyen de déchets alimentaire par repas depuis 2019
- Poids moyen de déchets alimentaire par repas - avec plats témoins
- Part des déchets de cuisine
- Part des déchets liés aux excédents/invendus
- Part des déchets liés aux retours assiettes
- Part des déchets liés aux plats témoins
- Taux de sites en conformité avec la valorisation des biodéchets – Vérification du processus
- Taux de sites récupérant les huiles alimentaires – Vérification du processus
- Taux de sites respectant le tri sélectif – Vérification du processus
- Part des repas livrés en conditionnement inox
- Part des cuisines centrales valorisant les biodéchets

Thématique sociétale :

- Taux de conformité des audits QSE
- Nombre de sites pour lesquels les menus sont visés par les diététicien·ne·s
- Part des achats en ancrage territorial / Part des achats alimentaires bio – Vérification du processus
- Part des achats en produits labellisés (SIQO, MSC, BBC...) – Vérification du processus
- Part de viande d'origine française / Part de volaille d'origine française – Vérification du processus
- Part de produits d'entretien écolabellisés (en pourcentage du chiffre d'affaires des produits d'entretien)
- % des achats alimentaires en produits "durables" (incluant le bio) – Vérification du processus
- Part des œufs et ovoproduits hors cage

Informations qualitatives vérifiées :

- Index égalité professionnelle
- Adhésion au Global Compact
- Accord de télétravail