



LOGÉAL
IMMOBILIÈRE
ENSEMBLIER EXPERT ET INNOVANT

RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE



2024

SOMMAIRE

01	La satisfaction de nos clients	p. 3
02	L'Édito	p. 4
03	Notre démarche responsable	p. 6
04	Nos chiffres clés 2024	p. 7
05	Les temps forts 2024	p. 8
06	Nos projets	p. 12
07	Promouvoir l'équilibre social des territoires	p. 14
08	Préserver l'environnement	p. 18
09	Contribuer à une économie durable	p. 22
10	Valoriser les ressources humaines	p. 26
11	Gouvernance et relations aux parties prenantes	p. 30
12	Les indicateurs EURHO-GR®	p. 35



Ce rapport a été élaboré selon les lignes directrices EurHo-GR®, premier référentiel européen de RSE propre au logement social. Conçu en 2007 par l'association DELPHIS avec des bailleurs sociaux européens et des parties prenantes de l'habitat, ce référentiel nous permet de suivre et rendre compte de notre performance sur les cinq dimensions de la RSE. LOGÉAL IMMOBILIÈRE est bailleur membre d'ethis, communauté engagée dans l'Habitat Responsable.

Retrouvez son rapport EurHo-GR® sur ethis-habitat.org/ressources.

01

La satisfaction de nos clients

Tous les ans, l'institut d'études RÈGLE DE 3 évalue la satisfaction de nos locataires. Plus de 2 000 enquêtes téléphoniques ont ainsi été menées sur notre parc.

Les enquêtes portaient principalement sur des thématiques essentielles pour les

locataires : la perception du quartier et de la résidence, les équipements et la sécurité, la gestion de la relation avec le bailleur...

Avec une nouveauté cette année : la satisfaction des locataires entrants dans un logement neuf et des accédants.

LOCATAIRES ENTRANTS DANS UN LOGEMENT

98%

sont satisfaits de la
prestation de service

91%

sont satisfaits de leur
logement depuis leur
emménagement

93%

apprécient leur quartier
(environnement,
transports en commun,
aménagement)

LOCATAIRES EN PLACE

90%

des locataires
apprécient leur
relation avec
leur gardien
d'immeuble

82%

trouvent qu'il a été
facile d'avoir une réponse
à leur demande
(technique / administrative)

80%

sont satisfaits du
rapport qualité/prix

LOCATAIRES QUITTANT UN LOGEMENT

86%

sont satisfaits de leur
logement

81%

apprécient la prestation
offerte par LOGÉAL

84%

sont ravis
de leur relation avec
le personnel et les
équipes

02

L'Édito

*Agissons ensemble pour
un avenir serein*

Un contexte économique tendu pour le logement social

L'année 2024 fera date dans l'histoire de LOGÉAL.

Alors que le budget prévoyait déjà des résultats en baisse, la clôture a confirmé un résultat courant déficitaire, pour la première fois depuis la création de l'entreprise, même si l'autofinancement et le résultat net restent positifs.

Ces chiffres reflètent l'impact, dès 2023, de la conjoncture économique et financière difficile : forte inflation mais surtout hausse du taux du Livret A sur LOGÉAL et également sur l'ensemble de la profession.

Cependant, notre engagement au quotidien est resté prioritaire. En effet, le secteur du logement social a démontré ses facultés de résilience en dépit des importantes transformations qu'il a connues au cours des dernières années, en maintenant un notable niveau d'investissements, notamment dans la transformation écologique.

LOGÉAL, forte de ses 100 ans d'expérience, engagée dans une démarche d'amélioration continue depuis près de 30 ans, reconnue pour ses savoir-faire et son agilité sur l'ensemble du territoire, s'est inscrit dans cette dynamique.

Ses compétences très diversifiées, de constructeur, de gestionnaire de logement locatif ou d'aménageur, en font un partenaire privilégié des élus et des parties prenantes au quotidien. LOGÉAL s'inscrit comme un opérateur dont la vocation est de servir l'intérêt général en proposant une offre immobilière adaptée à l'ensemble des territoires et des logements performants.

La mise en œuvre du projet **Ensemble 2023-2025**, nous a permis de conduire des projets d'envergure, de répondre présents sur les enjeux d'un habitat de qualité, soucieux de notre empreinte environnementale et d'une qualité de service performante. Il répond également aux enjeux de Qualité de Vie et aux Conditions de Travail, des enjeux d'avenir et des compétences à mobiliser.

En 2024, plus de 20 M€ ont été investis dans l'amélioration du parc dont la majeure partie consacrée à la réhabilitation thermique et à la performance énergétique de nos logements. La première campagne de traitement des logements les plus énergivores, portant sur 492 logements, sera terminée à la fin du premier semestre 2025 après une réception de près de 217 logements à fin 2024. La deuxième campagne portera sur 300 logements pour un achèvement courant 2026-2027.

En 2024, le bilan carbone du patrimoine a été réalisé afin d'évaluer notre empreinte carbone dans sa globalité et trouver collectivement des actions pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre, diagnostic qui nous permettra de construire notre Plan Stratégique de Patrimoine 2026-2035.

En 2024, près de 110 logements ont été livrés, plus de 300 logements sont en cours d'étude ou de travaux, globalement, près de 50 M€ ont été investis sur le territoire normand.

En 2024, plus de 150 actes ont été signés pour l'acquisition d'un logement, d'un terrain à bâtir ou la réservation d'un bien.

En 2024, une 5^{ème} promotion de l'école de gardiens et près de 50 manifestations locataires ont eu lieu.

Par ses réalisations, ses projets et ses engagements, LOGÉAL IMMOBILIÈRE réaffirme sa démarche RSE engagée de longue date auprès des parties prenantes, dès 1996 par la certification **ISO 9001**, puis en 2000 par la certification Qualibail, en 2011, **EURHO-GR®**, seul référentiel européen de RSE conçu spécifiquement pour des organismes de logement social et 1^{er} bailleur labellisé **LIVIA®** en 2021 (référentiel qui embarque qualité de service et relation client). Prochaine étape, la certification **B Corp**, un label à la renommée internationale qui reconnaît les bonnes pratiques en termes d'impact social, sociétal et environnemental.

Dans ce contexte économique contraint, la nécessité de se réinventer et d'innover est primordiale. LOGÉAL bénéficie de l'appui et de l'émulation suscitée par la société de coordination **Territoire & Habitat Normand** qui facilite l'innovation, les mutualisations d'achats, le partage d'expérience... et est membre de l'association **Delphis** et de sa filiale **DEL&COOP**, pôle d'innovation, recherche et développement.

Enfin, la proximité, le dialogue, l'implication de la gouvernance, des parties prenantes, des collaborateurs ainsi que le soutien des collectivités ont permis de mener à bien nos projets et que chacun se sente acteur du logement social de demain.

Maintenant, cap sur 2025, dernier temps de notre projet d'entreprise, afin d'assurer notre mission d'intérêt général et de poursuivre ensemble nos actions au service des habitants, du territoire et des entreprises.

Plus que jamais, nous avons un rôle d'utilité sociale à jouer, en faveur du bien vivre ensemble.

Nous serons au rendez-vous !



*Continuons d'innover,
pour nous différencier !*



**Christophe
Descos**

Président



**Christel
Roussel**

Directrice
Générale

03

Notre démarche responsable

La Symétrie des Attentions chez LOGÉAL IMMOBILIÈRE

Nous sommes convaincus que l'humain est au cœur de la réussite de tous ses projets d'Entreprise. Convaincus également que les attentions portées à nos locataires et à nos collaborateurs nourrissent une même ambition d'excellence, c'est la Symétrie des Attentions.

Convaincus qu'il faut comprendre ce que l'on fait pour mieux agir

Dans un contexte de forte évolution du logement social (renouveaux économique, social et énergétique), afin de fidéliser nos collaborateurs et constituer un vivier d'experts et de talents.

Nous donnons du sens aux missions de chacun :

- en partageant les valeurs communes de Confiance, Ambition, Transparence, Engagement social et Ouverture,
- en faisant reconnaître notre marque employeur en interne comme en externe,
- en anticipant les organisations, les vecteurs d'amélioration et les compétences de demain,
- en donnant de la perspective aux missions de chacun,
- en informant et en développant nos collaborateurs,
- en étant à l'écoute des collaborateurs et de l'aspiration des différentes générations.

Convaincus que les gouttes font les océans

Dans un contexte où une marque employeur avec de fortes valeurs peut faire la différence, afin de favoriser un climat de bienveillance et un esprit positif.

Nous œuvrons à ce que tous travaillent ensemble :

- en partageant des objectifs communs et transverses tout en respectant les engagements et le travail de chacun,
- en favorisant l'esprit d'équipe, la considération et le partage des idées, par un travail collaboratif et la gestion de projets,
- en répondant aux attentes des collaborateurs par une organisation simple, efficace et transparente,
- en promouvant une culture de l'innovation, de l'agilité et du droit à l'erreur,
- en formant nos managers à un management participatif, bienveillant et reconnaissant basé sur l'écoute, l'autonomie, la motivation, la reponsabilité et l'engagement,
- en créant les conditions d'un environnement respectueux et convivial.

Convaincus qu'un collaborateur épanoui sera un collaborateur engagé

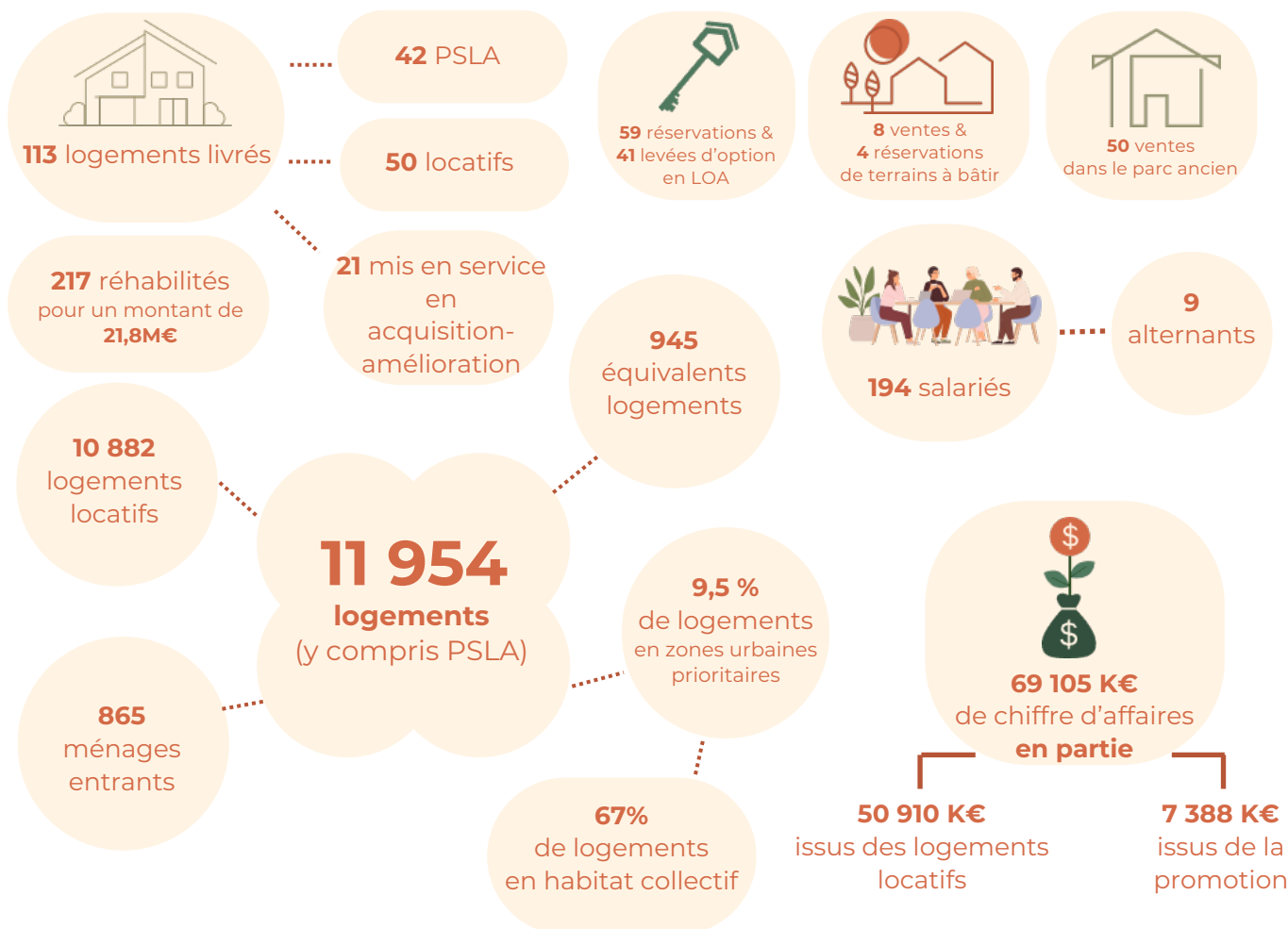
Dans un contexte où les questions liées à l'environnement sont de plus en plus importantes, afin de travailler à la satisfaction et au bien-être des collaborateurs.

Nous créons les conditions d'un engagement Responsable, Social et Environnemental.

- en garantissant un cadre éthique à nos organisations,
- en mobilisant les collaborateurs à l'engagement RSE pour que chacun soit un acteur du développement durable,
- en travaillant en réseau avec nos partenaires bailleurs pour ancrer notre empreinte au sein du Territoire,
- en promouvant le dialogue social,
- en favorisant le bien-être de nos collaborateurs et la qualité de vie au travail,
- en proposant des conditions de travail et un package de rémunération attractifs,
- en créant les conditions d'un environnement respectueux et convivial.

