

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE



VOTRE **ETI**
DE RÉFÉRENCE



SOMMAIRE

- 04** Édito François Teste du Bailler, Président du Directoire

- 05** Interview d'Hervé Parienté, Secrétaire Général, Directeur RSE

- 06** Profil et chiffres clés

- 08** Faits marquants

- 14** Modèle d'affaires

- 16** La politique RSE de GCC

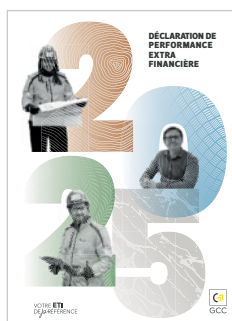
- 19** Domaine Clients – Solutions durables

- 33** Domaine Social – Collaborateurs

- 49** Domaine Planète – Environnement

- 59** Domaine Excellence, Éthique et Gouvernance

- 73** Indicateurs extra-financiers & Certifications



Directeur de la publication : Hervé Parienté

Rédaction : Angela Sulpizio

Crédits photos : GCC AURECA!, Oumeïma El Fekih, Alban Giber, Bruno Levy, Maxfilms, Patrick Raffin, RP-Rivière, Noël Sakharov, Mateya-Lux, Shootin, Benjamin Valette, Olivier Denux – Denux Productions, Hugo Hebrard, RP Photo, Cyril_Bailleul, Tabou Photo, Etienne Gozard, Juan_Cardona, Shutterstock, @Droits réservés-GCC

Impression : La version imprimée de ce document est réalisée sur du papier Nautilus, fabriqué à partir de 100 % de fibres recyclées post-consommation et certifié Cradle to Cradle.





**BÂTIR ENSEMBLE
DES SOLUTIONS SOBRES
ET DURABLES,
PERMETTRE À CHACUN
DE SE RÉALISER ET
D'ENTREPRENDRE,
POUR CONTRIBUER
À UN AVENIR PÉRENNE.**

VOTRE **ETI**
DE RÉFÉRENCE

Notre Raison d'Être est la clé de voûte de notre projet d'entreprise. Elle s'enracine dans notre culture et nourrit notre stratégie. Notre modèle singulier en découle : notre ambition, nos principes d'organisation, notre code éthique, nos quatre piliers stratégiques et nos engagements RSE.



François TESTE du BAILLER
Président du Directoire

Face aux incertitudes et à un contexte politico-économique instable, nous maintenons notre cap. Guidés par notre raison d'être et portés par l'AMBITION GCC 3D, nous restons résolument engagés à créer toujours plus de valeur, financière comme extra-financière.

En 2025, nous avons affirmé nos ambitions et confirmé la solidité de notre modèle. Notre chiffre d'affaires atteint 1,175 Md€, soutenu par une trésorerie robuste et un carnet de commandes historique de 1,457 Md€ au 30 septembre 2025. Cette année démontre notre capacité à associer performance économique, responsabilité sociétale et environnementale, innovation et transformation de nos métiers.

Cette dynamique repose sur la cohérence de notre organisation et la force de nos trois métiers :

- γ **La Construction**, solide, répond avec agilité aux enjeux de nos clients ;
- γ **L'Énergie** poursuit sa croissance, conforme à son plan stratégique ;
- γ **L'Immobilier**, agile, se réinvente autour des valeurs du Groupe malgré un marché tendu.

Le réseau GCC, son esprit de solidarité et les synergies entre nos entités créent une dynamique collective devenue un véritable avantage compétitif. Je salue l'engagement de nos entrepreneurs et de nos 3 100 collaboratrices et collaborateurs, artisans de cette réussite.

Notre **AMBITION GCC 3D** se concrétise autour de trois axes :

γ **Des marchés et territoires en expansion**

- Le développement du secteur industriel : côté Construction, le lancement de la marque **Clezia** dans les Hauts-de-France et une implantation Industrie en Normandie ; pour GCC Energie, la croissance de **SOGEQUIP Air Control** et l'acquisition d'**IESA Automation** (expert en automatisation industrielle).
- La montée en puissance de la réhabilitation, désormais près de 50 % de notre activité, et le renforcement territorial à Montpellier et Orléans.
- La structuration des activités de proximité et de services avec un réseau de professionnels renforcé.

γ **Une démarche environnementale, élément clé de notre stratégie**

Nos résultats en matière de décarbonation en témoignent : nous avons réduit de **27 % nos émissions de gaz à effet de serre depuis 2023**, dont **-11 % en 2025**, grâce notamment aux matériaux bas carbone et à nos innovations internes.

γ **Des enjeux sociétaux au cœur de notre transformation**

- **La sécurité** : un taux de fréquence à 8,1, en amélioration.
- **Le développement des compétences** : 600 collaborateurs formés à la RSE, 450 sensibilisés à la lutte contre le travail dissimulé, le lancement de la première promotion du CFA IF.GCC.
- **La mixité** : création d'un programme de mentorat dédié.

Notre stratégie se déploie pleinement à travers notre raison d'être :

« Bâtir ensemble des solutions sobres et durables, permettre à chacun de se réaliser et d'entreprendre, pour contribuer à un avenir pérenne ».

Ma volonté est claire : faire de GCC une entreprise contributive, moderne, pleinement engagée dans un développement durable et responsable, où chaque action compte.

Contribuer à un avenir pérenne reste notre objectif majeur. En 2026, nous poursuivrons ce chemin avec lucidité, ambition et confiance.



Quelles avancées en matière de développement durable cette année ?

L'année 2025 a marqué une étape charnière pour le Groupe. Elle a permis de franchir des avancées décisives afin d'ancrer durablement le développement durable au cœur de notre modèle, de nos métiers et pratiques quotidiennes. 2025 restera une année de progrès concrets et structurants.

■ Un pilotage renforcé de la performance extra-financière

Une séquence dédiée au développement durable et à l'extra-financier a été intégrée à notre cycle de management. Cette évolution marque un tournant : désormais, **performance financière et performance extra-financière avancent de concert et sont portées par l'ensemble des entrepreneurs du Groupe.** Nous affirmons ainsi une conviction forte : la performance financière de demain dépendra directement de notre capacité à intégrer les enjeux extra-financiers d'aujourd'hui.

■ Des collaborateurs formés, engagés et force de propositions

Notre programme de formation RSE s'est déployé à **grande échelle**, renforçant la compréhension des enjeux du développement durable et leur traduction opérationnelle. Ces sessions ont permis de faire émerger plus de 150 idées concrètes venues enrichir notre feuille de route.

En 2026, six ateliers, chacun sponsorisé par un membre du Comex, seront constitués afin de transformer les propositions en plans d'actions opérationnels. **Chaque collaborateur peut contribuer à cette dynamique collective.**

■ Des indicateurs qui confirment notre progression

Les résultats observés en 2025 traduisent cette dynamique :

- ▶ Baisse du taux de fréquence des accidents du travail ;
- ▶ Près de 34 % des affaires gagnées en 2025 intègrent une solution à impact environnemental améliorée (vs. 21 % en 2024) ;
- ▶ Nouvelle réduction notable de nos émissions de gaz à effet de serre.

Chaque progrès compte et nous rapproche d'un avenir plus responsable, plus durable.

« Les résultats de 2025 témoignent de notre capacité à transformer nos engagements en progrès mesurables. **En 2026, nous continuerons à transformer nos ambitions en résultats, nos convictions en actions et nos engagements en impacts.**

Ensemble, nous construisons un avenir plus responsable, plus durable et plus pérenne pour le Groupe. »



Hervé PARIENTÉ

Secrétaire Général, Directeur RSE

Quelles priorités pour 2026 ?

Plusieurs axes clés ont été identifiés :

■ Renforcer les compétences de nos équipes

Le programme de formation RSE sera poursuivi et étendu **aux chefs de chantier et chefs d'équipe** afin qu'ils soient acteurs et parties prenantes de l'atteinte de nos objectifs.

■ Accélérer l'inclusion

La démarche **Chandicap'** franchira une nouvelle étape avec un objectif de **15 recrutements en 2026.**

Après l'obtention du **Trophée Impact Social** en 2025, cette reconnaissance externe nous encourage à poursuivre la construction d'un environnement de travail toujours plus inclusif.

■ Soutenir l'entrepreneuriat

Le programme d'entrepreneuriat « Trenplin », représente aujourd'hui plus de 29 % du chiffre d'affaires, confirmant **la place stratégique de l'entrepreneuriat dans notre modèle de développement.**

■ Confirmer notre trajectoire climat et biodiversité

Notre objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre de **32 % en valeur absolue (scopes 1, 2 et 3) d'ici 2030 est bien engagé.** En parallèle, nos efforts seront intensifiés en matière de biodiversité, axe prioritaire de progrès.

■ La culture qualité

Chez GCC, « **faire bien du premier coup** » est un engagement stratégique visant à réduire les risques, consommations de ressources, coûts et délais, tout en améliorant la qualité et la satisfaction client. En 2026, un atelier pluridisciplinaire structurera et déploiera cette démarche comme un standard partagé. Parce que « **faire bien du premier coup, c'est l'atout qui change tout** ».

■ Accélérer la transformation digitale

La démarche **Data & IA** poursuivra sa montée en puissance afin de fiabiliser la donnée, industrialiser les usages à forte valeur ajoutée et explorer des solutions d'intelligence artificielle plus avancées.

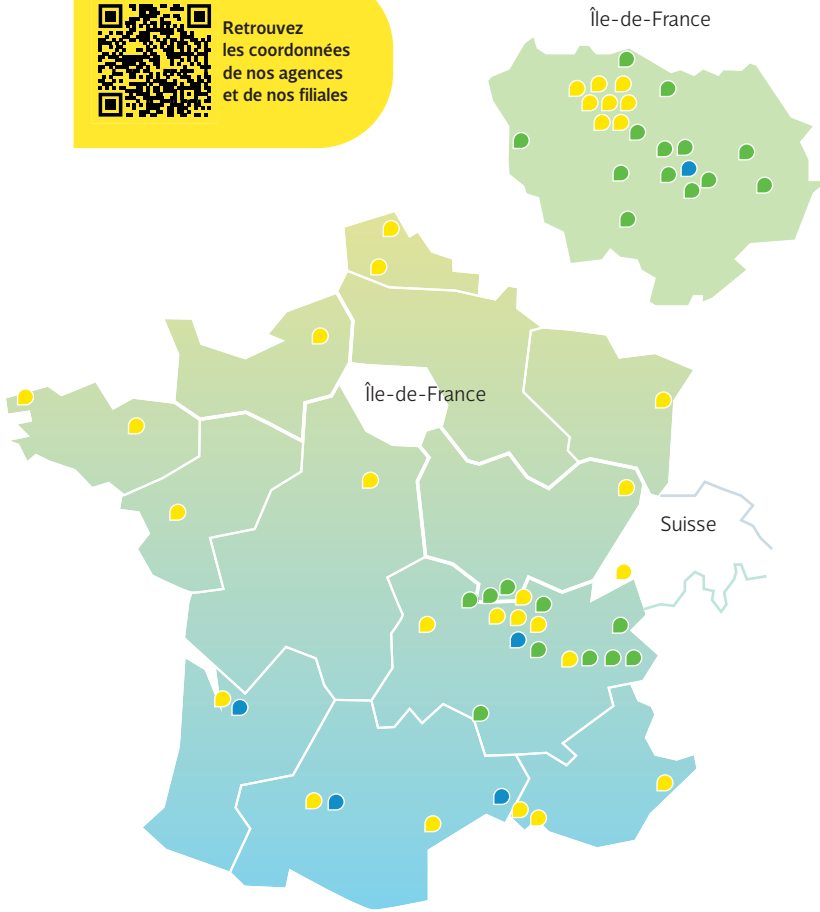
■ Anticiper la réglementation CSRD

Nous anticipons la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) qui constitue une opportunité stratégique pour renforcer la transparence, affiner notre stratégie, nos axes prioritaires de progrès et accroître l'impact de nos actions.

NOS IMPLANTATIONS



Retrouvez les coordonnées de nos agences et de nos filiales



- ADV CONSTRUCTIONS
- CONSTRUCTIONS LE COUILLARD
- CUYNAT CONSTRUCTION
- FLY RENOV
- GCC RHÔNE-ALPES
- GCC ALSACE
- GCC AQUITAINE
- GCC AURECA!
- GCC AUVERGNE
- GCC CENTRE VAL DE LOIRE
- GCC CÔTE D'AZUR
- GCC ÉQUIPEMENTS PUBLICS IDF
- GCC EXTENS IDF
- GCC FINISTÈRE
- GCC LOGEMENTS IDF
- GCC IMMOBILIER AURA
- GCC INDUSTRIE EST
- GCC INDUSTRIE HDF
- GCC INDUSTRIE IDF
- GCC OCCITANIE
- GCC OUVRAGES PUBLICS R-A
- GCC PATRIMOINE IDF
- GCC PAYS DE LA LOIRE
- GCC PROVENCE
- GCC RÉHA HDF
- GCC RESID
- GCC TRAVAUX NEUFS HDF

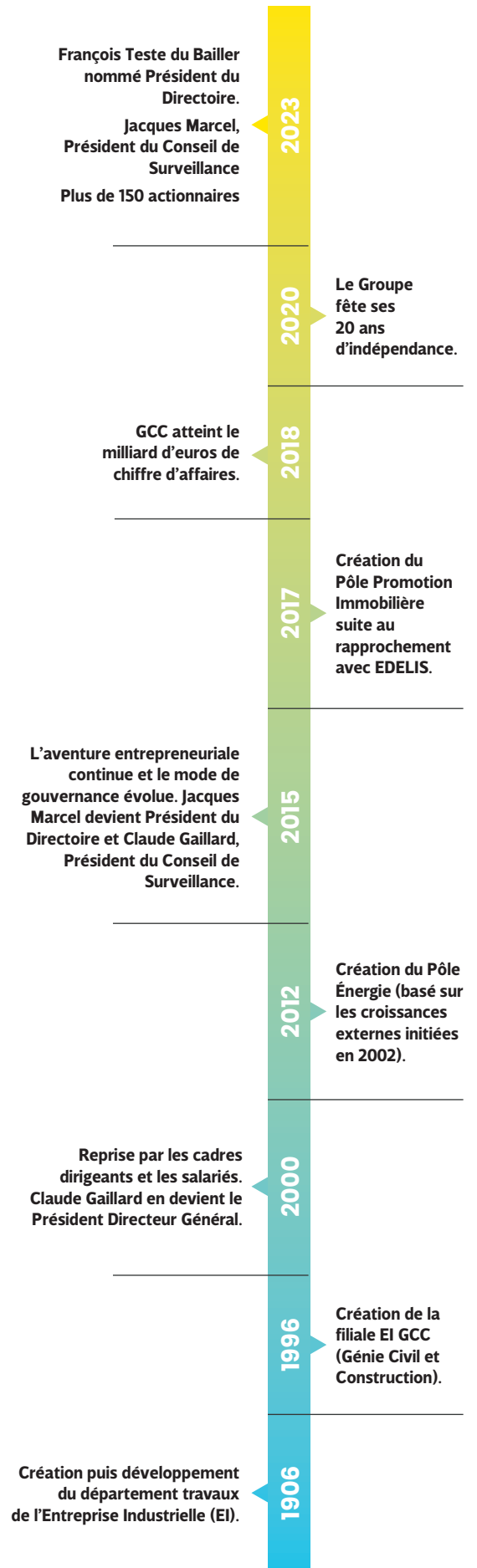


- APILOG AUTOMATION
- AURASOL
- BTB AUDIOVISUEL
- BTB CONCEPT & AMÉNAGEMENT
- BTB DATA & DÉFENSE
- BTB GRANDS COMPTES
- BTB INDUSTRIE
- BTB PROJETS TERTIAIRES
- BTB PROXIMITÉ
- BTB SANTÉ, BANQUE, ASSURANCE
- FPEL
- GEO
- IESA
- NETWORK SERVICES / REALISS / SP2E
- SIETRA PROVENCE
- SOGEQUIP AIR CONTROL
- SOGEQUIP INDUSTRIES & SOLUTIONS
- TEMPEOL
- YVROUD



GCC PROMOTION

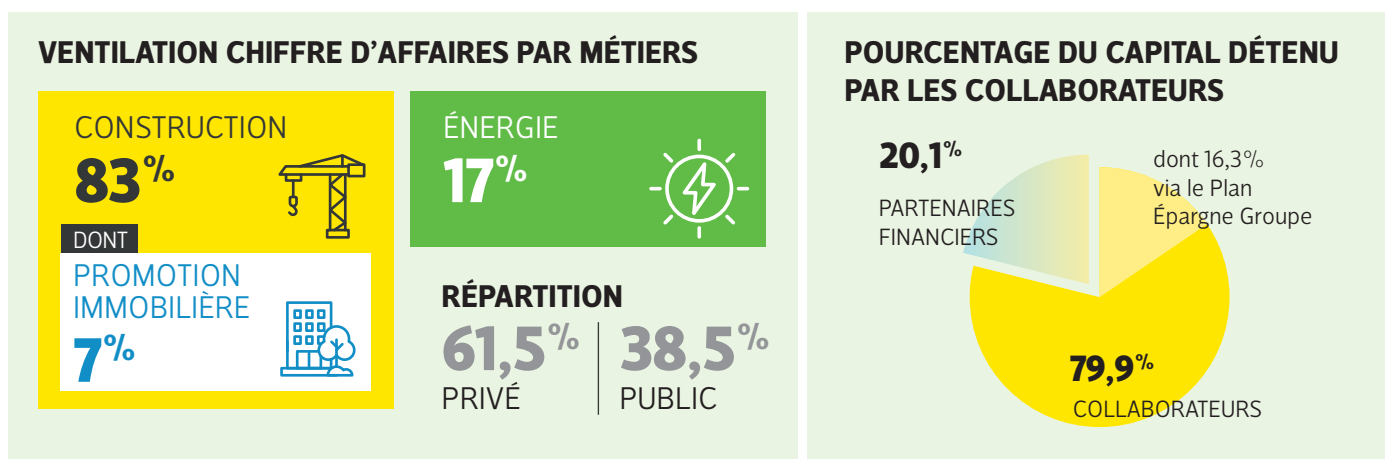
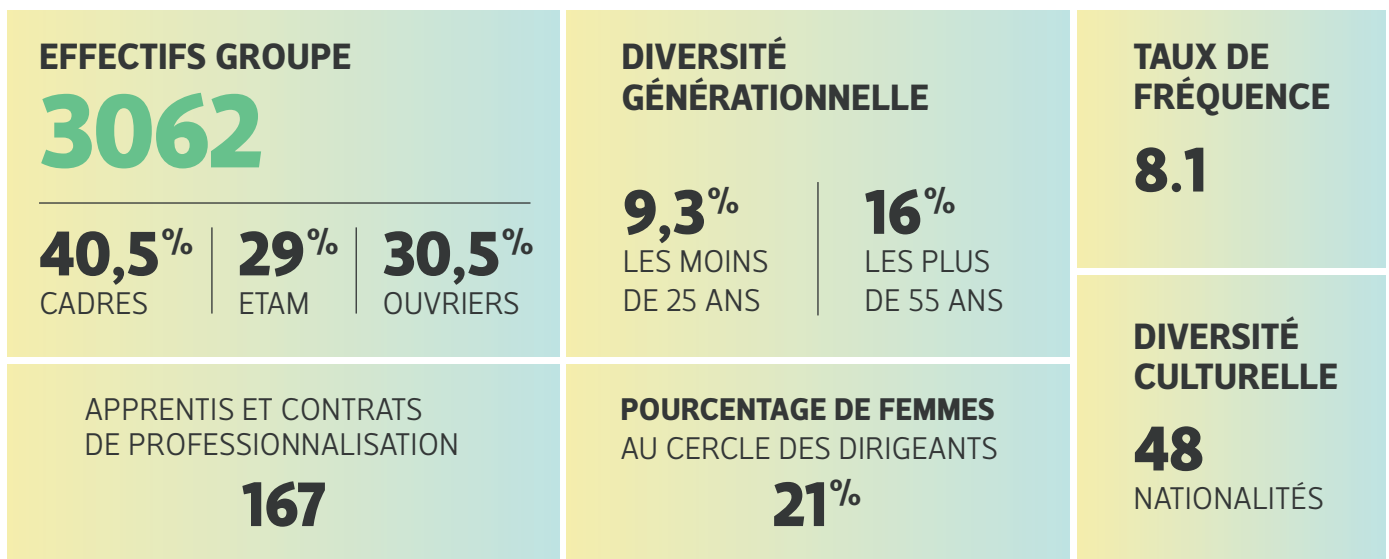
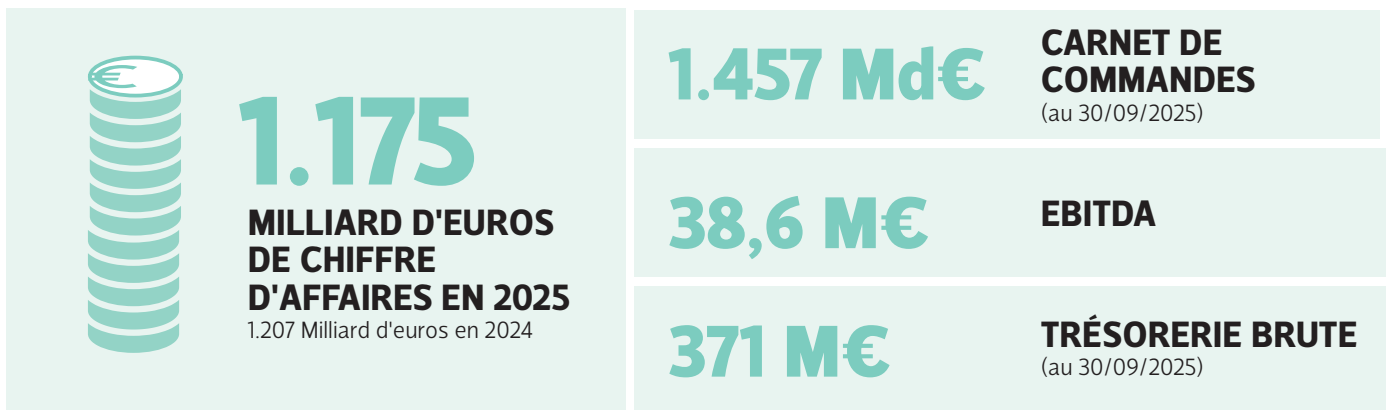
NOTRE HISTOIRE



PROFIL

Groupe indépendant depuis près de 25 ans, GCC intervient sur l'ensemble de la chaîne de l'acte de construire et pour tous types de marchés et d'ouvrages. Fort de plus de 50 entités opérationnelles sur l'ensemble du territoire et en Suisse, le Groupe est présent sur 3 métiers : la Construction, l'Énergie et la Promotion. Engagé pour une société pérenne, GCC privilégie la dimension humaine grâce à des collaborateurs autonomes et responsables, à une grande proximité territoriale et démontre une forte capacité d'innovation. La parfaite maîtrise de ses savoir-faire et de son expertise technique en fait le partenaire privilégié de ses clients et une entreprise soucieuse de l'épanouissement de ses collaborateurs.

ETI indépendante, GCC a l'ambition d'être l'ETI de préférence pour ses clients, ses collaborateurs et ses partenaires.



Multiprimé !

**GRAND PRIX BBCA
TERTIAIRE NEUF**
SAINT-DENIS, 93

GCC Extens IDF

- Client : WO2
- Opération Breizh
- Surface : 35 000 m²
- Bois massif CLT
- Empreinte carbone réduite
- Économie Circulaire



Multiprimé !

**GRAND PRIX BBCA
TERTIAIRE RÉNOVÉ**
PARIS, 8^e

GCC Patrimoine IDF

- Client : Covivio
- "L'Atelier"
- Restructuration d'un ensemble immobilier à usage de bureaux
- Surface : 6 500 m²
- Label : BBCA Rénovation Performance



**CLÉ DE BRONZE AUX CLÉS
D'OR NATIONALES D'EGF-BTP**

GCC Rhône-Alpes

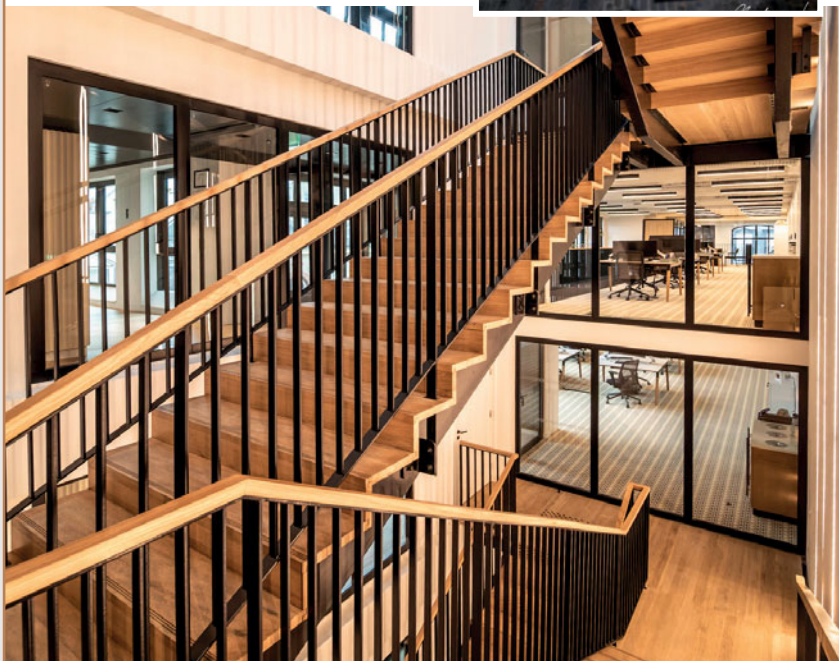
- Client : Icade
- Restructuration lourde de l'immeuble Next (Lyon, 69)



**GREEN SOLUTIONS
AWARDS 2025**

GCC Aureca!

- Résidence Moulin Villette (Chavanoz, 38)
- Client : Pluralis Habitat

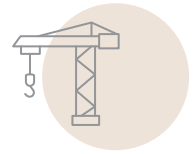


EPF ENGINEERING SCHOOL

SAINT-NAZAIRE, 44

GCC Pays de la Loire

- Conception-réalisation
- 3 500 m² sur 4 niveaux
- Béton bas carbone
- Façade Bois



CITÉ SCOLAIRE SÉBASTIENNE GUYOT

SARTROUVILLE, 78

GCC Équipements Publics IDF

- 7 000 m² de murs en béton de bois (épaisseur 30 cm) offrant un déphasage thermique de 17 h pour un confort optimal et une maîtrise des consommations énergétiques
- Chaudière à biomasse, panneaux photovoltaïques





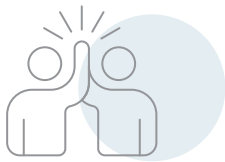
LANCEMENT DE



La marque GCC dédiée aux solutions actives, énergétiques et décarbonées



A FÊTÉ SES 120 ANS DE CONSTRUCTION !



DES JOURNÉES CONVIVALITÉ

Parce que la performance se construit aussi dans la convivialité, **GCC crée des moments uniques pour renforcer les liens entre ses équipes.**

Deux journées de convivialité ont ainsi rassemblé les collaborateurs du Groupe autour de temps forts de cohésion et de partage :

- **En Auvergne Rhône-Alpes,** 250 collaborateurs se sont retrouvés pour une journée festive ponctuée d'un concours de pétanque et d'un barbecue convivial.
- **En Île-de-France,** près de 500 collaborateurs ont partagé un beau moment de détente autour des mêmes ingrédients gagnants : pétanque, barbecue et bonne humeur.

Ces événements, placés sous le signe du partage et de la convivialité, illustrent la volonté de GCC de renforcer l'esprit d'équipe et de cultiver des relations humaines fortes.



