

Rapport de *Mission* 2025





François Guérin, Président CETIH, et
Virginie Raison-Victor, Présidente du Comité de Mission CETIH

La Mission n'est pas un supplément d'âme, c'est un moteur

Quel bilan tirez-vous de cet exercice 2024-2025 ? Quel est le rôle de la Mission et de son Comité ?

François Guérin — Cet exercice a été l'un des plus exigeants de notre histoire. L'arrêt de Systovi, l'arrêt de Koov, l'adaptation de nos structures ont été des choix douloureux, aux conséquences humaines réelles. Quand la tempête frappe fort, la responsabilité d'un dirigeant et de la gouvernance associée est d'assurer la pérennité en trouvant le bon cap. En nous recentrant sur nos métiers historiques, nous pouvons concentrer nos efforts, nous perdons en largeur mais nous gagnons en profondeur, et donc en solidité. Dans cette période agitée, la Mission nous a aidés à garder le cap. Notre bataille est maintenant celle de la robustesse car il est clair que nous ferons sûrement face à une succession de crises diverses.

Virginie Raison-Victor — Ces moments de vérité ont mis à l'épreuve la sincérité d'une démarche à mission. Certains renoncements ont été douloureux. Ils pouvaient paraître antinomiques avec l'ambition de la mission ou avec notre rôle initial, même s'ils étaient nécessaires. Le Comité de Mission a été pleinement associé à cette réflexion, au même titre que le Comité stratégique.

Quatre ans après sa transformation en société à mission, quels enseignements CETIH en tire-t-elle ? Quel avenir pour ce modèle ?

F. G. — Nous avons gagné en maturité. La Mission n'est pas juste un supplément d'âme, c'est un moteur (l'alignement stratégique), une boussole (nos objectifs) et un cap (notre raison d'être). Elle nous oblige à progresser sur tous les fronts, même dans l'adversité. Nous avons optimisé notre suivi : 11 indicateurs

structurants avec des trajectoires à cinq ans. Ce cadre nous aide à garder la cohérence dans la durée.

V. R.-V. — Le contexte se durcit, mais les entreprises à mission prouvent qu'on peut allier robustesse et long terme. La CSRD, à cinq ans, c'est une contrainte ; à 15 ans, un investissement. La mission ne protège pas des vents contraires, mais elle donne la direction. Ancrée dans les territoires, elle sert à conjuguer performance, responsabilité et solidité collective à long terme.

Carte d'identité des sociétés à Mission

2 316

sociétés à Mission

1 million *de salariés*
travaillent dans une société à Mission

Source : Communauté des entreprises à Mission (juillet 2025)

Carte d'identité d'un industriel engagé

Nous sommes une entreprise industrielle française
indépendante, spécialisée en portes d'entrée et fenêtres.
Nous sommes Société à Mission depuis 2021.

2 activités



Portes



Fenêtres

Près de 50 ans
de savoir-faire

215 M€
de CA

1 200
collaborateurs

616
salariés actionnaires

6 sites
en France

7 marques
Bel'M, Zilten, CID, SWAO, Bignon,
Bel'M Entrance Doors, Cenov

Notre Mission

Notre raison d'être
S'engager pour
une entreprise
et un habitat
harmonieux,
durables
et tournés
vers l'humain

Nos objectifs statutaires
Vivre & Travailler
Vivre & Innover
Vivre & s'Engager

Comité de Mission

Membres permanents

- **Virginie Raison-Victor**, Présidente GIEC Pays de la Loire et Comité de Mission CETIH
- **Yann Rolland**, Président Superbloom
- **Marie de Longvilliers**, Présidente Phillie
- **Yves Gillet**, Président groupe Keran
- **Bassem Asseh**, 1^{er} Adjoint à la Mairie de Nantes
- **Laurent Berger**, Directeur Institut mutualiste pour l'environnement et la solidarité de Crédit Mutuel Alliance Fédérale
- **Christelle Letheule**, Responsable RH site Machecoul Bois et membre du CSE CETIH Machecoul
- **Coriandre Onillon**, Responsable pôle performance et Innovation CETIH

