



SAM 2022

Rapport du comité de mission

Version suite audit OTI juil23

 elcimai

Sommaire



CHRONOLOGIE.....	3
QUI EST ELCIMAÏ ENVIRONNEMENT ?.....	4
LA RAISON D’ETRE ET LES OBJECTIFS D’ELCIMAÏ ENVIRONNEMENT.....	6
LE COMITE DE MISSION	7
LA TRAJECTOIRE	10
LES PRINCIPALES REALISATIONS DE 2022.....	16
ORIENTATIONS POUR 2023.....	36



CHRONOLOGIE

- **22 mai 2019** Promulgation de la **loi Pacte**
- **Décembre 2019** Lancement et mise en place d'un comité de pilotage, de la procédure collective et concertée pour façonner la société à mission
- **Mars/avril 2020** Validation des **5 objectifs** et formalisation des engagements avec tous les salariés
Vote de l'ensemble des salariés pour acter notre raison d'être
- **Juin 2020** Modification des statuts, choix de l'OTI
- **09 juillet 2020** **Obtention de la qualité de SAM** avec le dépôt au greffe
- **Septembre 2020 -** Désignation des membres du Comité de suivi
Définition des politiques associées aux objectifs, Mise en place d'un groupe référent par objectif
- **Septembre 2021 -** Elaboration du règlement intérieur du Comité de suivi. Définition des premières actions et des indicateurs associés
- **Juin 2022 -** Première évaluation de l'OTI (pour l'année 2021)
- **Juin 2023 -** Deuxième évaluation de l'OTI (pour l'année 2022)
- **Et maintenant ?**



QUI EST ELCIMAÏ ENVIRONNEMENT ?

Elcimaï Environnement, c'est non seulement :

- **42 années d'engagement** auprès des collectivités publiques et d'acteurs privés,
- **11,4 M€ de chiffre d'affaires** en 2022,

Mais surtout :



109
ingénieurs et
techniciens



4 Business
Unit



11 agences
de proximité



22 fonctions

Nos métiers ...

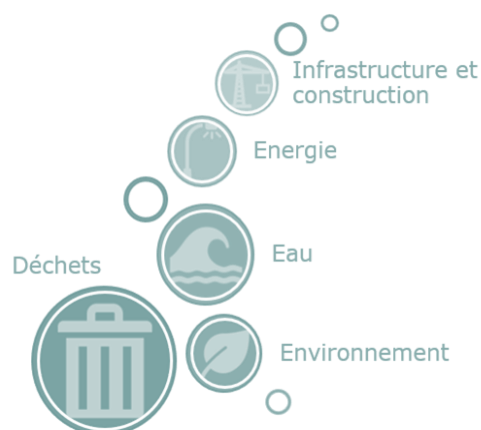
CONSEIL

ASSISTANCE À
MAÎTRISE
D'OUVRAGE

MAÎTRISE
D'OEUVRE

... au cœur de l'économie circulaire

Par ses métiers et ses compétences, Elcimaï Environnement est au cœur des problématiques de développement durable. Dans une vision globale et sur le long terme, Elcimaï Environnement adopte une approche intégrée des projets. Acteur dans l'ensemble des secteurs de l'environnement, eau et assainissement, déchets, énergie, infrastructures et construction, Elcimaï Environnement conçoit et développe des méthodes et des outils pour répondre aux enjeux de société relatifs à la gestion des ressources, à la maîtrise des impacts environnementaux et aux besoins des hommes.





« Sur l'impulsion et les encouragements de Pascal DENIER, PDG du Groupe ELCIMAÏ, une démarche collaborative avec l'ensemble des salariés de la société a rapidement fait émerger une raison d'être et une première série d'objectifs. L'histoire de l'entreprise, sa culture, la nature de ses missions et les types de métiers, ont été facilitant, et la démarche de construire une société à mission a finalement été la conclusion d'un parcours initié bien des années auparavant.

Sans être un ultime aboutissement puisque le processus se nourrit également d'évolutions et d'améliorations successives, l'acquis des statuts a été une gratification faisant suite à un énergique travail d'équipe. Le sens des actions de chacun est révélé, la direction prise par l'entreprise est partagée »

Francis PELMONT - DG



LA RAISON D'ÊTRE ET LES OBJECTIFS D'ELCIMAÏ ENVIRONNEMENT

La raison d'être

« Conscients que la planète est notre bien commun, nous appliquons et encourageons au quotidien les meilleures pratiques environnementales dans une démarche éthique et collaborative »

La raison d'être d'Elcimaï Environnement, société à mission

Les objectifs

La feuille de route est déclinée en 5 objectifs.



Favoriser toutes les pratiques permettant de **réduire l'impact environnemental** lié au transport des collaborateurs de la société



Promouvoir auprès de nos clients des **solutions vertueuses** en matière d'environnement dans le cadre de leurs projets