INAUGURATION D'UNE NOUVELLE AGENCE GCC

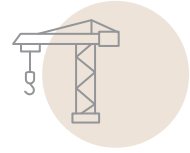
GCC renforce son ancrage régional en s'implantant en Centre-Val de Loire



CANOPIA BORDEAUX, 33

GCC Aquitaine (& Demathieu Bard)

- Client : Apsys
- Canopia, le plus grand projet de réhabilitation en France
- Quartier mixte : commerces, logements, bureaux, loisirs, restaurants et hôtels
- Pierre locale réemployée
- 600 arbres et 12 000 m² de végétalisation



INAUGURATION DU CAMPUS DE L'INNOVATION MINES PARIS-PSL VERSAILLES-SATORY, 78

GCC Équipements Publics IDF

- Client : EPAPS
- Béton bas carbone : près de 11 000 m³
- 3 000 t de terres excavées valorisées



Pour GCC, 2025 marque la dernière année de publication d'une Déclaration de Performance Extra-Financière avant de répondre aux exigences de la nouvelle directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). Conformément à cette nouvelle réglementation, GCC a d'ores et déjà initié une démarche fondée sur le principe de double matérialité qui vise à évaluer à la fois les impacts de ses activités sur l'environnement et la société, ainsi que les effets des enjeux environnementaux et sociaux sur sa performance économique.

LES FORCES

Clients

- Proximité
- Écoute, Réactivité
- Circuits courts de décision
- 61,5 % Privé - 38,5 % Public
- Tous secteurs

Collaborateurs

- 3 062 collaborateurs
- 82,3 % Hommes - 17,7 % Femmes
- Diversité générationnelle
- Diversité culturelle
- Insertion professionnelle

Capital financier

- 1.175 Md€ de chiffre d'affaires
- 371 M€ de trésorerie brute
- 38,6 M€ Ebitda
- 1.457 Md€ de carnet de commandes

Environnement

- Matières premières & énergie
- Développement d'innovations pour réduire les Gaz à Effet de Serre
- Stratégie Climat & Trajectoire Carbone
- Économie Circulaire
- Plans de sobriété
- Gestion des déchets

Innovation

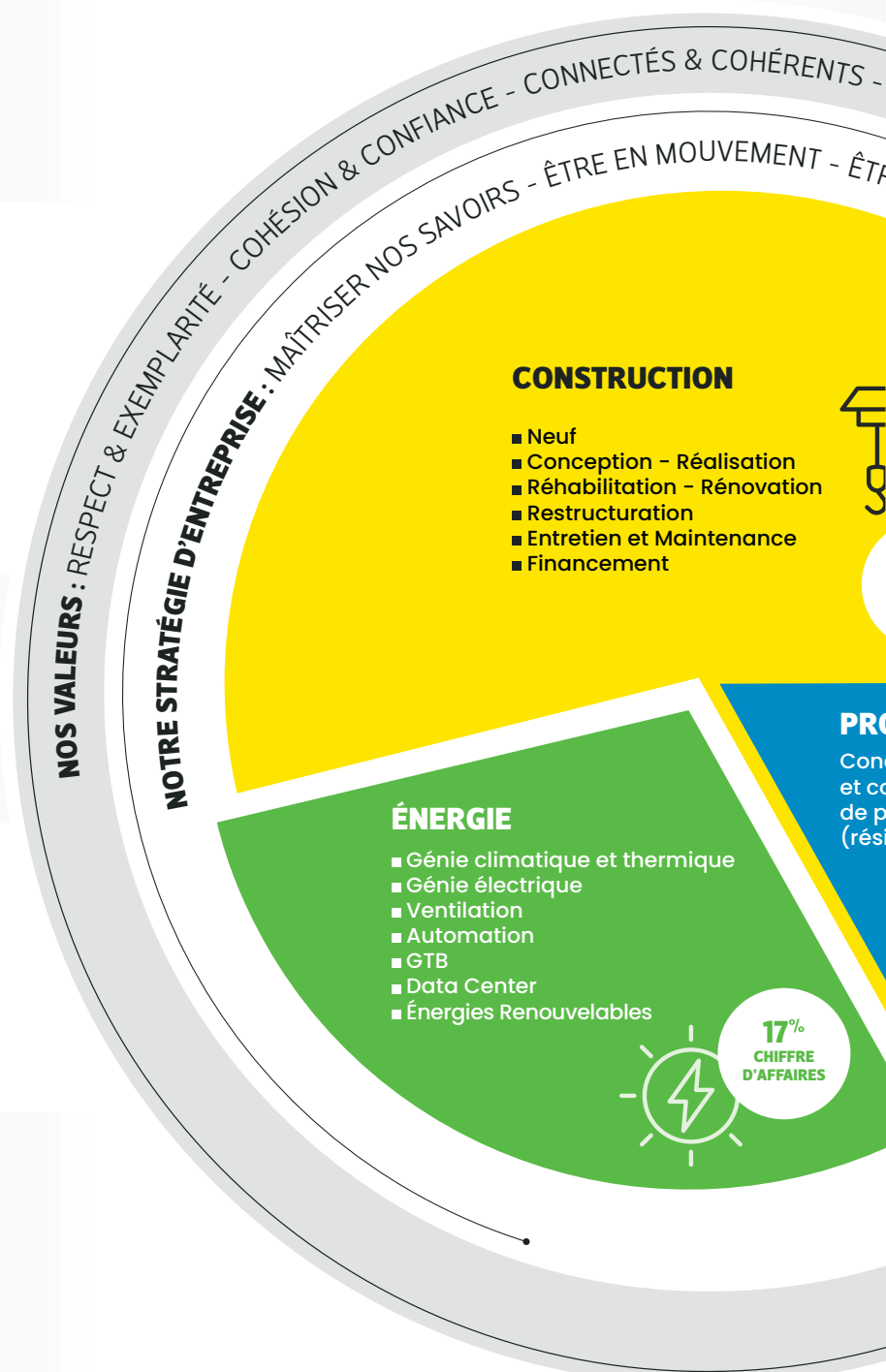
- Digitalisation des métiers/IA
- Applications/Solutions métiers
- Partenariats

Capital sociétal

- Politique Achats Responsables

MODÈLE D'AFFAIRES

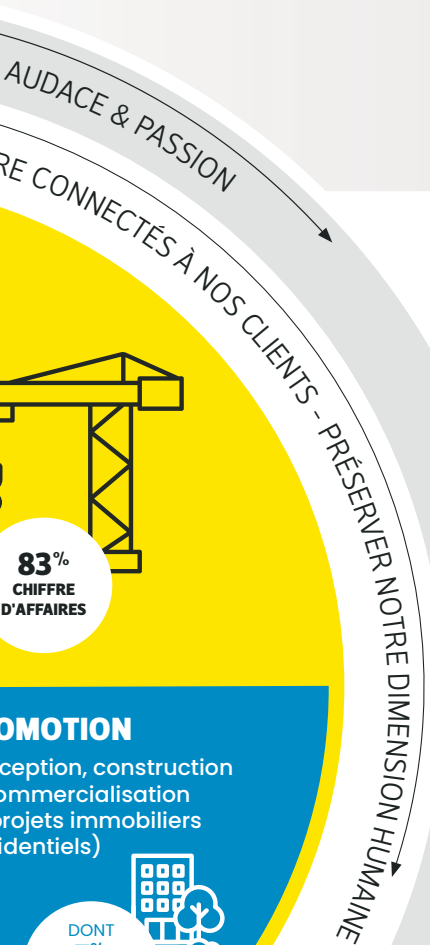
3 MÉTIERS :



Cette analyse de double matérialité menée en 2025 est venue enrichir les évaluations précédentes des risques extra-financiers et de matérialité. Elle a permis d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités significatifs, en intégrant à la fois les activités internes du Groupe et les dynamiques de son environnement externe.

La stratégie et le modèle d'affaires de GCC sont structurés pour répondre aux enjeux jugés matériels, en cohérence avec les attentes des parties prenantes et les défis de durabilité.

LA VALEUR CRÉÉE



Clients

- 90,27 %, le taux de satisfaction clients en phase travaux
- 77,18 %, le taux de satisfaction clients en phase commerce

Collaborateurs

- 363 embauches
- 8,1 le taux de fréquence en matière de sécurité
- 15,8 le nombre d'heures de formation moyen/collaborateur
- 21 % de femmes dans le Cercle des Dirigeants
- 167 jeunes en apprentissage
- 29,3 % du CA issus du programme « Trenplin »
- 291 968 heures d'insertion

Performance Financière

- 57,73 % des salariés ont adhéré à l'opération Pep's 2025
- 79,9 %, la part du capital détenu par les collaborateurs
- Près de 8 M€ versés en participation/intéressement

Environnement

- 11 % de baisse de gaz à effet de serre
- 42,8 % du CA en rénovation/réhabilitation

Sociétal

- 16,3 M€ impôts, taxes versées
- 50 audits fournisseurs réalisés

CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE



Garantir l'accès à des services énergétiques fiables ■



Promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation ■



Réduire l'impact environnemental négatif des villes par habitant (dont la qualité de l'air et la gestion des déchets) ■



Assurer la santé et le bien-être de tous ■



Éducation de qualité dans des conditions d'équité. Promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie ■



Égalité entre les femmes et les hommes. Viser à mettre fin à toutes les formes de discriminations ■



Améliorer l'efficacité de l'utilisation des ressources en matière de consommation comme de production et s'attacher à ce que la croissance économique n'entraîne plus la dégradation de l'environnement ■



Réduire les inégalités ■



Réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation ■



Renforcer, dans tous les pays, la résilience et les capacités d'adaptation face aux aléas climatiques et aux catastrophes naturelles liées au climat ■



Préservation des écosystèmes terrestres ■



Lutter contre la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes ■



Encourager et promouvoir les partenariats multi-acteurs ■



UNE POLITIQUE RSE VALORISÉE PAR DES CERTIFICATIONS, LABELS ET DES ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX

La politique RSE de GCC bénéficie d'une reconnaissance externe à travers l'obtention de certifications/labels et l'adhésion à des engagements sociétaux structurants. Ces éléments attestent de la robustesse de la démarche et de son alignement avec les standards et attentes en matière de développement durable.

🕒 Certifications ISO

GCC est certifié ISO 9001, ISO 14001 et ISO 45001, des référentiels qui s'appliquent à la quasi-totalité de ses entités.



🕒 Labels des bâtiments

GCC obtient des labels pour les bâtiments qu'il construit en fonction des demandes spécifiques de ses clients, afin de répondre au mieux à leurs attentes environnementales et réglementaires. Ces labels valorisent la qualité environnementale, énergétique et sanitaire des constructions : **Bâtiment Biosourcé, BBC, BBCA, BiodiverCity, BREEAM & LEED, E+C-, Effinergie, NF HQE, HPE/THPE, Passivhaus...**

Ces dispositifs contribuent à la réduction des impacts environnementaux, à l'amélioration du confort et à la valorisation des actifs immobiliers dans une démarche RSE.



🕒 Label Ecovadis : un niveau d'excellence confirmé

En 2025, GCC a maintenu et renforcé le niveau « Gold » du label, confirmant sa position parmi les acteurs les plus performants en matière de RSE dans son secteur et sa catégorie.

🕒 GCC affirme son engagement en faveur de la transition écologique à travers son adhésion à plusieurs initiatives structurantes du secteur.

IPACTE CLIMAT

Signataire de l'initiative **IpacteClimat**, portée par le MEDEF et ses partenaires (AFEP, C3D, Entreprises et Progrès, EPE, Pacte Mondial France), GCC contribue à la valorisation des solutions bas carbone développées par les entreprises françaises. Cette démarche vise à accélérer la transition vers une économie décarbonée en favorisant les échanges entre entreprises, experts, ONG et réseaux partenaires.



GCC est membre de l'**Association BBCA** (Bâtiment Bas Carbone), qui œuvre à la

diffusion des connaissances et des bonnes pratiques en matière de construction bas carbone. À travers cette adhésion, GCC renforce son engagement à concevoir et réaliser des bâtiments à faible empreinte carbone, en cohérence avec les objectifs de réduction des émissions du secteur.



GCC est **adhérent du C3D**, le Collège des Directeurs du Développement

Durable, qui rassemble plus de 400 professionnels engagés. Ce réseau favorise le partage de bonnes pratiques, d'outils et de retours d'expérience pour faire progresser efficacement les démarches RSE au sein des organisations.



GCC est membre de la communauté du **Coq Vert**, lancée par Bpifrance, l'ADEME et le Ministère de la

Transition Écologique. Ce réseau fédère plus de 2 300 entrepreneurs engagés pour le climat, et encourage le partage d'expertises, l'émulation collective et la montée en compétence des acteurs économiques sur les enjeux de transition écologique.



Cuynat Construction a pris part à la **Convention des Entreprises pour le Climat – Territoire Alpes & Bassin Lyonnais**, affirmant sa volonté d'orienter ses activités vers un modèle régénératif. Une démarche initiée depuis 30 mois visant à réduire ses impacts environnementaux et sociétaux. Pour concrétiser cette ambition, l'entreprise déploie le **Plan CAP 2030**, structuré autour de **5 thèmes stratégiques et 16 fiches actions opérationnelles**, afin d'accélérer sa transition et contribuer positivement aux territoires.

Label HappyIndex® AtWork GCC



1^{er} engagement score® excellent

3^e place théorique dans la catégorie des +1000 collaborateurs



Au cœur de notre AMBITION GCC 3D, la politique RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise) est conçue en cohérence avec la stratégie globale et les objectifs du Groupe. Elle s'inscrit de manière transversale dans l'ensemble des activités et s'articule autour de quatre domaines :

- Des solutions sobres et durables** pour accompagner les clients dans leur transition ;
- Le social** en faveur des collaborateurs ;
- L'environnement** pour contribuer à la préservation de la planète ;
- L'excellence, l'éthique et la gouvernance** au service de l'ensemble des parties prenantes.

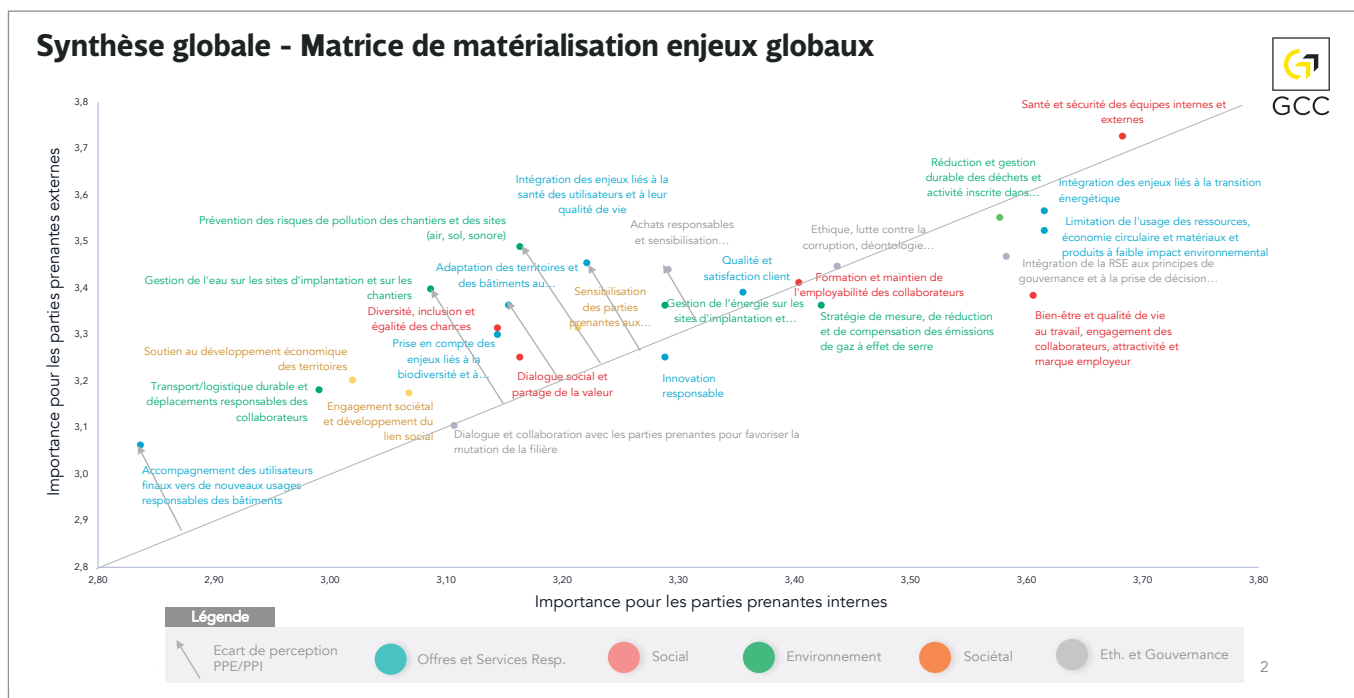
L'analyse de matérialité

En 2023, GCC a conduit une analyse de matérialité afin d'identifier et de hiérarchiser les enjeux RSE les plus significatifs pour le Groupe. Cette démarche a permis de définir les actions prioritaires à engager ou à renforcer, en cohérence avec les attentes de ses parties prenantes.

L'analyse de matérialité, outil stratégique, a permis de confronter les ambitions internes en matière de développement durable aux attentes exprimées par les parties prenantes externes, tout en mesurant les écarts de perception. Elle repose sur une approche méthodologique rigoureuse, combinant :

- Des entretiens qualitatifs avec des membres de la Direction Générale et des parties prenantes externes ;
- Une revue documentaire approfondie ;
- La consultation d'un panel de plus de 400 personnes, internes et externes, via un questionnaire dédié et des entretiens individuels ;
- Un benchmark sectoriel d'entreprises de taille intermédiaire (ETI) concurrentes.

La matrice de matérialité issue de cette démarche s'articule autour de cinq grands axes : **Offres et Services Responsables, Social, Environnement, Sociétal et Éthique & Gouvernance.**



Les 12 enjeux prioritaires sont les suivants :

SOLUTIONS DURABLES	SOCIAL	ENVIRONNEMENT	EXCELLENCE, ÉTHIQUE ET GOUVERNANCE
<ol style="list-style-type: none"> 1. Proposer des solutions sobres et durables co-construites localement 2. Accompagner nos clients dans leur transition environnementale à travers nos offres 3. Être acteur de nos territoires 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Offrir à tous les collaborateurs des conditions de travail sécurisées et préservant leur santé et bien-être 5. Développer les talents de chacun, accompagner la transition des métiers et favoriser l'entrepreneuriat 6. Partager la valeur créée par l'entreprise avec l'ensemble de nos collaborateurs 	<ol style="list-style-type: none"> 7. Réduire l'empreinte carbone de nos activités directes et indirectes 8. Limiter notre empreinte environnementale en réduisant notre consommation de ressources 9. Préserver la biodiversité sur nos chantiers et nos projets 	<ol style="list-style-type: none"> 10. Fédérer nos parties-prenantes externes et internes autour de nos engagements 11. S'assurer d'une conduite éthique et responsable des affaires dans toutes nos activités 12. Viser l'excellence client et la qualité de nos produits et services

Des enjeux RSE encadrés par des politiques structurantes

Ces thématiques sont celles identifiées comme étant matérielles et sont encadrées par un ensemble de politiques et de procédures internes. Parmi celles-ci figurent notamment la politique Prévention & Santé, la stratégie Ressources Humaines, la politique Commerciale, la politique Environnement, la politique Éthique & Conformité ainsi que la stratégie RSE du Groupe.

Afin de piloter sa performance extra-financière, GCC a défini des indicateurs prioritaires assortis d'objectifs à horizon 2028 et/ou 2030, permettant de suivre les progrès réalisés dans les domaines clés.

Compte tenu de la nature des activités du Groupe, certaines thématiques n'ont pas été détaillées dans le présent rapport, telles que : la lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal, ou encore l'alimentation responsable, équitable et durable. La promotion des activités physiques, sportives et culturelles est abordée en page 29.

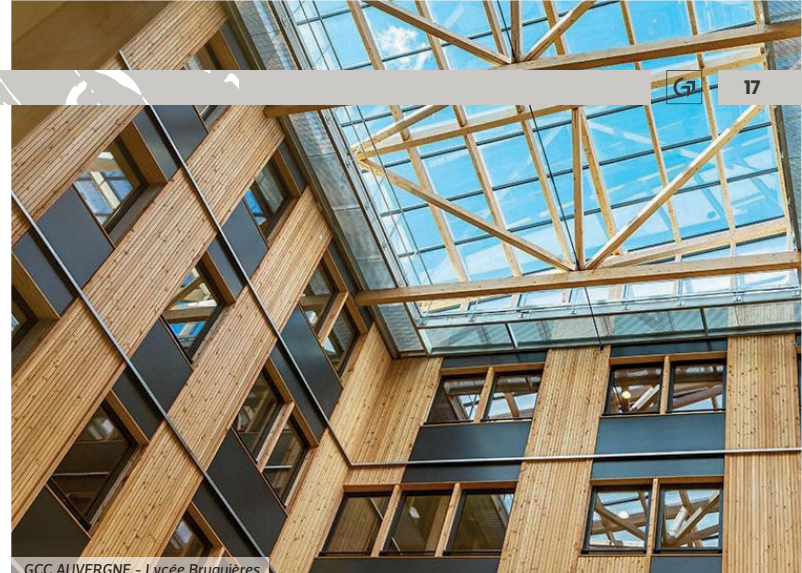
GCC réaffirme son engagement à soutenir les initiatives visant à renforcer le lien Nation-Armée et à libérer les éventuels collaborateurs volontaires qui décideraient de s'engager dans la réserve opérationnelle pour renforcer les forces de sécurité intérieures et les armées. À l'instar de l'exercice précédent, aucune demande d'engagement dans ce cadre n'a été formulée au cours de l'année écoulée.

L'analyse de double matérialité

Sans attendre la nouvelle réglementation de la CSRD, la Direction RSE a réalisé une analyse de double matérialité afin d'évaluer les enjeux à la fois sous l'angle de leur impact sur la société et l'environnement, et de leur influence sur la performance et la pérennité du Groupe. En croisant les dimensions d'impact et de matérialité financière, cette approche offre une lecture globale et structurante des enjeux prioritaires, en tenant compte des dynamiques internes et externes.

Résultats de l'analyse de double matérialité

L'analyse a identifié 10 enjeux, développés dans le tableau ci-dessous, potentiellement matériels au regard de leur matérialité d'impact et/ou de leur matérialité financière.



GCC AUVERGNE - Lycée Bruguières

La gouvernance de la politique RSE

Une coordination RSE structurée au sein du Groupe

La Direction RSE Groupe est en charge de la définition de la politique RSE et assure son déploiement à l'échelle du Groupe. Elle joue un rôle central d'animation et de coordination entre les différentes directions et entités, veillant à la mise en œuvre des objectifs fixés et à leur suivi. Elle assure également l'interface avec les parties prenantes externes, dans un souci de répondre aux exigences croissantes en matière de responsabilité sociétale.

La politique RSE de GCC repose sur une mobilisation collective. Les directions Ressources Humaines, Qualité-Prévention-Environnement, Ingénierie & Technique, Éthique & Conformité, Achats, Moyens & Logistique, ainsi que les directions opérationnelles (pôles, entrepreneurs...) contribuent activement à sa mise en œuvre.

Une gouvernance RSE portée au plus haut niveau

Le Comité Exécutif de GCC est pleinement mobilisé autour des enjeux de responsabilité sociétale. Sous l'impulsion du Secrétaire Général, également Directeur RSE et membre du Comité Exécutif, les sujets RSE font l'objet de présentations régulières, d'échanges et d'un suivi attentif lors des différentes séances.

Par ailleurs, une réunion annuelle est organisée avec le vérificateur des données extra-financières chargé de l'audit de la Déclaration de Performance Extra-Financière. Cette rencontre permet de partager les constats issus des travaux menés, de valoriser les points forts et d'identifier les axes d'amélioration.

PILIER	ENJEUX	IMPACTS POSITIFS/ OPPORTUNITÉS	IMPACTS NÉGATIFS/RISQUES
Environnement	Changement climatique	Atténuation	Changement climatique
	Biodiversité & Écosystèmes		Adaptation
	Ressources & Économie Circulaire		Changement climatique
Social	Conditions de travail des salariés de l'entreprise		Activités du Groupe
	Santé et Sécurité des salariés		Raréfaction des ressources
	Égalité de traitement & égalité des chances		Mauvaise gestion des ressources entrantes
	Conditions de travail de travailleurs de la chaîne de valeur		Gestion des déchets
	Santé et Sécurité des travailleurs de la chaîne de valeur		Mauvaises conditions de travail.
Sociétal	Gestion de la relation fournisseurs y compris pratiques de paiement		Santé et sécurité
	Corruption et pots de vin		Risques juridiques en cas de manquement
			Santé et Sécurité au travail
			Manque égalité des chances
			Mauvaises conditions de travail
			Santé et sécurité
			Mauvaise gestion de la relation fournisseur
			Non-respect des obligations et réglementation



Clients

SOLUTIONS DURABLES

Proposer à nos clients des solutions sobres et durables co-construites localement

Face aux défis climatiques et à leurs impacts sur les activités humaines et économiques, GCC s'engage à transformer ses pratiques pour accompagner la transition du secteur du BTP. Cette évolution repose sur des modes constructifs responsables : éco-conception, recours à des matériaux bas carbone, amélioration de la performance énergétique des bâtiments, réemploi et intégration de solutions innovantes. Ces actions sont essentielles pour garantir la pérennité du Groupe.

Les enjeux environnementaux sont intégrés dès la conception et tout au long des projets grâce à des analyses de cycle de vie, permettant de proposer des alternatives renforçant la performance environnementale. Dans cette logique, GCC généralise progressivement la proposition d'au moins une variante améliorant l'empreinte environnementale des projets. Depuis 2024, le Groupe suit la **part des affaires remportées avec une solution d'amélioration environnementale**, avec un objectif de 20 % d'ici 2028. **En 2025, ce taux atteint déjà 33,8 %**, dépassant largement la cible fixée.

Par ailleurs, GCC joue un rôle actif dans les territoires où il opère. Chaque entité contribue au **développement local** en favorisant les partenariats avec des entreprises et fournisseurs régionaux, en **soutenant l'insertion professionnelle** et en partageant des initiatives innovantes avec l'ensemble de la chaîne de valeur pour faire évoluer le secteur.

INDICATEUR

33,8%

la part des affaires remportées avec une solution environnementale améliorée

L'INNOVATION

au service de la transition écologique

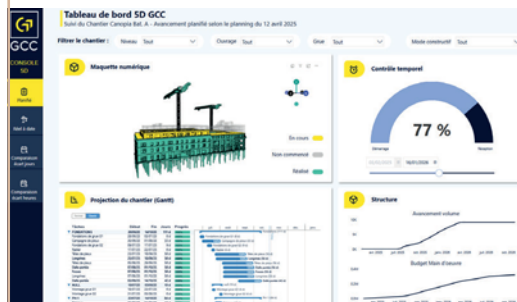
Pour anticiper les tendances, répondre aux besoins des clients et s'adapter aux spécificités du marché, GCC est engagé dans une recherche continue de solutions innovantes pour la décarbonation et l'efficacité énergétique de ses produits, matériaux et services, notamment lors des phases de conception et de production.

Pour consommer moins de matières et réduire les émissions de CO₂, le Groupe encourage l'émergence d'idées et favorise les échanges dynamiques au sein de ses équipes et avec des partenaires innovants. GCC s'appuie sur des partenariats industriels et s'implique activement dans des projets collaboratifs afin d'intégrer des solutions originales et performantes, adaptées aux enjeux environnementaux.