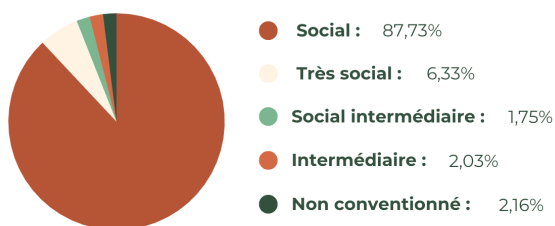
04

Nos chiffres clés 2024

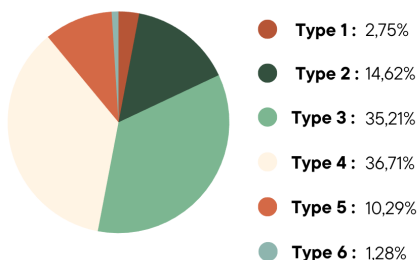


Répartition du patrimoine (base de 10 917 logements, hors foyers et PSLA)

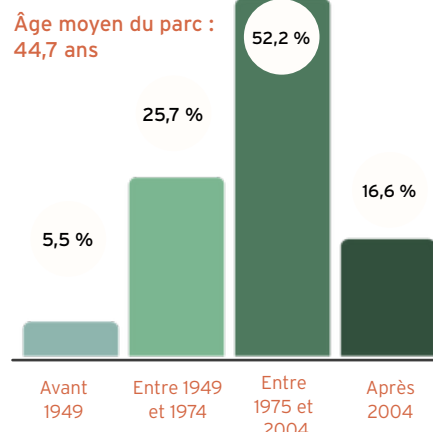
Par catégorie



Par type



Par période de construction (date de livraison)



05

Les temps forts 2024

ACQUISITION AMÉLIORATION



Inauguration de 6 logements à Port-Jérôme-sur-Seine et 2 logements à Triquerville suite à des travaux d'amélioration le 24 octobre 2024

48 MANIFESTATIONS LOCATAIRES



Concours de dessin à la craie à Yvetot

AMEUBLEMENT & DÉCORATION



Accompagner nos clients dans le choix de leur accession en meublant nos logements

DES ÉVÉNEMENTS INTERNES



Intervention de Léonie CAMBOURS, heptathlétienne, dans le cadre d'un sponsoring

INAUGURATION



Inauguration de la résidence Germaine Pican à Malaunay le 10 juillet 2024

OEUVRES CARITATIVES



Soirée badminton au profit du Téléthon avec Les Plumes Duclairaises le 29 novembre 2024

MADE IN LOGÉAL



Installation de ruches sur notre patrimoine à Pavilly et récolte de miel

TROPHÉE GRDF



Remise du trophée GRDF pour nos Gaïas Box au congrès HLM

ANIMATIONS SÉNIORS



Organisation de lotos à destination de nos locataires seniors

LIVRAISON



Livraison de notre programme de 54 logements Bel Air à Pavilly en juillet 2024



PREMIÈRE PIERRE

Pose de la première pierre de la Maison de Santé à Lillebonne et de 30 logements le 9 septembre 2024

OCTOBRE ROSE



Atelier de prévention sur le dépistage du cancer du sein pour nos salariés

POSE DE PREMIÈRE PIERRE



Pose de la première pierre de la gendarmerie de Rives-en-Seine et de ses 18 logements le 31 mai 2024

UNE ANNÉE OLYMPIQUE



Organisation d'événements sur le thème des J.O.

ÉCOLE DE GARDIENS



5^{ème} promotion de l'école de gardiens :
félicitations aux 4 nouveaux diplômés !

INAUGURATION DE 206 LOGEMENTS

Le 17 juin 2024, 206 logements ont été inaugurés à Barentin. Ces travaux de rénovation énergétique auront duré 44 mois.



INAUGURATION



Inauguration de la résidence autonomie René Biville au Trait le 11 avril 2024

MATINALE DES FOURNISSEURS



Rencontre et échanges avec nos fournisseurs le temps d'une matinée le 30 mai 2024

LABEL EMPLOYEUR PARTENAIRE



Cérémonie de remise du Label Employeur Partenaire des sapeurs-pompiers volontaires le 4 novembre 2024

JOURNÉE T&HN



Organisation d'un événement de cohésion collaborateurs sur la thématique "Inventons notre vie bas carbone" le 26 janvier 2024

ARBRE DE NOËL



Organisation par les équipes du CSE de l'arbre de Noël des collaborateurs le 20 décembre 2024

PETIT DÉJEUNER



Organisation du premier petit déjeuner des alternants le 25 octobre 2024

LIVRAISON VOÛTE SAINT-YVES



Réhabilitation d'un manoir de 350m² en 4 appartements à Déville-lès-Rouen

ATELIERS RECYCLAGE



Au Havre et à Lillebonne, ateliers de sensibilisation au recyclage avec des activités ludiques et créatives

CONFÉRENCE DE PRESSE



Conférence de presse à Dieppe le 15 avril 2024 dans le cadre de la construction de 10 logements locatifs

LIVRAISON



Livraison à Limésy de la Maison du Bien-être et de 6 logements neufs

RÉHABILITATION DE 217 LOGEMENTS



Au cours de l'année 2024, 217 logements aux étiquettes énergétiques F et G ont été réhabilités, passant ainsi en étiquettes B et C

06

Nos projets à venir

LANCEMENTS COMMERCIAUX & TRAVAUX

Barentin - Les Terrasses du Viaduc

Construction d'un bâtiment en R+3 composé de 61 logements, dont 27 appartements en PSLA et 34 en locatifs



Alizay - Rue de l'Andelle

Construction de deux bâtiments collectifs de 21 logements en PSLA et réhabilitation d'un manoir et d'une maison en annexe de 9 logements locatifs



Yvetot - Rue du Cornet

Démolition de l'ancienne friche Mr Bricolage et reconstruction de 69 logements (17 PSLA et 52 locatifs)



Allouville-Bellefosse - Les Cerisiers

Lotissement avec 13 terrains à bâtir de 381 à 605 m², de deux macro-lots destinés à accueillir 28 logements en locatif social ainsi qu'une maison des services.

Bois-Guillaume

Construction de 28 logements rue de la Prévotière (21 PLUS et 7 PLAI, dont 6 logements seniors)



Franqueville-Saint-Pierre

Construction de 32 logements rue de la République (16 PLUS et 8 PLAI, dont 8 logements seniors - 8 en PSLA)



Maulévrier-Sainte-Gertrude

Construction de 21 logements individuels, Cité des Jardins (14 PLUS et 7 PLS)



Duclair

Construction de 20 logements collectifs



Sotteville-lès-Rouen -

Résidence Maria Deraismes

Construction de 24 logements collectifs en PSLA



07

Promouvoir l'équilibre social des territoires

En tant que bailleur social, nous sommes pleinement engagés dans la dynamique des territoires. Notre mission va au-delà du logement : elle vise à favoriser la mixité sociale, renforcer les liens entre habitants et contribuer à des quartiers plus inclusifs et solidaires. À travers nos actions de proximité, nos partenariats locaux et nos projets d'aménagement, nous œuvrons pour un équilibre social durable au service de tous.

Inauguration haute en couleurs

Inauguration des travaux d'aménagement réalisés au sein des Résidences Lamartine et Humbert au HAVRE.

Présents sur le territoire havrais depuis 2020, nous multiplions depuis les initiatives locales afin d'améliorer le cadre de vie de nos locataires.

Au sein de nos résidences Humbert et Lamartine, les principaux travaux d'aménagement réalisés s'articulent autour de la réalisation de fresques murales, de jeux au sol, de travaux de peinture, de la création d'un jardin partagé, d'un boulodrome, de la création d'un local associatif et de la mise en place de chantiers éducatifs pour les travaux de peinture.

Le 24 juin 2024, après la coupure de ruban officielle, les invités ont pu découvrir les oeuvres, accompagnés des explications de l'artiste. Visite d'une exposition à ciel ouvert !



Le rendez-vous des séniors

Signature de convention avec ARPAVIE, résidence autonomie au Havre

Depuis près d'un an, nos locataires séniors du Havre bénéficient d'un lieu de rencontre à proximité de la résidence Lamartine.

Une dizaine de personnes âgées se donnent rendez-vous tous les lundis après-midi au sein de la résidence autonomie ARPAVIE pour partager des moments animés.

Au programme : du scrapbooking, des lotos, des sorties culturelles...

En 2024, un atelier Jardin partagé intergénérationnel a été mis en place, où les séniors ont préparé les semis. Puis ces semis ont été plantés par des enfants de 8 à 13 ans, encadrés par l'Eur'Asso !



Dans le cadre de nos contrats de ville, nous mettons en place des actions à destination des habitants des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville.

Le contrat de ville est le cadre unique de référence de la politique de la ville et des politiques menées en faveur des quartiers prioritaires par l'ensemble des partenaires signataires.

L'élaboration des nouveaux contrats de ville « Engagements Quartiers 2030 » s'appuie sur une démarche partenariale élargie et sur des objectifs renouvelés pour chaque quartier. Par conséquent, ils ne sont plus organisés en piliers, mais recentrés sur des enjeux locaux en lien étroit avec les habitants.

Pour rappel, les Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV) ont été désignés par l'État en concertation avec les élus locaux. Ils correspondent à des territoires où le niveau de revenus des habitants est plus faible que la moyenne. De plus, le code général des Impôts art « 1388 bis » prévoit un abattement de 30% de la T.F.P.B pour les organismes HLM, lorsque les logements locatifs sont situés dans un Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville. Cet abattement permet aux bailleurs de financer notamment des actions qui concourent à l'amélioration du cadre de vie de leurs locataires. Cet outil vient renforcer ou compléter les actions de droit commun du bailleur. LOGÉAL IMMOBILIÈRE est signataire de 3 conventions A.T.F.P.B : Communauté de Communes Caux-Austreberthe (Lalzel), Le Havre SEINE MÉTROPOLE (Quartier Ancien de l'Eure), Rouen Normandie (Cléon)

Chantiers éducatifs au Havre et à Cléon

Des jeunes mobilisés !

Rendre responsables nos jeunes habitants, les faire participer à la vie active et les sensibiliser au respect de leur quartier : telles sont les valeurs que nous prôtons par nos chantiers éducatifs.

Du 1^{er} au 11 juillet 2024, un chantier éducatif s'est déroulé à Cléon avec l'artiste InkOj et l'APRE.

Deux jeunes du quartier ont d'abord décapé la place sous la supervision d'un éducateur de l'APRE. Ensuite, ils ont participé à la création d'une œuvre d'art, guidés par l'artiste.

Le choix de l'œuvre a été décidé par les enfants de la place des Peintres et des Sculpteurs. Dès le premier soir, les enfants s'étaient déjà appropriés l'espace. Maintenant, place au jeu !



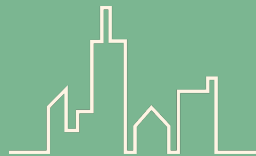
Du côté du Havre, c'est un local associatif qui a été rénové ! Encadrés par l'AHAPS, les jeunes de 11 à 15 ans ont participé activement à la rénovation du local associatif Le Bon 'Eure, en nettoyant et en peignant les murs de la pièce principale, de l'entrée et du couloir.

Les besoins des séniors et les impacts du vieillissement

Petits logements (T2/T3), au loyer modéré apportant **confort** et **sécurité**



Logements situés en **centre bourg**



Services de **proximité**



Maintien de la **vie sociale**



Augmentation des **demandes d'adaptations**



Augmentation des **situations complexes**



Augmentation des **sollicitations des partenaires**



L'Habitat inclusif pour lutter contre l'isolement !

L'habitat inclusif, mais qu'est-ce que c'est ?

Il s'agit d'un logement ordinaire, sans orientation médicale, qui est mis à disposition des résidents pour y partager des moments de vie ! Cet habitat est destiné aux personnes en situation de handicap ou aux personnes âgées autonomes.

Une attention particulière est portée à son implantation. Il doit être situé à grande proximité des services et commerces pour favoriser l'autonomie des résidents.

C'est ainsi que nous avons mis à disposition de nos locataires sur la commune d'Yvetot deux logements, l'un au sein du bâtiment Ile-de-France, quartier Rétimare, et l'autre tour Guynemer. Nous nous sommes rapprochés de la Fondation Partage et Vie et du CCAS d'Yvetot pour mener à bien ce projet. Afin de le mener à bien, ce projet a été co-construit avec les résidents, avec la rédaction d'une charte commune autour du projet « habitants projet ».

Un petit groupe de locataires se retrouve donc quotidiennement autour d'activités et de moments de partage.



« Un logement adapté à mes besoins ! »



Mme CONTREMOULINS, locataire au sein de notre patrimoine depuis septembre 2023, revient sur les adaptations réalisées dans son logement.

« J'ai réalisé une demande d'adaptation par courrier courant d'année 2024 et, en quelques semaines, j'ai eu un retour positif des équipes !

Tout s'est mis en place rapidement. L'entreprise est intervenue de façon efficace et en respectant mon logement.

Depuis septembre, j'ai une nouvelle salle de bain : mon WC a été changé et réhaussé, je dispose d'une baignoire à porte PMR et d'un nouveau lavabo.

Aujourd'hui je suis encore valide, mais j'ai quelques soucis de santé. Ces nouveaux équipements m'apportent confort et sécurité au quotidien ! »

Adaptations Sénior



Signature d'une convention avec la CARSAT : oui, mais après ?

Suite à la signature d'une convention de partenariat en 2023 entre la CARSAT Normandie et les acteurs du logement social et d'immobilier d'intérêt général, des adaptations Séniors ont été réalisées en 2024 sur notre parc. L'enveloppe budgétaire a été allouée pour des travaux au sein de notre parc immobilier sur les communes de Barentin, Pavilly et Le Houlme notamment. Les 14 logements concernés ont ponctuellement bénéficié d'adaptations telles que des volets roulants, des barres de maintien ou encore des va-et-vient au niveau de la tête de lit répondant ainsi aux besoins des seniors.