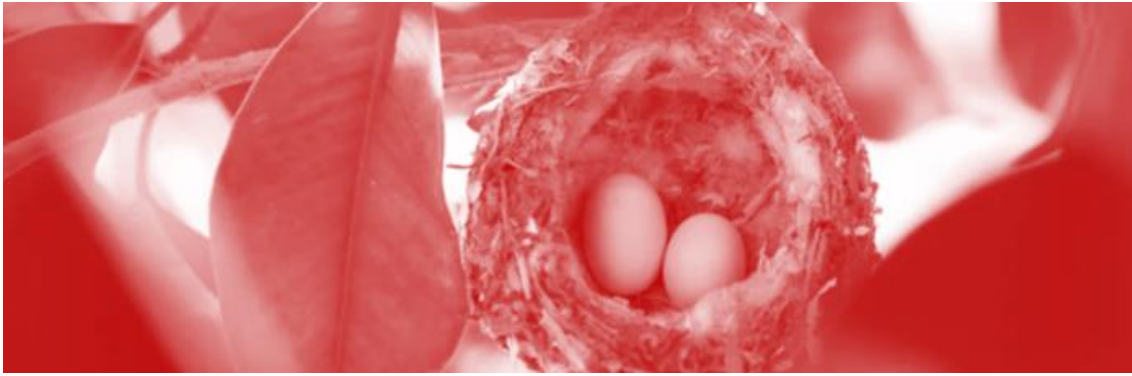
Promouvoir nos engagements à travers une **gouvernance éthique**



Favoriser le **partage des connaissances** et faire profiter la société civile de nos savoirs



Améliorer la **prévention** et la gestion de nos déchets



LE COMITE DE MISSION

Son rôle

Son rôle premier est d'être chargé du suivi de l'exécution de la mission. Il évalue donc l'efficacité des actions passées, mais questionne aussi sur la pertinence des actions et sur les stratégies choisies.

Le présent rapport est rédigé par ses membres.

Ses membres

Il est constitué de Président et de quatre membres, salariés d'Elcimaï Environnement.

Sa composition actuellement est la suivante :

- 2 salariés d'Elcimaï Environnement,
- 2 managers de département (BU),
- 1 représentant de la Direction du Groupe.



Axel Denier

Directeur commercial et marketing du groupe ELCIMAÏ, Axel accompagne les différents projets stratégiques à l'échelle des différentes filiales du groupe, dont Elcimaï Environnement.



Luc Michard

Depuis 2011, Luc pilote et encadre une équipe intervenant dans la maîtrise d'œuvre d'unités de traitement de déchets, eaux et aménagements, la business-unit IP2E.

Luc est aussi très investi en tant que coach sportif d'athlétisme auprès de jeunes athlètes.



Olivier Perrin

Responsable développement, Olivier a été à l'origine de nombreux projets de développement aujourd'hui incontournables du métier : conception et optimisation des circuits de collecte, économie circulaire, activités maritimes... Réduire les impacts environnementaux et la consommation des ressources sont devenus son crédo. Olivier est aussi moniteur de plongée sous-marine et assistant maître de conférences à l'université où il enseigne l'économie circulaire.



Matthieu Sage

Matthieu est chef de projet avec une spécialisation en traitement biologique d'effluents industriels variés avec un approfondissement en méthanisation élargi aux déchets ménagers.

Passionné de musique et musicien, il sait donner le rythme pour que le comité de mission garde le tempo.



Florence Vossion

Florence est responsable de la business-unit CITE, Conseil et Innovation pour la Transition Ecologique. Habitée à la gestion de projets d'envergures, Florence accompagne les équipes à la prise en compte des enjeux et la mise en œuvre de moyens adaptés pour le bon déroulement des missions.

Formée à la facilitation, habituée à la formation, Florence enseigne le monde des déchets à l'université. Elle est impliquée dans le milieu associatif depuis de nombreuses années.

Et les forces vives

L'ensemble des salariés peuvent contribuer à faire évoluer la démarche, des groupes référents font vivre chacun des objectifs. Plusieurs se sont donc portés volontaires :



Ce qui s'est passé en 2022

Etape importante après la première constitution du Comité de Suivi, l'accueil de personnalités extérieures.

Natacha GONDRAN

Professeur à l'école des Mines de Saint Etienne & UMR 5600 Environnement Ville Société

Avec Aurélien Boutaud, co-auteur de « L'empreinte écologique » (2009, 2018) et « Les limites planétaires », publiés dans la collection Repères aux éditions La Découverte

<https://www.linkedin.com/in/natacha-gondran-b022ab17/>

Éric D.van HULLEBUSCH

Responsable du Master GEI (Génie de l'Environnement et Industrie) - Institut de Physique du Globe de Paris / Université Paris Cité - Équipe Biogéochimie à l'Anthropocène des Éléments et Contaminants Émergents (ACE)

<https://www.linkedin.com/in/eric-d-van-hullebusch-192a4026/>



La Société à Mission est née d'une réflexion globale menée par tous les salariés d'Elcimai Environnement. Ses valeurs représentent donc qui nous sommes et ce en quoi nous croyons.

Et ce sont toujours l'ensemble des salariés qui font vivre la SAM à travers les 5 groupes référents (entre 4 et 6 personnes chacun) qui font avancer et évoluer leur objectif et les politiques qui y sont associées.

Les membres impliqués dans les groupes de travail ont évolué au gré des envies et du temps disponible. Certains y sont présent depuis de début, d'autres y ont fait un bout de chemin et de nouvelles recrues s'impliquent régulièrement.

Ce dynamisme est le garant d'une réflexion évolutive toujours actualisée autour de nos valeurs.