BIM* ET DIGITALISATION

(Direction Méthodes & BIM)

La digitalisation des chantiers transforme la manière de construire et d'anticiper. Elle facilite le suivi et la documentation des projets, et permet d'identifier les risques avant qu'ils ne deviennent des problèmes. Pour renforcer cette dynamique, des outils stratégiques sont à disposition :



Tableaux de bord 5D :

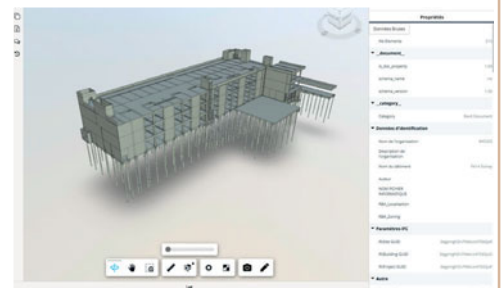
la puissance du BIM pour un pilotage précis

Basés sur les maquettes numériques, ces tableaux centralisent les avancements des ouvrages et des heures de main-d'œuvre. Grâce à des indicateurs visuels, ils comparent en continu le réel au planifié, offrant une vision claire et fiable pour optimiser la performance et la maîtrise des délais. Cet outil est actuellement mis en œuvre sur le chantier Canopia à Bordeaux.

Évolutions de la plateforme BIM

GCC DaBox : exploiter la donnée digitale

Déployée depuis plusieurs années, DaBox simplifie la visualisation des maquettes sous différents formats. Les nouvelles fonctionnalités vont plus loin : quantitatifs calculés directement à partir des maquettes et saisie des données liées aux objets 3D depuis la plateforme. Objectif : rendre les maquettes numériques et leurs données pleinement accessibles et exploitables par tous, pour accélérer la prise de décision et améliorer la qualité des projets.



BIM Collaboration Format

La synthèse technique constitue une étape essentielle dans la conception et la réalisation d'un projet de construction. Elle vise à coordonner et intégrer les différentes disciplines techniques afin d'assurer la faisabilité et l'optimisation des ouvrages.

Chez GCC, cette étape est désormais conduite à travers des maquettes numériques BIM (Building Information Modeling), permettant une visualisation précise, une analyse approfondie et la résolution collaborative des conflits potentiels. L'utilisation du format BCF (BIM Collaboration Format) renforce cette dynamique en garantissant un échange fluide d'informations entre les parties prenantes et une traçabilité des problématiques et solutions apportées.

Cette approche intégrée améliore la qualité des projets, réduit les risques d'erreurs et accélère la prise de décision. Elle contribue à des gains significatifs en termes de performance, de coûts et de transparence.

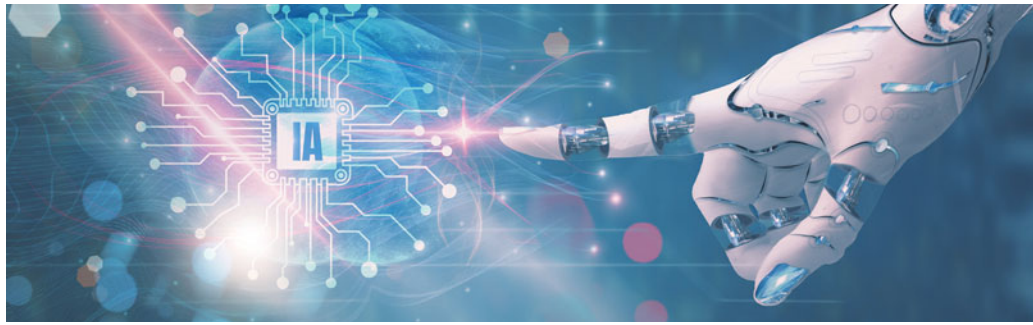
Cette démarche innovante est mise en œuvre par GCC avec l'appui de l'équipe BIM de la DIT.

* Building Information Modeling

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

S'inscrivant pleinement dans l'AMBITION GCC 3D, qui vise à conjuguer performance, innovation et responsabilité pour préparer l'avenir du Groupe, la démarche DATA & IA se distingue par son pragmatisme : GCC ne développe pas de technologie pour la technologie, mais pour répondre à des enjeux concrets du quotidien. Sa priorité est de garantir une donnée fiable, cohérente et partagée, car sans une base solide, aucune solution IA ne peut créer de valeur.

L'innovation de son approche réside dans l'abandon des POCs sans lendemain : chaque projet engagé répond à un besoin opérationnel réel et intègre des solutions IA uniquement lorsqu'elles apportent un bénéfice mesurable. Cette logique garantit un impact rapide, visible et utile pour les équipes.



GCC a également créé le **LAB IA(G)**, un lieu d'échanges simple et accessible où les métiers peuvent exprimer leurs irritants, identifier les solutions d'IA réellement matures et sécuriser les usages pour éviter les dérives ou les gadgets.

La transformation suit une trajectoire claire : fiabiliser la donnée, industrialiser les usages utiles, puis explorer des solutions d'IA plus avancées. Cette

progression volontairement graduée permet à GCC de moderniser son fonctionnement, d'améliorer la qualité des décisions et de se préparer sereinement à un futur où l'IA renforcera ses métiers.

En misant sur la simplicité, l'utilité et la cohérence, GCC construit une transformation durable, centrée sur le terrain et alignée avec les enjeux concrets du Groupe.

UNITÉ MOBILE DE FORMATION ACTION

PREMIÈRE SORTIE DE L'UMFA AUX JOURNÉES DE L'ÉCO-BÂTIMENT DE CLERMONT-FERRAND

GCC, en partenariat avec la fondation ENISE, s'engage à rendre l'innovation et la formation accessibles à tous grâce à l'UMFA (Unité Mobile de Formation Action). Cette démarche vise à attirer les jeunes vers les métiers de l'ingénierie, faciliter l'accès aux nouvelles technologies pour les établissements de formation, et accompagner les TPE/PME dans la montée en compétences de leurs salariés.

L'UMFA, conçue sous forme de containers transportables, a été présentée pour la première fois lors des journées de l'éco-bâtiment à Clermont-Ferrand les 19 et 20 mai 2025. Elle répond à deux objectifs majeurs :



1

Apporter l'innovation directement dans les entreprises : l'UMFA se déplace sur site pour permettre aux entreprises de tester et s'appropriier les technologies émergentes, favorisant ainsi l'amélioration de leurs procédés.

2

Sensibiliser les jeunes aux métiers de l'ingénierie : en proposant des ateliers pratiques et créatifs (robotique, réalité virtuelle...) pour permettre aux collégiens et lycéens de découvrir concrètement les métiers du secteur.

Développée par des doctorants de l'École Centrale, cette première expérience a permis aux participants de découvrir la thermique et l'acoustique du bâtiment grâce à une immersion en réalité augmentée et sensorielle, mobilisant la vue, le son et la chaleur.

L'INNOVATION

MODULATIO' : CO-INNOVER POUR CONSTRUIRE AUTREMENT

Direction Ingénierie et Technique

- Inspiré du biomimétisme, le projet **Modulatio'** vise à concevoir des dalles alvéolaires dont la densité varie selon les contraintes structurales. Ce système permet d'économiser jusqu'à 50 % de matière par rapport au béton classique, tout en réduisant significativement les consommations d'énergie et les émissions de CO₂.
- Plus légères et plus résistantes, ces dalles Modula'dalle® facilitent la conception et la réalisation des bâtiments, offrent

une plus grande liberté architecturale et répondent aux exigences sismiques.

- Après plusieurs phases de test, le projet entre désormais en phase d'industrialisation. Les premiers essais réalisés en septembre 2025 dans des usines de préfabrication ont **confirmé la qualité du béton produit**. Des tests de chargement sont prévus prochainement pour valider les performances mécaniques.
- Modulatio' illustre concrètement

l'engagement de GCC en faveur de solutions constructives innovantes, plus sobres et plus durables.



MODULATIO'

UN CONTAINER INTELLIGENT : STOCKER L'ÉNERGIE AUTREMENT

Direction Moyens & Logistique

Sur son site des Mureaux, GCC expérimente une solution innovante de stockage d'énergie grâce à un container intelligent équipé de **batteries de seconde vie**, EIKO, développé par Mob-Energy, une entreprise lyonnaise spécialisée dans le reconditionnement de batteries de véhicules électriques.

Les objectifs de cette solution :

- Optimiser l'autoconsommation solaire pour atteindre jusqu'à 70 % d'autonomie énergétique.
- Stocker le surplus d'énergie pour recharger les véhicules électriques.
- Réinjecter l'énergie dans le réseau interne du site.

La station EIKO combine deux fonctions :

- IRVE : infrastructure de recharge pour véhicules électriques.
- BESS : système de stockage d'énergie par batterie.

Parmi ses principaux atouts :

- Une installation rapide, sans travaux de génie civil ;
- Une gestion intelligente de l'énergie, optimisant les heures creuses, le surplus solaire et les priorités de recharge ;
- Une grande flexibilité, avec la possibilité d'ajouter des bornes ou de déplacer la station selon les besoins ;
- La possibilité de monétiser les recharges pour les visiteurs.

CONTAINER INTELLIGENT



ARGILE DE SÉDIMENT + COQUILLES D'HUÎTRES

TRANSFORMER LES RESSOURCES LOCALES EN SOLUTIONS DURABLES

GCC Aquitaine



Dans une logique de frugalité et d'innovation, GCC contribue au développement d'une filière d'économie circulaire sur le Bassin d'Arcachon, en valorisant des matériaux locaux issus du dragage des ports. Ce projet consiste à utiliser les sédiments du bassin, collectés et traités par le Syndicat Intercommunal du Bassin d'Arcachon, puis de les associer à des coquilles d'huîtres, pour produire des briques en terre crue. Celles-ci seront utilisées sur le chantier du Centre d'animation du Grand Parc que GCC Aquitaine va réaliser.

Ce nouveau matériau, à base d'argile de sédiment, propose une solution constructive locale, durable et à faible impact carbone.





ALIMENTATION ÉLECTRIQUE DES GRUES À TOUR : UNE INNOVATION RESPONSABLE

Direction Moyens & Logistique

Symbole emblématique des chantiers, la grue à tour nécessite une alimentation électrique fiable pour assurer ses opérations.

Pour répondre aux contraintes d'un chantier en plein cœur de Paris, GCC a choisi une solution innovante et respectueuse de l'environnement : le **Liduro Power Port mobile** développé par Liebherr.

Ce système à batteries lithium-ion réduit les nuisances sonores et les émissions, tout en offrant une :

- **Alimentation autonome** du chantier ;
- **Réserve de puissance** en cas de forte demande ;
- **Recharge** pour engins, outillage et véhicules électriques.

ALIMENTATION ÉLECTRIQUE DES GRUES À TOUR

BASES VIE BAS CARBONE



VERS DES BASES VIE BAS CARBONE

Direction Ingénierie et Technique

GCC expérimente l'utilisation de béton bas carbone pour généraliser des bases vie à très faible empreinte environnementale (quasi zéro carbone). Un radier de 60 mètres de long – soit 10 mètres au-delà des normes habituelles – a été réalisé avec une formulation modifiée du béton bas carbone Hoffmann, réduisant la quantité de ciment et la pâte cimentaire pour aller au-delà des standards actuels.

Ce test, mené hors cadre DTU et hors domaine d'assurance, vise à valider la mise en œuvre et les performances techniques. Les premiers retours sont très positifs, notamment grâce à une meilleure maniabilité du béton, malgré une réduction des composants Hoffmann.

Un bilan carbone est en cours d'élaboration, avec des résultats encourageants. Une validation des données environnementales et techniques doit être réalisée par Artelia.

PANNEAUX EN BÉTON DE BOIS À L'HORIZONTAL

INNOVER AVEC LES PANNEAUX EN BÉTON DE BOIS POUR UNE CONSTRUCTION PLUS RESPONSABLE

Direction Ingénierie et Technique

GCC explore l'utilisation de panneaux en béton de bois sur ses chantiers. Testée pour la première fois à la verticale sur le projet de la Cité Scolaire de Sartrouville (78), sa mise en œuvre a été expérimentée dans des conditions complexes, notamment liées à l'humidité.

Un dossier technique est en cours de finalisation pour étendre son usage aux planchers, avec une première application prévue sur l'extension du centre administratif de Nanterre (92). Le béton de bois à l'horizontal, encore peu utilisé dans le secteur, représente une innovation prometteuse que GCC prévoit de tester prochainement.



LE RECOURS À DES MATÉRIAUX BAS CARBONE

Le béton bas carbone

Partenaire historique d'Hoffmann Green Cement Technologies (HGCT), pionnier du ciment décarboné, GCC confirme son engagement en faveur de la construction durable. Cette collaboration se traduit par la mise en œuvre de bétons bas carbone sur ses chantiers à travers toute la France, contribuant ainsi à réduire significativement l'empreinte carbone des projets.

Au-delà de ces applications, GCC explore et expérimente de nouveaux usages bas carbone afin d'élargir le champ des solutions innovantes pour ses clients. Cette démarche s'inscrit dans la volonté du Groupe de jouer un rôle moteur dans la décarbonation du secteur du BTP, en intégrant des matériaux et procédés à faible impact environnemental.

Le bois

Depuis plus de deux ans, GCC a structuré un pôle de compétences dédié à la construction bois intégré à la Direction Ingénierie & Technique. Sa mission : accompagner le Groupe dans la transition vers de nouveaux modes constructifs et développer l'activité bois afin de favoriser les réalisations mixtes (bois, acier, béton).

Pour atteindre ces objectifs, plusieurs actions stratégiques sont menées :

- 🕒 **Sécurisation de la chaîne d'approvisionnement** grâce au développement de partenariats avec des fournisseurs de bois.
- 🕒 **Projection des besoins à horizon 2030**, pour anticiper les volumes et garantir la disponibilité des ressources.
- 🕒 **Adaptation des process et de l'ingénierie** aux spécificités des chantiers bois : intégration des éléments hors site, protections provisoires contre l'eau, sécurité dès la phase usine, ingénierie des assemblages mixtes.
- 🕒 **Montée en compétence des équipes** par des sessions de formation dédiées (organisation, pose, assemblage d'éléments massifs et mixtes), permettant aux compagnons et à la maîtrise d'œuvre de maîtriser les spécificités des ouvrages bois-béton.
- 🕒 **Contribution au développement de la filière bois** via l'implication du Directeur du Pôle Bois dans des instances professionnelles : EGF, Fibois notamment.

Les matériaux biosourcés

GCC intègre de plus en plus de matériaux biosourcés dans ses projets afin de réduire l'empreinte carbone et favoriser des solutions constructives durables. Parmi ces matériaux figurent la pierre naturelle, le béton de chanvre, le béton de bois, les blocs de lin ou encore les briques de terre crue et cuite.

Les **blocs de lin**, par exemple, offrent une isolation thermique et acoustique performante tout en contribuant à la réduction des gaz à effet de serre grâce à leur capacité à stocker le CO₂. Ils sont utilisés aussi bien en rénovation énergétique qu'en construction neuve.

Le **béton de bois**, composé de ciment, d'eau et de granulats issus de fibres ou plaquettes de bois, allie résistance et durabilité. Il permet notamment la réalisation de voiles porteurs ou non, souvent préfabriqués.

GCC explore également la construction en terre, avec des **briques de terre crue** – mélange naturel de terre, eau et fibres – et des **briques de terre cuite**, reconnues pour leur résistance mécanique et leur tenue au feu.

Enfin, la pierre massive, matériau millénaire et durable, revient en force dans certains projets pour ses qualités thermiques (la pierre stocke la fraîcheur apportant un confort d'été), son incombustibilité et son faible impact carbone, répondant ainsi aux enjeux actuels de réemploi et de sobriété.

En parallèle, le Groupe privilégie des isolants bas carbone, recyclés ou biosourcés, afin d'éviter l'extraction de nouvelles matières. Ces solutions contribuent à créer des puits de carbone et à inscrire la construction dans une logique circulaire et responsable.

Le catalogue des solutions sobres et durables

GCC a conçu un catalogue dédié à la promotion de solutions sobres et durables, répondant aux attentes de ses clients tout en capitalisant sur les bonnes pratiques mises en œuvre sur ses chantiers. Ce support vise à partager l'expertise du Groupe et à favoriser la diffusion des initiatives les plus vertueuses.



Les Jardins de Montspan Bussy-St-Georges (77)

Entité : GCC Promotion
Description : Logements
Surface : 6 400 m²
 Mixte bois/béton
 et FOB béton de chanvre

INDICATEUR

32
 solutions sobres
 et durables
 (26 en 2024)



Organisé en six catégories – énergie, carbone, éco-matériaux, gestion de l'eau, économie circulaire et biodiversité – le catalogue présente pour chaque solution son principe, les modalités de mise en œuvre, son impact carbone et énergétique, son coût, ses bénéfices environnementaux et économiques et les précautions à prendre, ainsi que les experts qui ont déjà mis en œuvre la solution.

Accessible à l'ensemble des collaborateurs via une application mobile et l'intranet, ce catalogue constitue un outil opérationnel pour intégrer la performance environnementale dans les projets. À ce jour, il compte 32 fiches, contre 26 l'an passé, dépassant ainsi la cible fixée.

Le réemploi

Une innovation responsable : le rétrofit des accélérateurs en tunnel par Yvroud



Les accélérateurs, ventilateurs installés dans les tunnels, assurent deux fonctions essentielles :

- Ventilation sanitaire, pour la pureté de l'air et la visibilité des usagers.
- Ventilation de désenfumage, élément critique pour la sécurité en cas d'incendie.

Après la catastrophe du Mont Blanc en 1999, la France a instauré un nouveau référentiel technique de sécurité et engagé une vaste campagne de rénovation des tunnels entre 2000 et 2010. Aujourd'hui, nombre de ces équipements ont dépassé dix ans d'usage, posant la question de leur renouvellement. Traditionnellement, la solution consistait à remplacer les accélérateurs par des équipements neufs, une approche coûteuse et génératrice de déchets : au minimum 1,5 tonne d'acier par ventilateur mise au rebut et des délais de fabrication d'environ 25 semaines.

Yvroud a choisi d'innover en proposant une alternative durable : **le rétrofit**.

Cette solution consiste à réviser et moderniser les accélérateurs existants, offrant des bénéfices majeurs : rétablissement des performances techniques originelles, solution économique, nouveau cycle d'utilisation d'au moins 10-15 ans.

Un savoir-faire unique d'Yvroud : démontage en tunnel, révision complète en atelier, traitement des aciers, révision du moteur, traitement des silencieux, remplacement des pièces critiques, essais fonctionnels sur banc de tests et remontage in situ.



Le Tunnel des Monts

Voie rapide urbaine de Chambéry (73)

Entité : Yvroud

Client : La DIR Centre-Est

Description : Tunnel 2 tubes de 3 voies chacun, longueur : 900 m environ

Prestations : Rétrofit des 42 accélérateurs du tunnel (24 dans le tube Nord +18 dans le tube Sud)

- Rétrofit complet : Changement de la roue, traitement de surface, entretien et tests du moteur (rebobinage si nécessaire), reprise des silencieux, équilibrage et tests usine (aérauliques, acoustiques et vibratoires)
- Économie de matières : 75 tonnes environ

Livraison : Décembre 2025

LE RÉTROFIT, EN CHIFFRES

ÉCONOMIE DE MATIÈRES PREMIÈRES :

jusqu'à **1,8** tonne d'acier préservée par accélérateur rétrofité

RÉDUCTION DES DÉCHETS :

-80 % par rapport à un remplacement complet

EMPREINTE CARBONE :

environ **-70 %** d'émissions liées à la fabrication

OPTIMISATION DES COÛTS :

entre **2 et 3** fois moins cher qu'un achat neuf



L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE DES BÂTIMENTS

Les Énergies Renouvelables

Dans un contexte où le marché de l'énergie reste complexe, marqué par de fortes fluctuations des prix de l'électricité et des prévisions haussières des coûts, GCC intensifie ses actions en faveur de la décarbonation en proposant des solutions adaptées aux besoins de ses clients. En 2024, cette démarche s'est concrétisée par la création, au sein du Pôle Énergie, d'une offre dédiée au développement des énergies renouvelables.

AURASOL a pour mission la conception, l'installation et la maintenance de centrales photovoltaïques destinées principalement aux clients industriels, logistiques et tertiaires. Créée en 2024, l'entreprise accompagne ses clients sur l'ensemble du cycle de leurs projets : étude de faisabilité, dimensionnement, démarches administratives, installation conforme aux normes en vigueur et monitoring des performances.



Son objectif est de développer des solutions d'autoconsommation permettant de réduire les coûts énergétiques, de diminuer l'empreinte carbone et de valoriser les surfaces disponibles, qu'il s'agisse de toitures, d'ombrières ou de sols.

Pour répondre aux évolutions du contexte réglementaire et à la baisse progressive des dispositifs de soutien, AURASOL a élargi son offre en intégrant des solutions hybrides combinant production photovoltaïque et stockage d'énergie.

L'intervention livrée en novembre 2025 sur le dépôt matériel GCC de Meyzieu en est une illustration concrète : installation de modules photovoltaïques en toiture pour une puissance totale de 46 kWc, couplée à un système de stockage via batteries de 62 kWh permettant d'optimiser l'usage de l'énergie produite. Grâce à l'apport du stockage, le site augmente son taux d'autoconsommation de plus de 30 %, réduisant ainsi ses besoins énergétiques annuels de plus de 40 %.

Ce type d'installation hybride, désormais stratégique pour AURASOL, constitue un levier opérationnel pour diminuer les émissions liées à l'énergie tout en renforçant la résilience énergétique des sites du Groupe.

L'OFFRE OPé

Développée par le Service Énergie & Environnement, GCC propose l'offre OPé pour prévoir, s'engager et suivre les consommations réelles des bâtiments. Cette solution garantit les économies d'énergie issues de l'amélioration de leur performance et contribue à réduire leur impact environnemental.

Elle répond aux exigences des contrats de performance énergétique (CPE), mais dépasse fréquemment ce cadre : OPé s'appuie sur un commissionnement continu tout au long du projet et sur l'implication des utilisateurs pour prévoir et garantir les consommations réelles.



Dépôt matériel de GCC
Meyzieu (69)

Entités : Aurasol et FPEL

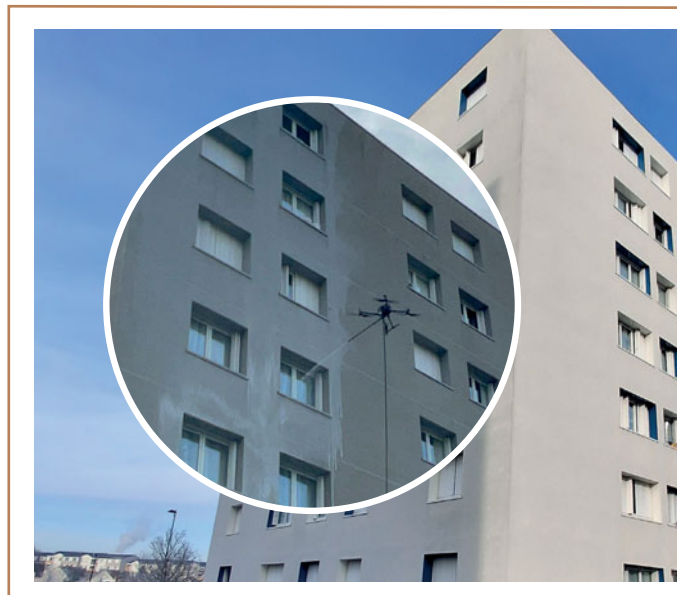
Description : 102 modules photovoltaïques et un stockage de batterie

Performance : Autoconsommation couvre plus de 40 % des besoins énergétiques du site

Puissance totale : 46 kWc/62kWh

Production totale : 52 MWh/an

Gain CO₂ : 21 teq CO₂





Innovation au service de la rénovation

FlyRenov est **spécialisée dans le nettoyage de façades et de toitures**, avec une expertise reconnue en interventions sur sites occupés, notamment pour les bailleurs sociaux. Ses prestations couvrent un large éventail :

- Nettoyage et décontamination des façades ;
- Protection des supports par hydrofuges filmogènes ou non filmogènes ;
- Remise en peinture ;
- Vérification et nettoyage des couvertures ;
- Traitement anti-mousse des toitures.

La singularité de FlyRenov réside dans l'utilisation de drones conçus en interne, permettant de réaliser les travaux de démoussage sans intervention en hauteur. Cette approche réduit considérablement les coûts mais également les risques et la pénibilité pour les opérateurs, tout en améliorant la sécurité des chantiers.

Grâce à son pôle Recherche & Développement, FlyRenov conçoit ses équipements matériels et logiciels, intégrant des fonctionnalités avancées : pulvérisation de traitements chimiques, lavage sous pression, modules d'automatisation des vols pour optimiser la qualité des prestations et limiter la fatigue des télépilotes.

Cette solution innovante offre aux gestionnaires de patrimoine des avantages économiques, tout en garantissant qualité et sécurité, sans recours à nacelles ou échafaudages.

Un exemple emblématique : le partenariat avec Mon Logement 27, qui a confié à FlyRenov un chantier à Vernon (cf ci-dessous) suivi d'un marché pluriannuel à bons de commande. En 2025, près de 500 000 € de travaux ont été réalisés, permettant le nettoyage de plus de 50 000 m² de façades et 17 000 m² de toitures. Ce marché sera reconduit en 2026 pour un montant similaire, confirmant la pertinence et la durabilité de cette solution.

Résidence des Boutardes Vernon (27)

Entité : FlyRenov

Client : Mon Logement 27,
1^{er} bailleur de l'Eure

Description : Nettoyage de 10 bâtiments,
20 000 m² de surfaces de façades

Durée du chantier : 2 mois

Avantages de la solution : économies,
qualité, sécurité

LES MARQUES

PartEnR : accompagner la performance des activités de nos clients

PartEnR est la **marque de GCC dédiée aux solutions actives, énergétiques et décarbonées**. Elle fédère l'ensemble des expertises et activités du Groupe visant à :

- 🕒 **Maîtriser les consommations énergétiques ;**
- 🕒 **Réduire l'empreinte carbone** des bâtiments et des sites industriels ;
- 🕒 **Valoriser et récupérer l'énergie ;**
- 🕒 **Déployer les énergies renouvelables** (biomasse, géothermie, free-cooling, récupération de chaleur fatale, stockage, transformation d'énergie...).

À travers **PartEnR**, GCC affirme son engagement RSE en accompagnant ses clients dans la transition énergétique, avec sa promesse de bâtir ensemble des solutions sobres et durables.

Nous donnons de la visibilité et de la résonance à nos compétences dans le domaine énergétique pour mieux accompagner nos clients vers des solutions sobres, performantes et concrètes.

Frédéric Delvoye
Directeur Développement Industriel & ENR



Clezia, la construction industrielle clé en main

De la recherche foncière jusqu'au parfait achèvement, Clezia accompagne ses clients à chaque étape pour garantir la réussite de leurs projets.

Son ambition est claire : **simplifier les démarches et offrir un accompagnement global pour la réalisation de projets industriels**, quels que soient les types d'ouvrages – industrie, tertiaire, santé, commerce, logistique, entrepôt...

En s'appuyant sur les expertises et savoir-faire de GCC, Clezia conçoit et réalise des **bâtiments optimisés, parfaitement adaptés aux usages et aux besoins spécifiques** de ses clients.

Des engagements forts et des projets sur-mesure :

- 🕒 **Satisfaction** : garantir une expérience fluide et une pleine satisfaction à chaque étape du projet.
- 🕒 **Innovation** : proposer les meilleures solutions techniques et environnementales.
- 🕒 **Adaptabilité** : répondre avec agilité aux défis propres à chaque projet, dans un cadre simple et transparent.
- 🕒 **Construction Durable** : intégration dès la conception des enjeux environnementaux et énergétiques : performance thermique, matériaux bas carbone, réemploi, énergies renouvelables et réduction de l'empreinte carbone des chantiers.
- 🕒 **Surfaces** : de 400 m² à 15 000 m²
- 🕒 **Clients** : TPE, PME, industriels et grands comptes, partout en France grâce à un réseau d'entités locales.