Membres invités

- **Éric Sebellin**, Associé senior Quadia
- **François Guérin**, Président CETIH
- **Paul Toulouse**, Directeur général CETIH
- **Anne-Claire Perin**, Directrice ressources humaines et SSE CETIH
- **Anaël Le Goff**, Coordinateur Mission CETIH

Vivre & Travailler

Mettre notre action au service de l'humain en cultivant des relations responsables avec nos salariés et nos parties prenantes

Recentrage des activités

Au printemps 2025, dans un contexte de crise majeure du bâtiment et dans un environnement incertain, nous avons recentré nos activités sur nos métiers historiques Portes et Fenêtres afin de retrouver notre capacité d'innover, d'investir et de transformer. Ce recentrage s'est traduit par la fermeture de notre activité Rénovation énergétique pour les particuliers et par une adaptation de notre structure.

Un programme d'accompagnement a été mis en place :

- partenariat avec un cabinet RH spécialisé pour **accompagner les collaborateurs** ;
- **dialogue social renforcé** avec le CSE ;
- **dispositifs individuels et collectifs** d'appui à la mobilité professionnelle (emploi, formation, création d'entreprise).



"L'annonce de l'adaptation de la structure a été un choc, on ne s'y attendait pas. L'accompagnement a été compliqué humainement au niveau du CSE : on ne savait pas faire, c'était la première fois. Malgré tout, on a toujours eu un bon dialogue social, on s'est battu pour ne pas le perdre. C'est une vraie volonté du CSE et de la direction."

Christophe Deffond, membre du CSE Machecoul

Un parcours d'adaptation : de l'ESAT à CETIH

Dans le cadre du partenariat avec l'ESAT de Legé, Laurent, en situation de handicap, a intégré durablement nos équipes après un parcours d'accompagnement de 18 mois, initié par deux DuoDays sur le site de Machecoul Aluminium. Son intégration a nécessité des ajustements réguliers avec les équipes avant de se concrétiser par un CDI.



Maîtriser les risques professionnels pour améliorer la santé et le bien-être au travail



Développer une politique sociale plus juste et équitable



Suivre et consolider l'égalité des chances de nos salariés

Des femmes qui façonnent l'industrie de demain

Depuis plusieurs années, CETIH transforme ses usines pour améliorer les conditions de travail, notamment en limitant le port de charges et en limitant les postures contraignantes pour réduire les troubles musculosquelettiques.

Cette démarche, d'abord tournée vers la santé et la sécurité, favorise aussi la féminisation des ateliers.

"On essaie également de remédier à l'image très masculine de l'industrie, explique Cyrielle Cassard, Responsable RH à Saint-Macaire. On incite les agences d'intérim à recruter sur le savoir-être plutôt que le savoir-faire. Nous formons ensuite aux compétences techniques en interne."



Sur certains sites, comme à Roncey, cette politique porte ses fruits : **trois des sept leaders sont des femmes.**

Le retour des femmes sur le terrain nourrit aussi les chantiers d'amélioration de postes au bénéfice de tous.



"Avec le mentorat au féminin, en cours de démarrage cette année, nous voulons aider les femmes à surmonter les stéréotypes et le manque de visibilité dans les filières techniques, et ainsi favoriser la mixité à tous les niveaux de l'entreprise."

Anne-Claire Perin,

Directrice ressources humaines et SSE



Depuis 2021, la part des femmes dans l'effectif global est passée

de 25 % à 28 %



L'avis du Comité de Mission

Dans le cadre du recentrage et des impacts sur l'emploi, le Comité de Mission a pu constater que l'aspect humain avait été sincèrement pris en considération dans les décisions et dans leurs mises en œuvre. Des moyens ont été déployés pour accompagner les salariés concernés, avec une préoccupation constante de leur sort.

Il faut aussi saluer l'amélioration de la sécurité, avec des points bas jamais atteints dans les dernières années. Le Comité de Mission a constamment soutenu cette démarche. Elle doit s'inscrire dans la durée et devra être animée comme telle. Investir dans la sécurité et le bien-être renforce la résilience et la performance.

Piste de progrès : continuer à mieux adapter le travail aux fortes chaleurs.