Matthieu SAGE - Pilote du Comité de Suivi



LA TRAJECTOIRE

Les politiques et la mesure de leur performance

Les cinq objectifs ont été déclinés en politiques, opérationnelles, et **les valeurs 2021** (ce que nous avons déjà franchi auparavant) **sont rappelées** dans ce qui suit :

1 Favoriser toutes les pratiques permettant de réduire l'impact environnemental lié au transport

- Inciter les déplacements doux sur trajets professionnels
- Inciter les déplacements doux sur trajets domicile-travail
- Instaurer plus de réunions à distance
- Consolider les possibilités de télétravail

Les **différents indicateurs** permettent de mesurer deux effets principaux :

- L'évolution du bilan carbone de nos déplacements professionnels
- Le changement de comportement par rapport aux déplacements professionnels et sur les trajets domiciles-travail

En 2021

1 480 Km/10 000 € de CA

107,5 Kgéq.CO2/10 000 € de CA

2 Promouvoir auprès de nos clients des solutions vertueuses

- Proposer des variantes "amélioration environnementale" dans nos propositions commerciales et nos projets
- Diffusion en interne des bonnes pratiques environnementales métiers en vue de les promouvoir auprès de nos clients

Un **premier indicateur** permet de mesurer les flux :

- Le nombre de formations et réunion, fois le nombre de participants, au cours desquelles les bonnes pratiques environnementales sont enseignées et/ou mises en avant

En 2021

145 réunions-formations x participants

3 Promouvoir nos engagements à travers une gouvernance éthique

- Analyser les risques de déviations éthiques dans le cadre de nos activités
- Elaborer et partager une charte de déontologie de nos activités
- Mettre en place une adresse de saisine du Comité d'éthique
- Evaluer la perception des salariés et l'efficacité de l'engagement éthique de l'entreprise

Les **différents indicateurs** permettent de mesurer :

- Le nombre de sollicitations du comité par le personnel dont :
 - Reçu
 - En cours d'instruction
 - Résolue
- Nombre d'actions effectuées par le comité :
 - Production de documents
 - Nombre de salariés ayant reçu une information sur le plan éthique
- Baromètre (formulaire annuel d'enquête) de la perception des salariés (indicateurs sociaux qualitatifs et quantitatifs)
 - Niveau de confiance dans l'intégrité de la gouvernance
 - S'assurer de la bonne appropriation de la démarche éthique en place

En 2021

Pas de saisine du Comité d'éthique
Elaboration de la charte éthique

4 Favoriser le partage des connaissances et faire profiter la société civile de nos savoirs

- Promouvoir l'organisation de réunions inter-BU et thématiques
- Développer des outils ergonomiques de partage d'information, systématiser l'utilisation de Wirki par tous
- Généraliser le tutorat
- S'engager à donner du temps à des structures en lien avec nos métiers

Les **différents indicateurs** permettent de mesurer deux effets principaux :

- L'attention consacrée de façon spécifique au partage de compétence, via une estimation des temps passés,
- La montée en puissance du tutorat, via le taux de collaborateurs disposant d'un référent et d'un accompagnement spécifique.

En 2021

2,37 j/an/collaborateur dédiées à la participation à des réunions multi-acteurs de partage de connaissance / retours d'expérience

77 % des collaborateurs avaient un tuteur, et 100 % des stagiaires étaient encadrés par un référent dédié.

5 Améliorer la prévention et la gestion de nos déchets

- Atteindre l'objectif du zéro déchet non recyclé/valorisé
- Privilégier des solutions de réemploi
- Utilisation au quotidien de matériels ou matériaux recyclables/recyclés

Les **différents indicateurs** permettent de mesurer deux effets principaux :

- Age moyen du parc des ordinateurs, téléphones et véhicules dans l'entreprise, avant leur deuxième vie ou leur recyclage en dehors de l'entreprise
- Quantité de papier acheté
- Proportion de papier recyclé acheté
- Nombre d'impressions A4 par personne en noir et blanc et en couleur

En 2021

Age moyen des ordinateurs, téléphones et véhicules de 2 ans 4 mois, 2 ans 22 j et 3 ans 5j respectivement.

4.0 ramettes A4 80g/pers.

0% papier recyclé

2022 et 1471 impressions A4 / pers en N&B et en couleur, respectivement

Vers où souhaitons-nous aller, les cibles à fin 2023

Les politiques sont déclinées en actions opérationnelles avec des cibles.

1 Favoriser toutes les pratiques permettant de réduire l'impact environnemental lié au transport

Définir une grille de mode de déplacement pour inciter les déplacements doux	Diminuer l'utilisation de l'avion de 10% et des voitures de 30 %
Privilégier des missions à proximité de nos agences et/ou facilement accessibles en transport propre	50% des missions en nombre à moins de 2h de voiture ou 2h30 de train
Mettre en place un « forfait mobilité durable »	Diminuer l'utilisation des voitures de 30% sur les trajets domicile-bureau
Faire la promotion de la mobilité douce et organiser des défis dédiés	Animer 3 évènements par an à partir de 2023
Fournir des équipements adaptés aux réunions à distance	Avoir 90% des collaborateurs satisfaits par les conditions des réunions en distanciel
Former les collaborateurs à la tenue de réunions à distance	Dispenser 1 formation pour tous les collaborateurs sur Teams et sur les outils d'animation d'ici fin 2023
Adapter le temps de télétravail	Avoir du télétravail qui s'intègre simplement dans nos pratiques Avoir des bureaux qui répondent au 5 besoins des collaborateurs (sécurité, appartenance, productivité, confort et autonomie)
Adapter le management et l'organisation du télétravail	100% des managers formés au management à distance et des pratiques uniformisées

2 Promouvoir auprès de nos clients des solutions vertueuses

Consolider la diffusion des bonnes pratiques en interne et en externe	En interne 4 sessions ou évènements par salarié Vers l'externe : entretien et suivi de 3 canaux de diffusion RDV croisés, LinkedIn et presse Concours d'idées 2023
--	--