« Y'a pas d'âge pour critiquer ! »

Entre quiproquos, humour et rires, petits et grands ont foulé les planches pour une représentation intergénérationnelle !

Pour la troisième année consécutive, notre atelier théâtre intergénérationnel a rencontré un fier succès ! Cette année, ce n'est pas une, mais deux représentations qui ont lieu ; l'une à Barentin, l'autre à Yvetot.

Toujours en partenariat avec les K-Barrés et le CCAS de Barentin, le but de cette pièce sur-mesure est de promouvoir le dialogue et la compréhension entre les différentes générations.



08

Préserver l'environnement

Face aux défis climatiques et écologiques, notre responsabilité en tant que bailleur social est de réduire l'empreinte environnementale de notre patrimoine, tout en accompagnant la transition énergétique des territoires. **Constructions durables, réhabilitations performantes, gestion économe des ressources : nous plaçons l'environnement au cœur de nos pratiques. Cette section présente nos actions concrètes pour bâtir un cadre de vie plus sain, sobre et résilient.**

Pacte Bois-Biosourcés

Signature le 21 mars 2024 lors de la cérémonie officielle

Le Pacte Bois-Biosourcés, porté par Fibois Normandie, l'ARPE Normandie et l'Union Régionale des Collectivités Forestières, vise à promouvoir l'utilisation de matériaux bois et biosourcés dans la construction et la rénovation. Cette démarche s'inscrit dans la droite ligne des travaux engagés avec les partenaires depuis 2022 au sujet des matériaux biosourcés, et plus largement à travers les actions menées sur le développement durable.



Les engagements qui constituent ce pacte : augmenter le pourcentage de la surface plancher en bois et biosourcés, intégrer un taux minimum de matériaux biosourcés, mettre en oeuvre deux familles de biosourcés par opérations, favoriser des matériaux français et mettre en place des moyens internes pour garantir ces engagements.

Tels sont les engagements que nous avons pris en signant ce pacte avec 24 autres signataires normands.

Nos réalisations « bois » biosourcés

Deux opérations de logements réhabilités à Yvetot : Le Bouloir et rue Niatel



Nos ressources naturelles

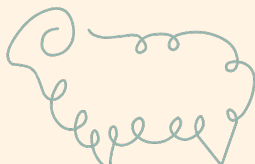
plus de
35
hectares d'espaces verts



Depuis janvier 2023,
intégration par avenant
de **l'interdiction
d'utilisation
des produits
phytosanitaires.**



3
sites en éco-pâturage à
Malaunay et Pavilly



 **3** ruches installées sur nos sites à Pavilly. Récolte de miel et vente au profit de la Ligue contre le cancer

 **5** jardins partagés sur nos QPVs de Cléon et du Havre, ainsi que sur les communes d'Yvetot et Malaunay. Nouveauté : des jardinières de potager à Cléon !

 **4** composteurs installés sur les communes de Rives-en-Seine, Port-Jérôme-sur-Seine et Canteleu

Remise du Trophée GRDF pour la Gaïa Box

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la transition écologique et de la réduction de notre empreinte carbone, nous avons eu l'honneur de recevoir, lors du congrès HLM 2024, le trophée "Logement social engagé gaz vert" décerné par GRDF.

Une distinction qui valorise notre démarche environnementale et nos actions concrètes sur le terrain.

Depuis plus de deux ans, nos équipes déploient la Gaïa Box au sein de notre parc immobilier, notamment sur les communes de Pavilly et Barentin. Ce dispositif permet à nos locataires de trier leurs déchets alimentaires directement à domicile. Les biodéchets collectés sont ensuite valorisés sous forme de biogaz, une énergie renouvelable, locale et respectueuse de l'environnement. Cette initiative s'inscrit pleinement dans l'appel à projets de GRDF

visant à intégrer le gaz vert dans la stratégie de décarbonation du parc social français. Le trophée reçu vient saluer l'innovation, la pertinence et l'impact de notre projet, ainsi que l'implication des équipes de terrain et des locataires.

À travers cette action, nous réaffirmons notre volonté de sensibiliser les habitants aux éco-gestes du quotidien, encourager une gestion circulaire des déchets et participer activement à la transition énergétique sur notre territoire.



F & G : des objectifs tenus !

Initiée en 2022, notre première phase de travaux concernant les réhabilitations thermiques des logements classés en DPE F et G touche à sa fin.

Depuis le début des travaux, c'est maintenant 217 logements qui bénéficient de nouveaux équipements tels que le remplacement de la VMC, de la porte d'entrée, des menuiseries extérieures ou encore de l'isolation des combles.

Une attention particulière est également portée à la préservation de l'environnement. Nos équipes veillent à l'implantation des zones d'installation de chantier et des espaces de stockage sur des zones artificialisées afin de préserver les espaces verts, éviter le piétinement, le compactage des sols et les nuisances associées.

La préservation des massifs et des plantations existants constitue également un point de vigilance.

Un second marché en conception-réalisation a été lancé en octobre 2024 pour 300 logements classés en F. Les travaux seront réalisés en 2026-2027.

Après travaux,
certains logements
atteignent même
le niveau BBC
Rénovation !

D'ici le premier semestre 2025, ce seront 448 logements qui auront été réhabilités.

En route vers la phase 2 !

Les 1000 logements classés E seront traités d'ici 2034.

Un projet transversal

Pour relever le défi, une approche en transversalité s'avère essentielle. En effet, la collaboration entre différents services – technique, logement, travaux et relation client – permet d'élaborer des stratégies cohérentes et efficaces.

Le service technique évalue les travaux de rénovation possibles, tandis que le service logement identifie les logements prioritaires. La communication avec les locataires est également cruciale pour assurer leur compréhension et leur engagement dans ces projets. Par ailleurs, le service travaux veille à intégrer des solutions innovantes et respectueuses de l'environnement.

80%
des entreprises
sélectionnées sont
des entreprises
locales en Seine-
Maritime !

Cette démarche collaborative favorise une meilleure coordination, optimise les ressources et accélère la réalisation des travaux. Elle contribue également à améliorer la qualité de vie des occupants, en leur proposant des logements plus confortables et moins énergivores.

En somme, la transversalité entre les services est un levier puissant pour réussir l'éradication des DPE F et G, au bénéfice de tous : environnement, économie et bien-être des locataires.

Répartition financière :

11% d'honoraires
55% travaux d'enveloppe
34% travaux systèmes

Exemple d'une résidence rénovée à Pavilly

Rénovation à Pavilly de 12 logements au sein d'une résidence semi-collective.

Après travaux, les DPEs sont passés de G à C.

Détails des travaux : pose de l'isolation par l'extérieur, isolation des combles, remplacement de la VMC et de la porte d'entrée.



Exemple d'une résidence rénovée à Yvetot

Rénovation à Yvetot de 34 logements au sein d'une résidence collective. À l'intérieur des logements, les interventions ont porté sur l'isolation des combles, le remplacement des moteurs VMC, le changement des menuiseries intérieures et extérieures, ainsi que le remplacement des anciens ballons d'eau chaude par des modèles thermodynamiques. Des radiateurs électriques individuels ont été installés.

Un isolant sous enduit ainsi qu'un bardage ont été installés sur les façades. Par ailleurs, pour Lebovier de Fontenelle, l'ensemble des équipements électriques a été renouvelés aussi bien dans les logements que dans les parties communes.



Exemple d'un pavillon rénové à Barentin

Rénovation à Barentin de 8 pavillons, dont les DPEs sont passés de F à B.

Détails des travaux : pose de l'isolation par l'extérieur, isolation des combles, remplacement de la VMC, des menuiseries extérieures et de la porte d'entrée.



09

Contribuer à une économie durable

En tant qu'acteur engagé du logement social, nous avons un rôle à jouer dans la construction d'une économie plus responsable, résiliente et solidaire. À travers nos choix d'investissement, nos partenariats et notre gestion quotidienne, nous favorisons des modèles durables, au service des territoires et des générations futures. Cette section met en lumière nos engagements en matière d'achats responsables, d'efficacité énergétique, de soutien à l'économie locale et de maîtrise de notre impact environnemental.

Bilan carbone : Promotion Climat 2024

Dans le cadre de notre projet de réalisation d'un **PSP** (Plan Stratégique de Patrimoine) Décarbonation, nous nous sommes engagés avec l'UHSN et Territoire & Habitat Normand à réaliser notre bilan carbone.

Cette démarche s'inscrit dans notre ambition de limiter notre impact sur l'environnement et elle répond aux objectifs inscrits dans le Pilier 3 de notre projet « ENSEMBLE 2025 »

Qu'est-ce que le Bilan carbone ?

Il s'agit d'un inventaire de toutes les sources d'émission de gaz à effet de serre de l'entreprise. Cela concerne notamment notre consommation d'énergie, notre patrimoine (logements, patrimoine spécifiques, locaux administratifs) mais aussi nos achats et nos déplacements.

Quelles ont été les étapes ?

- Définition du périmètre par l'équipe dédiée
- Collecte des données de l'entreprise auprès des collaborateurs
- Calcul de l'empreinte carbone
- Analyse des résultats afin d'identifier des projets de réduction

Un travail important de collecte des données a notamment été réalisé sur les équipements de nos logements et les types d'énergie utilisés, tant pour le chauffage que pour l'eau chaude sanitaire.

L'objectif de ce bilan carbone ?

Réaliser un état des lieux, projeter nos activités à 10 ans et enfin déterminer des leviers de décarbonation.

En bref : Mieux comprendre notre impact environnemental, anticiper la réglementation à venir, piloter l'évolution de notre empreinte carbone et assurer sa diminution.



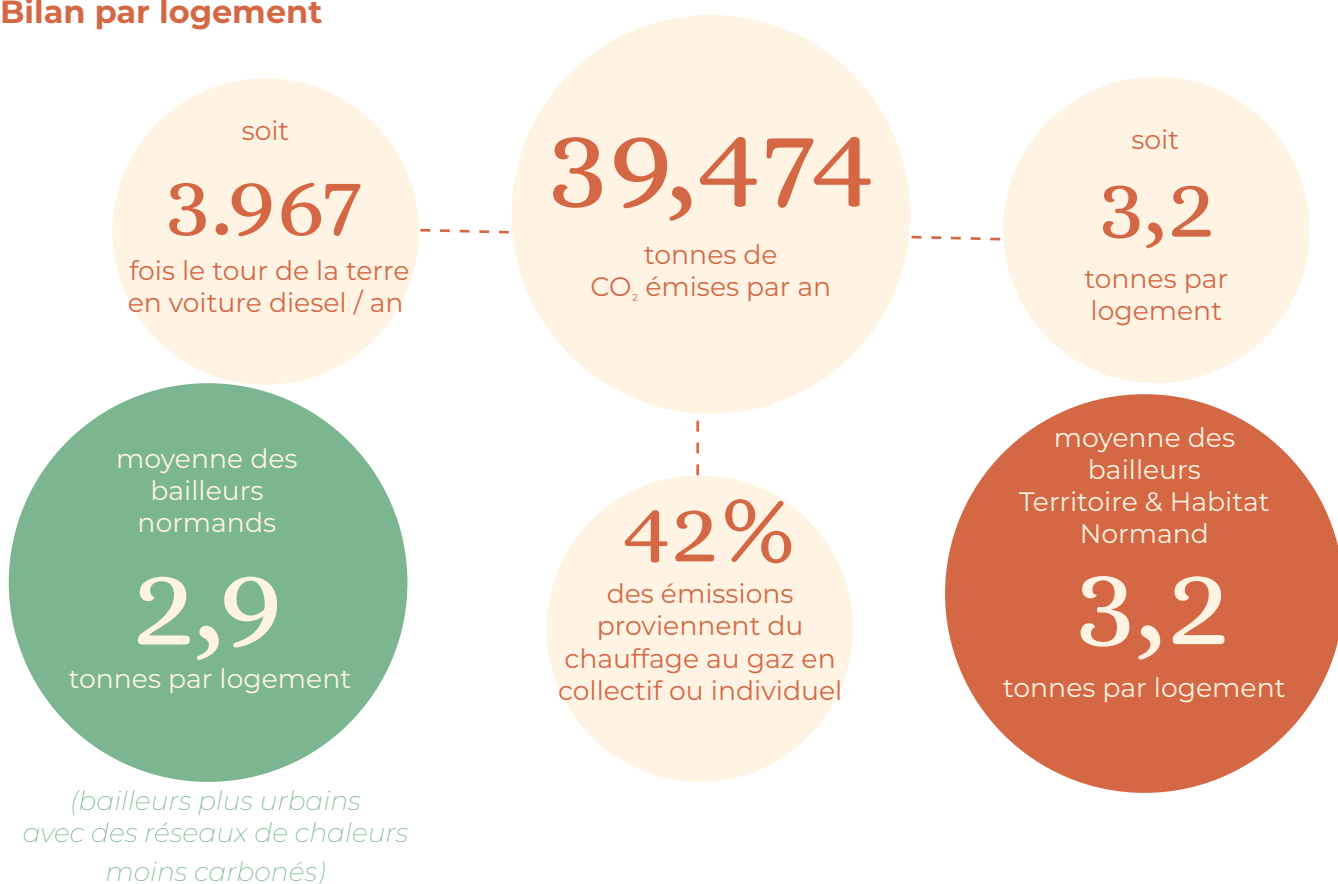
Pour réaliser ce bilan carbone, 3 catégories sont scorées sur leurs émissions de GES (Gaz à Effet de Serre) :

SCOPE 1 : les combustions d'énergie fossile

SCOPE 2 : les consommations électriques et réseaux de chaleur

SCOPE 3 : toute la chaîne de valeur (matériaux, fournisseurs, usages des bâtiments...)

Bilan par logement



Bilan par collaborateur

4,5
tonnes de CO₂/an/
collaborateur

Et ensuite ...?