Vivre & Innover

Placer l'environnement au cœur de notre stratégie en agissant et en innovant à toutes les étapes du cycle de vie de nos produits et de nos services

Démarche environnementale

Nous avons formalisé notre **première politique environnementale** (2025-2027). Elle vient structurer et renforcer des actions déjà engagées, en s'articulant autour de **trois axes** :

- nos produits ;
- nos process ;
- nos clients.



"Depuis juin, nos déchets d'isolants thermiques ne sont plus enfouis, ils sont tous renvoyés au fournisseur pour recréer de nouveaux panneaux d'isolants. Prochaine étape : dupliquer la démarche sur nos autres déchets."

Guillaume De Basquiat,
Directeur usine Machecoul Aluminium

Stratégie énergétique

Nous avons défini notre **nouvelle stratégie énergétique** autour de quatre priorités :

- amélioration de la performance et réduction des consommations ;
- développement des énergies renouvelables pour couvrir une part de nos besoins ;
- optimisation des coûts d'achat ;
- intégration de la dimension territoriale.

Un premier référent énergie a été formé et nous avons signé un contrat d'autoconsommation collective pour alimenter nos deux sites de Machecoul via des centrales solaires locales.



Réduire nos émissions de gaz à effet de serre, notamment au travers de notre démarche d'écoconception



Réduire nos déchets et leurs impacts



Accélérer notre transition énergétique

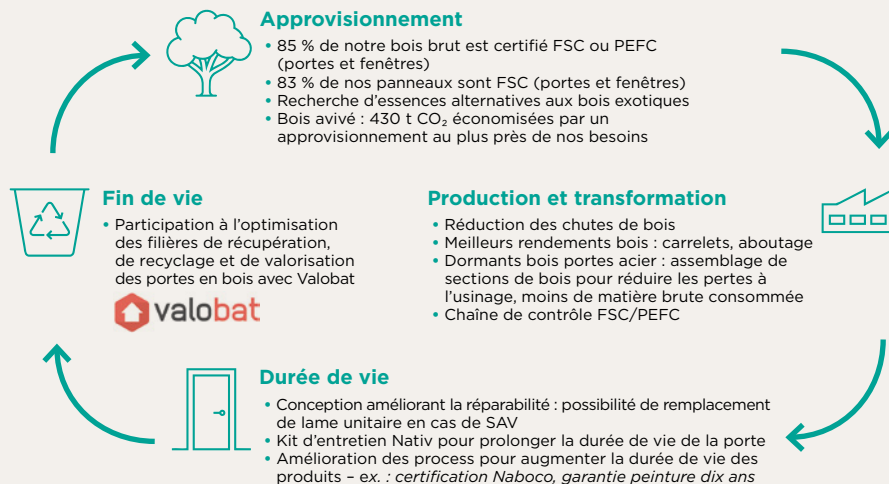


La filière bois : un engagement durable

Sublimer la singularité du bois

Chaque porte en bois que nous fabriquons reflète la vie de la forêt. 85 % de notre bois brut provient de forêts certifiées FSC ou PEFC. Le bois a ses nœuds et ses singularités : réaliser une porte en bois, c'est accepter et sublimer ces particularités. Nous valorisons "le bon bois au bon endroit",

optimisons chaque morceau de matière et concevons nos portes pour qu'elles aient une seconde vie grâce à l'éco-organisme Valobat. Un effort constant pour progresser sur l'éco-conception de nos produits et sensibiliser nos parties prenantes.



L'avis du Comité de Mission

Sur le sujet de la filière bois, les échanges ont été réguliers, notamment sur les essences et les substitutions possibles pour réduire l'impact environnemental.

Malgré un contexte économique difficile, CETIH poursuit ses actions d'innovation durable, avec des progrès concrets sur la circularité des matériaux PVC, des isolants... Ces initiatives préparent la performance économique future.

Piste de progrès : approfondir les enjeux de biodiversité.