Proposer des améliorations environnementales dans nos offres et au cours de nos projets	<p>Au minimum dans 15 % de nos projets</p> <p>Collecte de retours client dans nos enquêtes de satisfaction</p> <p>Formaliser le retour d'expérience</p> <p>Mise au point de recommandations</p>
--	---

3 Promouvoir nos engagements à travers une gouvernance éthique

Traiter l'ensemble des sollicitations du Comité d'éthique de l'année	100% des sollicitations reçues traitées et résolues dans les 6 mois
Présenter l'analyse des risques	Présenter l'analyse des risques à l'occasion d'une réunion de type Cross BU
Présenter les bonnes pratiques	Proposer un premier jeu de FAQ et le présenter à l'occasion d'une réunion de type Cross BU
Former les nouveaux arrivants	Former tous les nouveaux arrivants
Enquêter les salariés sur leur perception de l'engagement éthique	Réaliser une enquête en fin d'année de la perception des salariés de la gouvernance éthique
Renouveler le Comité d'éthique	A l'occasion des élections du CSE, renouveler les membres du Comité d'éthique

4 Favoriser le partage des connaissances et faire profiter la société civile de nos savoirs

Renforcer et systématiser les réunions internes dédiées au partage des retours d'expérience	Atteindre un objectif de 3j/collaborateur/an dédié à la collaboration hors affaires, à l'échelle de chaque BU
Accorder le temps nécessaire à la montée en compétence individuelle des personnels	Renforcer l'accompagnement pour atteindre l'objectif de 100 % des collaborateurs tutorés
Réussir le lancement du nouvel outil de gestion documentaire, « Le Kiosque », à l'échelle de CIA	Atteindre un objectif de 3 articles/collaborateurs/an à horizon des 6 mois post lancement
Lancer de façon effective le mécénat de compétences	Identifier et engager une collaboration



En tant que société d'ingénierie, nous proposons avant tout à nos clients et partenaires des savoirs, savoir-être et savoir-faire.

Compte-tenu de la spécificité et de l'évolutivité de nos métiers, le partage de connaissances est essentiel pour leur garantir des analyses pointues et tenant compte des derniers éléments d'actualité ; la prise en compte des retours d'expérience est également capitale.

Un meilleur partage de connaissances nous permet de gagner en réactivité, en productivité et en agilité, mais aussi d'assurer une montée en compétence de nos collaborateurs.

Sandrine MURZILLI - Responsable Qualité

5 Améliorer la prévention et la gestion de nos déchets

Multiplier les initiatives pour réduire la part de déchets non valorisés, non recyclés dans nos agences	Réévaluation des indicateurs liés à cette politique : élargir le champ, créer des événements, mobiliser, communiquer
Faire progresser l'âge moyen des parcs d'ordinateurs, téléphones et véhicules	Objectif + 20% par rapport à 2021
Mener une réflexion sur des achats plus durables	Etude sur l'intérêt des fairphones
Poursuivre la réduction de nos impressions résiduelles et la quantité de papier acheté	Objectif - 10% par rapport à 2021
Introduire une proportion de papier recyclé dans les achats de papier	Objectif 20% en 2023
Réduire la proportion d'impressions couleur	Objectif < 50% des impressions



LES PRINCIPALES REALISATIONS DE 2022

1

Objectif 1

Favoriser toutes les pratiques permettant de réduire l'impact environnemental lié au transport

Inciter les déplacements doux sur trajets professionnels

Inciter les déplacements doux sur trajets domicile-travail

Instaurer plus de réunions à distance

Offrir la possibilité de faire du télétravail

Plusieurs actions phares ont été menées :

- Un questionnaire pour les déplacements a été transmis à l'ensemble des collaborateurs. Les principales conclusions sont :
 - 25% des collaborateurs viennent à vélo, 24% en transport en commun mais personne en covoiturage,
 - 10% des collaborateurs viennent de manière occasionnelle à vélo, 21% en transport en commun et 1% en covoiturage,
 - 90,1% des collaborateurs sont présents en agence au moins 3 jours par semaine (27 % 3 jours + 63 % 4-5 jours),
- Une animation lors de la semaine européenne de la mobilité :
 - Durant 1 semaine, 10 équipes représentant 33 collaborateurs ont participé à ce défi en comptabilisant leur bilan carbone. L'équipe gagnant était celle qui a opté pour le mode de déplacements le plus durable,
 - 3 collaborateurs ont été récompensés chacun. e par un bon d'achat de 50 € sur le cyclo.com. Les autres ont reçu un bracelet jaune fluorescent,
- Une animation REV à vélo :
 - Lors de la journée entreprise (REV2022) organisée en octobre 2022, une sollicitation des collaborateurs a été effectuée pour venir

en vélo+train. Une quinzaine de participants ont joué le jeu et ont été récompensés avec un gilet jaune de sécurité.

- Les agences ont été équipées de pompes et kits de réparation vélo à disposition des collaborateurs,
- Un mail de Go/Nogo uniformisé a été mis en place. Il comprend un critère de proximité,
- La mise en place d'un groupe YAMMER mobilité,
- Le cadrage du forfait mobilité,
- Une charte des réunions à distance a été formalisée. Elle explicite comment s'organiser, se préparer, bien démarrer et fournit quelques outils d'animation,
- L'animation d'un GT modalité de travail a été enclenché. Il regroupe des collaborateurs de toutes les BU, de toutes les agences, de toutes les classes d'âge et de toutes les fonctions. L'objectif final est de définir des persona selon des critères clés et les modalités de travail qui leur correspondent le plus.