Nous voulons être un partenaire de confiance, capable d'allier performance technique, respect des délais et engagement environnemental.

Éric Duhamel
Directeur GCC Industrie HDF



ÊTRE ACTEUR DES TERRITOIRES

GCC s'inscrit dans une relation durable avec les territoires où il est implanté. Le Groupe et ses collaborateurs s'engagent au plus près du terrain, qu'il s'agisse de favoriser l'emploi local par l'insertion professionnelle, d'organiser des événements d'échanges ou de mener des actions de solidarité.

L'insertion professionnelle

En s'impliquant auprès des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ), GCC contribue activement aux enjeux sociaux et sociétaux. Cette démarche volontaire vise à réduire les inégalités, favoriser l'inclusion et répondre aux défis liés à la démographie et à l'emploi.

Pionnier dans ce domaine, GCC fut la première ETI française à adhérer à un GEIQ dès sa création en 2006, affirmant ainsi son engagement sociétal. Ses chantiers participent au dynamisme des territoires en offrant des parcours spécifiques pour intégrer des personnes éloignées de l'emploi. Ces parcours permettent l'acquisition de savoir-faire métiers, avec un accompagnement par les équipes GCC. À l'issue de cette période, certains bénéficient d'une embauche. Le Groupe ambitionne de maintenir un minimum **de 250 000 heures d'insertion par an d'ici 2028**.

Pour atteindre cet objectif, GCC s'appuie sur un réseau solide de partenaires reconnus : Pôle Emploi, Missions Locales, Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) et Entreprises d'Insertion. Il adhère également à plusieurs GEIQ répartis sur ses implantations régionales, parmi lesquels :

📍 GEIQ Île-de-France (dont le Directeur de l'Institut de Formation GCC est administrateur), GEIQ BTP Hauts-de-France (avec une présence au Conseil d'administration du Directeur des Travaux Neufs HDF), GEIQ BTP Isère, Drôme et Ardèche, GEIQ BTP AuRA, GEIQ BTP Bordeaux Océan, GEIQ BTP 63, GEIQ BTP 13 & Méditerranée.

Ces structures garantissent l'éligibilité des bénéficiaires, assurent le suivi des heures réalisées et mesurent l'impact sociétal via des bilans quantitatifs et qualitatifs.

À l'échelle du Groupe, **291 968 heures d'insertion** ont été réalisées sur l'exercice, dépassant les obligations des clauses sociales et le niveau de celui de 2024 qui était de 289 748 heures.

INDICATEUR

291 968

**heures d'insertion
réalisées sur l'exercice**

(289 748 h en 2024)

GCC et l'École de la 2^e chance des Yvelines



L'École de la 2^e Chance (E2C) des Yvelines, présente sur trois sites : Saint-Quentin-en-Yvelines, Les Mureaux et Mantes-la-Jolie, a pour ambition d'accompagner 350 jeunes en 2025, avec un objectif de 65 % de sorties positives (formations, emplois...).

Elle s'adresse aux **jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans diplôme ou titulaires du baccalauréat sans projet professionnel**. Les parcours, individualisés et alternant formation et stage toutes les quatre semaines, durent en moyenne entre 6 et 8 mois, pour un maximum de 10 mois.



La pédagogie repose sur l'« approche par compétences », commune à toutes les E2C, et privilégie l'apprentissage par la pratique pour restaurer la confiance et l'autonomie. Les valeurs de bienveillance et d'exigence guident cette démarche, dont les objectifs sont l'insertion professionnelle, sociale et citoyenne.

Les entreprises sont au cœur du dispositif de l'École de la 2^e Chance (E2C), et **GCC s'y engage pleinement. Le Groupe a signé une convention avec l'E2C des Yvelines**. Concrètement, GCC accueille des stagiaires et participe activement à la découverte des métiers à travers des visites de chantiers et des présentations.

Cet engagement illustre la volonté de GCC de contribuer à l'égalité des chances et à l'inclusion sociale, en plaçant les jeunes au cœur de ses projets et en soutenant leur parcours vers l'autonomie et la réussite.



GCC HAUTS-DE-FRANCE & GEIQ BTP HDF : 25 ans d'engagement pour l'insertion et l'égalité des chances



Depuis 25 ans, GCC Hauts-de-France s'engage aux côtés du GEIQ BTP HDF pour promouvoir l'insertion professionnelle et l'égalité des chances dans les métiers du bâtiment. **Présent au Conseil d'administration, GCC HDF contribue activement à la gouvernance et au développement de ce dispositif inclusif. Plus de 60 % des collaborateurs de l'entité sont issus de ce parcours, occupant aujourd'hui des postes clés tels que coffreurs, bancheurs, ferrailleurs, chefs d'équipe ou chefs de chantier.** Ces trois dernières années, **cinq embauches supplémentaires** ont renforcé cette dynamique, illustrant la volonté de l'entité de favoriser l'emploi durable, la diversité et la valorisation des savoir-faire territoriaux.

Le partage avec les parties prenantes

Dans sa volonté d'agir sur son écosystème, GCC s'attache à partager avec l'ensemble des acteurs de la construction – clients, architectes, bureaux d'études, fournisseurs – les défis, les idées novatrices et inspirantes, afin de mieux appréhender et anticiper les évolutions constantes du secteur.

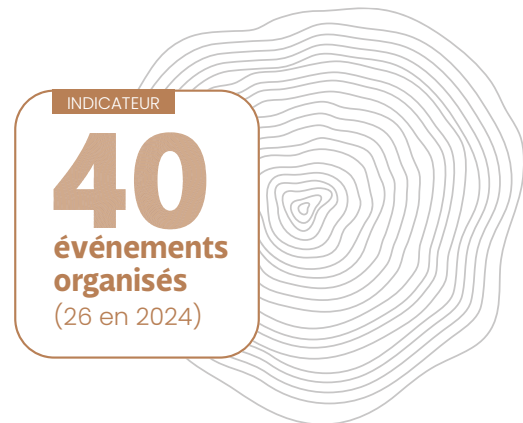
Pour favoriser ces échanges, le Groupe organise partout en France des événements dédiés à la réflexion et au partage autour de thématiques clés : nouvelles tendances sociétales, modes de fonctionnement émergents, approches innovantes de la construction, impact des technologies et enjeux socio-économiques liés à l'acte de bâtir.

Parmi ces initiatives, les **rencontres "Urbaniseur"** illustrent pleinement cette dynamique. Ces débats réunissent des conférenciers qui partagent leur expertise et leur vision. En 2025, **Christian Clot, explorateur-chercheur**, a abordé les enjeux d'adaptation humaine face aux environnements climatiques extrêmes, tandis que **Jérôme Daret, entraîneur de rugby et lauréat du prix de l'Entraîneur de l'année aux World Rugby Awards**, a présenté les leviers permettant de transformer un échec en réussite. Son intervention a rappelé des valeurs essentielles telles que la solidarité, le respect et le dépassement de soi, indispensables à la réussite collective.



À l'échelle régionale, GCC multiplie également les moments d'échanges ciblés : le « **Café by GCC** » en Pays de la Loire a permis de réunir des bureaux d'études structure, des architectes... pour présenter les innovations du Groupe, notamment le béton ultra bas carbone et Modulatio', avec ses dalles plus sobres. De son côté, **GCC Centre-Val de Loire** a organisé son premier « **Petit-déjeuner Éco-Business** », rassemblant près d'une centaine de professionnels – maîtres d'ouvrage, architectes, bureaux d'études, industriels, fournisseurs et institutions – pour réfléchir ensemble à la construction durable.

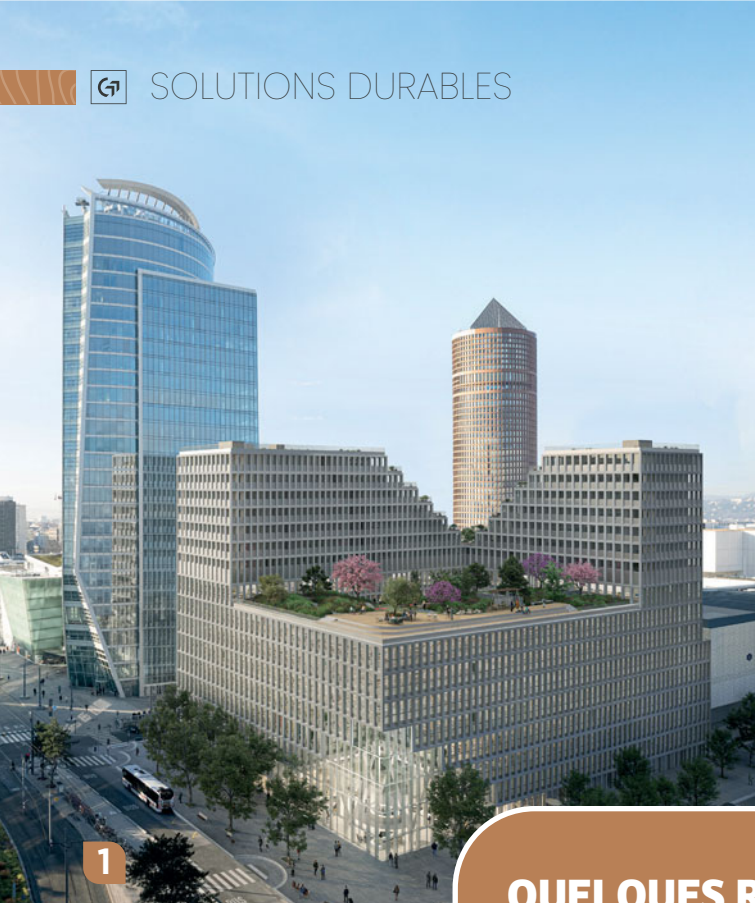
En 2025, GCC a organisé 40 événements, contre 26 en 2024, et ambitionne de poursuivre cette dynamique en 2026.



L'implication des équipes

Le Groupe mobilise ses équipes autour de causes porteuses de sens. En 2025, comme en 2024, les collaborateurs ont participé à des actions de sensibilisation autour de maladies graves et de l'inclusion.

Parmi ces initiatives, une équipe féminine d'Apilog Automation a pris part à la course « La Parisienne », dédiée aux femmes, au sport, à la santé et au bien-être. Les équipes de GCC Auvergne ont couru en novembre pour « La Courstache » à Clermont, en soutien à la recherche contre les cancers masculins. GCC Réha Med a accompagné un collaborateur engagé dans la course cycliste du Bol d'Or au profit de l'association Ataxie de Friedrich, maladie neurodégénérative héréditaire. Enfin, trois collaboratrices de GCC Hauts-de-France ont couru le Raid des Alizées, course contre le cancer du sein, 100 % féminine !



1



2

QUELQUES RÉALISATIONS



3



4

1 GCC Rhône-Alpes

Client : Cogedim/Pitch Immo
Opération mixte tertiaire-résidentiel "KI" (Lyon, 69)
 • 12 000 m² de façades FOB préfabriquées hors site

2 GCC Extens IDF et Apilog

Client : W02/Icawood
Restructuration bas carbone immeuble de bureaux « CB3 » (Courbevoie, 92)
 • Futur siège de Sanofi
 • Bâtiment de 35 000 m² et 2 800 m² d'extérieurs
 • Matériaux biosourcés
 • Réemploi
 • Empreinte carbone : 636 kg CO2eq/m²

3 GCC Côte d'Azur

Client : Symisa
Bâtiment tertiaire neuf "Pôle Alpha", (Sophia Antipolis, 06)
 • Structure en béton armé bas carbone avec matériaux biosourcés
 • Création de 2 bassins de rétention des eaux de pluie
 • Façades avec coursives sud-ouest revêtues d'une peau extérieure de type Flexbrick® en brique de verre faisant office de pare-soleil
 • Production de chaud et froid par une PAC centralisée air/eau
 • 32 sondes géothermiques
 • Production photovoltaïque de 10 kWc (46m²)
 • Certification BDM niveau argent et BREEAM niveau very good, E3C1 pour la restauration, RE2020 pour les bureaux

4 Cuynat Construction

Client : Saint Jean
Bâtiment tertiaire (Romans-sur-Isère, 26)
 • Bâtiment tertiaire de 3 400 m²
 • Toiture végétalisée de 1 000 m²
 • Un système de récupération de chaleur fatale pour : Chauffage du bâtiment - Production d'eau chaude sanitaire - Alimentation du réseau d'eau glacée pour la climatisation des chambres froides
 • Plus de 9 600 tonnes de gravats recyclés
 • 98 % des sous-traitants issus de la région Auvergne-Rhône-Alpes, dont 30 % issus de la Drôme



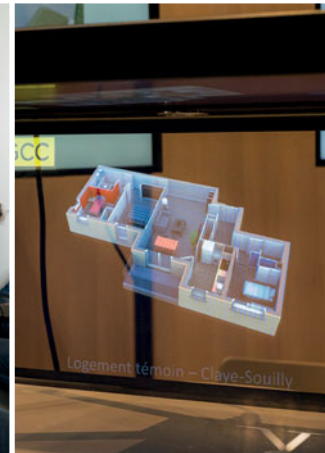
UN RENDEZ-VOUS PHARE : LE CERCLE DES DIRIGEANTS 2025

Le 4 juin 2025, GCC a présenté ses expertises, compétences, innovations et sa diversité lors du Cercle des Dirigeants, organisé sous forme de salon interne.

L'événement a réuni 380 participants autour de 43 stands, 9 conférences, plusieurs ateliers et même un musée de l'Éthique tenus et réalisés par les collaborateurs.

Au programme notamment :
les solutions sobres et durables (bas carbone, bois, matériaux biosourcés...), les partenariats (qu'ils soient techniques ou sociétaux), la politique Diversité, les expertises métiers du Groupe, les nouveaux modes constructifs, ou encore les outils innovants tels que la calculette carbone construction ou énergie, outil de suivi des consommations énergétiques, la data, l'IA...

Ce moment fort a permis à chacun de découvrir d'autres savoir-faire, nouer des liens, et envisager des coopérations inédites. Plus qu'un salon, il a renforcé la compréhension des actions menées par GCC dans leur globalité et le sentiment d'appartenance à un projet commun, bien au-delà de l'environnement quotidien.





Collaborateurs

SOCIAL

Préserver la sécurité de tous et réunir les conditions de travail pour que chacun puisse entreprendre

GCC, ETI indépendante française, s'appuie sur un modèle entrepreneurial singulier : près de 80 % de son capital est détenu par ses salariés. Cette singularité garantit la liberté d'action, l'agilité et la pérennité du Groupe. Pour préserver ces atouts et préparer l'avenir, GCC poursuit sa transformation avec un objectif clair : **maintenir une vision à long terme tout en pilotant la transition au quotidien**. Cette ambition s'incarne dans une promesse forte : transmettre un Groupe plus solide, plus connecté aux enjeux sociétaux et capable de répondre, à sa manière, aux grands défis contemporains, tout en restant fidèle à son ADN.

Cette transformation s'opère dans un secteur en pleine mutation, marqué par une forte concurrence et des exigences accrues. Dans ce contexte, la performance, la rentabilité et l'innovation deviennent des leviers essentiels, mais ils s'accompagnent aussi de risques humains. La santé et la sécurité des salariés et des intervenants sur les chantiers, leurs conditions de travail, ainsi que l'égalité de traitement et des chances au sein des équipes sont des priorités absolues.

En parallèle, le Groupe doit relever un défi majeur : attirer et recruter les talents, assurer leur intégration, stimuler leur engagement et accompagner l'évolution de leurs compétences face aux mutations des métiers. Ces enjeux humains sont indissociables de la réussite de la transformation engagée et conditionnent la capacité de GCC à rester compétitif et durable.

L'ENGAGEMENT DE GCC EN FAVEUR DES DROITS HUMAINS

GCC place le respect des droits humains au cœur de ses valeurs et pratiques. Le Groupe bénéficie d'un cadre juridique exigeant, fondé sur le droit français et européen, garantissant la protection de ses collaborateurs et de ses parties prenantes.

EN 2025

EFFECTIFS GROUPE

3062

ALTERNANTS COMPRIS



167

APPRENTIS & CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

13,82%

LE TAUX DE RENOUVELLEMENT

38%

D'ALTERNANTS EMBAUCHÉS À L'ISSUE DE LA PÉRIODE D'ALTERNANCE

4

FEMMES OUVRIERS

363

EMBAUCHES* DONT 22 % DE FEMMES

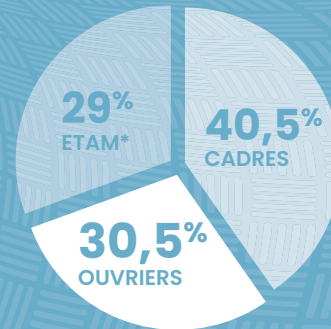
2,68%

LA PART DE SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

* Hors ADV

PAR CATÉGORIE SOCIALE

(*Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise)



PAR GENRE

17,7%
FEMMES

82,3%
HOMMES

PAR ÂGE

9,3%
- DE 25 ANS

16%
55 ANS ET +

ÂGE MOYEN

42 ANS

GCC s'engage à respecter et à promouvoir les droits fondamentaux dans l'ensemble de ses activités et tout au long de sa chaîne de valeur. Cet engagement se traduit par des actions concrètes :

- ❖ **Alignement sur les standards internationaux** : Les pratiques du Groupe s'appuient sur la Déclaration universelle des droits de l'Homme et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.
- ❖ **Égalité et non-discrimination** : GCC lutte contre toute forme de discrimination et favorise un environnement de travail inclusif.
- ❖ **Conditions de travail dignes** : Le Groupe veille à offrir à ses collaborateurs un cadre de travail sûr, sain et équitable.
- ❖ **Protection des enfants** : Le travail des enfants est strictement interdit dans toutes les opérations du Groupe, conformément aux conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).
- ❖ **Vigilance dans les relations fournisseurs** : Des procédures de contrôle sont mises en place pour garantir le respect des engagements du Groupe par ses partenaires.
- ❖ **Refus du travail forcé** : Toute forme de travail contraint, y compris la traite des êtres humains, est proscrite.

❖ **Respect de la liberté contractuelle** : GCC garantit à chaque collaborateur la liberté de quitter son emploi dans le respect des dispositions légales et contractuelles.

❖ **Dispositif d'alerte** : Une ligne dédiée est accessible aux collaborateurs et aux parties prenantes pour signaler toute situation contraire aux principes énoncés (lanceurdalerte@gcc.fr).

Ces engagements se déclinent autour de plusieurs axes prioritaires :

- ❖ **La préservation de la santé et de la sécurité** des salariés et des intervenants extérieurs, dans toutes les activités du Groupe ;
- ❖ **La lutte contre le travail illégal**, en conformité avec les exigences réglementaires et éthiques ;
- ❖ **La promotion de la diversité**, en valorisant la pluralité des profils et des parcours au sein des équipes ;
- ❖ **La lutte contre toute forme d'abus, de violence et de harcèlement**, à travers des dispositifs de sensibilisation et de signalement ;
- ❖ **La mise en œuvre d'une politique de rémunération équitable et mobilisatrice**, favorisant l'engagement et la reconnaissance ;



Hôpital de Saclay du GH Nord Essonne - Tempeol © GCC

- ❖ **Le développement et l'adaptation des compétences**, par l'accès à la formation tout au long du parcours professionnel ;
- ❖ **Le renforcement du dialogue social**, dans un esprit d'ouverture, de transparence et de co-construction ;
- ❖ **L'amélioration continue des conditions de travail**, pour garantir un environnement professionnel sain, respectueux et propice à la performance collective.

Le dialogue social

GCC entretient une politique de dialogue social ouverte, constructive et sereine en permettant l'accès des représentants du personnel aux différentes instances de gouvernance du Groupe. Ce dialogue constructif entre la Direction et les organisations syndicales représentatives a permis la signature de plusieurs accords structurants avec les trois syndicats nationaux :

- ❖ Accord sur le temps de travail
- ❖ Accord sur la qualité de vie au travail (QVT)
- ❖ Accords annuels obligatoires (NAO)
- ❖ Accords d'intéressement au sein des entités
- ❖ Accord sur l'exercice du droit syndical
- ❖ Mise en place des Comités Sociaux et Économiques (CSE) dans chaque entité
- ❖ Accord sur l'épargne salariale
- ❖ Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces accords contribuent à l'amélioration continue des conditions de travail et au partage équitable de la valeur créée, au bénéfice de l'ensemble des collaborateurs.

Lors d'élections professionnelles, le taux de participation dépasse régulièrement les 80 %, reflétant l'implication des collaborateurs dans la vie collective du Groupe.

La lutte contre le travail illégal

GCC attache une importance toute particulière à la lutte contre le travail illégal et s'assure en tout premier lieu que ses collaborateurs soient en mesure de respecter scrupuleusement les obligations de vigilance qui s'imposent à eux, en leur qualité de donneur d'ordre, dans le cadre de la réalisation de leurs projets.

À cette fin, des guides et outils ont été mis à la disposition des équipes opérationnelles qui bénéficient en outre de séances de formation dédiées.

Ainsi, au cours de l'exercice 2025, des formations à l'obligation de vigilance renforcée ont été dispensées à l'ensemble des collaborateurs des agences du Pôle construction ayant un lien avec la sous-traitance, soit **432 personnes formées**.

Par ailleurs, un des critères de choix de nos sous-traitants et prestataires concerne le respect par ces derniers des règles en la matière. Dans ce but, ils sont soumis contractuellement à diverses obligations permettant à nos équipes, tant administratives qu'opérationnelles, d'en vérifier la réalité tout au long de la relation contractuelle.

Enfin, les modalités mises en place sur les chantiers, notamment à l'aide d'applications informatiques, sont conçues de manière à en éviter l'accès à des travailleurs non munis de titres d'identité ou de travail en règle.



LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La santé et la sécurité des salariés de GCC, ainsi que celles des entreprises extérieures intervenant sur ses chantiers, projets et opérations, constituent une priorité stratégique pleinement intégrée aux engagements du Groupe.



Dans le secteur du BTP, où l'exposition aux risques est constante, GCC déploie depuis plusieurs années une politique de prévention ambitieuse, visant l'excellence en matière de sécurité et de santé au travail. Cette démarche s'adresse à l'ensemble des collaborateurs, intérimaires et sous-traitants, et repose sur la promotion d'une culture de la prévention partagée.

La politique Prévention, déployée à l'échelle du Groupe, s'appuie sur plusieurs leviers structurants :

- ◆ L'analyse systématique des risques ;
- ◆ La formation et la sensibilisation des équipes ;
- ◆ Le contrôle de l'utilisation des moyens de prévention ;
- ◆ Le partage des retours d'expérience.

Cette politique intègre également les évolutions des standards du secteur, en prenant en compte les risques liés aux nouveaux systèmes constructifs, aux innovations digitales, ainsi qu'aux conditions de travail impactées par le changement climatique.

Portée au plus haut niveau de l'organisation, la démarche de prévention fait l'objet d'un suivi régulier : elle est discutée

mensuellement au sein du Comité Exécutif et des Comités de Direction des entités.

Elle se décline autour de plusieurs axes opérationnels :

- ◆ Une procédure de préparation des chantiers ;
- ◆ Une équipe de préventeurs dédiée ;
- ◆ Des standards Groupe définis et partagés ;
- ◆ Des actions de sensibilisation et de formation ;
- ◆ Des outils de prévention adaptés ;
- ◆ Une démarche de vigilance partagée impliquant l'ensemble des parties prenantes.

Une équipe dédiée

Un réseau de 28 préventeurs déploie et anime au quotidien la politique de prévention au plus près des chantiers, assurant une présence terrain essentielle à la mise en œuvre des standards du Groupe. Ce réseau se réunit régulièrement au cours de l'année afin de partager les retours d'expérience et faire avancer les projets transversaux liés à la sécurité.

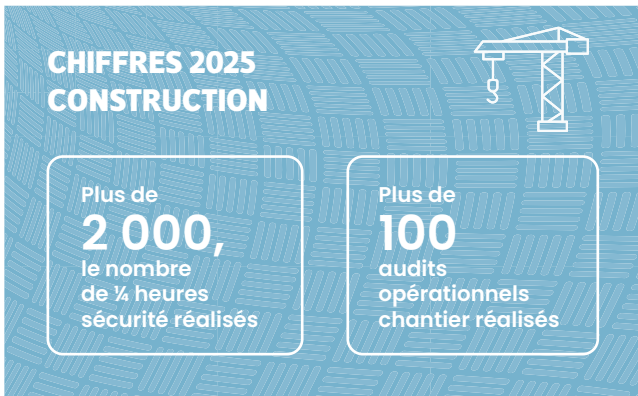
En complément, un comité restreint composé des principaux responsables prévention des différentes entités se réunit au minimum une fois par trimestre pour assurer le pilotage stratégique de la démarche et garantir sa cohérence à l'échelle du Groupe.

Des visites chantiers

En coordination avec les équipes travaux, des visites et inspections de chantiers sont régulièrement menées par les équipes prévention, ainsi que par la direction. Ces interventions permettent de vérifier la conformité des dispositifs de prévention aux standards du Groupe et aux exigences spécifiques de ses clients.

Chaque visite fait l'objet d'un rapport formalisé, diffusé aux parties concernées et à la direction. Les éventuelles actions correctives identifiées sont intégrées au plan d'action et font l'objet d'un suivi rigoureux jusqu'à leur mise en œuvre effective.





Des formations et sensibilisations du personnel de chantier

La formation des collaborateurs constitue un levier essentiel pour ancrer durablement la culture de la Prévention au sein du Groupe.

Tout au long de l'année, des formations Sécurité sont dispensées auprès de différents publics : encadrants, maîtrise, compagnons. Un module de sécurité est systématiquement intégré aux parcours de formation métiers, tels que Managers de chantier et Chefs d'équipe pour le Pôle Construction, ou Responsables chantier et Responsables Affaires pour le Pôle Énergie.

Un programme spécifique intitulé « **La Prévention, un état d'esprit** » est également déployé à l'échelle du Groupe. Il représente près de 1 232 heures de formation sur l'année 2025 (2 000 heures en 2024).

En complément, des **¼ heures sécurité** sont régulièrement animés sur les chantiers par l'encadrement, qui dispose d'un livret mémo pour faciliter l'animation si nécessaire.

Enfin, des **journées sécurité** sont organisées au sein des entités. Elles visent à renforcer la sensibilisation des collaborateurs non seulement à la prévention, mais aussi à la qualité et à l'environnement. Cette année, une attention particulière a été portée aux **risques routiers**.

Des outils de prévention

Dans une démarche d'amélioration continue en matière de santé et de sécurité au travail, plusieurs outils sont mis à disposition des équipes pour renforcer le pilotage, la sensibilisation et la formation :

- ◆ **Acciline+** : plateforme de référence pour le suivi des indicateurs et la gestion documentaire liée au management de la prévention santé et sécurité.
- ◆ **Kizéo** : application mobile facilitant la gestion quotidienne des interventions, avec des fonctionnalités telles que les comptes-rendus en temps réel, le partage de bonnes pratiques et de retours d'expérience.
- ◆ **Tuto'Prev** : plateforme interactive de formation en e-learning dédiée à la prévention, permettant aux collaborateurs de se former à leur rythme sur des thématiques clés.
- ◆ **Portail QPE** : espace documentaire centralisé regroupant l'ensemble des ressources Qualité, Prévention et Environnement (procédures, articles thématiques, bonnes pratiques, Flash Sécurité, supports de formation...). Une **interface graphique intuitive** a été intégrée facilitant la

recherche d'informations et l'accès direct à des contenus enrichis, notamment des retours d'expérience.