Les grandes étapes à venir pour fixer nos axes de travail sont la réalisation de notre nouveau **Plan Stratégique Patrimonial Décarboné** (PSPD), l'**actualisation annuelle** de notre bilan carbone pour suivre la trajectoire et la réalisation de notre **Plan Simplifié de Stratégie Energétique et Décarbonation** (PSSD).

Challenge relevé !

À l'occasion de la semaine de la Mobilité Douce, qui a eu lieu du 16 au 22 septembre 2024, les équipes de TERRITOIRE & HABITAT NORMAND sont entrées en compétition !

Le défi ?

Utiliser des modes de déplacement doux, afin de collecter un maximum de points pour relever le challenge !

Chaque jour, les collaborateurs étaient invités à utiliser un mode de transport doux pour leurs trajets domicile-travail et faire grimper les points de l'entreprise. En vélo, à pied ou en transports en commun, chaque déplacement compte !

Ainsi, les collaborateurs ont pu changer leurs habitudes le temps d'une semaine et trouver des alternatives à la voiture individuelle.

Au-delà des déplacements domicile-travail, les collaborateurs ont profité des pauses méridiennes pour profiter de la nature environnante et pique-niquer !



Installation de boîtiers connectés Voltalis

Voltalis est un boîtier connecté installé à l'intérieur du logement des locataires, sur les convecteurs électriques (chauffage électrique).

Ce boîtier permet aux locataires de faire des économies de chauffage en suivant et gérant leurs consommations depuis une application mobile.

Cette installation n'engendre pas de frais supplémentaires et reste facultative pour les locataires.



Individualisation des frais de chauffage

Les Répartiteurs de frais de chauffage, ou RFC, permettent l'individualisation des frais de chauffage collectif.

Ainsi, les dépenses liées au chauffage collectif sont réparties entre les habitants d'une même résidence selon leurs consommations réelles.

Ces installations concernent uniquement les sites chauffés par chaufferie collective à gaz. Les RFC sont des appareils installés directement au sein du logement du locataire, sur le radiateur.

Les locataires concernés ont été informés par courrier émanant de notre Direction Technique les informant de cette nouveauté.

À terme, tout le parc équipé de chaufferies collectives sera doté de cette installation.

La deuxième et dernière tranche a été clôturée fin décembre.



Des innovations pour la maîtrise des charges et la transition énergétique

Soutenir le pouvoir d'achat des résidents tout en réduisant notre empreinte carbone : c'est l'objectif que nous avons atteint en 2024 !

En équipant 920 logements de notre parc immobilier de boîtiers connectés Elax Énergie sur les chauffe-eaux individuels, nous avons pu limiter les surconsommations et adapter la chauffe aux besoins réels des locataires. Cette solution innovante a permis de diminuer la consommation énergétique des chauffe-eaux de 25 % en moyenne.

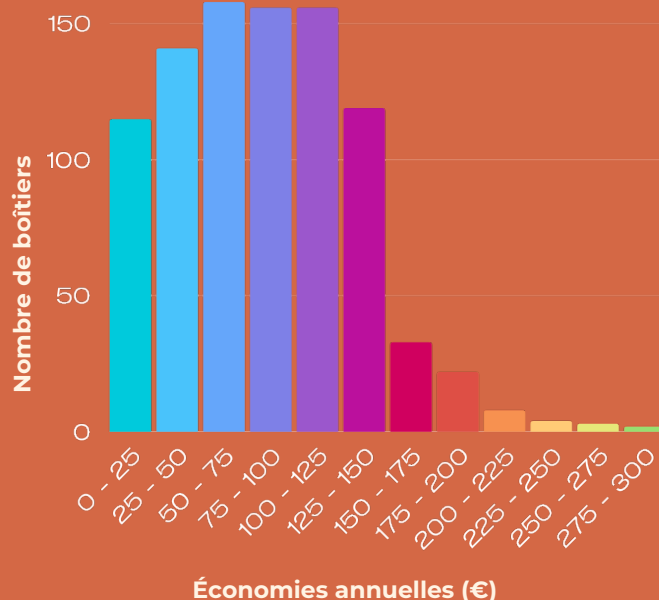
Résultat : des économies directes pour nos locataires et une contribution significative à nos objectifs environnementaux.

Depuis l'installation, cela représente :

- **340 MWh économisés**, soit l'équivalent de la consommation annuelle de près de 50 foyers de 60 m² ;

- **plus de 8 tonnes de CO₂ évitées**, témoignant de notre engagement en faveur de la transition énergétique.

Cette initiative reflète notre volonté de concilier performance économique, bien-être de nos locataires et responsabilité sociétale.



Thomas TIRTIAUX,
Directeur d'Elax

Comment l'idée de ce boîtier vous est venue ?

À l'origine, nous sommes partis d'un constat simple : 70 % des chauffe-eaux surconsomment. En optimisant les périodes et les températures de chauffe, les 14 millions d'équipements présents sur le territoire français représentent donc une source insoupçonnée d'économies d'énergie.

C'est ainsi qu'est née notre idée : concevoir un thermostat connecté qui se branche directement sur les chauffe-eaux, en seulement 20 minutes, pour en piloter les phases de chauffe et ne consommer que lorsque c'est nécessaire. Le résultat ? 25 % d'économies d'énergie en moyenne et une durée de vie prolongée de 4 ans pour les appareils.

Pourquoi avoir sollicité un partenariat avec un bailleur social comme nous ?

Dès le début, notre ambition a été de lier mission sociale et engagement environnemental.

Réduire la consommation d'électricité a un impact direct sur les émissions de CO₂, mais aussi — et surtout — sur le budget des ménages.

C'est donc tout naturellement que nous avons choisi de travailler en priorité avec les bailleurs sociaux, afin que notre solution puisse être déployée à grande échelle, dans un grand nombre de logements, et ainsi maximiser son impact.

Pouvez-vous retracer les grandes étapes de notre partenariat ?

Vous avez été l'un des tous premiers bailleurs à nous faire confiance, dès le début de l'année 2022, à travers un test sur une vingtaine de logements.

Ce pilote a permis de démontrer les bénéfices concrets de notre solution, tout en posant les bases d'une relation de confiance durable entre nos deux structures.

Forts de ce succès, un déploiement à plus grande échelle a été mené en 2023, concernant près de 1 500 logements de votre patrimoine.

Les résultats parlent d'eux-mêmes : 24 % d'économies d'énergie en moyenne et plus de 10 tonnes de CO₂ évitées !

Il n'est donc pas surprenant qu'en 2025, il ait été décidé d'élargir encore le nombre de locataires éligibles, avec une nouvelle campagne d'installation.

Une belle histoire que nous sommes fiers d'avoir écrite à vos côtés — et que nous sommes déterminés à faire grandir encore !

10

Valoriser les ressources humaines

Chez LOGÉAL, nos collaborateurs sont au cœur de notre mission sociale. En tant que bailleur social, nous savons que la qualité de service rendue aux locataires repose sur l'engagement, les compétences et le bien-être de nos équipes. Cette section met en avant nos actions en matière de développement des compétences, de qualité de vie au travail, de diversité et d'égalité des chances, afin de construire ensemble une organisation humaine, performante et durable.

Petit Dej' des alternants

Vendredi 25 octobre, nos alternants se retrouvaient autour d'un petit déjeuner !

Novices et aguerris, nos alternants ont pu échanger ce vendredi matin autour des règles et bonnes pratiques de l'alternance chez LOGÉAL.

Privilégier les échanges informels, créer du lien, offrir un moment de qualité entre les différents interlocuteurs. Tels sont les objectifs de ce petit déjeuner des alternants !

Une première édition qui a beaucoup plu !

« Nous n'avons pas souvent l'occasion de nous retrouver entre alternants, du fait de nos implantations différentes, c'était donc l'occasion d'échanger sur nos problématiques communes. Même après un an d'alternance, certains rappels sont importants ! » explique Priscilla ONONGO, alternante au sein du Développement du Patrimoine.

« Chez LOGÉAL IMMOBILIÈRE, nous sommes convaincus que la jeunesse apporte un regard différent et enrichissant, permettant à tous de prendre du recul sur ses pratiques et sa relation au travail. En tant que DRH, je suis persuadé que l'alternance, vivier des talents de demain, est un « investissement gagnant-gagnant », tant pour les alternants que pour l'employeur » précise Christophe ANSEL, Directeur des Ressources Humaines.

Pour nos alternants, ce pari gagnant, c'est une montée en expérience et la possibilité de valider un projet professionnel, tout en découvrant d'autres métiers. Ce parcours diplômant et rémunéré vient aussi garantir l'égalité des chances pour tous nos jeunes.

Pour LOGÉAL IMMOBILIÈRE, ce pari gagnant, c'est anticiper les recrutements de demain en évaluant le savoir-être, le savoir-faire, le potentiel et la capacité de chaque alternant à s'insérer dans la vie de notre entreprise. Pour LOGÉAL IMMOBILIÈRE, l'accueil de jeunes apprentis ou de contrats professionnels est une invitation à s'adapter aux nouvelles attentes de nos collaborateurs.



Christophe ANSEL, Directeur des Ressources Humaines, revient sur la mise en place d'un SIRH chez LOGÉAL

Un nouvel SIRH pour les Collaborateurs

Depuis peu, les collaborateurs de LOGÉAL IMMOBILIÈRE utilisent un nouvel SIRH, mais qu'est-ce que c'est ?

Un SIRH, c'est un « Système d'Information RH » qui permet de gérer et d'optimiser les processus RH. Un SIRH est un outil de dématérialisation de la fonction RH qui automatise et optimise certaines tâches liées à la gestion des ressources humaines.

Un SIRH, pourquoi et à quoi ça sert ?

C'est dans l'ADN de LOGÉAL IMMOBILIÈRE de rechercher la satisfaction de ses clients. Dans l'esprit de la Symétrie des Attentions (Satisfaction clients // satisfaction collaborateurs), nous avons analysé le résultat d'une enquête interne où les collaborateurs exprimaient des attentes vis-à-vis du traitement, de l'accès et de la redescende d'informations mais aussi de la formation et des parcours collaborateurs. Le SIRH, par sa gestion fluide des données, était l'un des éléments de réponse à ces attentes.

Un SIRH a pour objectif de faciliter et améliorer, tant la vie RH des collaborateurs, que le traitement des données par l'équipe RH. Pour la Team RH c'est sans aucun doute un gain de temps dans le traitement des données, qui nous permet de consacrer davantage de temps aux missions à plus forte valeur ajoutée. Pour les collaborateurs, un SIRH permet d'avoir un meilleur partage et suivi des données RH et d'être encore plus acteurs de leur parcours.

Concrètement, que fait le SIRH chez LOGÉAL ?

LOGÉAL IMMOBILIÈRE a plusieurs outils RH. Un SIRH pour gérer la paie car ces logiciels sont très spécifiques et très orientés « paie » ; un SIRH pour le suivi de la gestion des temps et une plateforme qui gère nos recrutements.

LOGÉAL IMMOBILIÈRE réalisait déjà le traitement de ses « notes de frais » via cet SIRH.

Désormais, les collaborateurs peuvent retrouver et changer leurs « données administratives » grâce à leur Dossier RH. Cela commence avant même leur arrivée dans l'entreprise, au moment de l'embauche et de l'intégration.

Avec le module « Formation », les collaborateurs peuvent également consulter le catalogue de formations, effectuer une demande et connaître l'avancée de leur dossier en temps réel.

Avec le module « Entretien et Performance », managers et collaborateurs ont un outil de suivi pour fixer et évaluer les objectifs.

Et maintenant, c'est quoi la suite ?

Après une phase de déploiement récente en 2024, nous allons évaluer la satisfaction des collaborateurs vis-à-vis de ces nouveaux dispositifs en 2025. Ce qui déterminera nos choix pour la suite, en matière de SIRH et de nos partenariats : une utilisation simple et intégrale de l'ensemble des données RH pour un parcours collaborateur réussi, de l'intégration jusqu'au départ, en passant par le développement des compétences ; la faculté à intégrer l'IA dans le traitement des données pour toujours plus de performance ; la gestion participative des collaborateurs dans leur carrière.

Ne nous y trompons pas : un SIRH reste un outil au service du déploiement de notre stratégie RH, il ne fait pas tout et ne fait que refléter nos ambitions RH d'entreprise. Les futures avancées en matière de SIRH accompagneront donc nos développements RH à venir.



Place à la 5^{ème} promotion de l'école de gardiens !

Aujourd'hui, LOGÉAL IMMOBILIÈRE accueille 4 nouveaux gardiens nouvellement diplômés.

En créant son école, LOGÉAL IMMOBILIÈRE a souhaité donner une chance à des personnes en recherche d'emploi, en reconversion professionnelle ou sans qualification appropriée, souhaitant réellement exercer ce métier. Ce dispositif a permis aux stagiaires de développer des compétences et le savoir-faire spécifique au métier de gardien d'immeuble au sein de LOGÉAL. L'école accueillait cette année 7 élèves stagiaires, qui ont suivi un programme de 400 heures de formation, réparties sur 2,5 mois.

L'enseignement portait sur des connaissances théoriques réparties en 5 modules : commercial, nettoyage, technique, impayés, qualité et sécurité. Il a été dispensé par des formateurs internes et des organismes de formation externes. En alternance avec la théorie, une période de mise en pratique, accompagnée par nos gardiens tuteurs, a permis de totaliser 238 heures sur nos sites.

Des entretiens de mi-parcours ont été réalisés.

Ils visaient à identifier les points à améliorer et à connaître l'avis des tuteurs afin de suivre l'évolution des stagiaires.

La formation s'est terminée par une évaluation portant sur quatre volets : la prestation entretien, la partie commerciale et technique, les impayés, la qualité & sécurité. Elle était notée par un jury interne.



Jessica SCHITT, issue de la promotion, nous partage son expérience



« L'école m'a apporté beaucoup de choses, notamment de pouvoir faire mes premiers pas dans la société, dans le métier. Ça m'a permis d'arriver en poste et d'être à l'aise.