En détail, le grille d'objectifs chiffrés est défini ci-dessous, les délais de temps pour les attendre, seront évalués et inscrits dans le prochain rapport.

Définir une grille de mode de déplacement pour inciter les déplacements doux	Diminuer l'utilisation de l'avion de 10% et des voitures de 30 %	0%
Privilégier des missions à proximité de nos agences et/ou facilement accessibles en transport propre	50% des missions en nombre à moins de 2h de voiture ou 2h30 de train	En cours
Mettre en place un « forfait mobilité durable	Diminuer l'utilisation des voitures de 30% sur les trajets domicile-bureau	Non évaluable à ce stade
Faire la propagande de la mobilité douce et organiser des défis dédiés	Animer 1 évènement en 2022 et 3 par an à partir de 2023	100%
Fournir des équipements adaptés aux réunions à distance	Avoir 90% des collaborateurs satisfaits par les conditions des réunions en distanciel	Non évalué
Former les collaborateurs à la tenue de réunions à distance	Dispenser 1 formation pour tous les collaborateurs sur Teams et sur les outils d'animation d'ici 2023	0%
Adapter le temps de télétravail	Avoir du télétravail qui s'intègre simplement dans nos pratiques, et des bureaux qui répondent au 5 besoins des collaborateurs (sécurité, appartenance, productivité, confort et autonomie)	En cours
Adapter le management et l'organisation du télétravail	100% des managers formés au management à distance et des pratiques uniformisées	0%

Analyse et bilan OTI

Objectif	Conclusion	Axes de réflexion / points attendus pour la prochaine vérification
<p>OO1 – Favoriser toutes les pratiques permettant de réduire l’impact environnemental lié au transport</p> <p>1) Inciter les déplacements doux sur trajets professionnels</p> <p>2) Inciter les déplacements doux sur trajets domicile-travail</p> <p>3) Instaurer plus de réunions à distance</p> <p>Consolider les possibilités de télétravail</p>	<p>Objectif 1 : atteint</p> <p>Objectif 2 : atteint</p> <p>Objectif 3 : atteint</p>	<p>Plusieurs indicateurs sont en cours ou sont non évaluables à ce stade</p> <p>Objectif 1 et 2 Une enquête sur la mobilité a été menée avec des questions sur les déplacements professionnels et domicile/travail. La semaine de la mobilité a également été mise en place. Indicateur «Faire la propagande de la mobilité douce et organiser des défis dédiés» : cohérent</p> <p>Nous avons visionné les règles et la liste des participants de la semaine de la mobilité. Réflexions : est ce que les réunions à distance doivent rester un objectif ?</p> <p>Le RM présente une grille de cible mais ne précise pas dans quels délais ?</p>

2

Objectif 2

Promouvoir auprès de nos clients des solutions vertueuses en matière d'environnement dans le cadre de nos projets

Diffusion des bonnes pratiques environnementales en vue de les promouvoir auprès de nos clients

Proposer des variantes « amélioration environnementale » dans nos projets

Diffusion en interne des bonnes pratiques environnementales métiers en vue de les promouvoir auprès de nos clients

Parce que nos métiers sont multiples, chacun développe et met en œuvre des bonnes pratiques environnementales selon un prisme qui lui est propre. Beaucoup de ces pratiques sont transposables aux autres domaines d'activité. En cohérence avec le 4ème objectif de notre raison d'être (partage des connaissances), nous diffusons en interne les bonnes pratiques environnementales de chacun de façon qu'elles se généralisent à tous les corps de métiers.

Pour cette politique nous avons dans un premier temps défini un seul indicateur simple, permettant déjà de juger des flux, avant d'en mesurer la pertinence et les effets.

Nombre de communications, de formations et de réunions réalisées X(fois) le nombre de participants (en interne)	Supérieur à 300 3u. par effectif moyen de l'année	351
--	--	-----

3 types d'évènements se déroulent au cours de l'année :

- Les Réunions Cross BU : réunions interne de développement sur sujet d'ordre général
 - Mai 2022 : Rapport du GIEC (27 part.)
 - Juin 2022 : les objectifs 2 de la SAM (16 part.)
 - Septembre : les nouvelles conditions de production et le marché de l'électricité (51 part.)
 - Novembre 2022 : les objectifs 3 de la SAM (19 part.)
 - Décembre 2022 : les objectifs 5 de la SAM (19 part.)

Moyenne de 26 participants, total de 132

- Les CACfé : réunions interne de restitution de l'amélioration continue

- Février 2022 : notre rapport au temps
- Avril 2022 : le rapport GIEC
- Mai 2022 : présentation de la charte communication
- Juin 2022 : montages des projets ENR&R
- Juillet 2022 : liste RCCU, impacts actions PLDMA
- Septembre 2022 solutions innovantes biodéchets
- Octobre 2022 : stratégie ingénierie maritime
- Novembre 2022 : ACV

Moyenne de 26 participants, total de 207

- Les RDV croisés : webinar sur un thème clef, en 2022 : L'économie Circulaire de l'eau, avec intervention de personnalités extérieures et diffusion en ligne

43 participants : 31 externes, 12 internes (1 salle comptabilisée pur 1).