- ◆ La mise en place d'un **accueil numérique** lorsque possible intégrant plusieurs fonctionnalités : **multi-langues** pour garantir l'accessibilité à tous les publics ; la signature électronique pour faciliter et sécuriser les formalités administratives ; un **QR Code** permettant un accès rapide aux informations et services essentiels.
- ◆ **L'accueil et la sensibilisation des sous-traitants et des stagiaires-apprentis.**

Afin d'associer pleinement les sous-traitants à la politique Prévention, et réduire le risque d'accident des personnes intervenant sur les chantiers du Groupe, les équipes Prévention ont établi un **livret d'accueil Prévention à destination des sous-traitants** qui rappelle les standards de GCC en matière de sécurité, hygiène, santé et environnement, ainsi que l'ensemble des règles de vie du chantier.

En 2025, le Groupe a structuré et diffusé un **guide dédié à l'accueil des stagiaires et apprentis**. Ce document vise à garantir une intégration sécurisée, conforme et pédagogique des jeunes en entreprise, tout en assurant la protection de leur santé et le respect des exigences réglementaires. Il détaille les étapes clés du processus d'accueil, précise les conditions et les activités autorisées et interdites, et met en avant le rôle essentiel des tuteurs ainsi que le suivi personnalisé des jeunes. Le guide rappelle également les principaux points de prévention, notamment le respect des règles de sécurité, l'application des procédures internes, la gestion des risques spécifiques au secteur et l'attention portée aux enjeux environnementaux.



FOCUS PRÉVENTION – PÔLE ÉNERGIE

Au sein du Pôle Énergie, la prévention occupe une place centrale dans les actions de formation et de sensibilisation menées tout au long de l'année.

■ **Plus de 150 supports pédagogiques** sont mis à disposition pour animer les **¼ heures sécurité et environnement** sur les chantiers, favorisant des échanges concrets et adaptés aux situations de terrain.

■ Des formats spécifiques de ¼ heures sécurité ont été développés pour les **salariés itinérants**, afin de garantir l'accessibilité des messages de prévention, quel que soit leur lieu d'intervention.

■ Des **sessions ciblées** sont également organisées sur des thématiques à fort

enjeu, telles que les **risques électriques** ou le **port du harnais en nacelle**, afin de renforcer les compétences techniques et les réflexes sécurité des équipes.

Ces actions traduisent l'engagement du Pôle Énergie à faire de la prévention un réflexe partagé. Elles contribuent à maintenir un haut niveau de vigilance, comme en témoigne le taux de fréquence du Pôle Énergie qui s'établit sur l'exercice à **6.62**.



Une semaine dédiée à la Prévention sur tous les sites et chantiers du Groupe

Destinée à l'ensemble des encadrants, compagnons, intérimaires et apprentis, la semaine annuelle Prévention s'est tenue du **24 au 28 mars 2025** avec pour thème « les risques majeurs ». Chaque entité du Groupe a déployé un programme varié, réparti sur la semaine, pour s'assurer que le personnel est en mesure de réaliser les travaux qui lui sont confiés sans incidence sur sa santé et sa sécurité.



Une opportunité supplémentaire pour rappeler les règles, les standards au sein du Groupe et améliorer les situations de travail.

◆ **Organisation adaptée** : horaires modulés, équipes dimensionnées, communication fiable, coordination avec les autorités.

◆ **Formation des équipes pour renforcer leurs compétences face aux situations de tension** : gestion des comportements agressifs, désescalade des conflits, communication en site sensible.

Les indicateurs

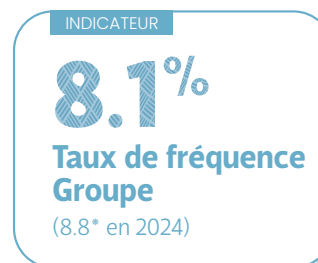
Les indicateurs taux de fréquence (TF) et taux de gravité (TG) sont suivis mensuellement et discutés par chaque instance de direction. Ils tiennent compte de l'ensemble des collaborateurs GCC, production et bureaux, qu'ils soient en CDI ou en CDD.

Le taux de fréquence atteint 8.1 (il était de 8.8* en 2024) en amélioration par rapport à l'an passé. Le taux de gravité s'élève à 0.49 en 2025 (il était de 0.34 en 2024).

La sécurité des collaborateurs lors d'interventions en contact avec le public

Le Groupe déploie une politique proactive pour prévenir les risques d'agression et garantir la santé et la sécurité des équipes, notamment lors d'interventions en contact avec le public, un enjeu émergent dans ses activités. Une démarche qui repose sur trois leviers :

◆ **Aménagement des lieux de travail** : sécurisation des accès, zones de mise à l'abri, protocoles d'évacuation, limitation du travail isolé.



* Moyenne sur 3 ans



LA SANTÉ AU TRAVAIL – LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La qualité de vie au travail fait partie intégrante de la stratégie des Ressources Humaines de GCC. Elle englobe le bien-être mais également l'ensemble des conditions dans lesquelles les collaborateurs exercent leur métier.

Améliorer les conditions de travail, c'est agir sur la prévention des risques, l'ergonomie des postes, la formation et la valorisation des savoir-faire ou encore la prévention des risques psycho-sociaux.

Une démarche globale de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)

Constatant que les troubles musculo-squelettiques (TMS) représentent la première cause de maladie professionnelle dans le secteur du BTP, les équipes QPE, en collaboration avec l'OPPBT (Organisme Professionnel de Prévention du BTP), ont mené une étude ergonomique approfondie. Cette démarche s'est appuyée sur l'analyse des postes de travail, le dialogue avec les collaborateurs, ainsi que la mise en place de solutions organisationnelles et techniques visant à améliorer les conditions de travail et à mieux prévenir les TMS.

Grâce à l'identification des problématiques sur le terrain et à la réalisation d'ateliers de prévention, les équipes ont pu co-construire des solutions adaptées avec les salariés : optimisation des gestes et postures, adaptation des outils et équipements, réorganisation des tâches, sensibilisation et formation continue. Cette approche participative favorise l'appropriation des bonnes pratiques et contribue durablement à la réduction des risques liés aux TMS.

Les séances de réveil musculaire

Dans le cadre de sa démarche globale de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), GCC a mis en place des séances de réveil musculaire sur ses chantiers. Destinées aux compagnons, ces sessions d'une dizaine de minutes sont organisées en début de journée pour favoriser la préparation physique avant la prise de poste.



Au-delà de leurs bénéfiques physiologiques, ces échauffements contribuent à renforcer la cohésion d'équipe, à impulser une dynamique collective et à améliorer le bien-être au travail. Les compagnons les perçoivent très positivement : ils apprécient le moment de convivialité, la sensation de mieux-être et la réduction des tensions corporelles dès le démarrage de l'activité.



Ces séances sont également l'occasion d'identifier, en amont de chaque tâche, les éventuelles problématiques liées aux conditions de travail. Cela permet de mettre en œuvre des mesures correctives adaptées – qu'elles soient humaines, techniques ou organisationnelles – sur des aspects tels que l'approvisionnement, les zones de stockage, les ports de charge ou encore le choix du matériel.

Pour accompagner cette démarche, GCC a élaboré un **guide ergonomique de prévention des TMS**, qui propose des solutions concrètes et opérationnelles. Ce guide s'appuie sur l'analyse de 12 postes de travail, permettant de prioriser les risques et de formuler des recommandations ciblées.

Ces études de postes ont également permis d'explorer des pistes d'amélioration matérielles, comme l'utilisation de chariots de manutention, de poignées ergonomiques, de brouettes électriques, de plateformes de stockage innovantes, voire d'exosquelettes. Ces équipements visent à faciliter le quotidien des équipes et à réduire la pénibilité des tâches, dans une logique de performance durable et de respect de la santé des collaborateurs.

La prévention des risques chimiques

Dans le secteur du BTP, les produits chimiques sont omniprésents : peintures, solvants, colles, mousses isolantes... Ils interviennent dans de nombreux postes de travail, sous des formes variées (liquides, gaz, poussières), et peuvent présenter des risques significatifs pour la santé des salariés ainsi que pour l'environnement.

Dans une démarche d'amélioration continue des conditions de travail, les équipes QPE (Qualité, Prévention, Environnement) s'engagent activement à repérer ces substances, à en comprendre les effets et à mettre en place des mesures de prévention adaptées. Cela passe notamment par :

- ❖ L'identification systématique des produits utilisés sur les chantiers et la vérification de leur étiquetage selon la réglementation CLP ;
- ❖ La diffusion de fiches de prévention et de recommandations spécifiques par type de produit ainsi que la mise à disposition des Fiches de Déclaration Environnementale et Sanitaire (FDES) ;
- ❖ La formation des équipes à la manipulation sécurisée des substances chimiques et à la lecture des FDES ;
- ❖ La mise en œuvre de solutions techniques (ventilation des espaces de travail, équipements de protection individuelle adaptés, substitution de produits dangereux lorsque cela est possible, la gestion des déchets chimiques...).



Cette approche permet de protéger les collaborateurs mais également de limiter l'impact environnemental des activités du Groupe, en cohérence avec ses engagements en matière de RSE.

La prévention des risques psycho-sociaux

GCC réaffirme son engagement ferme contre toute forme d'abus, de violence, de harcèlement moral ou sexuel.

Pour renforcer cette vigilance, un référent harcèlement a été désigné et formé au sein de chaque Comité Social et Économique (CSE) du Groupe. Une ligne d'alerte est également mise à disposition et largement diffusée dans chaque entité, via des affiches et sur l'intranet, afin de permettre à chacun de signaler une situation en toute confidentialité.

Depuis 2019, GCC a également déployé une démarche de prévention collective des risques psychosociaux (RPS), centrée sur l'organisation du travail. Cette démarche vise à identifier les facteurs de risques, en comprendre les causes et mettre en œuvre des actions concrètes pour les prévenir. Elle est portée par des binômes internes – composés d'un préventeur et d'un responsable RH – accompagnés d'experts externes. À ce jour, sept binômes sont opérationnels dans le Groupe.

Tous les trois ans, une enquête RPS est menée dans chaque entité par un binôme indépendant de l'entité auditée. Les résultats sont ensuite présentés au comité de direction concerné, afin de définir, si nécessaire, des actions correctives.

En 2025, 12 entités ont été évaluées : 9 pour le Pôle Construction et 3 pour le Pôle Énergie.

L'exposition au bruit

Essentielle à la santé et au bien-être des collaborateurs mais également aux riverains des chantiers, la maîtrise du bruit repose sur une approche proactive et collective :

1. Agir à la source :

GCC privilégie, dès la phase d'achat, des équipements et matériels moins bruyants afin de réduire les nuisances à leur origine. Cette anticipation permet de limiter durablement l'exposition au bruit sur les chantiers.

2. Limiter la propagation :

Le Groupe met en place des solutions techniques adaptées, telles que l'installation de cloisons ou d'écrans acoustiques, et l'éloignement des zones sensibles. La planification des activités bruyantes est réalisée en tenant compte de la réglementation locale et des moments les moins gênants pour le voisinage. Des mesures acoustiques et vibratoires sont également réalisées lorsque nécessaire, pour garantir un suivi précis des nuisances.

3. Protéger individuellement :

GCC veille à la sélection de protections auditives efficaces et confortables, à leur port systématique avant d'entrer dans les zones concernées et jusqu'à leur sortie, ainsi qu'à la vérification de leur ajustement pour garantir une protection optimale. La sensibilisation et la formation des équipes à l'utilisation de ces équipements font partie intégrante de la politique de prévention du Groupe.

Les conditions climatiques extrêmes

GCC déploie des mesures et procédures spécifiques pour protéger la santé et la sécurité de ses collaborateurs lors d'épisodes climatiques extrêmes (froid, vent violent, fortes chaleurs).

Ces mesures garantissent la sécurité et le bien-être des collaborateurs, et permettent d'assurer la continuité des activités.

FLASH PRÉVENTION

Travail par fortes chaleurs : conseils et bonnes pratiques à adopter !

Risque limité	Risque marqué	Risque Fort
De 21° à 27° (à l'ombre)	De 28° à 33° (à l'ombre)	Des 33° (à l'ombre)
Porter des EPI adaptés à la chaleur comme par exemple :	Organiser les pauses régulièrement	Alerte calculée par météo France
Casque + saharienne	Adopter les horaires de travail	Point de arrêt encadrement de chantier
Lunettes de protection solaires	Travailler à l'ombre, points d'eau, glacière, poste de travail	Décision
Gilet rafraîchissant	Travailler abriter dès que possible	

COUPS DE SOLEIL (coups de soleil, maux de tête, fièvre, éruptions) | **CRAMPES** (douleurs musculaires, spasmes douloureux) | **ÉPUISEMENT** (fatigue, troubles de l'équilibre, pouls faible) | **COUP DE CHALEUR** (38°C corporel, étourdissement, vomissements, perte de conscience)

Comment réagir en cas de malaise ?

- Alerte ou faire alerter les secours (112 ou 15)
- Amener la victime à l'ombre / à un endroit frais et bien aéré
- La déshabiller / desserrer ses vêtements
- Attirer ou pulvériser de l'eau fraîche sur la plus grande surface corporelle (à renouveler régulièrement)
- Si la victime est consciente, lui faire boire des petites quantités d'eau
- Si la victime est inconsciente, la mettre en Position Latérale de Sécurité (PLS)

LE RECRUTEMENT

Pour accompagner sa croissance, sa transformation et préserver son indépendance – des enjeux majeurs pour GCC – le Groupe agit concrètement pour attirer, recruter, accueillir et fidéliser les talents. Chaque collaborateur se voit offrir la possibilité de développer ses compétences, d'enrichir ses savoir-faire et d'entreprendre. GCC encourage la diversité, refuse toute forme de discrimination, s'engage pour une politique de rémunération équitable et mobilisatrice et partage la valeur créée.

Attirer les talents



En cohérence avec ses valeurs et sa culture d'entreprise, GCC renforce son attractivité par la mise en œuvre d'actions concrètes et structurantes. Une équipe dédiée, expérimentée et mobilisée au niveau national et régional pilote le recrutement, avec pour objectif de créer des synergies et de mieux faire connaître le Groupe auprès des talents de demain.

L'outil Beetween permet de diffuser les offres sur plusieurs sites, dont celui de GCC, tout en améliorant le suivi des candidatures. Il contribue à fluidifier le processus, à en renforcer l'efficacité, et à offrir une meilleure expérience aux candidats : réponses systématiques, retours personnalisés, visibilité accrue des opportunités.

La communication autour des métiers et des carrières est également renforcée, notamment via les réseaux sociaux, où des campagnes ciblées et dynamiques sont menées, ainsi que par le biais de la cooptation. En 2025, une **nouvelle campagne en 10 épisodes** intitulée « Êtes-vous GCC compatible ? » a été lancée sur LinkedIn. En mettant en scène ses collaborateurs, le Groupe valorise ses collaborateurs, ses métiers, ses valeurs et son esprit collectif, tout en créant un lien direct avec les candidats.

L'accueil et l'intégration

Le circuit d'intégration

L'intégration d'un collaborateur suit un **processus en 6 étapes**, conformément aux règles du Groupe :

1. **Accueil physique** du collaborateur et supervision de son installation matérielle.
2. **Communication de son arrivée** auprès des équipes.
3. **Suivi de l'intégration** pour garantir une bonne prise de poste.
4. **Suivi de la période d'essai** afin d'accompagner la prise de poste.
5. **Participation aux journées d'intégration collective** pour renforcer la culture d'entreprise.
6. **Suivi des formations obligatoires** liées à la fonction.

Les journées d'intégration

L'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs constituent un levier essentiel d'appropriation de la culture GCC. Les journées d'intégration offrent aux nouveaux cadres les clés de compréhension du Groupe : son histoire, ses valeurs, ses principes d'action et ses politiques. La politique RSE y est également présentée, affirmant son rôle structurant dans le projet d'entreprise. Un temps d'échange avec le Président est systématiquement organisé.

Le parcours : ENVIE

Le parcours d'intégration digitalisé ENVIE est destiné aux nouveaux collaborateurs Cadres et Etam. Il leur permet de découvrir l'histoire du Groupe, son ADN, ses valeurs, ses principes et ses interdits, afin de faciliter leur intégration. Ce parcours, mis à jour en 2025, se compose d'un tronc commun accessible à tous, quel que soit le pôle d'activité, et d'un module spécifique à l'environnement professionnel du nouvel entrant.

À l'issue de ce parcours, **chaque collaborateur devient Ambassadeur GCC, porteur de valeurs et de la culture du Groupe.**



Mobiliser et faire évoluer

Mobiliser et faire évoluer les collaborateurs, c'est leur offrir des perspectives, du sens et des leviers d'engagement. GCC met en œuvre des dispositifs concrets pour accompagner les parcours, valoriser les compétences et encourager l'esprit d'initiative, au cœur de son modèle entrepreneurial.

Les entretiens de progrès annuels et suivis de carrière

Les entretiens de progrès – qui regroupent l'entretien annuel et l'entretien professionnel – sont des temps d'échange et de partage organisés chaque année pour l'ensemble des collaborateurs, du compagnon au cadre. Ils permettent de faire le point sur les acquis professionnels, les compétences développées via les formations suivies, les objectifs en cours et à venir, les besoins en formation, la qualité de vie au travail, ainsi que les perspectives d'évolution.

Pour accompagner les managers dans la conduite de ces entretiens, des formations spécifiques sont proposées tout au long de l'année.

La rémunération globale

Chaque année, les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sont l'occasion de définir **les augmentations salariales, les primes et autres avantages financiers**. À cela s'ajoutent :

- Une **campagne annuelle de primes de performance**, fondée sur des critères objectifs et mesurables.
- Des **dispositifs d'intéressement et de participation**.
- La possibilité de souscrire volontairement à l'opération **Pep's** (Profitons Ensemble de la Performance de nos Sociétés), avec un abondement pour encourager l'épargne salariale (cf. page 42).

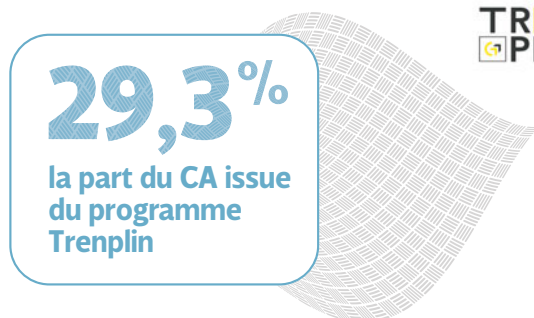
Le programme d'entrepreneuriat

L'entrepreneuriat fait partie intégrante de l'ADN de GCC, qui s'est construit à la fois par des croissances externes et par l'initiative d'entrepreneurs ayant développé de nouvelles activités ou implantations.

Pour renforcer son soutien à cette dynamique, GCC a lancé le programme Trenplin, destiné à accompagner les Entrepreneurs et les Intrapreneurs. Ce dispositif vise à initier chaque année 3 à 4 nouveaux projets. Il se décline en deux volets : le « programme Licorne », dédié à la croissance interne, et le « programme Entrepreneur », qui permet à des entrepreneurs externes de rejoindre le Groupe pour développer de nouvelles activités.

Depuis sa création, 23 programmes Trenplin ont été déployés, auxquels se sont ajoutés quatre nouveaux projets en 2025.

L'objectif fixé pour 2025 était d'atteindre 25 % du chiffre d'affaires issu de Trenplin – un objectif déjà dépassé en 2024 avec 26,4 %. Le taux actualisé pour 2025 s'élève à 29,3 %, confirmant la place stratégique de l'entrepreneuriat dans le modèle de développement de GCC.



Un dispositif de cooptation pour renforcer le recrutement

Partant du principe que les collaborateurs sont les meilleurs ambassadeurs du Groupe et experts dans leur domaine, GCC a mis en place depuis plusieurs années un **dispositif de cooptation**. Ce système permet d'impliquer les salariés dans le processus de recrutement en s'appuyant sur leur expertise et leur connaissance des besoins.

Chaque collaborateur en CDI peut mobiliser son réseau et recommander un candidat pour un poste ouvert. En cas de recrutement réussi, une **prime de cooptation** est attribuée.

Depuis 2024, ce dispositif a été **étendu aux postes d'ouvriers**, renforçant ainsi son impact sur l'ensemble des métiers du Groupe.

GCC s'engage auprès des écoles

Pour attirer les talents, GCC mise sur une stratégie structurée de **relations écoles** et sur la création de **partenariats solides et privilégiés**.

Depuis plusieurs années, le Groupe déploie une approche impliquant ses équipes auprès des écoles d'ingénieurs. Pour chaque grande école, un **binôme Ressources Humaines/Manager** est désigné avec des rôles complémentaires :

Le **manager**, véritable ambassadeur opérationnel, accompagne les RH dans les actions régulières et intervient lors d'événements clés (forums, jurys, visites de chantiers...).

Le **responsable RH** pilote et suit le plan d'action dédié à l'école.

Ce binôme est soutenu par un **sponsor**, directeur d'entité ou Directeur Général Adjoint, souvent alumni de l'école, qui s'investit dans des actions emblématiques.

GCC entretient ainsi des relations privilégiées avec des écoles telles que : **HEI, ENISE, INSA Toulouse, INSA Lyon, ESTP, ESITC Paris, Polytech Clermont, Polytech Marseille, Polytech Nantes, ENSE3, ESITC Caen**.

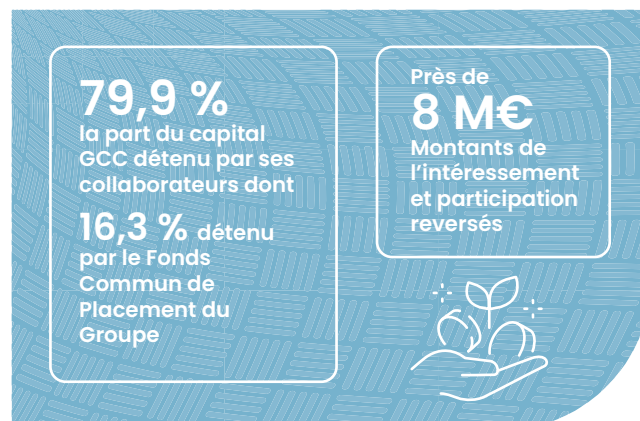
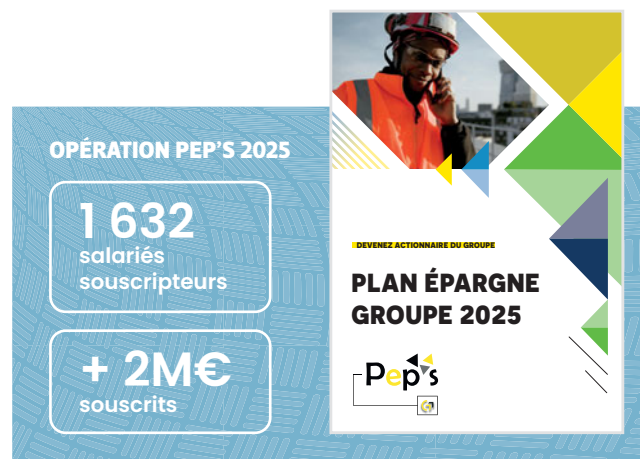
En parallèle, des **partenariats locaux** sont noués avec des lycées professionnels et des établissements proposant des formations BTS, afin de renforcer le lien avec les futurs talents du secteur.

LE PARTAGE DE LA VALEUR

L'indépendance actionnariale est au cœur de l'identité de GCC. 79,9 % du capital du Groupe est détenu par ses collaborateurs, dont 16,3 % via le Fonds Commun de Placement du Groupe.

En 2025, les montants versés au titre de l'intéressement et de la participation s'élèvent à près de 8 millions d'euros, témoignant du partage concret de la valeur créée.

Cette année, une nouvelle souscription volontaire au Plan d'Épargne Groupe, PEP's (Profitons Ensemble de la Performance de nos Sociétés) a été lancée. En 2025, 57,73 % des collaborateurs y ont souscrit, pour un total de plus de 2 millions d'euros.



LA DIVERSITÉ - L'ÉQUITÉ - L'INCLUSION

Dans un environnement concurrentiel et une société en constante évolution, la diversité et l'inclusion ne sont pas seulement des valeurs : elles constituent des leviers stratégiques de performance. Elles renforcent l'attractivité du Groupe et favorisent la fidélisation des talents, tout en stimulant l'innovation et la cohésion interne.



Convaincu de leur importance, **GCC s'engage à promouvoir la diversité à tous les niveaux et dans l'ensemble de ses métiers.** L'ambition du Groupe est d'accueillir, d'intégrer et de faire grandir chaque collaborateur en plaçant le management inclusif et le respect des différences individuelles au cœur de sa culture.

Pour structurer cette démarche, **GCC a signé la Charte de la Diversité** en 2024 et a mis en place une gouvernance dédiée : un Directeur de la Diversité et un Comité Diversité composé de profils variés. Ce comité a pour mission de déployer une feuille de route ambitieuse et concrète afin d'atteindre les objectifs fixés.

Cinq axes prioritaires guident les actions du Groupe : le handicap, l'origine, l'âge, le genre et l'apparence physique. Des initiatives sont déjà déployées pour chacun de ces thèmes, afin de garantir un impact réel et mesurable.

Parmi ces actions, la **formation occupe une place centrale** :

- ◆ Un module e-learning « Vivre ensemble la diversité » intégré à tous les parcours de management.
- ◆ Une formation spécifique destinée aux équipes en charge du recrutement, afin d'assurer des pratiques inclusives dès la sélection des talents.

1^{er} axe : le handicap

GCC s'est fixé pour objectif d'augmenter la représentation des personnes en situation de handicap au sein du Groupe. Actuellement, le taux de collaborateurs déclarés en situation de handicap s'élève à 2,68 % sur le périmètre France.

Pour atteindre cet objectif, plusieurs leviers sont déployés :

◆ **Chandicap'** : une passerelle dédiée

GCC a créé Chandicap', un dispositif qui facilite la mise en relation des équipes opérationnelles avec des personnes en situation de handicap, directement ou via des partenaires (cf. page 47).



L'intégration de trois électriciens sourds et muets au sein de nos équipes illustre concrètement notre engagement en faveur de l'inclusion. Leur professionnalisme et leur implication ont non seulement répondu aux besoins opérationnels, mais ont également contribué à renforcer la cohésion et à instaurer une ambiance positive. La diversité, ce n'est pas un concept, c'est une véritable source de richesse pour l'entreprise.

Luis LOURENCO

Directeur de BTB Grands Comptes

◆ **Reclassements et postes aménagés**

En cas d'accident du travail, le Groupe s'engage à favoriser le retour à l'emploi par la mise en place de postes aménagés. Une dizaine de fiches pratiques, comprenant des descriptifs de postes et des procédures pour l'aménagement, sont mises à disposition des managers, des équipes RH et des préventeurs.

◆ **Insertion professionnelle**

Au-delà des recrutements directs, GCC développe des partenariats avec des entreprises adaptées et des ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail). Ces collaborations concernent notamment des prestations de nettoyage des bungalows, de menuiserie ou d'entretien des espaces verts, renforçant ainsi l'inclusion par la sous-traitance ou la co-traitance.

2^e axe : le genre

En 2025, les femmes représentent près de 18 % des effectifs de GCC, contre 82 % pour les hommes. Conscient des enjeux de mixité, le Groupe s'attache à valoriser et développer les talents féminins à tous les niveaux.

L'objectif est ambitieux : **atteindre 30 % de femmes d'ici 2030 au sein du Cercle des Dirigeants**, instance qui réunit les comités de direction des entités ainsi que les managers des lignes de service. En 2025, cette représentation s'élève à **21 %**.



Cet engagement s'appuie sur des actions concrètes, notamment à travers **l'accord pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, signé avec les organisations syndicales. Cet accord traduit la volonté du Groupe de promouvoir l'égalité dans des domaines clés : l'embauche, la formation professionnelle, le déroulement de carrière, la rémunération effective, ainsi que la réduction des écarts de rémunération et l'articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales.

Pour mesurer les avancées, GCC s'appuie sur **l'index égalité professionnelle femmes-hommes**, basé sur les indicateurs : écarts de rémunération, d'augmentation et de promotion, ainsi que la proportion de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations. Chaque entité calcule cet index lorsque cela est possible. Pour GCC SAS, il atteint **85/100**, témoignant des efforts engagés et des résultats obtenus.