Chez LOGÉAL, le gardien d'immeuble, n'est pas là uniquement pour la propreté, mais pour différentes tâches : les missions d'entretien et les missions administratives.

Je ne connaissais pas ce métier. C'est en découvrant LOGÉAL et la présentation du poste que j'ai compris tout ce qu'il impliquait. J'ai réalisé qu'il y avait un vrai contact humain, qu'on était au cœur de la vie des locataires.

Il y a plein de situations auxquelles nous sommes confrontés. C'est un métier où on ne vit pas la même vie chaque jour.

Mon intégration s'est très bien passée, depuis ma formation jusqu'à ma prise de poste. J'ai bénéficié d'un accompagnement idéal de la part de ma tutrice et des retours d'expériences précieux de mes collègues.

Ce que j'aime vraiment, c'est le contact humain. Avoir un peu ce rôle de superhéros, c'est ce qui me plaît. »

ZOOM MÉTIER

Blandine VALIN, Gestionnaire de Marchés



**Le métier de Gestionnaire de Marchés est assez polyvalent !
C'est un mélange d'administratif et de juridique.**

Nous suivons les différentes étapes de la vie d'un Marché, comme la vérification des pièces administratives, fournies par la direction donneuse d'ordre, la rédaction du Marché puis sa publication sur les plateformes de marchés. Après l'ouverture des plis, le maître d'oeuvre analyse les candidatures. Cette étape peut être assez longue. Nous avons eu, une fois, jusqu'à 120 candidatures ! C'est donc 120 dossiers à étudier !

Après vérification de cette analyse, je prépare les dossiers pour leur passage en commission d'appel d'offre. À l'issue de cette commission, arrive ensuite la publication des avis d'attribution : je notifie ainsi tous les candidats, par un rejet ou une attribution.

De mon côté, je m'occupe des marchés en lien avec la direction Développement et Patrimoine, en collaboration avec ma collègue Sandrine. Ma collègue Léa s'occupe des marchés de la direction Technique.

Nous avons également des missions plus ponctuelles sous TEGIA, notre logiciel métier, comme la saisie des marchés, des fournisseurs et la saisie du réengagement des marchés.

Nous répondons également aux sollicitations des directions Techniques et Développement et Patrimoine pour des conseils juridiques tout au long de la vie du Marché.

Aménagement de nos locaux de travail

Des locaux de travail agréables participent pleinement à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT). Un environnement fonctionnel, lumineux, bien aménagé et accueillant favorise le bien-être des équipes, stimule la motivation et renforce le sentiment d'appartenance. En créant des espaces adaptés aux besoins de chacun – concentration, collaboration, détente – nous contribuons à la performance collective et à l'épanouissement professionnel.



Les chiffres de la Formation

203
personnes
formées

76
formations
dispensées

+ de
145K€
de budget alloué

806
jours de
formation

11

Gouvernance et relations aux parties prenantes

En tant que bailleur social, nous plaçons la gouvernance responsable et le dialogue avec nos parties prenantes au cœur de notre action. Locataires, collectivités, partenaires, collaborateurs : chacun joue un rôle clé dans la réussite de notre mission sociale. Cette section met en lumière les démarches engagées pour renforcer la transparence, la concertation et l'efficacité au service de l'intérêt général.

Matinale des fournisseurs

À la rencontre de nos fournisseurs !

Jeudi 30 mai, nous avons consacré notre matinée à la présentation de nos perspectives de développement à l'horizon 2026 à nos fournisseurs.

Ce temps d'échange a réuni une trentaine d'entreprises, ainsi que des collaborateurs.

Le programme de cette première Matinale visait à présenter nos perspectives de développement et à inviter nos fournisseurs à nous accompagner dans cette aventure.

Nos objectifs sont clairs et ambitieux :

- Partager le plan de développement
- Attirer de nouveaux fournisseurs
- Rappeler les attentes respectives
- Sensibiliser nos fournisseurs à la qualité et la sécurité sur les chantiers

Nos directeurs sont revenus sur nos différentes activités, comme l'acquisition/amélioration, les réhabilitations ou encore les règles d'attribution des marchés et le fonctionnement des commissions d'appels d'offres.

Face au succès de cette première Matinale, nous déclinerons ces rendez-vous en fonction de nos interlocuteurs !



Clause sociale sur le territoire de Caux-Seine Agglo

(chiffres à fin 2024 pour l'opération en cours de construction de la maison de santé à Lillebonne)

1.158
heures d'insertion
réalisées

par
8
personnes

dont

2
résidents de
Caux-Seine
Agglo

1
personne
embauchée
en CDI par
l'entreprise
générale

Signature de l'évaluation de la CUS

Signature de l'évaluation à 3 ans de la Convention d'Utilité Sociale (CUS) 2020-2026

Le 10 Janvier 2024, Christel ROUSSEL et Jean KUGLER, Directeur départemental des Territoires et de la Mer ont signé l'évaluation à 3 ans de la Convention d'Utilité Sociale (CUS) de LOGÉAL IMMOBILIÈRE.

Pourquoi faire une évaluation à mi-parcours ?

Les CUS contiennent des engagements relatifs aux politiques patrimoniale, sociale et de qualité du service rendu aux locataires.

Ces engagements sont fixés pour une durée de six ans et sont assortis d'objectifs chiffrés.

L'article R. 445-2-8 du code de la Construction et de l'Habitation prévoit que le respect de ces engagements doit être évalué trois ans après la signature de la CUS et à l'issue de celle-ci.

L'évaluation constitue un rendez-vous privilégié pour renforcer la connaissance des organismes. Elle permet de mesurer leur performance opérationnelle, de vérifier le respect des engagements et l'atteinte des objectifs (mesurés à l'aide d'indicateurs) et d'identifier les difficultés éventuelles rencontrées par les organismes.

Nos équipes ont participé à une réunion d'échange avec les services de l'État (DDTM76 et DDETS76) afin de partager les résultats de l'entreprise pour les trois premiers exercices de la CUS.



Un numérique plus responsable et inclusif grâce à LISIO

Dans la continuité de notre engagement pour un numérique plus respectueux de l'environnement et accessible à tous, nous avons intégré en 2024 la solution LISIO – Web Engagé à notre site internet.

Aujourd'hui, la majorité des informations passent par le numérique.

Pourtant, plus de 9,6 millions de personnes en France rencontrent des difficultés d'accès à ces contenus pour des raisons diverses. À cela s'ajoute l'impact environnemental croissant du numérique.

Face à ces enjeux, nous avons choisi LISIO, une solution française issue de la recherche et du développement, capable d'adapter automatiquement notre site aux besoins : affichage simplifié en fonction de chacun, compatibilité avec les aides techniques, optimisation pour les connexions lentes.

Avec cette démarche, nous affirmons notre volonté de conjuguer innovation, accessibilité et responsabilité environnementale, au service de nos clients, partenaires et collaborateurs.



ZOOM sur nos instances

L'Assemblée Générale a lieu une fois par an et réunit le conseil d'Administration et les actionnaires.

Le conseil d'Administration se réunit 4 à 5 fois par an et regroupe les administrateurs, les censeurs, les directeurs de la société, les commissaires aux comptes ainsi que des représentants du CSE.

Le conseil de Concertation Locative a lieu 3 à 4 fois par an. Il est composé de la direction de l'entreprise et des Associations de Représentants des locataires.

Nos commissions plénières (CAO, CALEOL et Ventes) ont lieu une fois par an. Elles sont pilotées par les responsables de Pôles.

En complément, nous organisons occasionnellement un pré-conseil.

Cette séance n'est pas obligatoire. Cependant, elle nous permet de sensibiliser nos administrateurs sur une thématique précise d'actualité qui touche le logement social. C'est aussi l'occasion, pour nos collaborateurs, d'intervenir, en fonction de la thématique.

En 2024, 4 pré-conseils ont eu lieu lors des conseils d'Administration sur les thèmes suivants :

- sensibilisation au rôle & responsabilités des administrateurs
- stratégie vieillissement
- bilan carbone
- commissions plénières annuelles

Le dernier pré-conseil de l'année est également l'occasion de réaliser un bilan à N-1.



Nouveau PCL

Un conseil de Concertation Locative (C.C.L) a eu lieu le 4 octobre dernier avec les représentants des locataires et les équipes de LOGÉAL IMMOBILIÈRE.

Durant cette réunion, le nouveau Plan de Concertation Locative (P.C.L) a été signé pour une durée de 3 ans (2025-2027). Le PCL définit l'ensemble des modalités pratiques de concertation locative applicables aux ensembles immobiliers de LOGÉAL IMMOBILIÈRE afin de formaliser le cadre des relations locatives locales.

Consciente de l'intérêt d'associer les locataires aux processus de décision, LOGÉAL IMMOBILIÈRE reconnaît le rôle fondamental de la concertation locative pour garantir la transparence dans ses façons de faire et d'apporter des solutions concrètes aux problématiques d'ensemble des locataires, solutions perceptibles dans la vie quotidienne et axées sur le développement durable.



Forte de cinq années d'existence, la plus-value de la Société de Coordination pour ses membres a été confirmée par l'ANCOLS lors de son contrôle : une cohérence géographique du regroupement, un projet stratégique dynamique et en phase avec les besoins du territoire, une bonne appropriation des compétences obligatoires, une plus-value réelle, notamment en matière de visibilité régionale, d'économies d'échelle et de partage de compétences. L'année 2024 est donc une année de bilan et également une année de réflexion, ouvrant les perspectives sur la future feuille de route commune 2025-2030.



Rencontre Technique sur les éco-matériaux

Le 15 novembre, TERRITOIRE & HABITAT NORMAND a organisé sa 2^{ème} Rencontre Technique à destination des équipes de Maîtrise d'Ouvrage, de bureaux techniques, des cabinets d'Architectes, des entreprises et quelques étudiants de Builders École d'Ingénieurs de la région caennaise.

Cet événement a rassemblé les professionnels pour réfléchir ensemble à un enjeu clé : lutter contre le dérèglement climatique, diminuer la consommation énergétique et notre impact carbone, tout en améliorant le confort des habitants, et répondre à cette question : les éco-matériaux font-ils partie des solutions pour répondre à cet enjeu ?

Intervenants extérieurs et internes ont partagé leur retour d'expérience, leurs bonnes pratiques, ainsi que leurs perspectives, toute une matinée, sur l'utilisation des éco-matériaux dans les projets de construction et de réhabilitation.

Les rencontres techniques annuelles font partie des actions identifiées dans le livret RSE de TERRITOIRE & HABITAT NORMAND. L'objectif est d'informer et d'impliquer les parties prenantes dans nos réflexions.

Pour mémoire, la première réunion s'est tenue en juin 2023 sur la thématique des DPE et du mix énergétique.



« Inventons notre vie bas carbone »

Le 26 janvier, les équipes des bailleurs sociaux membres de TERRITOIRE & HABITAT NORMAND se retrouvaient pour une journée de cohésion autour de la thématique Développement Durable, axe stratégique commun.

Accompagnées par Les Vagabond-es de l'énergie, les équipes ont participé à deux ateliers collaboratifs « Inventons nos vies bas carbone » et « Comment réduire notre impact carbone dans mon métier ? ».

Une journée placée sous le signe de la convivialité, des échanges et du partage.

« Tous nous pouvons agir, à titre individuel et collectif ». Le mouvement est lancé !



12

Indicateurs EURHO-GR®

PROMOUVOIR L'ÉQUILIBRE SOCIAL DES TERRITOIRES

SOC 1

Contribution à l'offre de logements
et au cadre de vie des territoires

SOC 1.1

Croissance de l'offre

	2022	2023	2024
	0,39 %	0,54 %	0,24 %
	-0,3 %	-1,62 %	-3,08 %
Nombre de logements neufs livrés ou acquis	110	98	72
Nombre de logements anciens acquis non conventionnés	0	0	0
Nombre total de logements anciens acquis dans l'année	0	35	27

SOC 1.2

Répartition des logements neufs et acquis
par typologie

		Nombre	m²	Nombre	m²	Nombre	m²
	T1	0	na	4	35,2	1	25
	T2	12	50	20	44,5	6	46,2
	T3	42	65	41	72,9	23	65,6
	T4	52	85	31	92,1	40	84
	T5	4	111	0	na	2	92,9
	T6 et +	0	na	0	na	0	na

SOC 1.3

Répartition des logements
livrés par catégorie de
financement
(en nombre de logements)

	« Très social »	24	11	22
	« Social »	86	54	49
	« Social Intermédiaire »	0	4	1
	« Intermédiaire »	0	0	0
	« Logements non conventionnés à loyers maîtrisés »	0	29	0

SOC 1.4

Production en accession
sociale

	Logements neufs livrés en accession sociale	0	0	0
	Logements neufs livrés en location-accession	96	55	42

SOC 1.5

Part du parc locatif
adapté aux personnes âgées
et/ou handicapées

	Nombre de logements accessibles aux personnes à mobilité réduite, parmi le parc total de logements, au 31/12 de l'année	1.026	2.092	3.103
	Logements adaptés au vieillissement labellisés ou certifiés	406	475	554
	Autres logements adaptés au handicap ou au vieillissement	918	1.363	1.439
	Part de logements adaptés au vieillissement labellisés ou certifiés	3,75 %	4,37 %	5,04 %
	Part des autres logements adaptés au handicap ou au vieillissement	8,49 %	12,54 %	13,09 %

Labels / certifications concernés : Séniors

Caractéristiques des logements concernés : -

Logement SÉNIORS : logement répond à 100% de la note de cadrage

Logement ADAPTÉ/HANDICAP : Le logement ne correspond pas à 100 % de la note de cadrage stratégique. (adaptations simples : SDB avec douche)

Logement AMÉNAGÉ : avec travaux divers : le logement ne correspond pas du tout à la note de cadrage (aménagement proposé pour le confort du locataire)

SOC 1.6 Offre spécifique en structures collectives (en nombre de places)	Étudiants (rés. universitaires)	0	0	0
	Personnes âgées autonomes	801	757	727
	Personnes âgées dépendantes	248	318	318
	Personnes handicapées	233	233	233
	Ménages en situation de fragilité sociale/économique	26	26	26
	Travailleurs	0	0	0
	Autres publics	0	0	0

SOC 2 Réponse aux attentes et besoins des locataires et accédants	2022	2023	2024
---	------	------	------

SOC 2.1 Niveau moyen des loyers du parc	Loyer mensuel(€/m² S hab)			
	Parc « Très social »	5	5,17	5,36
	Parc « Social »	5,46	5,64	5,84
	Parc « Social intermédiaire »	7,64	7,89	8,12
	Parc « Intermédiaire »	7,07	7,32	7,59
	Logements non conventionnés à loyers maîtrisés	na	8,67	8,82

Mise en place d'une politique des loyers 2024 précisant l'augmentation annuelle des loyers pour les locations en cours et pour les loyers à la relocation. Cette politique permet également de minorer l'augmentation de certains groupes (loyer inadapté au marché, logement très grand, sites sensibles...)