D'autres actions participent à la diffusion interne des bonnes pratiques, mais ne rentrent pas à ce jour dans la comptabilisation :

- Les réunions de groupe de travail :
Un total de 211 j d'interventions a été comptabilisé dans les différentes BU, soit 4 j en moyenne par ressource.
- Les communications Yammer :

Environ 2 à 4 fois par mois les actions spécifiques liées à des missions où des alertes sur les bonnes pratiques sont diffusées par ce canal interne

Proposer des variantes "amélioration environnementale" dans nos propositions commerciales et nos projets

Lors des réponses aux appels d'offre publics ou privés, partout où cela est possible et pertinent, ou voire évidemment nécessaire, nous ambitionnons de proposer sous forme de variante(s) ou d'option(s), des processus ou des solutions davantage vertueuses en matière d'environnement.

% offres avec solution vertueuse proposée	<i>La méthode de recensement est intégrée à notre logiciel ERP.</i> Valeur cible 5 % pour 2022	NS ⁽¹⁾
% de projets ayant intégré une solution vertueuse	<i>La méthode de recensement est intégrée à notre logiciel ERP.</i> Valeur cible pour l'indicateur de suivi sur les projets : 10 % fin 2022 (et 15 % fin 2023)	24 projets sur 300 missions 2022 soit 9 % ⁽²⁾

⁽¹⁾ : non significatif

La méthode consistant à demander aux responsables d'offres de signaler les offres présentant des solutions vertueuses ne fonctionne pas bien. Le décompte est insuffisant. L'action est maintenue en 2023 en renforçant la communication de

sensibilisation et en distinguant les clients privés et publics (les AO publics pouvant interdire les variantes)

⁽²⁾ : le recensement obtenu par pointage reste incomplet et ce chiffre est probablement en dessous de la réalité.

Les enquêtes de satisfaction collectent aussi la perception et les avis clients.

- A la question « **Estimez-vous que nous avons su promouvoir auprès de vous des solutions vertueuses en matière d'environnement** », sur 94 réponses notées de 1 à 5, la moyenne obtenue est de 3,7
- A la question « **Estimez-vous vous que nous avons su partager nos connaissances et vous faire profiter de nos savoirs** » sur 94 réponses notées de 1 à 5, la moyenne obtenue est de 4

Analyse et bilan OTI

Objectif	Conclusion	Axes de réflexion / points attendus pour la prochaine vérification
<p>O02 –Promouvoir auprès de nos clients des solutions vertueuses</p> <p>1) Diffusion en interne des bonnes pratiques environnementales métiers en vue de les promouvoir auprès de nos clients</p> <p>2) Proposer des variantes "amélioration environnementale" dans nos propositions commerciales et nos projets</p>	<p>Objectif 1 : atteint</p> <p>Objectif 2 : impossibilité de conclure car comptage non fiable</p>	<p>Objectif 1 Plusieurs réunions ont été mises en place (Cross BU, CACféeet RDV croisée) avec pour thèmes entre autres : l'économie circulaire, les outils de gestion des déchets, le mix énergétique ... Indicateur : «Nombre de communications, de formations et de réunions réalisées» non communiqué</p> <p>Objectif 2 Indicateur «% offres avec solution vertueuse proposée» : non significatif Indicateur «% de projets ayant intégré une solution vertueuse» : comment prouver que les 24 projets intègrent une solution vertueuse ?</p> <p>Les enquêtes satisfactions montrent que les clients perçoivent positivement les actions menées.</p> <p>Réflexion : changer les indicateurs de l'objectif 2 ?</p>

3 Objectif 3

Promouvoir nos engagements à travers une gouvernance éthique

Analyser les risques de déviances éthiques dans le cadre de nos activités

Elaborer et partager une charte de déontologie de nos activités

Mettre en place une adresse de saisine du Comité d'éthique

Evaluer la perception des salariés et l'efficacité de l'engagement éthique de l'entreprise

Notre définition de l'éthique

L'éthique ou la déontologie professionnelle, fait référence à l'ensemble des principes et règles (code d'éthique / de déontologie, charte d'éthique / de déontologie) qui gèrent et guident une activité professionnelle. Ces normes sont celles qui déterminent les devoirs professionnels minimums exigibles dans l'accomplissement de leur activité. Par ailleurs le périmètre de l'éthique dans le cadre professionnel se situe autour de trois champs :

- **L'Éthique professionnelle** dont l'objet sont les pratiques professionnelles quotidiennes et couvert par le contenu de la charte déontologique proposée.
- **L'Éthique Sociale/RH** dont le champ des sujets concernés est géré par le CSE de l'entreprise.
- **L'Éthique de la gouvernance**, couvert le plus souvent par les démarches RSE, qui se préoccupe de savoir comment la gouvernance de l'entreprise discute avec les salariés, et de la transparence de cette gouvernance.

Une charte déontologique

Lors de la consultation des employés de l'entreprise, réalisée en 2019, en préalable à la mise en place de la Société à mission, la dimension éthique est apparue comme une attente forte et donc tout aussi importante que notre engagement environnemental dans la définition de nos valeurs.

En 2021, une proposition de charte a été soumise au comité ci-après (présentée en annexe) abordant les chapitres suivants :

1. Concurrence loyale
2. Lutte contre la corruption
3. Relation avec les clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux
4. Conflit d'intérêts
5. Confidentialité de l'usage des données
6. Communication avec les tiers, médias, réseaux sociaux, investisseurs
7. Comité d'éthique

En 2022, le processus de validation de la charte a suivi son cours. La charte a ainsi été présentée au comité de pilotage de la SAM qui l'a approuvée. A l'issue de ce processus de validation de la charte, il a été mis en place :

- Un dispositif de signalement est par ailleurs mobilisable par les collaborateurs et les clients d'Elcimaiï Environnement à partir de l'adresse deontologie@elcimaiï.com

- La démarche éthique et la charte de déontologie ont été présentées aux salariés d'Elcimaï Environnement lors d'une visio-conférence « Cross BU) organisée le 02 novembre 2022.
- La démarche éthique et la charte de déontologie ont été présentées dans le cursus de formation des nouveaux arrivants du 23 septembre 2022.