◆ Comité Mixité

Créé fin 2023, ce comité, composé de 11 membres, femmes et hommes occupant des postes à responsabilités, est directement rattaché au Président. Sa mission : impulser une dynamique forte en faveur de la mixité et l'attractivité des métiers du Groupe.

Un plan d'action ambitieux qui s'articule autour de leviers concrets :

- **Communiquer avec impact sur la marque employeur** : GCC produit des vidéos pour valoriser le secteur et démontrer qu'il offre des opportunités passionnantes pour toutes et tous.
- **Recruter sans biais** : L'entreprise veille à rédiger des annonces inclusives et non discriminantes afin d'attirer la diversité des talents.

- **Garantir la représentation féminine** : GCC demande qu'au moins un profil féminin figure dans chaque short-list proposée par les cabinets de recrutement.
- **Inspirer dès la formation** : Le Groupe renforce la présence d'ambassadrices dans ses relations avec les écoles pour susciter des vocations.
- **Valoriser les réussites internes** : GCC met en lumière les parcours et les succès de ses collaboratrices, afin de créer des modèles inspirants.
- **Créer des connexions** : L'entreprise s'ouvre aux réseaux de femmes pour enrichir ses échanges et favoriser de nouvelles opportunités.

Un programme de mentorat pour accompagner les talents

GCC a mis en place un programme de mentorat, véritable levier de développement professionnel. Onze binômes ont été constitués, fondés sur une relation de confiance et d'échange mutuel :

- **Le mentor**, plus expérimenté, apporte son écoute et son expertise pour aider la mentorée à clarifier ses problématiques et progresser dans sa carrière.
- **La mentorée**, en quête de développement, bénéficie de conseils concrets et d'un accompagnement personnalisé pour gagner en compétences et en assurance.



Lors du cercle des dirigeants, plus de 70 participants ont pris part au jeu TAKOTAK, développé par l'agence « Goods To Know ».

Cette animation ludique et collaborative avait pour objectif de sensibiliser et apprendre à :

- Identifier un agissement sexiste et adopter une réaction constructive et appropriée,
- Développer l'empathie envers les personnes ciblées, qu'elles soient hommes ou femmes,
- Comprendre l'importance de bâtir une culture d'entreprise inclusive.





CHEZ BTB GES, L'APPRENTISSAGE EST AU CŒUR DE SA VISION :

former, transmettre et accompagner la croissance des talents. Chaque année, BTB GES accueille de nombreux jeunes en formation, leur offrant des missions concrètes, encadrées et responsabilisantes.



Depuis le 1^{er} septembre 2024, **60 stagiaires et 30 apprentis** évoluent au sein des différentes entités, dans des fonctions techniques, administratives ou de support. Les profils sont variés, allant des élèves en CAP jusqu'aux étudiants en Bac+5.

Un parcours exemplaire : Brice

Parmi eux, Brice, 20 ans, a rejoint BTB Santé & Banque en apprentissage. Actuellement en mission sur le site de l'École Polytechnique, il se distingue par son sérieux, sa régularité et son implication sur le terrain.

Son engagement a été reconnu au niveau départemental : **Brice figure parmi les 27 lauréats du Prix du Mérite de l'Apprentissage 2025 – Yvelines**, décerné par la Société des Membres de la Légion d'Honneur (SMLH). Ce prix honore chaque année des jeunes pour leurs résultats scolaires, leur comportement professionnel et leurs qualités humaines : respect, esprit d'équipe, sens du collectif et altruisme.

À travers ces initiatives, BTB GES réaffirme son rôle d'acteur engagé dans la formation et l'insertion professionnelle, en contribuant à faire émerger les talents de demain.



3^e axe : l'âge

◆ Favoriser la coopération intergénérationnelle

GCC s'attache à faire coexister et collaborer les différentes générations, convaincu que cette diversité est une véritable source d'enrichissement humain.

Son ambition : maintenir un équilibre en garantissant un pourcentage significatif de recrutements de jeunes de moins de 25 ans et de collaborateurs de plus de 55 ans.

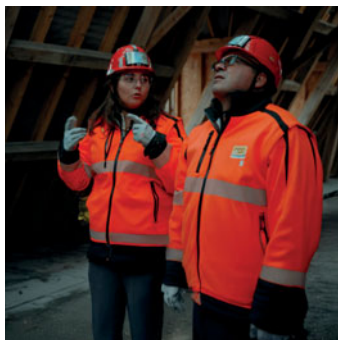
En 2025, les moins de 25 ans représentent **9,3 %** des effectifs, tandis que les plus de 55 ans comptent pour **16 %**.

◆ Offrir une chance aux jeunes

Le Groupe s'engage à donner aux jeunes l'opportunité d'acquérir des compétences, d'apprendre un métier et d'obtenir un diplôme. Pour cela, il privilégie le recrutement en **contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation**, avec pour objectif une embauche à l'issue de la formation.

En 2025, GCC compte **167 jeunes** en alternance (contre 157 en 2024), soit **5,5 %** des effectifs.

Pour les accompagner, chaque jeune est associé à un **tuteur**, véritable référent qui transmet son savoir, partage son expérience et assure le suivi scolaire.



◆ Le mentorat comme levier de transmission

Dès que possible, GCC met en place des binômes dans le cadre d'une démarche de mentorat : un collaborateur proche de la retraite accompagne un collègue moins expérimenté ou contribue à un projet stratégique. Une manière concrète de valoriser l'expérience et de préparer la relève.

4^e axe : l'origine

GCC prévoit d'organiser une journée annuelle dédiée à la diversité, en écho à la Journée mondiale de la diversité. La première édition se tiendra le 21 mai 2026, avec pour thème « Origines et interculturalité ».

Parmi les initiatives envisagées : des repas conviviaux multiculturels organisés sur les chantiers et dans les agences, afin de favoriser les échanges et la découverte des différentes cultures.

5^e axe : l'apparence physique

Le Groupe s'engage à intégrer une clause Diversité dans l'ensemble des règlements intérieurs. Cette démarche vise à clarifier les comportements acceptables, notamment pour prévenir les remarques sexistes.

Un groupe de travail a été constitué pour rédiger cette proposition et garantir une application homogène dans toutes les entités.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En cohérence avec la Raison d'Être du Groupe, la formation continue du capital humain constitue un levier stratégique. GCC s'appuie sur l'engagement de ses collaborateurs et les encourage à devenir acteurs de leur parcours professionnel et du développement de leurs compétences.

La formation professionnelle joue un rôle clé dans cette dynamique : elle permet de fidéliser les talents, d'accompagner les évolutions de carrière et de préparer les collaborateurs aux métiers de demain, en lien avec les transformations du Groupe. Les besoins en formation – qu'ils soient exprimés par les salariés ou identifiés par les managers – sont abordés lors des entretiens de progrès et professionnels annuels.

L'ambition fixée pour 2025 était d'atteindre une moyenne de 15 heures de formation par collaborateur. Cet objectif a été dépassé, avec une moyenne de 16 heures enregistrée en 2024. En 2025, ce taux s'établit à 15,8 heures confirmant l'engagement du Groupe en faveur du développement des compétences.

À l'échelle du Groupe, le nombre total d'heures de formation représente 45 808 heures (43 831 heures en 2024) et concerne 2 893 personnes (2 739 en 2024), avec un renforcement des formations de développement personnel.

Préparer l'avenir avec l'Institut de Formation GCC

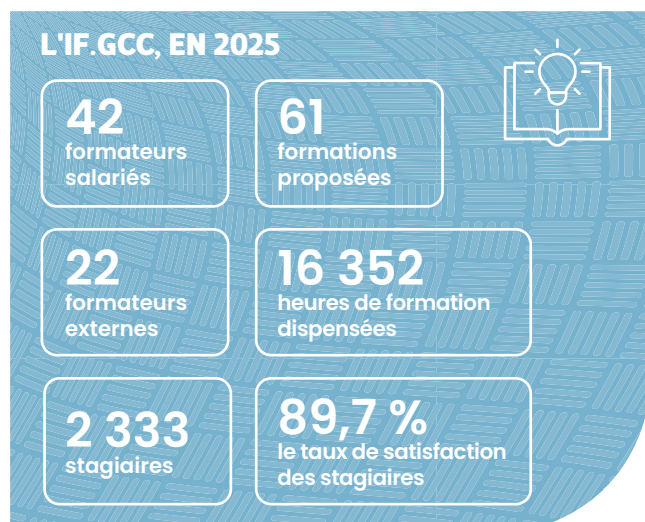


Créé en 2016, l'IF.GCC a pour vocation de permettre à chacun de développer ses compétences et de réaliser ses aspirations professionnelles. Deux principes fondateurs guident son action :

« **Fait par nous, pour nous** » et « **La mise en réseau de nous tous** ».

L'Institut constitue un levier stratégique pour la formation au sein du Groupe. Ses missions :

- Développer l'envie de transmettre,
- Avoir l'esprit entrepreneurial,
- Ancrer la coanimation,
- Partager les savoirs et les expériences.



◆ Une organisation structurée et collaborative

L'IF.GCC s'appuie sur une équipe dédiée et un comité de gouvernance et de perfectionnement composé d'une vingtaine de représentants issus de métiers variés. Il valorise les talents internes grâce à un réseau de formateurs-experts, en partenariat avec des consultants reconnus. Ces formateurs-salariés, experts dans leur domaine, s'engagent à transmettre leurs savoir-faire et à pérenniser les compétences clés du Groupe.

La première Assemblée des formateurs s'est tenue en décembre 2024, marquant un temps fort d'échanges et de bilan. La prochaine est prévue en 2026.

◆ Une organisation structurée et collaborative

L'IF.GCC propose **61 formations** couvrant plus de **11 thématiques** : parcours métiers, commerce, management, RH, QPE, achats, RSE, juridique, éthique & conformité, techniques, autres thèmes et alternance... Ces stages vont de sessions courtes à des parcours de plus de 15 jours, en présentiel ou distanciel. L'Institut a intégré **l'Intelligence Artificielle** dans ses dispositifs pédagogiques pour enrichir l'expérience d'apprentissage.

En 2025, deux programmes majeurs ont été déployés :

- **Le travail dissimulé, comprendre les risques et se protéger efficacement** pour le pôle Construction : 432 participants, 1 512 heures de formation, avec des cas pratiques simulés et corrigés par IA.
- **La formation RSE**, détaillée en page 70.

Par ailleurs, une nouvelle formation, « **Préparer et optimiser pour maximiser la performance de son chantier** », a également été lancée : 5 jours consécutifs en présentiel et un atelier virtuel « REX » de 3 heures pour un groupe de 20 participants, afin de maîtriser la technique, être compétitif, garantir une rentabilité croissante en ayant un encadrement plus proactif, plus autonome et retrouvant le goût de la technique.

◆ Des résultats significatifs

En 2025, **2 333 stagiaires** ont suivi une formation (contre 2 133 en 2024), représentant **16 352 heures** (+20 % par rapport à 2024). Le taux de satisfaction des stagiaires atteint **89,70 %**.

INDICATEUR

15,8
nombre d'heures
moyen de
formation par
collaborateur

Reconnaissance et certifications

Depuis 2023, l'IF.GCC est certifié **Qualiopi** pour ses actions de formation et ses parcours en apprentissage.

En 2024, l'académie de Versailles a attribué à son CFA un

UAI, et la **DRIETS** a accordé l'agrément pour organiser les examens menant au titre professionnel de **coffreur-bancheur**.



CFA IF.GCC A LANCÉ UNE FORMATION CERTIFIANTE D'APPRENTIS COFFREUR-BANCHEUR

Destinée à des jeunes motivés âgés de 17 à 29 ans, cette première promotion compte **10 apprentis**, dont **1 femme et 9 hommes**.

Ce programme certifiant et professionnel, d'une durée de **12 mois**, offre un enseignement de qualité en transmettant, grâce aux experts du Groupe, les savoir-faire essentiels et les bonnes pratiques du métier. L'objectif : garantir une production irréprochable, « le bien faire du premier coup ».

La première session d'examen aura lieu les 28 et 29 janvier 2026 sur le site des Mureaux. À l'issue de la formation, une **embauche en CDI est prévue** pour chaque apprenti. Une **deuxième promotion** démarrera en **février 2026**.



AUTREMENT INCLUSIF

En France, près de 5 millions de personnes sont reconnues en situation de handicap, mais seulement 3,5 % travaillent en milieu ordinaire. Chez GCC, le taux de collaborateurs déclarés en situation de handicap (DOETH) atteint 2,68 %, un chiffre qui souligne la nécessité d'agir pour renforcer l'inclusion.

Le projet CHANDICAP' a pour vocation de structurer et d'intensifier l'inclusion des personnes en situation de handicap, à travers des actions concrètes : recrutement, sensibilisation, adaptation des postes et partenariats stratégiques.

Depuis le lancement du projet CHANDICAP', GCC a engagé une série d'initiatives concrètes pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap : organisation de moments conviviaux tels que les Cafés Joyeux, participation à Inclusiv' Day, quiz autour des Jeux Paralympiques, journées dédiées à l'handisport et autres événements favorisant la compréhension et l'acceptation des différences.

Parallèlement, des partenariats ont été établis avec des structures spécialisées afin de renforcer l'accompagnement et l'intégration des personnes en situation de handicap.

En 2025, un nouveau Comité de Direction a défini des priorités et mis en place un Comité de pilotage composé d'entrepreneurs et de responsables de lignes de service, véritables relais des actions CHANDICAP'.

Parmi les objectifs prioritaires :

- ◆ **Recruter 15 collaborateurs en 2026** sur des postes adaptés, en élargissant le périmètre des métiers concernés ;
- ◆ **Déployer une formation générique** destinée aux managers et collaborateurs amenés à accueillir des personnes en situation de handicap ;
- ◆ **Organiser le Duo Day**.

Cette initiative s'inscrit pleinement dans la démarche RSE du Groupe, affirmant son engagement pour une entreprise plus inclusive.

GCC DISTINGUÉ PAR LE TROPHÉE IMPACT SOCIAL

GCC a été récompensé par le Trophée Impact Social décerné par GAC Group pour son engagement en faveur de l'inclusion et de l'accessibilité, porté par son label Chandicap'. En intégrant le handicap au cœur de ses pratiques et de sa culture, le Groupe affirme que la diversité est un levier de progrès.

Cette reconnaissance confirme que l'impact social constitue une véritable force motrice pour l'innovation et la performance durable. Agir pour l'inclusion, c'est agir pour l'avenir.



14
personnes
recrutées
via Chandicap'

OBJECTIFS :

- ◆ **+ 15**
collaborateurs
en situation de handicap
en 2026
- ◆ **Formation des équipes**
- ◆ **Accompagnement des managers**



Planète

ENVIRONNEMENT

Contribuer
à une planète
plus durable

Le Groupe affirme son engagement à réduire l'impact environnemental de ses activités, depuis la phase de conception jusqu'à l'usage des ouvrages.

Cette démarche englobe les enjeux liés au changement climatique, à la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES), à la maîtrise des consommations d'énergie et de matières premières, à la lutte contre la pollution de l'air, des sols et de l'eau, des risques chimiques, à la préservation des ressources en eau et de la biodiversité, ainsi qu'à l'économie circulaire et à la gestion des déchets.

Des **objectifs ont été définis**, notamment en matière de réduction des émissions de GES, de tri et de valorisation des déchets.

La coordination des enjeux environnementaux au sein du Groupe est assurée par la Direction RSE, en concertation avec les directions opérationnelles concernées, telles que la Direction Ingénierie et Technique, la Direction Prévention, la Direction Moyens & Logistique et la Direction des Achats. Ces dernières sont responsables de la mise en œuvre opérationnelle des politiques définies, garantissant ainsi leur intégration dans les pratiques quotidiennes de l'entreprise.

LA STRATÉGIE CLIMAT

Le changement climatique est l'un des plus grands défis du XXI^e siècle. Il affecte d'ores et déjà nos territoires, nos ressources, nos modes de vie et nos activités économiques. Le secteur du bâtiment et des travaux publics, en tant que grand consommateur de ressources et émetteur de gaz à effet de serre (GES), joue un rôle central dans la transition écologique. Il est à la fois contributeur au changement climatique et acteur clé de la transformation vers un modèle bas carbone et résilient.



Cuynat Construction - Cité scolaire Triboulet - (Romans-sur-Isère)

GCC, conscient de ses responsabilités et des risques associés à l'inaction, s'engage à intégrer pleinement les enjeux climatiques dans sa stratégie d'entreprise. Cette stratégie climat vise à :

- **Réduire son empreinte carbone**, en cohérence avec les objectifs de l'Accord de Paris et la Stratégie Nationale Bas-Carbone (SNBC) ;
- **Mobiliser l'ensemble de ses parties prenantes** autour d'une trajectoire ambitieuse mais atteignable ;
- **Renforcer son adaptation** face aux aléas climatiques qui menacent la continuité des activités.

La stratégie climat est une composante essentielle de sa politique RSE et de sa vision à long terme. Elle traduit la volonté de GCC de contribuer activement à la construction d'un avenir pérenne, engagement fort de sa Raison d'Être, en conciliant performance économique, responsabilité environnementale et innovation.

Elle s'inscrit donc dans le cadre de l'Accord de Paris, de la Stratégie Nationale Bas-Carbone (SNBC), mais également des exigences réglementaires telles que la CSRD à laquelle GCC sera soumis en 2028.

Vision et objectifs

GCC réalise chaque année un **bilan carbone couvrant les trois scopes**, conformément au GHG Protocol. Cet exercice, qui englobe l'ensemble des filiales du Groupe et tous les gaz à effet de serre prévus par la méthodologie, permet d'identifier les principaux postes d'émissions et de suivre l'évolution de l'empreinte carbone.

En 2023, avec l'aide du cabinet Greenflex, GCC a défini une **trajectoire de réduction** alignée avec les recommandations des Accords de Paris et avec celles du SBTi. Les résultats et les progrès réalisés sont publiés annuellement.

Le bilan carbone couvre les scopes 1, 2 et 3 :

- **Scope 1** : les émissions directes de gaz à effet de serre, les émissions de combustion de sources fixes des sites, les émissions de combustion de carburant par les véhicules du Groupe, et les émissions directes fugitives liées aux fuites de fluides frigorigènes ;

- **Scope 2** : les émissions indirectes de gaz à effet de serre associées à l'énergie, liées à la consommation d'électricité, de vapeur, d'air comprimé et autres sources ;

- **Scope 3** : les émissions indirectes de gaz à effet de serre liées à l'ensemble de la chaîne de valeur (achat de matériaux, transports de marchandises et des personnes, déchets...);

➤ **Les principaux postes d'émissions** ont été identifiés et sont présentés ci-après par ordre d'importance :

1. Matériaux de construction
2. Équipements techniques (pôle énergie)
3. Fluides frigorigènes (pôle énergie)
4. Consommations énergétiques
5. Déplacements
6. Autres

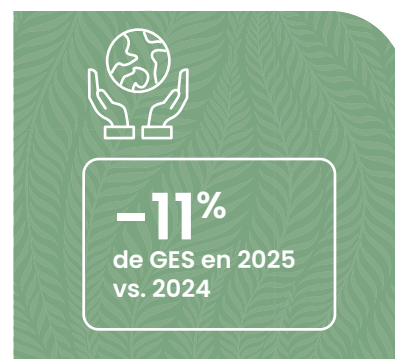
GCC affirme sa volonté de contribuer activement à la transition écologique en se fixant des objectifs ambitieux :

- **Réduction des émissions** : D'ici 2030, GCC s'engage à réduire de 32 % ses émissions de gaz à effet de serre en valeur absolue sur les scopes 1, 2 et 3, par rapport à l'année de référence 2023. Cette trajectoire repose sur des actions concrètes et continues, déployées sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

- **Préservation de la biodiversité** : Pour limiter l'artificialisation des sols, le Groupe vise à porter la part de réhabilitation et de rénovation à 50 % de son activité d'ici 2028, contribuant ainsi à la régénération des territoires.

Des risques financiers et réputationnels peuvent être liés à la non-atteinte des engagements en matière de trajectoire carbone, de préservation de la biodiversité ou de la non-adaptation des activités dans le contexte de transformation de la société et de réglementations de plus en plus abondantes (RE2020, AGE...). Pour y répondre, GCC déploie un plan de transition ambitieux, fondé sur :

- L'augmentation des activités de rénovation/réhabilitation,
- L'innovation dans les produits, matériaux et solutions bas carbone,



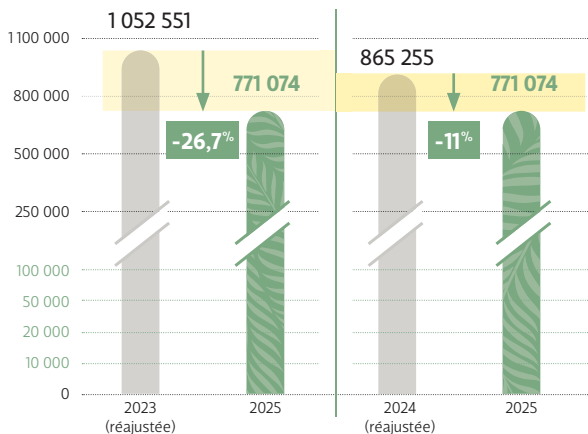
- La réduction des consommations d'énergie et de matières,
- Le développement de l'économie circulaire,
- La mise en œuvre de plans de sobriété et d'actions d'amélioration sur les chantiers et dans les entités.

Bilan carbone : résultats 2025

Pour l'exercice 2025, GCC a réduit ses émissions de gaz à effet de serre de 11 % passant de 865 255 teqCO₂ en 2024 à 771 074 teqCO₂ en 2025, et confirme la robustesse de sa trajectoire et sa capacité à réduire ses émissions sur son périmètre.

Tous les postes d'émissions n'impactent pas de la même manière la tenue de la trajectoire. Le scope 2 demeure très faible, 1 370 teqCO₂ en 2025 (il était de 1 412 teqCO₂ en 2024), le scope 1, plus élevé que le scope 2, reste dans des proportions également réduites ramené au bilan total, 9 828 teqCO₂ en 2025 (il était de 8 542 teqCO₂ en 2024). Pour atteindre l'objectif de réduction de la trajectoire, l'engagement porte principalement sur le scope 3 qui s'élève à 759 876 teqCO₂ en 2025 (il était de 854 019 teqCO₂ l'an passé). Depuis 2023, année de référence, GCC a réduit ses émissions de 26,7 %.

Les performances 2025



Plusieurs leviers ont permis cette réduction :

- l'augmentation de la proportion de véhicules électriques dans la flotte automobile du Groupe,
- les chantiers de réhabilitation qui nécessitent moins de ressources et moins d'engins,
- la poursuite d'installation de panneaux photovoltaïques dans les bases vie et les agences,
- la valorisation des chantiers RE 2020,
- l'utilisation de matériaux moins carbonés.

La flotte automobile : vers plus de véhicules électriques

GCC dispose d'une flotte automobile de près de 1 500 véhicules, qui représente un levier important pour réduire les émissions de gaz à effet de serre. Les véhicules thermiques sont progressivement remplacés par des modèles électriques, moins émetteurs de carbone. À ce jour, près de 280 bornes de recharge ont été installées au sein du Groupe pour accompagner cette transition.

Parallèlement, un diagnostic systématique est réalisé afin de recommander les véhicules les plus adaptés aux usages et aux besoins des collaborateurs. La Direction Moyens & Logistique a également mis en place, depuis plusieurs années, un crédit mobilités qui propose un éventail de solutions adaptées aux différents profils de collaborateurs, qu'ils soient urbains ou grands rouleurs.

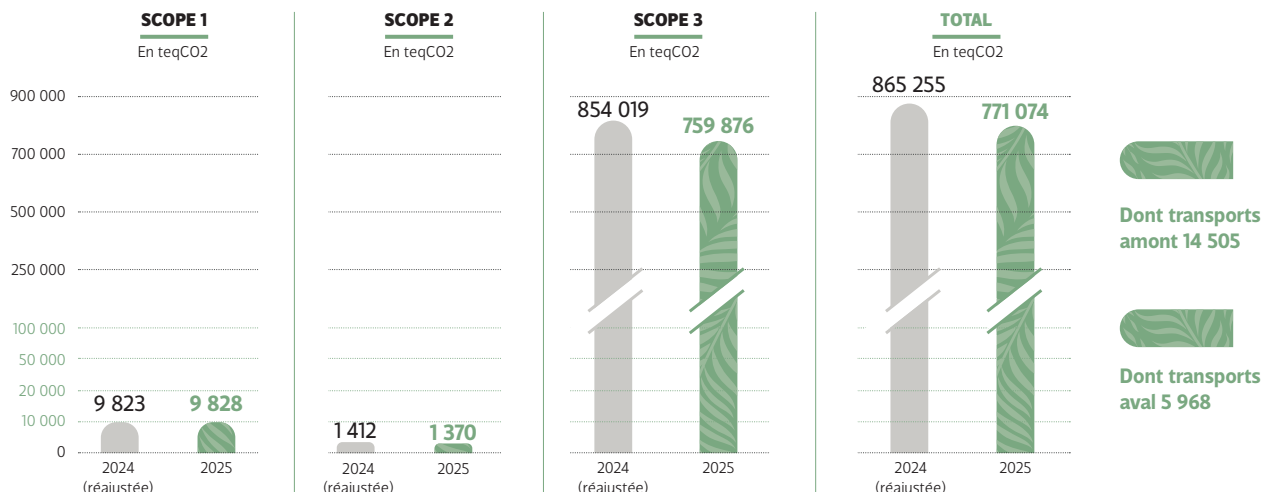
Une calculette carbone pour des choix responsables

Pour accélérer la réduction des émissions, GCC a expérimenté la calculette Nooco auprès d'un panel d'entités et de fonctions. Cet outil innovant permet aux équipes opérationnelles de comparer différentes variantes et d'identifier celles offrant la meilleure performance environnementale, afin de privilégier des solutions moins carbonées.



En complément, Nooco simplifie le suivi carbone des projets tout en renforçant les compétences des équipes. Elle fournit rapidement des calculs fiables certifiés RE2020, assure la cohérence avec les estimations de la maîtrise d'œuvre et facilite l'évaluation de l'impact des produits envisagés, pour une gestion transparente et efficace de l'empreinte carbone. Son déploiement est prévu en 2026 dans l'ensemble du Groupe.

Total de 771 074 teqCO₂, en valeur absolue



IMPUL'So LA DÉMARCHE SOBRIÉTÉ DE GCC

SOLUTIONS SOBRES ET DURABLES PAR GCC

La préservation des ressources est au cœur de la politique environnementale de GCC. Lancée en 2024, Impul'So, la démarche de sobriété rassemble les solutions sobres de GCC, qu'il s'agisse de solutions à destination de ses clients ou bien d'actions environnementales internes.

Les collaborateurs sont régulièrement sensibilisés et formés aux enjeux environnementaux à travers plusieurs dispositifs complémentaires. Sur les chantiers, les "1/4 d'heure environnement", animés par les équipes encadrantes, permettent de rappeler les bonnes pratiques, les gestes à adopter et les consignes spécifiques au site. En parallèle, des formations dédiées sont dispensées pour approfondir certaines thématiques en fonction des besoins. Ces actions visent à ancrer une culture environnementale partagée et à responsabiliser chacun dans son quotidien professionnel.

Les consommations énergétiques

L'énergie, indispensable au fonctionnement et au développement des activités, fait l'objet d'une gestion rigoureuse afin de réduire la part des énergies fossiles et de maîtriser l'impact financier des fluctuations du marché. Dès que possible, des solutions renouvelables sont déployées, comme l'installation de panneaux photovoltaïques sur les sites, à l'image des 370 panneaux installés aux Mureaux, permettant de porter son autoconsommation à 52 % d'autonomie énergétique sur le site ou encore sur le site de Meyzieu.