SOC 2.2 Niveau moyen des loyers des logements neufs mis en location dans l'année	Loyer mensuel(€/m² S hab)			
	Parc « Très social »	5,32	5,34	5,17
	Parc « Social »	5,73	6,4	5,64
	Parc « Social intermédiaire »	na	8,62	na
	Parc « Intermédiaire »	na	na	na
	Logements non conventionnés à loyers maîtrisés	na	7,45	na

Mise à jour des tarifs suivant le projet de convention APL.

SOC 2.3 Taux d'effort moyen des ménages entrants (attributions de l'année)	Ménages aux ressources < 60 % des plafonds	22,1 %	19,8 %	20,4 %
	Ménages aux ressources > 60 % des plafonds	24,2 %	24,2 %	24,6 %

Le calcul du taux d'effort des locataires est réalisé à l'aide de l'outil Symbiose. Les données recueillies montrent une stabilité du taux d'effort moyen d'une année sur l'autre, témoignant d'un équilibre global entre le niveau des loyers pratiqués et les ressources des ménages.

SOC 2.4 Évolution globale du montant des loyers	0,42 %	3,2 %	3,5 %
--	--------	-------	-------

Evolution maximale au 1^{er} janvier 2024 correspondant à la variation de l'IRL du 2^{ème} trimestre 2023 soit 3,5%. Augmentation votée par le conseil d'Administration.

SOC 2.5 Évolution du montant des charges locatives (€/m² S hab)	Évolution du montant des charges récupérables	1,09	1,54	-0,04
	Évolution du montant des charges récupérables hors chauffage et eau chaude	-0,03	2,89	0,38

SOC 2.6 Taux de mutation interne	12,39 %	12,37 %	12,14 %
Mutations internes dues à des démolitions ou travaux nécessitant un relogement	0,81 %	0 %	0 %

LOGÉAL s'est donnée pour objectif 200 mutations internes pour répondre aux engagements annuels de la CUS.

SOC 2.7 Soutien à l'accès à la propriété	Logements existants vendus à des particuliers non locataires	42	38	36
	Logements vendus à des locataires de l'organisme	9	15	8
	Logements vendus avec une garantie de rachat et relogement	51	53	51

La clause de garantie de rachat est incluse dans tous les actes de vente

SOC 3 Accompagnement des locataires		2022	2023	2024
SOC 3.1 Personnel de terrain	Personnel de terrain (nb d'ETP)	49,48	49,47	52,25
SOC 3.2 Personnel dédié au cadre de vie et à la relation client - dédié à l'accompagnement social à au moins 50 %	Personnel dédié au cadre de vie et à la relation client ((nb d'ETP)	12,68	12,92	12,6
L'accompagnement social est l'ADN de LOGÉAL et la société y attache une attention particulière.				
SOC 3.3 Personnel dédié au cadre de vie et à la relation client - autres (nombre d'ETP)	Autres salariés dédiés au cadre de vie et à la relation client	21,78	23,62	22,22
LOGÉAL facilite l'accompagnement des locataires avec des équipes dédiées composées d'un animateur de proximité de gardiens et d'employés d'immeubles, un référent propreté, des conseillères sociales, et une équipe prévention. Une organisation spécifique gère le non-gardienné.				
SOC 3.4 Nombre de plans d'apurement en cours au 31/12		205	467	432
Nombre de plans d'apurement ouverts entre le 1/1 et le 31/12		552	807	821

SOC 3.6

Description des pratiques - Gestion de proximité

Dans le cadre de sa mission de proximité, LOGÉAL a renforcé sa présence sur le terrain afin de garantir un accompagnement quotidien de ses locataires. Cette dynamique s'appuie sur une équipe composée de 7 animateurs de proximité, 35 gardiens, 8 employés d'immeubles et 4 conseillères en économie sociale et familiale (CESF).

Dans les Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV), deux référentes sociales assurent un lien permanent avec les habitants et pilotent des actions favorisant le vivre-ensemble et la sensibilisation aux enjeux du quotidien. En 2024, plusieurs animations ont été organisées autour de thématiques variées :

- * éco-gestes : ateliers de fabrication de produits ménagers écologiques,
- * alimentation : ateliers de cuisine collectifs,
- * environnement : sensibilisation au tri des déchets,
- * sécurité : interventions sur la prévention des risques,
- * vie de quartier : lotos, fresques collaboratives, concours de dessins pour les enfants.

Ces actions ont permis de renforcer le lien social, de sensibiliser aux bonnes pratiques et de favoriser l'implication des locataires dans la vie de leur résidence.

SOC 4 Contribution à la mixité et au développement social des territoires		2022	2023	2024
SOC 4.1 Nombre de ménages entrants dans l'année	Ménages entrants	993	930	865
Pour 2024, il y a eu 995 attributions avec un taux de rotation en baisse de 2 points par rapport à 2023. Un logement peut être attribué à plusieurs ménages, qui peuvent refuser.				
SOC 4.2 Répartition des ménages entrants en fonction de l'âge	Âge du titulaire du bail entrant			
	- de 25 ans	18 %	15,3 %	15 %
	25-30 ans	14,1 %	14,1 %	17,7 %
	31-64 ans	59,4 %	60,5 %	62,8 %
	65 ans et +	8,5 %	9,9 %	8,4 %
SOC 4.3 Profil socio-économique des ménages entrants en fonction des ressources	Ressources des ménages entrants			
	< 60 % du plafond de ressources	73,4	69,5 %	76,5 %
	entre 60 et 100 % du plafond de ressources	19,9	21,9 %	21,8 %
	> 100 % du plafond de ressources	3	1,3 %	1,6 %

SOC 4.4

Répartition des ménages entrants en fonction de la composition familiale

Part des ménages entrants			
Personne seule	34,1 %	36,9 %	32,1 %
Famille monoparentale	35,5 %	37 %	33,5 %
Couple sans enfant	12,8 %	11,4 %	14,9 %
Couple avec enfant(s)	17,5 %	14,7 %	20,6 %
Autre configuration (cohabitation, colocation...)	na	na	na
Part des ménages locataires bénéficiant d'une aide au logement (en %)	44,11 %	44,85 %	44,54 %
Nombre total d'occupants du patrimoine	-	-	23 883

SOC 4.5

Part des ménages recevant une aide au logement

SOC 4.6

Part des titulaires de bail de plus de 65 ans

SOC 4.7

Soutien financier aux projets locaux

Part de titulaires de bail de 65 ans et plus	26,6 %	28,8 %	29 %
Montants versés aux associations de locataires	0 €	0 €	0 €
Autres associations	1 200 €	1 200 €	1 200 €

3 contributions financières pour les comités de Quartiers avec la ville d'Yvetot pour un montant total de 1.200 €

SOC 4.8

Locaux mis à disposition d'associations

Associations de locataires	7	13	15
Autres associations	1	1	2

PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

ENV 1

Limitation des impacts du parc et de son occupation

ENV 1.1

Classement énergétique du patrimoine (ancien DPE)

A bâti très performant	3,4 %	3,6 %	2,7 %
B 51-90 kWh/m ² /an	16,4 %	13,6 %	7,2 %
C 91-150 kWh/m ² /an	26 %	18,7 %	10,4 %
D 151-230 kWh/m ² /an	31,5 %	23,5 %	15,2 %
E 231-330 kWh/m ² /an	15,1 %	10,7 %	6,4 %
F 331-450 kWh/m ² /an	5,4 %	2 %	0,9 %
G bâti énergivore	0,6 %	0,3 %	0,1 %
Données non disponibles	1,6 %	27,7 %	57 %
Performance énergétique moyenne du parc locatif (kWh/m ² /an)	173	162,7	162,04

ENV 1.2

Classement du patrimoine selon les émissions de gaz à effet de serre (ancien DPE)

A < 6 kg CO ₂ /m ² /an	4,9 %	4,8 %	3,6 %
B 6-10 kg CO ₂ /m ² /an	10,8 %	8,6 %	7,4 %
C 11-20 kg CO ₂ /m ² /an	29,5 %	22,3 %	11,6 %
D 21-35 kg CO ₂ /m ² /an	31,4 %	19,8 %	10,5 %
E 36-55 kg CO ₂ /m ² /an	16,6 %	13,6 %	8,2 %
F 56-80 kg CO ₂ /m ² /an	4 %	2,5 %	1,4 %
G > 80 kg CO ₂ /m ² /an	1,2 %	0,6 %	0,3 %
Données non disponibles	1,6 %	27,7 %	57 %
Émission de GES moyennes du parc locatif (ancien DPE) (en kg d'équivalent CO ₂ /m ² /an)	26,1	25,2	24

ENV 1.3 Classement énergétique / selon les émissions carbone du patrimoine - nouveaux DPE	A < 70 kWh/m²/an et < 6 kg CO₂/m²/an	na	115	302
	B 71-110 kWh/m²/an et 7-11 kg CO₂/m²/an	na	480	1044
	C 111-180 kWh/m²/an et 12-30 kg CO₂/m²/an	na	858	2067
	D 181-250 kWh/m²/an et 31-50 kg CO₂/m²/an	na	622	1495
	E 251-330 kWh/m²/an et 51-70 kg CO₂/m²/an	na	487	904
	F 331-420 kWh/m²/an et 71-100 kg CO₂/m²/an	na	274	292
	G > 421 kWh/m²/an et > 101 kg CO₂/m²/an	na	53	36
	Performance énergétique moyenne du parc locatif (nouveau DPE) (kWh/m²/an)	na	197,5	181,6
	Émission de GES moyennes du parc locatif (nouveau DPE) (en kg d'équivalent CO₂/m²/an)	na	24,7	23,9
ENV 1.4 Part des logements alimentés en énergies renouvelables (tout ou partie)	Par une technologie dédiée (solaire, etc.)	11,3 %	11,5 %	13,3 %
	Logements reliés à un chauffage urbain	6,3 %	7,1 %	7 %
	Logements couverts par des contrats spécifiques avec les fournisseurs d'énergie	0 %	0 %	0 %
ENV 1.5 Montant des travaux effectués pour améliorer la performance énergétique du parc	Montant des travaux d'amélioration de la performance énergétique du patrimoine réalisés dans l'année	16 000 000 €	8 501 933 €	14 617 665 €
ENV 1.6 Nombre de logements disposant après rénovation d'une étiquette A à E	Nombre de logements disposant après rénovation d'une étiquette A à E	300	111	224
ENV 1.7 Consommation d'eau dans le patrimoine	Consommation d'eau sur le patrimoine	0,6 m³/m²/an	0,67 m³/m²/an	0,61 m³/m²/an
	Part du parc couverte par la mesure des consommations d'eau	24,77 %	23,82 %	23,87 %
	Consommation d'eau pour les parties communes			0m³
ENV 1.8 Part de logements équipés de dispositifs hydro-économiques	Part de logements équipés de dispositifs hydro-économiques	99,18 %	99,81 %	99,72 %
	Nombre d'installations de récupération d'eau de pluie	88	88	88

ENV 2 Limitation des impacts des modes de production et de fonctionnement de l'organisme		2022	2023	2024
ENV 2.1 Part de logements livrés ayant fait l'objet d'un label ou d'une certification environnementale	Logements neufs	0	0	0
	Nom des labels/certifications			
	Logements réhabilités	0	0	0
	Nom des labels/certifications	-	-	-
ENV 2.2 Opérations livrées conformes aux critères de « chantiers à faibles nuisances »	Part de logements neufs et réhabilités livrés	0	0	0
	Nom des labels/certifications	-	-	-

ENV 2.3**Émissions de CO₂ liées aux déplacements professionnels quotidiens**

Total des émissions de CO ₂ des déplacements professionnels quotidiens (t.)	45,3	42,8	40
Nombre de véhicules de service	5	6	7
Niveau moyen d'émissions des véhicules de service (g de CO ₂ /Km)	118	118	100,8
Nombre de véhicules de fonction	10	10	10
Niveau moyen d'émissions des véhicules de fonction (g de CO ₂ /Km)	113	115	116,3
Nombre de véhicules de fonction fonctionnant totalement ou partiellement sans essence ou diesel	0	0	1
Nombre de véhicules de service fonctionnant totalement ou partiellement sans essence ou diesel	0	0	1
Part de véhicules de la flotte de l'organisme (hors deux roues) fonctionnant totalement ou partiellement sans essence ou diesel	0	0	11,76 %

Les véhicules de fonction doivent avoir un niveau d'émissions de CO₂ inférieur à 130g/km. En 2024, achat d'un VL de service électrique. Un véhicule électrique est prévu à chaque renouvellement.