Un Comité d'éthique

Cet engagement s'est donc traduit par la mise en place d'un Comité d'éthique dédié avec pour objectifs de :

- **Développer la démarche éthique au travers de documents et d'informations :**
 - Rédiger une charte éthique et la faire évoluer
 - Elaborer un guide de bonnes pratiques/ foire aux questions/formation/information
 - Formuler des recommandation/sensibilisation sur tous les sujets éthiques
- **Recevoir les alertes relevant de l'éthique et assurer leur traitement :**
 - Confidentialité et protection des personnes
 - Audit – enquête
 - Appréciation du signalement à la direction
- **Décrire et informer des processus de fonctionnement :**
 - Saisine par tous collaborateurs via une adresse électronique dédiée
 - Réunion trimestrielle + cas par cas en fonction des alertes

Lors de la constitution du groupe de travail pour l'élaboration de la charte éthique d'Elcimaï Environnement, il a été convenu que le Comité d'éthique serait constitué dans un premier temps et temporairement le temps d'installer le processus de renouvellement, par les membres de ce groupe de travail. Les personnes ainsi désignées temporairement membres du Comité d'éthique sont, Tiphaine Deville (Juriste), Nadia Perrissoud (Responsable de BU), Jean-Christophe Darne (Directeur adjoint et déontologue) et Olivier Perrin (Responsable développement Economie circulaire et Economie bleue).

Le processus de nomination proposé est une élection des membres qui s'articulera avec les élections des membres du CSE. La composition du Comité d'éthique sera de 5 personnes titulaires complétées de 5 personnes suppléantes, et représentant les différents profils de l'entreprise suivants :

- 1 ingénieur.
- 1 juriste.
- 1 Etam.
- 1 commercial.
- 1 direction (déontologue), membre de droit.

Chaque salarié vote pour 4 personnes candidates selon un scrutin uninominal à deux tours, avec 4 noms. Il faut au premier tour avoir la majorité absolue + 1. Chaque salarié possède une voix. Les prochaines élections sont programmées à l'occasion de celles du renouvellement des membres du CSE fin 2023.

La saisine du comité d'éthique est possible par tous les collaborateurs à partir de l'adresse deontologie@elcimaï.com. Ce comité d'éthique a pour vocation de :

- Analyser les risques de déviances éthiques liés à nos métiers et formuler de recommandations.
- Promouvoir la charte et la faire évoluer en lien avec le comité éthique.
- Elaborer des exemples de bonnes pratiques / FAQ.
- Recevoir, instruire et analyser les signalements transmis.
- Consultation si nécessaire de la direction sur les situations instruites.
- Réaliser des enquêtes de satisfaction

- Promouvoir la démarche éthique au travers de séquences de communication / sensibilisation.

Le comité d'éthique garantit la confidentialité que peut requérir la protection des personnes et de l'entreprise. Il choisit également en son sein une personne référente pour l'animation du comité et s'engage à être réactif pour chaque sollicitation. Il est sollicité pour avis ou pour instruire des signalements. Il se réunit à minima une fois par trimestre et à chaque fois qu'il le juge nécessaire.

Le comité d'éthique constitue également le groupe de travail à l'amélioration de la démarche d'éthique et pour tous les documents associés, comme la charte éthique, l'analyse des risques ou les processus associés à la charte.

Une cartographie des risques

Afin d'étayer les chapitres de la charte dans une version détaillée, nous avons établi au cours de l'année 2022 une analyse des risques auxquels nous sommes susceptibles de nous confronter dans le cadre de nos activités. La méthodologie de cartographie et d'analyse des risques s'appuie sur celle mise en place dans le cadre de la démarche qualité de l'entreprise.

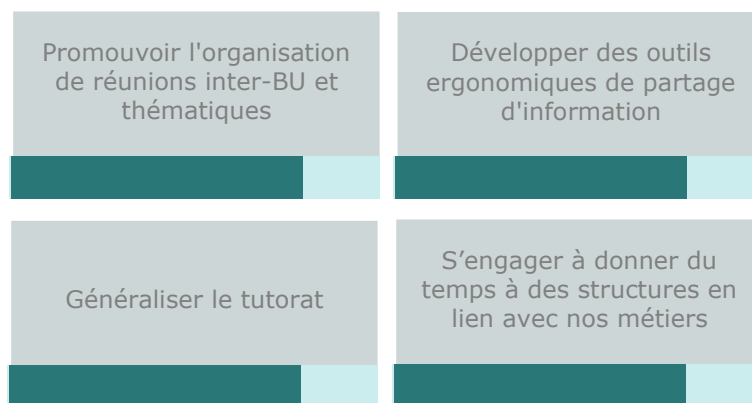
Risques	Critères
Transmettre des informations à caractère confidentielle entre concurrents en cours de procédure d'attribution	Très significatif
Céder à la demande d'un client d'orienter notre analyse dans l'attribution d'un marché	Significatif
Lier l'attribution d'un marché, ou d'un avenant à une compensation	Significatif
Ne pas suivre les principes édictés dans la charte éthique concernant les cadeaux offerts comme reçus : proportionnalité, temporalité, transparence/communication	Significatif
Ne pas faire remonter une tentative d'influence par un client (pour orienter l'attribution d'un marché)	Significatif
Transmission d'informations à caractère confidentiel à un candidat en cours de procédure	Significatif
Accepter un "pot de vin" (au sens numéraire) pour attribuer un marché	Moyen
Verser un "pot de vin" (au sens numéraire) pour obtenir un marché	Moyen
Ententes	Moyen
Conflit d'intérêt suite changement d'un salarié poste AMO ou MOE vers Entreprise ou inversement ou MOa vers entreprise, ... ou liens personnels.	Faible
Favoriser systématiquement une entreprise	Faible
Positionnement amont (conseil collectivité) / aval (avec opérateur) pour même client	Faible
Ne pas faire remonter une tentative d'influence au sein de l'entreprise (de nature à orienter l'attribution d'un marché)	Faible
Ne pas informer le chef de projet d'une demande d'information d'une tierce partie	Faible
Dénigrement ou diffamation d'un concurrent ou d'un partenaire	Faible