Au quotidien, des actions concrètes sont menées pour améliorer l'efficacité énergétique : suivi des consommations, achat d'équipements performants, extinction des appareils inutilisés, généralisation de l'éclairage LED, et déploiement d'outils de mesure en temps réel. Des plans de sobriété sont également mis en œuvre sur chaque chantier et dans toutes les implantations du Groupe.

La gestion de l'eau

La gestion de l'eau fait également l'objet d'une attention particulière et est encadrée par une politique spécifique décrite dans le **guide d'installation de chantier** mis à disposition des équipes opérationnelles.

Cette politique repose sur trois axes principaux :

1. La réduction de la consommation d'eau

La limitation de la consommation d'eau est une priorité, notamment dans les régions exposées au stress hydrique. Des actions ciblées sont mises en place pour limiter les usages sur les sites les plus consommateurs, avec un suivi régulier des volumes utilisés et des objectifs de sobriété.

2. Le traitement et la valorisation des eaux usées

Les eaux issues des activités de chantier font l'objet d'un prétraitement avant rejet. Des dispositifs spécifiques sont mis en place :

- Les **eaux des tours de lavage béton** sont récupérées dans un **décanteur couplé à une fosse de stockage**, puis **recyclées**.
- Les **eaux des fonds de fouille ou des surfaces décapées** sont prioritairement rejetées par infiltration. En cas d'impossibilité, un bassin de décantation est utilisé, éventuellement complété par un **bassin de rétention** pour réguler le débit.
- Un **contrôle du pH** est réalisé avant tout rejet.

3. La récupération des eaux pluviales

Lorsque les conditions techniques le permettent, les eaux de pluie sont récupérées et réutilisées sur le chantier, contribuant ainsi à limiter le recours à l'eau potable.

La Direction Moyens & Logistique, en collaboration avec Sogewater, a installé un bassin de récupération et de valorisation des eaux de pluie et de ruissellement de 80 m³ sur le site des Mureaux. Après filtration, cette eau est réutilisée pour alimenter les systèmes de haute pression servant au nettoyage du matériel de coffrage.

En phase de terrassement :

- Les **eaux pluviales** sont soit infiltrées, soit **décantées** dans un bassin de rétention.
- Un **contrôle du pH** peut également être réalisé à cette étape pour garantir la conformité environnementale des rejets.



LES PLANS DE SOBRIÉTÉ

Le Groupe s'est engagé à réduire sa consommation de ressources et déploie des plans de sobriété sur l'ensemble de ses chantiers et implantations.

Ces plans permettent de catégoriser chaque site selon le référentiel GCC, avec trois niveaux d'évaluation : conforme aux standards, en dessous des standards, ou au-dessus des standards du Groupe. Cette approche facilite l'identification rapide des axes d'amélioration et la mise en œuvre d'actions correctives.

La première campagne de plans de sobriété a été lancée en novembre 2024, suivie d'une seconde campagne débutée en octobre 2025, illustrant la volonté du Groupe d'inscrire la sobriété dans une dynamique continue et collective.

LA 1^{re} CAMPAGNE, EN CHIFFRES

99
chantiers ont réalisé un plan de sobriété



Autoroutes et Tunnel du Mont Blanc

Entité : YVROUD

Client : ATMB – Autoroutes et Tunnel du Mont Blanc (74)

Projet : Tunnel des CHAVANTS, RN 205 entre St-Gervais et Chamonix – Tunnel 1 tube de 2 voies longueur : 1000 m environ

Prestations : Rétrofit des 14 accélérateurs du tunnel






Économie de matières : environ 22,5 tonnes



Les matières premières et l'économie circulaire

Les activités de GCC impliquent chaque année une consommation significative de matières premières et la production de déchets. Pour répondre à ces enjeux, le Groupe s'inscrit résolument dans une démarche d'économie circulaire, visant à réduire l'utilisation de ressources naturelles, à limiter l'impact environnemental des déchets et à promouvoir un modèle de développement plus sobre et durable.

GCC agit sur l'ensemble des piliers de l'économie circulaire :

-  **Les matières premières :** Le Groupe privilégie l'optimisation des quantités utilisées et encourage le recours à des matériaux recyclés, biosourcés ou géosourcés...
-  **Éco-conception :** Les projets intègrent dès la conception des solutions innovantes, des systèmes moins énergivores et l'emploi de matériaux durables (bois, béton de chanvre, terre crue...), en veillant à ce que les matériaux puissent être récupérés pour pouvoir être réemployés.
-  **Production responsable :** Sur les chantiers, GCC met en œuvre des matériaux à faible impact environnemental et favorise les pratiques de construction qui limitent la production de déchets (béton bas carbone, huile végétale...).
-  **Distribution et réemploi :** Le Groupe a développé l'application RéUtil, dédiée au réemploi des matériaux dans la profession, facilitant ainsi la circulation et la valorisation des ressources au sein du secteur (voir encadré ci-contre).
-  **Collecte et gestion des déchets :** Voir ci-après.








Le réemploi reste difficile à mettre en œuvre sur le terrain. Les collaborateurs se heurtent à une filière encore peu structurée dans le secteur du BTP.

Partant de ce constat, et avec la volonté d'accélérer le développement de cette filière, la Direction Ingénierie et Technique de GCC a lancé **RéUtil**, une plateforme dédiée au réemploi des matériaux de construction. Son objectif : rendre le réemploi plus simple, plus visible et plus collaboratif.

Accessible depuis un ordinateur ou un smartphone, RéUtil simplifie la publication et la consultation d'annonces, ouvrant ainsi la voie à une seconde vie pour les matériaux de construction.

Au-delà de l'outil, **c'est une dynamique collective qui s'installe**. RéUtil a été ouverte à d'autres entreprises du secteur et à des acteurs engagés dans l'économie circulaire, incarnant ainsi une nouvelle manière de construire, plus responsable et plus collaborative.

Quelques chiffres clés :

-  L'application enregistre en **moyenne 290 visites par mois** (un utilisateur est comptabilisé une seule fois, même en cas de connexions multiples).
-  **50 % des connexions** proviennent des équipes **GCC**.
-  **25 %** sont le fait du groupe **Legendre**.
-  **15 %** sont réparties entre **Rabot Dutilleul, Paris Ouest et ETPO**.
-  **29 % des annonces publiées** sur RéUtil ont trouvé preneur, témoignant d'un réel potentiel de réemploi au sein de la filière.



La gestion des déchets sur les chantiers

La **gestion des déchets** représente un axe central de la politique environnementale. Elle vise à limiter leur production, à organiser leur tri dès la conception des projets, à favoriser leur réemploi ou encore à permettre leur valorisation via des filières spécialisées. Cette approche structurée permet de répondre aux exigences réglementaires tout en contribuant activement à l'économie circulaire.

Optimisation dès la conception

La réduction des déchets est intégrée dès la phase de **conception des projets**, avec une attention portée à la sélection des matériaux et à la limitation des rebuts.

Avant le démarrage des travaux

La gestion des déchets est anticipée dès la phase préparatoire grâce à l'élaboration d'un **SOGED** (Schéma d'Organisation et de Gestion des Déchets). Ce document permet d'estimer la **nature, la typologie et les volumes de déchets** susceptibles d'être générés, en tenant compte du phasage du chantier et des contraintes techniques. Il sert de base à la mise en place d'un tri efficace et à l'organisation de leur évacuation, assurée par un **gestionnaire professionnel de déchets**.

Pendant le chantier

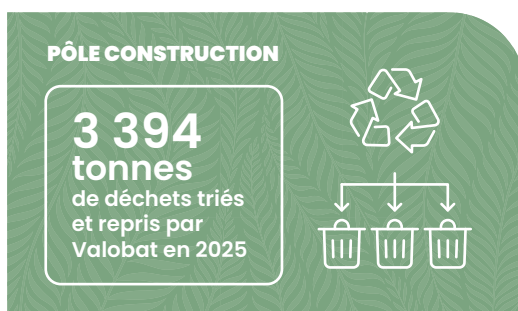
Un **tri à la source** est réalisé selon les différents flux de déchets. Les contenants sont **identifiés et localisés** pour faciliter leur tri par les collaborateurs et leur collecte par les prestataires agréés.

Lorsque le réemploi des matériaux n'est pas possible, le Groupe privilégie leur valorisation via des filières adaptées, afin de limiter l'impact environnemental des déchets et de favoriser leur intégration dans une logique d'économie circulaire.

Les déchets dangereux

Les déchets dangereux générés sur les chantiers, tels que les solvants, peintures, colles, huiles ou matériaux contenant de l'amiante, font l'objet d'un traitement spécifique et rigoureux. Ils sont **identifiés, isolés et pris en charge conformément à la réglementation**, afin de prévenir tout risque pour la santé des travailleurs et pour l'environnement.

Chaque chantier met en place une organisation dédiée pour leur collecte, leur stockage sécurisé et leur évacuation. La **plateforme TrackDéchets permet d'assurer électroniquement ce suivi**, garantissant la traçabilité complète des flux, depuis leur production jusqu'à leur traitement final.



La prévention de la pollution

La prévention de la pollution constitue un axe de la démarche environnementale sur les chantiers. Un **guide environnement** précise les procédures à appliquer pour limiter les pollutions de l'air, de l'eau et des sols, tout en assurant une gestion rigoureuse des produits dangereux.

Des kits de dépollution, en nombre suffisant, sont systématiquement installés à proximité des zones sensibles. Les équipes sont formées à leur utilisation afin de pouvoir intervenir rapidement et efficacement en cas de déversement accidentel.

Le **traitement des eaux de lavage est généralisé** : chaque chantier est équipé d'un système permettant de filtrer les laitances issues du nettoyage des outils béton et de recycler les eaux de lavage.

Le **stockage des produits chimiques est sécurisé** grâce à l'utilisation de cuves double peau, de bassins de décantation, de clôtures anti-érosion ou de podiums de lavage béton. Le ravitaillement en carburant s'effectue sur des surfaces imperméables ou dans des bacs de rétention, toujours en dehors des zones de protection des eaux souterraines pour limiter les risques de contamination. Les compagnons bénéficient d'une formation spécifique à la manipulation, au transfert et au transport des produits dangereux.

Pour **préserver la qualité de l'air**, les matériaux pulvérulents et les déchets légers sont stockés à l'abri, et des brumisateurs ou aspirateurs sont utilisés pour limiter la poussière. Les pistes sont arrosées pour réduire la poussière générée par la circulation des véhicules.



Un **suivi rigoureux des pollutions est assuré**, permettant d'identifier les situations à risque, d'évaluer l'efficacité des mesures mises en place et d'améliorer en continu les pratiques sur le terrain.

Limiter les nuisances aux riverains

GCC met en œuvre une démarche proactive de gestion du bruit sur ses chantiers :

- Les **activités générant du bruit sont planifiées** dans le respect de la réglementation locale et organisées aux moments les moins susceptibles de gêner le voisinage.
- Des **mesures acoustiques et vibratoires sont réalisées lorsque cela s'avère nécessaire**, afin de garantir le suivi et la maîtrise des nuisances.
- L'utilisation d'**équipements et de méthodes limitant le bruit**, notamment lors des phases de démolition, est privilégiée chaque fois que possible.
- Les **trajets de transport sont optimisés pour réduire l'impact sonore**, grâce à la mise en place de protocoles de livraison adaptés, à l'affichage d'informations et à la sensibilisation des équipes.

La préservation de la biodiversité

La biodiversité constitue un socle vital pour l'ensemble des activités humaines, y compris celles du secteur du BTP. Chaque entreprise est directement ou indirectement dépendante des services rendus par les écosystèmes : régulation du climat, qualité des sols, pollinisation, purification de l'eau, etc.

Conscient de ces enjeux, GCC s'engage activement dans la préservation et la valorisation de la biodiversité à plusieurs niveaux :

- ✎ **Sur ses sites et bases vie** : mise en place d'initiatives concrètes telles que l'installation de ruches, le recours à l'éco-pâturage, la végétalisation des toitures et des espaces extérieurs, contribuant à la création de micro-habitats favorables à la faune et à la flore locales.
- ✎ **Sur ses projets**, GCC veille à limiter les impacts sur les milieux naturels en :
 - réalisant des **études d'impact environnemental** lorsque la réglementation l'exige,
 - mobilisant un **écologue** pour accompagner les projets sensibles,
 - procédant à une **évaluation des risques écologiques** en amont des chantiers,
 - mettant en œuvre des actions de **lutte contre les espèces invasives**,
 - assurant la **remise en état et la restauration des écosystèmes** après travaux : réhabilitation des sols, replantation, rétablissement des cours d'eau ou des zones humides
 - intégrant la **prise en compte des trames écologiques** (verte, bleue, noire, brune) dans la conception et la réalisation des projets, afin de préserver les continuités écologiques et limiter la fragmentation des habitats.

✎ **En matière de sensibilisation**, les collaborateurs sont régulièrement formés aux enjeux de la biodiversité via les « ¼ d'heure environnement », favorisant l'appropriation des bonnes pratiques sur le terrain.

Un guide des bonnes pratiques pour la préservation de la biodiversité est mis à disposition des équipes. Il rappelle les principales réglementations et regroupe les actions à mener à toutes les phases du chantier, qu'il s'agisse du diagnostic écologique en amont du chantier, de l'adaptation du planning, de la sécurisation de l'habitat et des espèces protégées, d'aménagement de la faune, de protection de la végétation ou bien encore du contrôle des espèces exotiques invasives.



Depuis 2024, GCC suit spécifiquement les projets en **conception-réalisation** intégrant des mesures de préservation de la biodiversité. L'objectif initial était d'atteindre un taux supérieur à 10 % ; il s'est élevé à **23,1 %** en 2024. En 2025, ce taux est passé à 13,3 %, en baisse.

INDICATEUR

13,3%

de projets en
conception-réalisation
intégrant des mesures
préservant la
biodiversité

INDICATEUR

42,8%

la part du CA
réalisée en
rénovation/
réhabilitation
(46,4 % en 2024)



Réhabilitation ancienne usine du XIX^e Jean-Baptiste Martin

Inscrite à l'inventaire supplémentaire des monuments historiques (ISMH)
Tarare (69)

Entité : GCC IMMOBILIER

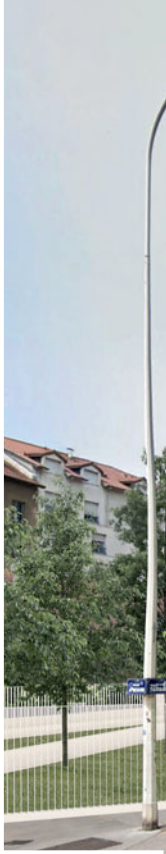
Clients : Commune de Tarare, Département du Rhône, Communauté d'Agglomération de l'Ouest Rhodanien

Description : Reconversion de l'ancienne usine en bureaux, espaces publics, médiathèque, école de musique, centre de formation...

Bâtiment de 10 000 m²

Environnement : Géothermie sur sonde

Label : BEE Tertiaire Rénovation



QUELQUES RÉALISATIONS





1 GCC Provence

Client : Ville de Marseille (13)
Groupe scolaire Château Gombert

- Conception bioclimatique
- Biodiversité et îlots de fraîcheur favorisés : espace boisé préservé, barrière végétale, surface de pleine terre supérieure à 40 %, création d'habitats naturels permettant d'accueillir la faune, cours oasis, jardin pédagogique et d'éveil
- Énergies renouvelables : géothermie sur sonde, aérothermie et photovoltaïque en autoconsommation pour atteindre plus de 75 % d'ENR couvrant les besoins de chauffage
- Matériaux biosourcés, façades à ossature bois montées en atelier, isolant en laine de bois et bardage bois

2 GCC Aureca!

Client : SACVL
Réhabilitation/surélévation d'un immeuble d'habitation (Lyon 7, 69)

- Construction bois (murs et planchers) montés en atelier

3 GCC Patrimoine IDF

Client : Dentressangle
Monceau Panoramic (Paris 8, 75)

- Bâtiment existant RDC à R+7
- Transformation d'un parking du début du XX^e siècle en immeuble de bureaux et logements accession et sociaux en TCE.
- Création d'un atrium et d'un patio central.
- Labels : HQE BD 2016 V3 Niveau EXCEPTIONNEL, Osmoz – Axe Bâti, BBKA rénovation, R2S 1 étoile
- NF Habitat HQE pour la partie logement Niveau EXCELLENT
- BREEAM

4 GCC Patrimoine IDF

Client : Vinci Immobilier
Réhabilitation des bâtiments en hôtel 5* de type Palace

- Ilot Saint Germain, Paris 7

5 Sogeqip Industries & Solutions

Client : Astra Plastique
Systèmes de free cooling (Saint-Georges-de-Reneins, 38)

- Audit, conception et mise en service de 6 aérofrigérants

6 GCC Aquitaine

Client : Fondation Jean Moulin
Réhabilitation de la Résidence hôtelière Le Neptune (Saint-Denis d'Oléron, 17)

- Réemploi : 130 m² de mur rideau, câbles, lavabos, sanitaires, portes, vantaux, 400 m² de faux-plafonds

7 Cuynat Construction

Clients : Région Auvergne-Rhône-Alpes et SPL OSER

Rénovation énergétique Cité scolaire Triboulet (Romans Sur Isère, 26)

- Installation de 250 m² de panneaux photovoltaïques, offrant une puissance de 82,45 kWc en autoconsommation avec revente du surplus.
- Réduction de 41 % de la consommation d'énergie primaire



Parties prenantes

EXCELLENCE, ÉTHIQUE ET GOUVERNANCE

Assurer la pérennité
et une valorisation durable
de l'entreprise

GCC affirme son ambition de devenir une **entreprise contributive**, engagée dans une dynamique de création de valeur durable pour l'ensemble de ses parties prenantes. Son objectif est clair : rester **l'ETI de préférence**, un groupe à taille humaine reconnu pour sa solidité, son adaptabilité et son impact positif. Une entreprise attractive pour ses **clients, ses collaborateurs et ses partenaires**, capable de conjuguer **exigence opérationnelle et responsabilité sociétale**.

Le Groupe affirme son choix stratégique de **rester indépendant**. Cette indépendance est essentielle pour **cultiver l'esprit entrepreneurial, préserver sa liberté d'action** et maintenir une capacité de décision alignée avec ses convictions.

Dans cette perspective, GCC a défini ses **pilliers, ses valeurs et ses interdits**. Ils incarnent une exigence d'excellence, un engagement fort en matière d'**éthique**, et une volonté de renforcer une **gouvernance exemplaire**, garante de la cohérence entre les actes et les engagements.

La pérennité de GCC repose également sur **l'implication des femmes et des hommes** qui le composent, **l'adhésion de ses parties prenantes** à ses valeurs et principes, et **la satisfaction de ses clients**.

Conscient de sa responsabilité dans son écosystème, GCC a défini des **exigences claires en matière de développement durable** à l'égard de ses **collaborateurs, fournisseurs et sous-traitants**. Ces exigences visent à **limiter les risques liés à leur non-respect**, tout en garantissant une chaîne de valeur alignée avec les engagements du Groupe en matière d'**éthique, d'excellence et de gouvernance**.

REGARDS CROISÉS

Les nouveaux visages du Comité Exécutif

QU'EST-CE QUI VOUS A MOTIVÉS À REJOINDRE GCC ?

Julien

Ce qui m'a séduit, c'est la capacité de GCC à rester proche des territoires et des clients, tout en portant une ambition collective. GCC, c'est une aventure humaine où la confiance et la solidarité sont au cœur de la réussite. On sent que chaque agence est responsabilisée, mais jamais isolée : c'est cette combinaison entre autonomie et esprit d'équipe qui fait la différence.

Arnaud

Je partage cette vision. Ce qui m'a attiré chez GCC, c'est son positionnement unique : une ETI agile, dotée d'expertises de niche dans le secteur de l'énergie, et animée par une culture entrepreneuriale forte. Ici, l'initiative et l'autonomie ne sont pas des mots, mais des réalités. J'avais envie de contribuer concrètement à la transition énergétique, dans un groupe qui conjugue performance et responsabilité.

Sylvie

Ce qui m'a convaincue, c'est le leadership de son Président qui intègre les dimensions humaines, environnementales et économiques avec sincérité. Ajoutez à cela la raison d'être du Groupe, qui donne un cap clair et du sens à nos actions... C'est rare, et c'est précieux. Ici, on peut agir et avoir un impact.

QUELLES ACTIONS CONCRÈTES SOUHAITEZ-VOUS IMPULSER EN MATIÈRE DE RSE ?

Arnaud

La priorité, c'est la prévention et la sécurité. Elles doivent être intégrées à chaque décision, chaque geste. La performance durable commence par la santé et la sécurité de celles et ceux qui la rendent possible. Et au-delà, nous voulons accompagner nos clients dans leur transition énergétique et développer l'économie circulaire.

Julien

Je te rejoins, Arnaud. La prévention santé-sécurité est un socle commun. Mais je veux aussi renforcer nos initiatives de sobriété énergétique et de réemploi des matériaux. Et surtout, mettre en lumière nos collaborateurs : la RSE, ce n'est pas seulement des projets, c'est des femmes et des hommes engagés au quotidien. Leur donner la reconnaissance qu'ils méritent, c'est aussi faire vivre nos valeurs.

Sylvie

Il faut renforcer l'intégration de la RSE dans notre stratégie. Nos équipes ont déjà des convictions fortes, des idées concrètes et mettent en œuvre des initiatives. Mon rôle, c'est de leur donner plus de leviers pour accélérer. Quand la RSE devient un pilier stratégique, elle cesse d'être un sujet à part : elle irrigue toutes nos décisions.



Julien Antoine,
Directeur Général
GCC Construction

Ensemble, nous avons l'opportunité de positionner GCC comme une référence en matière de performance durable et d'engagement humain.



Sylvie Gamelin,
Directrice Générale Adjointe
Stratégie et Partenariats

Notre ambition commune est claire : inscrire la responsabilité au cœur de nos décisions pour bâtir l'avenir de GCC.



Arnaud Westrich,
Directeur Général Adjoint
GCC Énergie

Mon objectif chez GCC est d'allier performance durable, responsabilité et impact positif, au bénéfice des femmes, des hommes et des territoires.



QUEL MESSAGE SOUHAITEZ-VOUS ADRESSER SUR VOTRE ENGAGEMENT RSE ?

Sylvie

Les entreprises ont un rôle clé dans la transformation de la société. GCC doit continuer à agir sur des sujets structurants : féminisation des métiers, insertion professionnelle, enjeux climatiques... Mon engagement, c'est de faciliter et d'accélérer ces actions. Parce qu'au fond, nous partageons tous la même conviction : la RSE, c'est ce qui donne du sens à notre réussite collective.

Julien

J'ajouterais que la RSE n'est pas une contrainte, mais une opportunité. Une opportunité de différenciation de renforcer notre attractivité, de fidéliser nos talents et de bâtir des projets qui laissent une empreinte positive sur les territoires. La performance durable ne peut exister sans responsabilité.

Arnaud

La RSE est un cadre structurant. Elle guide nos choix, qu'il s'agisse de croissance organique ou externe. Notre ambition est claire : créer de la valeur économique tout en réduisant notre impact environnemental et en assumant notre responsabilité sociale. C'est ça, la performance durable.

GOUVERNANCE ET RESPONSABILITÉ : DES INSTANCES MOBILISÉES

La gouvernance du Groupe joue un rôle central dans la définition et la mise en œuvre des orientations stratégiques, notamment en matière de responsabilité sociétale. Ce chapitre présente les principales instances de gouvernance.

Conseil de surveillance

Le Conseil de surveillance se prononce sur les orientations stratégiques de l'entreprise et examine les comptes annuels ainsi que le rapport de gestion. Il exerce un contrôle permanent, garantissant la transparence et la rigueur dans la gouvernance.

6
MEMBRES

Directoire

Le Directoire assure la Direction de la société. Il a un rôle de gestion et d'administration de la société.

2
MEMBRES

Comité Exécutif

Le Comité Exécutif, dirigé par le Président, assure la **gestion opérationnelle** des activités du Groupe. Il **coordonne la conduite des projets stratégiques** et veille à la **mise en œuvre effective de la stratégie**, garantissant ainsi la cohérence entre les orientations définies et leur application sur le terrain.

11
MEMBRES

Conseil Éthique, Excellence et Gouvernance

Placée sous la présidence du Président du Groupe, cette instance réunit des membres du Conseil de surveillance, des représentants du personnel ainsi que des collaborateurs du Groupe. Elle constitue un espace de réflexion et de proposition, dédié aux enjeux d'éthique des affaires et de respect des personnes, dont les travaux sont présentés au Comité Exécutif.

14
MEMBRES

Comité des Entrepreneurs et des Lignes de Services

Maillon central du Groupe, le **Comité des Entrepreneurs** rassemble l'ensemble des entrepreneurs/dirigeants des entités GCC sur tout le territoire. Il joue un rôle clé dans la gestion opérationnelle et incarne la **garantie de l'indépendance** du Groupe, en veillant à la cohérence et à la performance des activités.

Le **Comité des Lignes de Services** regroupe les dirigeants des fonctions transverses du Groupe. Son rôle est d'apporter une valeur ajoutée mutualisée aux entités, en offrant conseil et appui aux entrepreneurs pour une meilleure maîtrise des risques. Il agit comme **garant des règles du Groupe** et peut intervenir en **alerte sur les sujets régaliens**, assurant ainsi la conformité et la sécurité des opérations.

Ces comités constituent des lieux privilégiés de rencontre, favorisant le partage d'informations, telles que l'analyse de la performance économique, la définition des orientations stratégiques ainsi que le suivi des actions prioritaires. Ils contribuent également à la recherche de synergies entre les différentes entités du Groupe.

93
MEMBRES



Cercle des Dirigeants

Le Cercle des Dirigeants réunit les comités de direction des entités ainsi que les managers des lignes de services. Cette instance favorise la **synergie du réseau entrepreneurial**, diffuse les bonnes pratiques au sein du Groupe et renforce la **cohésion entre les équipes** (cf. page 31).

295
MEMBRES

Rencontre Business & Développement

La rencontre Business & Développement s'adresse aux acteurs commerciaux des entités du Groupe. Elle offre un espace privilégié pour s'ouvrir aux enjeux des marchés, partager des bonnes pratiques et renforcer les synergies au sein du réseau.

120
MEMBRES



Rencontre Business & Développement 2025

Comité de pilotage Conformité

Le Comité de pilotage Conformité est l'instance dédiée à la définition, au suivi et à l'évolution de la politique de conformité du Groupe. Il impulse les orientations en matière de conformité, valide le programme Éthique et les dispositifs associés, et propose des ajustements aux processus internes afin de renforcer la culture éthique.

Il réunit le Président du Directoire, le Secrétaire Général en charge de la Direction RSE, le Directeur des Ressources Humaines, les Directeurs Généraux des pôles d'activités, ainsi que la Directrice Juridique et la Directrice Éthique et Conformité.

8
MEMBRES

Comité Diversité

Piloté par le Directeur de la Diversité et composé de profils et fonctions variés, ce comité a pour objectif de définir une feuille de route et des actions sur cinq axes prioritaires : le handicap, l'origine, l'âge, le genre et l'apparence physique.

10
MEMBRES



DIVERSITÉ ET GOUVERNANCE : UN LEVIER DE PERFORMANCE



GCC considère la **diversité** comme un **facteur de performance** et s'engage activement à **valoriser et développer les talents féminins**, en particulier au sein de ses instances dirigeantes.

Dans cette optique, GCC suit de près le **taux de féminisation du Cercle des Dirigeants**, une instance stratégique composée de près de 300 personnes, entrepreneurs, managers et responsables des lignes de services. Ce taux est **calculé et suivi annuellement**, avec pour ambition de **l'augmenter chaque année** afin d'atteindre **30 % de femmes d'ici 2030**.