ENV 2.4**Performance énergétique et émissions de GES des sites fonctionnels**

Consommation énergétique moyenne des sites fonctionnels	nd	nd	nd
Moyenne des émissions de GES des sites fonctionnels	nd	nd	nd

Le suivi des consommations est réalisé annuellement.

Cependant, nous ne disposons pas de DPE pour les sites administratifs.

ENV 3**Mesures de contribution à l'atténuation du changement climatique****ENV 3.1****Émissions brutes de GES (en TqCO₂)**

	2022	2023	2024
Bilan carbone de l'organisme	-	39 747	-
Volume d'émissions brutes de GES du scope 1	-	5 548	-
Volume d'émissions brutes de GES du scope 3	-	28 625	-
Part des émissions de GES du cope 1 provenant des systèmes réglementés d'échange de quotas d'émission	-	-	-
Bilan carbone du scope 1 par logement	-	0,44	-
Volume d'émissions brutes de GES du scope 2 fondées sur la localisation	-	-	-
Volume d'émissions brutes de GES du scope 2 fondées sur le marché	-	-	-
Bilan carbone du scope 2 par logement	-	0,44	-
Bilan carbone du scope 3 par logement	-	2,29	-
Émissions totales des GES calculées selon la méthode basée sur la localisation	-	-	-
Emissions totales des GES calculées selon la méthode basée sur le marché	-	-	-
Intensité carbone des émissions de GES en tenant compte des émissions du scope 2 basées sur la localisation	-	-	-
Intensité carbone des émissions de GES en tenant compte des émissions du scope 2 basées sur le marché	-	-	-

CONTRIBUER À UNE ÉCONOMIE DURABLE

ECO 1 Pérennité et développement de l'organisme et de son patrimoine	2022	2023	2024
ECO 1.1 Ratio d'autofinancement net HLM	6,33 %	10,7 %	14,31 %
ECO 1.2 Autofinancement net rapporté aux loyers (ancienne version)	7,75 %	13,91 %	16,47 %
ECO 1.3 Effort annuel moyen en maintenance, entretien et réhabilitation (€/logement)	2 813	2 491	2 682

ECO 1.4 Effort annuel moyen en production et acquisition de logements	Montant des investissements	2022	2023	2024
	En production et acquisition de logements année N	19 406 228 €	27 408 898 €	15 231 843 €
	En production et acquisition de logements année N-1	20 138 194 €	19 406 228 €	27 408 898 €
	En production et acquisition de logements année N-2	28 683 475 €	20 138 194 €	19 406 228 €
	En production et acquisition de logements année N-3	31 805 555 €	28 683 475 €	20 138 194 €
	En production et acquisition de logements année N-4	18 496 785 €	31 805 555 €	28 683 475 €
	En production et acquisition de logements année N-5	23 458 677 €	18 496 786 €	31 805 555 €
	En production et acquisition de logements année N-6	30 788 587 €	23 458 677 €	18 496 786 €
	Investissement annuel moyen	2022	2023	2024
	En production et acquisition de logements N à N-4	23 706 047 €	25 488 470 €	22 173 728 €
	Par logement acquis ou produit année N à N-4	162 121 €/log	615 919 €/log	190 392 €/log
	En production et acquisition N-1 à N-5	24 516 537 €	23 706 048 €	25 488 470 €
	Par logement acquis ou produit N-1 à N-5	152 184 €/log	616 967 €/log	170 105 €/log
	En production et acquisition de logts année N-2 à N-6	26 646 616 €	24 516 537 €	23 706 048 €
	Par logement acquis ou produit N-2 à N-6	131 161 €/log	588 872 €/log	151 597 €/log
	Nombre de logements acquis et produits au cours des trois dernières années			296

Livraisons de logements neufs et acquis, avec ou sans travaux d'amélioration.

ECO 1.5 Équilibre financier moyen des opérations - neuf	Croissance du parc	2022	2023	2024
	Part des fonds propres	18,5 %	23,1 %	17 %
	Part des emprunts	78,6 %	76,4 %	79,1 %
	Part des subventions	2,9 %	0,5 %	3,9 %
2 opérations locatives + 2 opérations PSLA livrées pour 92 logements				
ECO 1.6 Équilibre financier moyen des opérations de réhabilitation	Opérations de réhabilitation de logements de l'année	2022	2023	2024
	Fonds propres investis	15,5 %	31,1 %	17,6 %
	Emprunts	82 %	64,4 %	73,7 %
	Subventions	2,5 %	4,5 %	8,7 %

Volume d'investissement important (près de 22M€), notamment dans l'amélioration de la performance énergétique des logements disposant d'un DPE F ou G.

ECO 1.7

Taux de vacance

	2022	2023	2024
Taux de vacance total	1,39 %	1,1 %	0,95 %
Moins de 3 mois	0,92 %	0,67 %	0,46 %
Plus de 3 mois	0,07 %	0, %	0,01 %
Motifs techniques ou en prévision de vente	0,4 %	0,43 %	0,48 %
Taux de logts neutralisés définitivement pour démolition ou en prévision de vente	0,14 %	0,18 %	0,18 %

L'organisation par processus en place depuis presque 30 ans permet à LOGÉAL de démontrer des performances remarquables en termes de vacance, notamment la vacance commerciale de plus de 3 mois. L'année 2024 a confirmé encore une fois cette performance.

ECO 1.8

Taux de recouvrement

	2022	2023	2024
	94,13 %	94,03 %	93,49 %

ECO 2

Impact économique et relations équilibrées aux fournisseurs

ECO 2.1

Répartition de la valeur créée par l'activité : montants versés par catégorie de parties prenantes (K€)

	2022	2023	2024
Salariés	9 510 k€	9 713 k€	10 116 k€
Fournisseurs et prestataires	75 138 k€	77 014 k€	64 863 k€
Administrations fiscales	9 466 k€	10 129 k€	10 507 k€
Banques	6 116 k€	11 906 k€	13 747 k€
Actionnaires	4 k€	5 k€	5 k€
État (Cotisations à des fins redistributives)	1 639 k€	1 435 k€	1 359 k€

Impact en année pleine de l'augmentation des taux, notamment celui du Livret A, impactant les sommes versées aux banques de 1,8 M€. Investissements dans les réhabilitations en nette hausse (+ 5 M€) mais ralentissement (provisoire) des sommes versées aux prestataires en CN.

ECO 2.2 Heures d'insertion générées par l'activité économique (h)

38 041 30 450 8 770

Le nombre de chantiers attribués aux entreprises d'insertion est en baisse pour des raisons de disponibilité des entreprises.

ECO 2.3

Nombre et typologie des partenaires économiques

	2022	2023	2024
Part de fournisseurs et prestataires	75 %	63,6 %	58,3 %

Territoire d'implantation du bailleur : Seine-Maritime

ECO 2.4

Délai de paiement moyen des fournisseurs (jours)

	2022	2023	2024
Délai de paiement moyen des fournisseurs	25	28	27
Part de factures payées dans les délais	95,89 %	93 %	94 %

	2022	2023	2024
Nombre de procédures judiciaires en cours relatives à des retards de paiement des factures des fournisseurs	0	0	0

ECO 2.5

Description des pratiques - Politique et pratiques d'achats responsables

Avez-vous réalisé des audits RSE auprès de vos fournisseurs ?	nd	nd	non
Votre organisme intègre-t-il des questions relatives à la RSE dans ses consultations et appels d'offres ?	nd	nd	oui
Votre organisme propose-t-il des sensibilisations ou formations à la RSE à ses fournisseurs ?	nd	nd	non
Votre organisme a-t-il formé des acheteurs à la RSE ou aux achats responsables ?	nd	nd	oui
Part d'appels d'offre intégrant des critères sociaux et/ou environnementaux	nd	nd	25 %

ECO 2.6

Part des marchés réalisés avec des PME - TPE

	2022	2023	2024
Part des marchés attribués à des TPME	93,3 %	93,8 %	97,7 %

ECO 2.7

Marchés attribués au secteur adapté et/ou des structures de l'ESS

Cet indicateur n'est pas disponible pour l'exercice 2024.

VALORISER LES RESSOURCES HUMAINES

RH1 Équité d'accès et de conditions d'emploi		2022		2023		2024	
RH 1.1 Proportion d'intérimaires rapportée à l'effectif total	Nombre moyen d'ETP de femmes en CDD (hors CDD de remplacement)	2,2		1,83		0,96	
	Nombre moyen d'ETP d'hommes en CDD (hors CDD de remplacement)	0		1,34		0,25	
	Nombre moyen de salariées femmes en CDI (en ETP)	131,8		132,31		137,6	
	Nombre moyen de salariés hommes en CDI (en ETP)	55,8		52,21		50,96	
	CDI	98,58 %		97,28 %		96,86 %	
	CDD (Hors CDD de remplacement)	1,16 %		1,67 %		2,98 %	
	Intérim	0,26 %		1,04 %		0,16 %	
	Nombre de non salariés au 31/12 de l'année considérée	2		1		0	
RH 1.2 Apprentissage, professionnalisation, Parcours Emploi Compétence	Parcours emploi compétence / anciens contrats aidés	0		0		0	
	Contrats d'apprentissage / de professionnalisation	9		12		9	
	Stagiaires	1		1		1	
RH 1.3 Répartition des salariés par âge		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	Âge	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
	< 30 ans	2,7	10,2	1,6	11,4	2,1	7,7
	30-39 ans	7	23	8	20,5	6	21,5
	40-49 ans	8,6	16	6,5	18,9	8,7	23,1
	> 50 ans	11,2	21,4	10,8	22,2	10,3	20,5
RH 1.4 Répartition des salariés par catégorie et par genre	Catégories						
	Ouvriers(ères)	0	0	0	0	0	0
	Employé(e)s	16,6	49,7	16,2	49,2	14,9	48,2
	Agent(e)s de maîtrise	4,3	13,4	2,7	15,1	4,6	15,9
	Cadres	6,4	6,4	5,4	8,1	5,1	8,2
	Directeurs(trices) et cadres dirigeant(e)s	2,1	1,1	2,7	0,5	2,6	0,5
	Nombre total de salariés	-		-		208	
	Nombre total de salariés femmes	-		-		152	
	Nombre total de salariés hommes	-		-		56	

La féminisation des effectifs est important chez LOGÉAL.
Concernant le CODIR, la répartition est la conséquence d'un historique et d'un turnover peu élevé.

RH 1.5 Contribution à l'emploi des personnes en situation de handicap	Travailleurs handicapés employés durant l'année	13	14	15
	Équivalent en ETP	9,8	10,4	13,9
	Montant des contrats auprès d'établissements spécialisés d'aide par le travail (k€)	24,3	0	0
	Contribution collectée par l'URSSAF (k€)	0	0	0
	Part de travailleurs handicapés employés durant l'année	-	-	7 %

LOGÉAL a pour objectif de maintenir dans l'emploi les collaborateurs en situation de handicap et met des moyens à disposition pour adapter les postes de travail.

RH 1.6
Rémunérations annuelles
brutes moyennes, par sexe et
catégorie*

RH 1.7 Écart de
rémunérations

(en K€)	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Employé(e)s	27,1	27,6	27,38	27,5	27,77	28,8
Agent(e)s de maîtrise	34,1	33,8	35,01	34,3	35,64	34,72
Cadres	55,8	52,8	48,8	50,5	58,83	52
Salaire médian (k€)	29,4		29,6		30,28	
Ratio entre les 5 plus élevées et les 5 plus faibles	3,32		3,23		3,22	
Ratio de rémunération annuelle totale	-		-		2,72	
Nombre de femmes dans les 10 plus hauts salaires	-		-		3	
Nombre d'hommes dans les 10 plus hauts salaires	-		-		7	
Nombre de femmes dans les 10 plus bas salaires	-		-		7	
Nombre d'hommes dans les 10 plus bas salaires	-		-		3	

Chez LOGÉAL, les salaires évoluent de manière harmonisée sans creuser les écarts.

RH 1.8 Index de l'égalité
professionnelle

Index de l'égalité professionnelle femme- homme reporté pour l'année	89	79	84
---	----	----	----

Les points marquants sont liés au fait d'avoir augmenté davantage les femmes qui sont en moyenne mieux rémunérées chez LOGÉAL.
Et un Codir historiquement masculin.

RH 1.9 Description des pratiques - politique de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité

Les parties prenantes à l'embauche sont formées pour qu'il n'y ait pas de discrimination à l'embauche liée au sexe, à l'âge, au handicap, au milieu social, à la religion, à l'habitat... La répartition de LOGÉAL sur plusieurs environnements citadins ou ruraux est structurant pour mener une politique de diversité. Une cellule Aménagement de poste travaille à rendre possible les missions de chacun dans son environnement.
Cet indicateur n'est pas disponible pour l'exercice 2024.

RH2
Employabilité et évolution professionnelle

2022

2023

2024

RH 2.1
Volume annuel de formation
par catégorie de salariés

	Nb de salariés	Nb d'hrs	Nb de salariés	Nb d'hrs	Nb de sala- riés	Nb d'hrs
Employé(e)s	135	2 260	111	2 945	119	3 386
Agent(e)s de maîtrise	33	411	27	770	37	1 409
Cadres	18	206	21	717	25	909
Directeurs(trices) et cadres dirigeants (hors mandataires sociaux)	8	108	5	76	6	315

LOGÉAL a une ambition élevée en formation et a écrit un parcours collaborateur après avoir identifié les formations réglementaires et nécessaires pour chacun en fonction de son activité.

RH 2.2
Accès à la formation

	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Part des salariés hommes et femmes ayant suivi au moins une formation au cours des deux dernières années	90,91 %	100 %	98 %	85,19 %	100 %	95,8 %

Le choix et la répartition des formations ne se fait pas en fonction du genre mais en fonction du métier de chacun.
De nombreuses formations métiers et réglementaires ont eu lieu en 2024.