100 % des chutes bois sur Port-Brillet sont valorisées

(soit en aboutage soit pour alimenter le site en énergie via la chaudière)



Vivre & s'Engager

Agir pour un développement pérenne qui garantit notre indépendance et un juste partage de la valeur avec nos équipes et nos territoires

CETIH s'engage pour l'égalité des chances

Dans le cadre de sa politique d'implication sociétale et de l'axe de la fragilité et de l'urgence sociale, CETIH s'engage depuis 2025 aux côtés de Télémaque pour accompagner six jeunes issus de milieux fragiles grâce à un mentorat école-entreprise-association en faveur de l'égalité des chances.

Télémaque



"J'ai rejoint Télémaque avec l'envie d'accompagner un jeune et d'élargir ses horizons. Au fil des rencontres — balade dans un village de pêcheurs, visite d'un musée d'art moderne —, la confiance est née, un lien de parrain à filleul. Au travers de son regard, je redécouvre le monde et me reconnecte à l'essentiel. Un chemin de trois années, qui s'ouvre pour grandir ensemble."

Matthieu Cathelinais,

Mentor et Directeur de la finance durable CETIH

Amélioration continue de l'expérience client

"Notre priorité au quotidien demeure le SQDC¹. Depuis cette année, le service client et le SAV rappellent les clients insatisfaits identifiés via le baromètre de satisfaction. Cette initiative s'inscrit dans notre démarche d'amélioration continue et d'écoute client : leurs retours sont analysés et donnent lieu à des actions concrètes", explique Laurent Barré, Responsable marketing digital.

Nous proposons également à nos clients un **bilan carbone personnalisé** pour mesurer l'impact de leurs commandes.

¹ Sécurité, qualité, délais et coûts.



Maintenir la performance économique pour notre indépendance et notre Mission



Augmenter le juste partage de la valeur avec nos salariés



Développer notre politique d'achats responsables et les achats en provenance de nos territoires



Poursuivre les relations vertueuses avec nos clients et nos territoires



86 %

C'est le taux de satisfaction client consolidé groupe : Bel'M, Zilten, SWAO

20 ans d'actionnariat salarié

L'actionnariat salarié fait partie de l'ADN de CETIH. Depuis sa mise en place en 2005, il a été ouvert progressivement à un plus grand nombre, illustrant une volonté de partage de la valeur et d'indépendance. Présentations annuelles des résultats à l'ensemble des collaborateurs, rencontres annuelles avec les salariés actionnaires, formation culture financière, transparence sur les enjeux, bénéfices et risques nourrissent la confiance et contribuent à la pérennité de l'entreprise.



"L'actionnariat salarié encourage l'implication des salariés dans la réussite de l'entreprise. C'est un outil qui favorise le partage de la valeur avec ceux qui la créent."

Gaultier Candela,
Actionnaire salarié
et Président du FCPE CETIH

2005
Ouverture de
l'actionnariat salarié

2015
250 salariés
actionnaires

2025
616 salariés
actionnaires



"L'actionnariat salarié implique une double responsabilité pour CETIH vis-à-vis des salariés, qui sont aussi actionnaires. Il permet d'embarquer un collectif et de préserver l'indépendance du groupe."

Paul Toulouse,
Directeur général CETIH



55 % des salariés
actionnaires

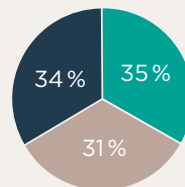


L'avis du Comité de Mission

En temps de crise, la raison d'être de CETIH a joué son rôle de boussole, guidant les arbitrages et maintenant le cap. La priorité doit rester la satisfaction client au travers des fondamentaux que sont les délais et la qualité pour garantir la pérennité de l'entreprise.

Il faut poursuivre l'adaptation au contexte de marché pour atteindre les ambitions du groupe et les mettre, notamment, au service du partage de la valeur et de l'implication sociétale.

Un actionnariat partagé



- Fonds actionnarial philanthropique Superbloom
- Actionnariat salarié (616 collaborateurs)
- Investisseurs (3 fonds choisis)

Synthèse des évaluations extra-financières



“Nous combinons évaluations internes, évaluations de notre Mission et évaluations RSE. Grâce à cette variété, nous nous assurons de la performance de notre Mission et, au-delà, nous couvrons nos autres enjeux RSE.”