En 2025, ce taux s'élève à 21 % (contre 21,1 % en 2024).

INDICATEUR

21%

le taux de femmes
au sein du Cercle
des Dirigeants

POLITIQUE ÉTHIQUE & CONFORMITÉ

Dans le cadre de son engagement contre la fraude, la corruption, le trafic d'influence, les atteintes à la libre concurrence et les conflits d'intérêts, GCC déploie une démarche Éthique et Conformité articulée autour de plusieurs piliers :

✎ **L'engagement de l'instance dirigeante** et de l'ensemble des équipes de direction.

✎ Un **Code « Éthique, Excellence et Gouvernance »**.

Il décrit les valeurs, les interdits et les principes fondamentaux du Groupe en matière d'éthique des affaires et du respect des personnes.

✎ Un **programme Éthique & Conformité** structuré et complet.

Il s'appuie sur le Code « Éthique, Excellence et Gouvernance » ainsi que sur des **cartographies des risques**. Il se décline en principes, recommandations, outils et formations destinés à guider les pratiques professionnelles.

Ce programme repose sur l'appropriation et l'application de règles internes concrètes, traduisant l'engagement de GCC à respecter la réglementation et à prévenir les risques identifiés. Il précise les comportements interdits, les conditions à respecter dans certaines relations d'affaires ou formes de coopération, et les modalités de mise en œuvre et de contrôle de ces règles. Il vise à prévenir et détecter les risques, et à mettre en place des actions correctives lorsque cela est nécessaire.

✎ Un **code de conduite** qui vient appuyer les dispositifs déployés en matière de lutte contre la corruption, de trafic d'influence, de conflits d'intérêt, les situations à risque issues des cartographies, la démarche à suivre en cas de comportements ou de situations de corruption. Il est remis systématiquement à l'ensemble des collaborateurs rejoignant le Groupe. La politique Éthique a été rajoutée en 2025 au Code de Conduite.



✎ Des **formations obligatoires** dispensées chaque année.

Destinées à tous les Cadres et aux personnes exposées aux risques de corruption, ces formations font l'objet d'un suivi systématique de la part de la Direction de l'Éthique & Conformité.

✎ **L'évaluation des tiers**

Toute contractualisation avec un tiers – qu'il s'agisse d'un fournisseur, sous-traitant, prestataire ou client – est conditionnée à une évaluation préalable du risque de corruption. Une procédure rigoureuse encadre cette étape, et les documents contractuels intègrent les exigences attendues des parties prenantes. Pour assurer cette conformité, GCC s'appuie sur la plateforme Viaco.

✎ Des **contrôles comptables** qui permettent de s'assurer du respect des process, notamment sur l'enregistrement des situations à risques identifiées dans la cartographie des risques.

✎ **Des audits réguliers**

En 2025, 14 entités ont été auditées par la Directrice Éthique & Conformité. Les résultats de ces audits font l'objet de comptes-rendus transmis au comité de pilotage Conformité.

✎ Un **dispositif d'alerte** : lanceurdalerte@gcc.fr accessible à tous.

À destination de l'ensemble des parties prenantes du Groupe, ce système d'alerte a vocation à détecter et prévenir les manquements à la réglementation et au programme Éthique et Conformité. Il est mentionné dans l'ensemble des outils. Il fait l'objet de communication dans les entités, sur les chantiers et sur les sites intranet et internet de GCC. Les alertes reçues sont systématiquement analysées et investiguées dès lors qu'elles sont recevables, dans le respect des dispositions visant à protéger les lanceurs d'alerte et toute autre personne mentionnée dans les alertes. En 2025, 5 alertes ont été reçues qui ont toutes été instruites et les mesures appropriées ont été mises en œuvre.



INDICATEUR

89%

des collaborateurs concernés ont suivi la formation à l'Éthique des affaires
(74 % en 2024)

Dans une démarche d'amélioration continue, le programme Éthique et Conformité fait l'objet de contrôles internes et de mises à jour périodiques. En 2025, GCC a entrepris une évaluation par l'Afnor de son programme Éthique & Conformité. Cette évaluation extérieure a permis de :

- Confirmer la conformité du Groupe par rapport aux standards légaux et normatifs ;
- Révéler les atouts et identifier les opportunités pour consolider la politique.

La gouvernance de la démarche Éthique & Conformité est placée sous le Conseil Éthique, Excellence et Gouvernance et le Comité de pilotage Conformité (décrits en pages 64 et 65).

Le Groupe, par l'intermédiaire de sa Directrice Éthique et Conformité, siège au Cercle de l'Éthique des Affaires, affirmant ainsi son engagement à respecter les standards les plus élevés en matière de gouvernance responsable et d'intégrité.



PROMOUVOIR LE RESPECT HUMAIN AU CŒUR DE LA CULTURE D'ENTREPRISE

GCC place la dimension humaine au cœur de son identité.

Elle constitue un pilier de sa raison d'être et guide ses engagements au quotidien. Afin de renforcer l'alignement entre ses valeurs et ses ambitions, le Groupe a choisi d'élever son niveau d'exigence en matière de respect des personnes.

A l'initiative du Conseil Éthique, Excellence et Gouvernance, une campagne de sensibilisation a été lancée pour partager, chaque mois, des situations concrètes d'irrespect. Ces situations sont illustrées sous forme de bandes dessinées, diffusées via les canaux internes (site intranet, email, journaux internes...) et affichées dans toutes les implantations et sur tous les chantiers, pour toucher l'ensemble des équipes.

Cette initiative repose sur une conviction forte : l'exigence de performance ne peut se concevoir sans le respect des personnes. La création de valeur, la recherche d'efficacité et le pilotage rigoureux des activités sont essentiels, mais ne peuvent s'exercer durablement que dans un environnement où chaque collaboratrice et collaborateur se sent reconnu et respecté.

GCC affirme ainsi que le respect humain est l'affaire de toutes et tous, et appelle chacun à contribuer activement à cette exigence collective.

IRRESPECT : ÇA SUFFIT !

MÉPRIS, DÉNIGREMENT : NE FAITES PAS L'AUTRUCHE !

La situation décrite ci-dessous n'est pas fortuite... Seuls les animaux sont fictifs ! Cette situation a été vécue au sein d'une entité du Groupe !

• Témoin : osez ! N'acceptez pas une situation de dénigrement et intervenez.
 • Chaque individu, quel que soit son statut, mérite le respect.
 • « Dénigrer et faire preuve de malhonnêteté » est un interdit du Groupe.

IRRESPECT : ÇA SUFFIT !

SEXISME : NE SOYEZ PAS MUET COMME UNE CARPE !

La situation décrite ci-dessous n'est pas fortuite... Seuls les animaux sont fictifs ! Cette situation a été vécue au sein d'une entité du Groupe !

• Les compétences ne sont pas une histoire de sexe.
 • Ne laissez pas l'irrespect s'installer, même si c'est un client !
 • Le Groupe s'engage à cultiver le bien-être au travail.

POLITIQUE ACHATS RESPONSABLES

En 2024, GCC a formalisé sa politique Achats Responsables, inscrite dans le respect des Droits de l'Homme, des principes de l'Organisation Internationale du Travail, des libertés fondamentales, des conditions de travail équitables, et des 17 Objectifs de Développement Durable définis par l'ONU.

Cette politique vise à concilier **performance économique, responsabilité sociétale et engagement environnemental**, à travers plusieurs objectifs clés :

- Contribuer à la **performance globale** du Groupe ;
- Développer des **relations équilibrées, durables et respectueuses** avec les fournisseurs et sous-traitants ;
- Favoriser des **filières d'approvisionnement responsables**, en agissant notamment sur la **réduction du poids carbone des produits** ;
- Encourager les achats locaux et soutenir le **développement des entreprises régionales** ;
- Nouer des **partenariats d'innovation** pour renforcer la compétitivité du Groupe.

Dans cette dynamique, GCC est devenu **signataire en 2024 de la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables**, portée par le **Médiateur des Entreprises** et le **Conseil National des Achats (CNA)**. Cette charte vise à instaurer une **relation équilibrée et durable** entre clients et fournisseurs, fondée sur la confiance, la transparence et le respect mutuel.

Pour garantir la mise en œuvre de ces engagements, des **clauses spécifiques** sont intégrées aux **contrats des fournisseurs, sous-traitants et prestataires**.



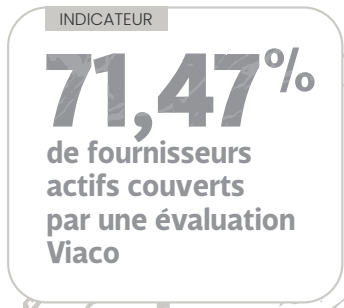
Sélection, évaluation, audits

Le processus de sélection repose sur des critères rigoureux, évalués via l'outil **Viaco**, en place depuis plusieurs années. Ce référentiel intègre des critères **économiques, sociaux, environnementaux dont le carbone, de santé et sécurité, de gouvernance et de qualité**.

En 2024, GCC a fait évoluer le **mode de calcul Viaco** vers une approche plus vertueuse, en ne prenant en compte que les **fiches actives**, excluant les fiches expirées. Ce changement permet de mieux refléter la réalité des **fournisseurs et sous-traitants actifs** couverts par une évaluation.

Le **questionnaire Viaco** a également été enrichi avec l'ajout d'un **indice carbone** et d'un **critère de maturité RSE**, renforçant ainsi la capacité du Groupe à piloter ses achats de manière responsable et alignée avec ses engagements.

Par ailleurs, des évaluations régulières ainsi que des audits ciblés sont menés auprès de nos partenaires et fournisseurs, intégrant des critères exigeants en matière de RSE. Ces démarches permettent d'apprécier leur niveau d'engagement sur des thématiques clés telles que le respect des Droits de l'Homme, la santé et la sécurité au travail, la protection de l'environnement, l'éthique des affaires ou encore la qualité des prestations. Ces contrôles contribuent à renforcer la transparence, à prévenir les risques et à promouvoir des pratiques responsables tout au long de la chaîne de valeur.



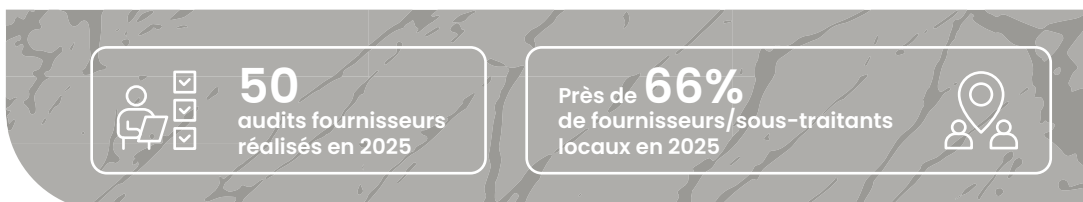
Formation

GCC s'engage à renforcer les compétences de ses équipes achats en matière de responsabilité sociétale. Les acheteurs sont régulièrement formés aux principes des achats responsables, incluant les critères environnementaux, sociaux et éthiques dans les processus de sélection, d'évaluation et d'audits des tiers (fournisseurs/sous-traitants et prestataires).

Par ailleurs, dans une logique de montée en compétence partagée, **GCC envisage d'ouvrir dès 2026 des formations RSE à une sélection de ses fournisseurs et sous-traitants**, afin de les accompagner dans leur propre démarche de progrès et de renforcer la cohérence de l'ensemble de la chaîne de valeur.

Collaboration avec des ESAT

GCC développe des partenariats avec des **Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)** afin de favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ces collaborations permettent de confier à des ESAT des prestations adaptées (entretien, espaces verts...), tout en contribuant à une économie plus solidaire. Cette démarche s'inscrit pleinement dans la volonté de GCC de faire de ses achats un levier d'impact positif sur la société.



VISER LA QUALITÉ ET LA SATISFACTION CLIENT

Dans une logique d'efficacité et de performance durable, GCC place la qualité des réalisations et la satisfaction de ses clients au cœur de ses engagements. Ces deux dimensions sont essentielles pour garantir la pertinence des projets qui lui sont confiés, et pour nourrir une relation de confiance sur le long terme.

Afin de piloter ces engagements de manière rigoureuse, des **enquêtes de satisfaction** sont menées chaque année auprès des clients du **pôle Construction**, à deux étapes clés : la **phase commerce** et la **phase travaux**. Ces enquêtes permettent de recueillir des retours concrets, d'identifier les axes d'amélioration et de valoriser les bonnes pratiques.

En **2025**, les résultats témoignent d'une dynamique de progrès :

- Le **taux de satisfaction brut en phase commerce** s'élève à **77,18 %**, en baisse par rapport à **2024 (77,5 %)** ;
- Le **taux de satisfaction brut en phase travaux** atteint **90,27 %**, en très nette augmentation par rapport à **2024 (85,6 %)**, confirmant la qualité des réalisations et le professionnalisme des équipes sur le terrain.

Ces indicateurs sont suivis avec attention et intégrés dans une démarche d'**amélioration continue**, au service de l'excellence opérationnelle. Ils reflètent la volonté de GCC de **rester à l'écoute de ses clients**, de **valoriser les retours d'expérience** et de **faire évoluer ses pratiques** pour répondre toujours mieux aux attentes du marché.

Le Pôle Promotion n'a pas réalisé d'enquête annuelle de satisfaction auprès de ses clients, le taux de recommandation ne peut être publié cette année.



INDICATEUR

77,18%
le taux de
satisfaction brut
en phase commerce

INDICATEUR

90,27%
le taux de
satisfaction brut
en phase travaux

CE QUE NOS CLIENTS DISENT DE NOUS...



En phase Travaux

Les équipes nous ont accompagnés lors de la phase de marché et ont été force de propositions. Nous avons trouvé des solutions sur les nouveaux sujets en bonne intelligence.

La qualité de l'ouvrage réalisé, la qualité des échanges, le respect des engagements pris tant sur la nature de l'objet à réaliser, que le délai et le prix convenus.

Très bonne réactivité des équipes. Maîtrise du planning et des opérations.

Bonne maîtrise globale du projet.

En phase Commerce

Le recyclage et la réutilisation des matériaux et équipements.

La rapidité de mise en route, très efficace sur un délai très court.

Écoute, échanges et disponibilité.

Très professionnel, à l'écoute et motivé.

Très à l'écoute, suivi de projet clair.

Réactif et à l'écoute.

FAIRE BIEN DU PREMIER COUP, L'ATOUT QUI CHANGE TOUT

Chez GCC, faire bien du premier coup n'est pas considéré comme une simple règle de métier : c'est un engagement stratégique, au service de la qualité, de la performance et de la responsabilité.

Adopter cette démarche, c'est garantir dès la première exécution des résultats qui comptent — pour les clients, pour les équipes, pour les collaborateurs et pour le Groupe.

Cette approche permet de :

- ✂ **Livrer des ouvrages conformes et fiables**, réduisant les réserves et accélérant les mises à disposition ;
- ✂ **Éviter les reprises et les dérives de planning**, sources de surcoûts et de tensions opérationnelles ;
- ✂ **Limiter les gaspillages** (temps, matériaux, énergie) et renforcer la performance économique et environnementale ;
- ✂ **Sécuriser les interventions** en éliminant les situations à risque générées par les non-conformités ;

✂ **Préserver la rentabilité des projets** en maîtrisant les coûts de production et en réduisant les pertes.

Un **groupe de travail pluridisciplinaire d'opérationnels** est mobilisé pour structurer et déployer cette démarche afin d'en faire un standard partagé dans toutes les entités.

Cette initiative constitue un **levier puissant pour renforcer la fiabilité des projets et la confiance des clients.**

L'ambition est simple : **ancrer la culture de l'excellence opérationnelle au cœur des pratiques** pour concevoir et réaliser des projets plus fiables, plus durables et plus responsables, à la hauteur des attentes des clients et des engagements du Groupe.



Construction neuve de 125 logements Lyon Vaise (69)

Entité : GCC Ouvrages Publics R-A

Client : Aralis

- Géothermie par sondes (1 200 m de sondes, profondeur 150 m)
- Pompe à chaleur

CYBERSÉCURITÉ : AGIR POUR UN NUMÉRIQUE SÉCURISÉ

Face à l'évolution rapide des menaces numériques et à l'exposition croissante des entreprises du secteur du BTP, GCC a renforcé en 2025 sa stratégie de cybersécurité. Cette démarche vise à garantir la protection de ses données, la continuité de ses activités et la confiance de ses parties prenantes.

Elle s'articule autour de **quatre axes majeurs**, conçus pour sécuriser l'ensemble de son écosystème numérique, incluant les collaborateurs, les chantiers, les clients et les partenaires.

Renforcement de la protection des systèmes et des données

Le Groupe a déployé des solutions avancées de cybersécurité, incluant le filtrage web, la sécurisation du trafic réseau et des accès à distance. Il a également intensifié l'usage d'outils de supervision et de détection des incidents pour assurer une visibilité continue sur l'état de sécurité de son système d'information. Les dispositifs de sauvegarde, de réplication et de tests de restauration ont été consolidés afin de garantir la résilience en cas de cyberattaque.

Gouvernance du risque cyber et conformité

La Politique Cybersécurité du Groupe a été actualisée pour s'aligner sur les réglementations en vigueur (RGPD, NIS2) et les référentiels de l'ANSSI. Le contrôle des identités et des accès a été renforcé grâce à l'authentification multi-facteurs, à la gestion des comptes à privilèges et à la revue régulière des habilitations. Des audits de sécurité, des tests d'intrusion et des évaluations cyber sont réalisés via une plateforme dédiée, permettant d'identifier et de prioriser les failles réellement impactantes pour les activités du Groupe. Le suivi des risques cyber est intégré dans les dispositifs de gouvernance.

Sensibilisation et culture cyber auprès des collaborateurs

Le programme de formation continue à la cybersécurité a été enrichi, avec des modules spécifiques pour les métiers du chantier et les usages nomades. Des campagnes internes de sensibilisation sont organisées, incluant des simulations de phishing et des communications régulières sur les bonnes pratiques. Les équipes opérationnelles sont accompagnées pour sécuriser l'usage des technologies sur les chantiers (objets connectés, outils de pilotage, plateformes collaboratives).

Gestion de crise et continuité d'activité

Le plan de réponse aux incidents cyber a été renforcé, intégrant des scénarios de cyberattaque dans les exercices de gestion de crise et de continuité d'activité. Le Groupe a également lancé un projet « Move to Cloud », visant à consolider ses infrastructures et à soutenir la montée en maturité de son système d'information dans une logique de sécurisation durable.

CAMPAGNES DE SENSIBILISATION EN E-LEARNING



Depuis deux ans, GCC mène, en partenariat avec la société Conscio, des campagnes de sensibilisation en e-learning à destination de ses collaborateurs.

Ces modules abordent divers sujets liés à la cybersécurité et aux usages numériques : le phishing, l'ingénierie sociale, les virus informatiques, la vigilance estivale ou encore l'utilisation des chatbots.

Par ailleurs, une campagne est diffusée en continu auprès de tous les nouveaux arrivants. Elle constitue un socle commun permettant à chacun d'acquérir les bons réflexes dès leur intégration, en matière de sécurité numérique et de protection des données.



LA RSE, UN LEVIER STRATÉGIQUE ET COLLECTIF

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est pleinement intégrée à la stratégie de GCC. Elle ne se limite pas à une orientation de gouvernance : elle constitue un **levier d'action collectif**, porté par l'ensemble des collaborateurs. La compréhension des enjeux par les équipes est essentielle pour favoriser l'**appropriation des engagements du Groupe** et permettre à chacun de passer à l'action dans son périmètre.

Dans cette dynamique, GCC a lancé un **programme ambitieux de formation à la RSE**, visant à **faire monter en compétences ses collaborateurs**. Articulé en deux temps forts, ce programme aborde à la fois les grands principes du développement durable et leur application concrète dans le secteur du BTP, ainsi que la politique RSE du Groupe. Une seconde partie, sous forme d'un atelier collaboratif intitulé « le Carrousel des solutions » a permis de faire émerger des propositions opérationnelles pour enrichir la feuille de route. Une **formation dédiée**, qui a été conçue et animée en interne par la Direction RSE, Hervé Parienté et Angela Sulpizio, et accompagnée d'un membre du Comex, pour transmettre les **fondamentaux de la RSE**, en lien avec les réalités opérationnelles du terrain et les engagements stratégiques de GCC.

L'objectif initial était de former **500 cadres**. Cet objectif a été **dépassé**, avec **588 personnes formées** entre janvier et septembre 2025, illustrant l'**engagement fort du Groupe** en faveur de la sensibilisation et de la mobilisation interne.

Ce programme ne s'arrête pas là : **les formations se poursuivront en 2026**, afin d'élargir encore le périmètre des collaborateurs formés, renforcer la culture RSE et accompagner durablement la transformation des métiers.

GCC réaffirme ainsi sa volonté de faire de chaque collaborateur un **acteur du changement**, contribuant à faire de l'entreprise une organisation **contributive, responsable et résiliente**.



LE PROGRAMME DE FORMATION RSE 2025, EN QUELQUES CHIFFRES :

4 116
heures dispensées
(1143 h en 2024)

588
personnes
formées

6 villes
Paris, Lyon, Arras,
Bordeaux, Toulouse,
Aix-en-Provence

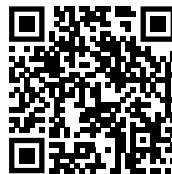
+ 150
propositions
d'action
recueillies



LES CERTIFICATIONS DE GCC

GCC s'inscrit dans une démarche exigeante de **qualité, de responsabilité et de performance durable**. Les certifications obtenues par le Groupe témoignent de son **engagement concret** en matière d'**excellence opérationnelle**, de **respect des normes environnementales et sociales**, et de **gouvernance responsable**.

Ces reconnaissances externes renforcent la **confiance de nos clients, partenaires et collaborateurs**, et garantissent notre conformité aux **standards les plus élevés** du secteur du BTP.



Consultez en un seul clic la liste complète des certifications du Groupe



Collège Jacques Prévert - GCC Rhône-Alpes

La présente Déclaration de Performance Extra-Financière comprend les principaux éléments constitutifs prévus à l'art. R 225-105 et L. 225-102-1 du Code de Commerce et prend en compte le périmètre de couverture suivant :

☞ L'ensemble du Groupe (France et Suisse) comprenant les 3 métiers : Construction, Energie et Promotion Immobilière dont les implantations se trouvent en page 6.

☞ Le pôle Construction-Promotion Immobilière réalise pour les besoins de ses clients toutes les activités de conception, de construction et de promotion immobilière : conception-réalisation, construction neuve, rénovation/réhabilitation, commercialisation, restructuration, entretien-maintenance..., sur l'ensemble des secteurs : bâtiments, ouvrages, équipements publics, tertiaire, habitat, industrie, santé, hôtellerie, centres commerciaux.

Il comprend 32 entités réparties sur l'ensemble du territoire français et en Suisse.

☞ Au travers de 19 entités, le pôle Energie est spécialisé dans le génie climatique & thermique et le génie électrique, l'automatisation, la ventilation, la CVC/GTB et le photovoltaïque pour les infrastructures de transport, le Data management, l'industrie, le tertiaire, la santé mais également en entretien-maintenance.

Variation de périmètre

L'entité Smart Energy Concept ne fait plus partie du Pôle Energie. Les données ont donc été retirées.

La période de reporting

La période de reporting commence le 1^{er} octobre et se termine le 30 septembre de chaque année.

Source des données














Un référentiel des indicateurs RSE est en place et a été mis à jour en 2025.

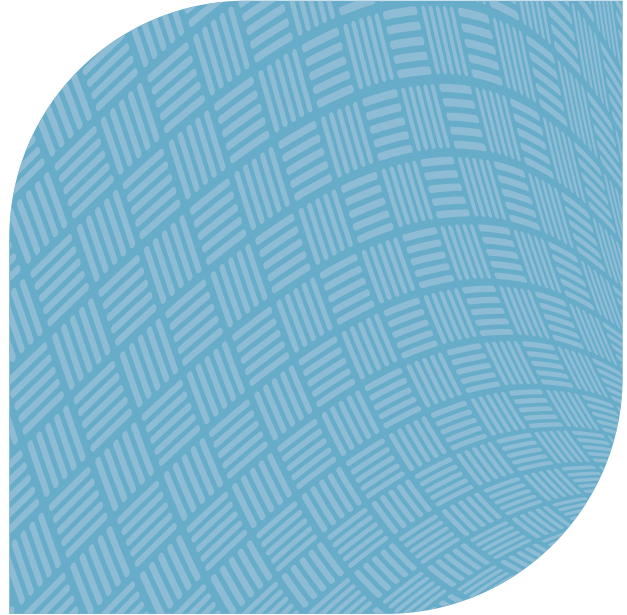
Contrôles et vérification interne

Des contrôles sont réalisés par les entités et/ou les lignes de services. Les indicateurs sont consolidés par la Direction de la RSE.

La présente Déclaration de Performance Extra-Financière fait l'objet d'un audit par un vérificateur des informations extra-financières, la société PKF Arsilon.

INDICATEURS EXTRA-FINANCIERS

ENJEUX	INDICATEURS CLÉS	RÉALISÉ 2024	2025	OBJECTIFS 2026	OBJECTIF ATTEINT	PAGE	ODD
Proposer des solutions sobres et durables co-construites localement	Nombre de solutions sobres et durables	26	32	35	●	24	
	Pourcentage d'affaires gagnées proposant une solution d'amélioration de la performance environnementale	21,2 %	33,8 %	15 %	●	19	 
Être acteur de nos territoires	Nombre d'heures en insertion professionnelle	(nombre d'heures) 289 748	(nombre d'heures) 291 968	(nombre d'heures) 250 000	●	28	
	Nombre d'événements organisés	26	40	35	●	29	
Offrir des conditions de travail sécurisées	Taux de fréquence (moyenne sur 3 ans)	8.8	8.1	En réduction	●	38	
	Taux de gravité	0.34	0.49	En réduction	●	38	
Développer les talents de chacun	Nombre d'heures de formation moyen/collaborateur	(nombre d'heures) 16,0	(nombre d'heures) 15.8	(nombre d'heures) 15	●	46	
	Pourcentage du CA issu du programme Trenplin	26,4 %	29,3 %	26 %	●	42	
Réduire l'empreinte carbone	Scope 1	En teqCO2 (réajusté) 9 823	En teqCO2 9 828	En teqCO2 en réduction	●	51	
	Scope 2	1 412	1 370	en réduction	●	51	
	Scope 3	854 019	759 876	en réduction	●	51	
	TOTAL	865 255	771 074	en réduction	●	51	
Préserver la biodiversité	Pourcentage de projets en conception-réalisation qui intègrent des mesures de préservation de la biodiversité	23,1 %	13,3 %	40 %	●	55	
	Pourcentage chiffre d'affaires en rénovation/réhabilitation	46,4 %	42,8 %	40 %	●	55	
Fédérer nos parties prenantes externes et internes	Nombre d'heures dispensées au personnel encadrant dans le cadre du programme RSE de GCC	1 143	4 116	4 800	●	70	
	Pourcentage des fournisseurs/prestataires couverts par une évaluation VIACO	77 %	71,47 %	78 %	●	66	
S'assurer d'une conduite éthique et responsable des affaires	Pourcentage de cadres formés à l'éthique	74 %	89 %	88 %	●	64	
	Pourcentage de femmes dans le Cercle des Dirigeants	21,1 %	21 %	26 %	●	63	
Viser l'excellence client et la qualité de nos produits et services	Taux de satisfaction clients en phase commerce	77,5 %	77,18 %	En amélioration	●	67	
	Taux de satisfaction clients en phase travaux	85,6 %	90,27 %	En amélioration	●	67	



Design graphique : A • agence-aaron.fr



Pour consulter
la DPEF, flashez
le QR code

VOTRE **ETI**
DE *je* RÉFÉRENCE

www.gcc-groupe.com
[#reseaugcc](https://twitter.com/reseaugcc)

Suivez-nous sur 