RH 2.3
Mobilité interne

Nombre de mobilités internes dans l'année	13	3	5
dont : nombre de promotions internes dans l'année	8	2	3
Total de postes pourvus dans l'année	37	21	29

LOGÉAL, par son parcours collaborateur, propose 100 % de ses postes ouverts à ses salariés en priorité.

RH 2.4
Évaluation des compétences

(en %)		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Part de salariées ayant participé à des évaluations de leurs performances et de l'évolution de leur carrière		-	-	-	-	92,86	88,1
	Part de salariés ayant participé à des évaluations de leurs performances et de l'évolution de leur carrière	-	-	-	-	86,42	
	Nombre d'évaluations réalisées durant l'année considérée	-	-	-	-	184	
	Part d'évaluations de performance par salarié	-	-	-	-	94,36 %	
	Nombre d'évaluations prévues par l'encadrement	-	-	-	-	186	
	Ratio d'évaluations réalisées par rapport au nombre d'évaluations prévues par l'encadrement	-	-	-	-	98,92 %	
RH 2.5 Volume annuel de formation par genre		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	Nb total d'heures de formations suivies	-	-	-	-	1 797	4 210
	Nb moyen d'heures de formations suivies	-	-	-	-	0,3	0,7
	Part de la masse salariale dédiée à la formation	-	-	-	-	2,4	

LOGÉAL a une ambition élevée en formation et a écrit pour chacun un parcours collaborateur après avoir identifié les formations réglementaires et nécessaires pour chacun en fonction de son activité.

RH3
Santé et bien-être des salarié(e)s

		2022	2023	2024
RH 3.1 Avantages sociaux financés par l'employeur	Part de la masse salariale consacrée aux avantages sociaux	14,27	12,23	14,52
	Autres avantages sociaux	Compte épargne temps (CET), prime de vacances, prime d'ancienneté, prime d'objectif, prime de naissance, prime de médaille du travail, journée enfant malade, journée décès d'un proche, maintien salaire carence maladie, RTT supplémentaires, tickets restaurant, chèques vacances du CSE et avantages en nature. Les collaborateurs de LOGÉAL bénéficient de plusieurs avantages sociaux, tant en rémunération qu'en temps de travail, ce qui contribue à valoriser une approche globale de la rémunération et ce, autant pendant la vie active qu'après la vie active.		
	Présentation de la stratégie d'amélioration des conditions de travail et/ou QVCT	Un plan d'action spécifique à la QVCT est suivi sur une durée de 3 ans avec 51 engagements. Une évaluation de la QVCT a lieu pendant l'entretien annuel et fait l'objet d'une enquête d'entreprise auprès de tous les salariés.		

RH 3.2
Taux d'absentéisme
(% des jours ouvrés)

Taux d'absentéisme global	6,54 %	6,09 %	11,3 %
Taux d'absentéisme dû aux AT/MP	0,85 %	0,89 %	1,79 %

Environnement national où le taux d'absentéisme est en augmentation. Cette tendance conduit LOGÉAL à avoir un plan d'action dédié pour accompagner les collaborateurs dans leur maintien dans l'emploi.

RH 3.3
Accidents du travail et maladies professionnelles

Nombre d'AT/MP reconnus dans l'année	8	7	10
--------------------------------------	---	---	----

Une analyse de chaque accident est réalisée afin d'anticiper et de prévenir tout nouvel accident.

RH 3.4
Accident du travail : taux de fréquence et de gravité

Taux de fréquence des accidents du travail	13,4 %	2,74 %	24,11 %
Taux de gravité des accidents du travail	0,78 %	0,01 %	1,14 %

RH 3.5
Taux de rotation du personnel

Nb d'emplois net créés durant l'année écoulée	-	-	2
Nb de départs de salarié(e)s au cours de l'année	42	44	29
Nb d'arrivées de salarié(e)s au cours de l'année	47	46	37
Taux de rotation du personnel	22,47 %	22,5 %	14,43 %
Nb de salariés au 31/12 de l'année n-1	198	200	201

Un parcours collaborateur a été proposé afin de réduire le turn-over.

RH 3.6
Contribution de l'employeur au CE

Montant en K€	75,21	76,26	79,45
% de la masse salariale	1,18	1,15	1,16

RH 3.7 Description des pratiques - Prévention du harcèlement et des risques psychosociaux et promotion de la qualité de vie au travail

Nomination, cette année, d'un référent sur le sujet. LOGÉAL rappelle régulièrement les dispositifs existants à la connaissance des salariés, permettant de solliciter l'aide d'un spécialiste ou d'un référent en cas de besoin. Un groupe QVCT se réunit 2 fois par an pour proposer des projets QVCT.

Satisfaction des collaborateurs

Enquête baromètre social auprès de l'ensemble des collaborateurs (taux de participation à 78% et résultats à 87,7% de satisfaction à la question QVCT).

RH 3.8 Description des pratiques - organisation du temps de travail

La répartition du temps de travail se fait sur une base de 35h. La modulation est possible sous 3 formes :

- 37h30 par semaine et 16 RTT dans l'année, dont 1 RTT obligatoire par mois
- 38h / 32h, à savoir une semaine de 38h et une semaine de 32h, avec un jour fixe de RTT
- 35h sur 4,5 jours avec une demi-journée de repos fixe par semaine

Les plages horaires autorisées sont les suivantes :

- Le matin : 8h-9h30
- Le midi : 12h-14h avec une pause d'une heure obligatoire
- Le soir : 16h30-19h

Le départ à 16h30 est autorisé une fois par semaine. Au-delà, il est obligatoire d'obtenir l'accord du supérieur hiérarchique. LOGÉAL propose un temps de travail modulable selon les organisations de chacun. Chez LOGÉAL, le télétravail fait également l'objet d'un accord.

RH 3.9
Indicateurs de qualité de vie au travail complémentaires (CSRD)

3.91 Congés familiaux							
Part de salariés bénéficiant de congés familiaux		-		-		5,29 %	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Part de salariés ayant pris un congés familial		-	-	-	-	0,48	4,8
3.92 Dialogue social							
Le dialogue social est réciproquement bienveillant et s'inscrit dans un calendrier de rencontres CSE et de négociations d'accords. Les demandes remontent par le CSE mais aussi par les groupes divers, tels que le maintien dans l'emploi ou les réunions de service.							
3.93 Couverture par un système de santé							
Tous les salariés sont couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité. Aucun décès, dans l'année, n'a été du à un accident de travail ou une maladie professionnelle.							

GOVERNANCE AUX PARTIES PRENANTES

GOV 1 Instances de décision et systèmes de management		2022	2023	2024
GOV 1.1 Évaluations / Certifications des systèmes de management 1	Champ	Management et organisation		
	Nom	ISO 9001		
	Périmètre	Toutes activités		
	Année d'obtention (ou de la première évaluation) / année du dernier renouvellement (ou dernière évaluation)	1996 / 2023		
Évaluations / Certifications des systèmes de management 2	Champ	Engagement de services		
	Nom	LIVIA ^R		
	Périmètre	Tous sites et toutes activités		
	Année d'obtention (ou de la première évaluation) / année du dernier renouvellement (ou dernière évaluation)	2021 / 2024		

GOV 1.2 Parité dans les instances dirigeantes		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	Répartition du comité de Direction	57,1 %	42,9 %	71,4 %	28,6 %	71,4 %	28,6 %
	Répartition du conseil d'Administration	44,4 %	55,6 %	38,9 %	61,1 %	50 %	50 %
	Voix délibérative au sein du CA	-	-	-	-	9	9
	Voix consultative au sein du CA	-	-	-	-	3	4
	Membres exécutifs au sein du CA	-	-	-	-	18	
	Membres non exécutifs au sein du CA	-	-	-	-	7	
	Au 31/12/2024 : 9 femmes administrateurs et 4 femmes censeurs						

GOV 1.3 Description des pratiques - éthique et déontologie à tous les niveaux de l'organisme

En 2022, l'ensemble des salariés a suivi une sensibilisation au code de Déontologie en vigueur. En 2023 cette sensibilisation a été renouvelée par chaque manager. De plus, lors de l'embauche de chaque nouveau collaborateur, le code de Déontologie est remis et expliqué par le service DRH.

GOV 1.4 Description des pratiques - organisation et fonctionnement des instances de gouvernance

En 2024, l'activité institutionnelle a une fois de plus été soutenue :

- 5 conseils d'Administration
- 4 bureaux
- 122 commissions d'attribution de logements et d'examen de l'occupation des logements
- 20 commissions d'appel d'offres
- 2 commissions des ventes

Comitologie interne

En marge des comités réglementaires, les comités exécutifs sont :

- * Le comité de Direction :
 - Participants : directeurs + attachée de Direction
 - Fréquence : 1 fois par semaine.
 - Objectif : traiter et échanger sur les missions principales de LOGÉAL IMMOBILIÈRE afin de concevoir, piloter et ajuster la stratégie de l'entreprise.

- * Le comité Stratégie SI :
 - Participants : pôle SI, directeurs et collaborateurs spécialistes des thèmes visés par l'ordre du jour.
 - Fréquence : tous les 2 mois.
 - Objectif : identification des impacts SI afin d'anticiper les projets, politique matériel, cellule de crise.

- * Le comité d'engagements :
 - Participants : directeurs, directrices d'Agences et collaborateurs de la DDP.
 - Fréquence : 1 fois par mois.
 - Objectifs : étude des opportunités avant passage en Bureau pour validation et validation des avant-projets.

GOV 1.6 Cas de corruption ou de versement de pots-de-vin
Pas de cas entre 2022 et 2024.

GOV 1.7 Système d'alerte
Pas d'incident entre 2022 et 2024. Un système d'alerte est en vigueur depuis 2016.

GOV 2	2022	2023	2024
Relations aux parties prenantes et prises en compte de leurs intérêts			

GOV 2.1	Part des locataires qui se déclarent satisfaits du service rendu (dernière enquête)	84 %	80 %	81 %
Satisfaction des locataires	Question sur laquelle portent les résultats de la dernière enquête de satisfaction des locataires : "Vous diriez de la prestation offerte par LOGÉAL que vous en avez été..." Posée à un panel de 150 locataires.			

GOV 2.2 Nombre de conventions actives avec les associations
Au total : 27 conventions.
* Autre :
Une convention de partenariat avec la Résidence ARPAVIE au Havre.

* Agence d'Yvetot :
3 conventions de quartier Ouest Est Sud sur la commune d'Yvetot.

* Le Havre :
3 conventions de mise à disposition d'un local associatif (AFEV, l'Ahaps, EURE ASSO),
1 convention de mise à disposition d'un local à destination des apprentis d'Auteuil.

* Agence de Sotteville :
2 conventions de mise à disposition de locaux associatif à Cléon.
9 conventions de mise à disposition de logements avec l'Association le CAPS,
6 conventions de mise à disposition de logements avec l'Association l'ONM,
1 convention avec la ville de Malaunay « jardin partagé »

* Agence de Pavilly :
1 convention de partenariat avec le CCAS de Barentin de mise à disposition d'un local associatif.

GOV 2.3 Description des pratiques - Relations aux collectivités et implication dans les politiques locales
LOGÉAL IMMOBILIÈRE a des relations de partenariat étroites avec l'ensemble des collectivités territoriales présentes sur son patrimoine. Des rencontres régulières ont lieu entre les collectivités territoriales, la direction générale et les directions opérationnelles de LOGÉAL IMMOBILIÈRE. De plus, LOGÉAL IMMOBILIÈRE participe à de nombreuses réunions pour la définition des Programmes Local de l'Habitat (PLH), y compris dans les Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV).

GOV 2.4 Description des pratiques - Relations et coopération avec les locataires et les représentants
* 3 CCL

* 3 réunions publiques :
11/06/2024 : Limézy - projet de réhabilitation des F&G Près du Calvaire
11/06/2024 : Sainte Adresse - projet neuf rue des Fermes
19/09/2024 : Dieppe - projet neuf rue du Fromager

* Succursale du Havre :
2 permanences en pied d'immeuble pour la promotion de l'Extranet locataires à Humbert (une animation et une permanence)
3 permanences en pied d'immeuble pour la promotion de l'Extranet locataires à St Eustache la Forêt (une animation et deux permanences)
2 permanences en pied d'immeuble pour la promotion de l'Extranet locataires à Lillebonne, immeubles Goubermoulins et St Léonard.

* Agence d'Yvetot :
1 réunion avec les locataires du quartier Rétimare et la CNL.

GOV 2.5 Description des pratiques - Sécurité informatique et gestion des données personnelles
Sécurité informatique

Le plan d'action initié en 2020 a été poursuivi en 2023 avec la mise en place des nouveaux outils de gestion des mots de passe, des senibilisations au hameçonnage, ou encore un test d'intrusion. Des nouvelles actions sont mises en œuvre pour renforcer la sécurité informatique.
En 2024, un contre-audit sur la sécurité informatique a été réalisé pour valider les actions correctives réalisées.

Données personnelles
LOGÉAL a déployé, depuis plusieurs années, un plan d'action pour répondre aux exigences RGPD.
Depuis 2021, LOGÉAL a désigné un DPO externe : des audits annuels sont réalisés par le DPO. Des contrôles internes sont réalisés régulièrement par le RIL. Les collobarateurs sont sensibilisés régulièrement par le RIL. De plus, tous les nouveaux embauchés sont sensibilisés aux règles RGPD par le RIL dès l'embauche.

GOV 2.6 Description des pratiques - Santé et sécurité des locataires
L'audit des gardes-corps a été poursuivi sur le partrimoine de Pavilly, Barentin. Au total, 849 garde-corps ont été contrôlés. Cette action est poursuivie en 2025 sur 87 résidences, comptabilisant 753 logements.



LOGÉAL IMMOBILIÈRE

ENSEMBLIER EXPERT ET INNOVANT

5 rue Saint-Pierre

76190 YVETOT

Tél : 02 35 95 92 00

www.logeal-immobiliere.fr



Suivez-nous sur :