Anaël Le Goff, Coordinateur de Mission CETIH

| | | | Dernières mises à jour | Tendances | Performances |
|-------------------------------|--|--|------------------------|-----------|------------------------------------|
| Évaluations Société à Mission | Matrice de contribution | Suivi annuel de notre performance de Mission | Octobre 2025 | ↑ | 22/33 KPI atteints |
| | OTI (organisme tiers indépendant) | Audit externe de nos objectifs de Mission | Novembre 2025 | ↑ | 3/3 objectifs statutaires atteints |
| Évaluations indépendantes | | Performance RSE vs benchmark industriel | Juin 2025 | 82/100 ↗ | TOP 10 % |
| | | Évaluation RSE internationale | | 71/100 ↗ | TOP 12 % Médaille d'argent |
| Reporting investisseurs | | Performance RSE vs portefeuille | Juillet 2025 | → | 90 % |
| | | Performance d'impact environnemental et social | | ↗ | 90 % |
| | | Performance RSE vs benchmark | | - | 80 % |
| Réglementations | (Corporate Sustainability Reporting Directive) | Norme européenne de reporting | Objectif 2028 | | 40 % d'avancement |

Notre matrice **de contribution**

| Exercice 2024-2025 | | | Dernières tendances | 2023-2024 Résultats | 2024-2025 Résultats | 2027-2028 Objectifs moyen terme |
|-------------------------------|---|--|---------------------|---|--|---------------------------------|
| Vivre & Travailler | Santé-sécurité | Taux de fréquence des accidents de travail | ↑ | 44 | 29 | 21 |
| | Politique sociale | Taux de contribution à la formation | ↑ | 1,2 % | 1,5 % | 1,5 % |
| | Égalité des chances | Index de l'égalité professionnelle | ↑ | 85 | 87 | > 85 |
| Vivre & Innover | Trajectoire carbone et démarche d'écoconception | Bilan carbone – scopes 1, 2 et 3 (en valeur absolue et en intensité par m² de menuiseries) | → | 113 000 t CO ₂ 176 kg CO ₂ /m² | 80 700 t CO ₂ 174 kg CO ₂ /m² | - 160 kg CO ₂ /m² |
| | Déchets | Part des déchets valorisés | ↑ | 76 % | 82 % | 82 % |
| | Énergie | Consommation d'énergie par unité de production | ↓ | 81 kWh/u | 100 kWh/u | 85 kWh/u |
| Vivre & s'Engager | Performance économique | Ratio dette/EBITDA | ↑ | 2,2 | 1,1 | 0,5 |
| | Partage de la valeur | Pourcentage de salariés actionnaires | → | 56 % | 55 % | 55 % |
| | Relation avec nos clients et nos territoires | Taux de satisfaction client ¹ | ↑ | 85 % | 86 % | 87 % |
| | | Montant des actions mécénat et sponsoring en pourcentage de CA ² | ↓ | 0,60 % | 0,51 % | 0,40 % |
| | Achats responsables | Part des achats participant à une évaluation RSE | ↑ | 67 % | 70 % | 75 % |

Remarque : les résultats consolidés groupe ne comprennent pas les données de l'activité Rénovation (arrêtée cette année), ils concernent le périmètre Portes et Fenêtres uniquement, pour se conformer à la méthode comptable et pour assurer la comparabilité des résultats l'année prochaine.

¹ Remplacement du suivi du NPS par celui du taux de satisfaction client. – ² Évolution du calcul de l'indicateur lié au mécénat/sponsoring désormais calculé en moyenne sur trois années glissantes.

S'ENGAGER POUR UNE ENTREPRISE ET UN HABITAT HARMONIEUX, DURABLES ET TOURNÉS VERS L'HUMAIN



Directeur de la publication : François Guérin.

Photos : CETIH – DR.

Conception/rédaction/réalisation : CETIH et  **agencebside.fr**

Impression : Goubault Imprimeur, imprimeur engagé dans une démarche RSE.
Imprimé sur du papier certifié FSC.

Pour en savoir plus,
rendez-vous sur
notre site internet