Analyse et bilan OTI

Objectif	Conclusion	Axes de réflexion / points attendus pour la prochaine vérification
<p>O03 –Promouvoir nos engagements à travers une gouvernance éthique</p> <p>1) Analyser les risques de déviations éthiques dans le cadre de nos activités</p> <p>2) Elaborer et partager une charte de déontologie de nos activités</p> <p>3) Mettre en place une adresse de saisine du Comité d'éthique</p> <p>4) Evaluer la perception des salariés et l'efficacité de l'engagement éthique de l'entreprise</p>	<p>Objectif 1 : atteint</p> <p>Objectif 2 : atteint</p> <p>Objectif 3 : atteint</p> <p>Objectif 4 : impossibilité de conclure</p>	<p>Objectif 1 : Une cartographie des risques a été réalisée. Les risques sont cohérents avec l'activité</p> <p>Objectif 2 : La charte de déontologie a été datée du 07/01/2022</p> <p>Objectif 3 : L'adresse de saisine du comité d'éthique est présente dans le code de déontologie</p> <p>Objectif 4 : L'engagement éthique vient d'être mis en place, les évaluations n'ont pas été mise en place</p>

4 Objectif 4

Favoriser le partage des connaissances et faire profiter la société civile de nos savoirs



Plusieurs actions ont été initiées ou poursuivies en 2022 :

▪ L'organisation de réunions thématiques et/ou inter-BU :

- Sept déjeuners cross-BU ont été organisés sur des sujets variés (l'urgence climatique, l'économie circulaire de l'eau...),
- Les groupes de travail thématiques, réunions de la cellule d'amélioration continue de CITE comme les foires aux questions maîtrise d'œuvre se poursuivent, avec des supports accessibles à tous,
- Trois réunions ouvertes à tous ont été organisées pour communiquer sur la mise en œuvre de la SAM.

Par ailleurs, nous avons cherché à fiabiliser la méthodologie de suivi, en explicitant de façon plus homogène ces tâches dans le suivi des temps passés à l'échelle des BU, et en demandant aux assistantes de suivre le nombre de participations aux réunions cross-BU et CAC par exemple. L'analyse des résultats montre toutefois que le travail de sensibilisation des collaborateurs à une meilleure exactitude des pointages doit être poursuivi, les animateurs de certains GT pourtant effectifs n'ayant pas de temps passés tracés par exemple.

Des questionnaires de satisfaction à la suite de ces temps d'échange ont parfois été formalisés, et gagneraient sans doute à être généralisés. Cela a notamment été le cas à la suite de la présentation de l'avancement des démarches SAM organisée au printemps 2022, 29 personnes avaient alors répondu, soit un quart du personnel.

Le calcul de l'indicateur intègre également désormais 80% des temps passés en colloques, qui sont aujourd'hui mieux tracés, et les personnels administratifs. Nous réfléchissons par ailleurs à intégrer les temps dédiés aux formations internes, qui relèvent également de partage de connaissance.

▪ La mise en œuvre d'un outil commun de gestion documentaire à l'échelle de CIA :

- Un comité de pilotage a été mis en place pour travailler au développement d'un outil collaboratif de partage des connaissances commun. Celui-ci a défini les besoins, différents outils ont été identifiés et évalués, puis une maquette a été déployée et testée. La mise en service est programmée pour le premier trimestre 2023.

Tous les comptes-rendus de cette instance sont disponibles en annexes.

- **La poursuite du renforcement de travail d'accompagnement des personnels et des stagiaires :**
 - Un travail d'échange pour un meilleur encadrement des stagiaires a été initié à l'échelle de certaines BU, et un rapport d'étonnement a été travaillé pour mettre en place une procédure similaire à celle suivie pour les nouveaux collaborateurs.
 - Ce travail doit être poursuivi et étendu à l'échelle de toutes les BU en 2023, et il nous reste à définir de façon précise le rôle de tuteur, et à l'intégrer dans la note d'organisation du système qualité de l'entreprise.

- **La rencontre de plusieurs structures pour lesquelles nous pourrions potentiellement contribuer,** parmi lesquelles le CEFREPADE, Migration et développement. A l'issue de ces rendez-vous et confrontés aux difficultés de mise en place, nous avons pris conscience du mauvais ciblage des associations pressenties, dont les projets concernaient essentiellement la thématique Eau, sur laquelle nous ne disposons que de peu de moyens humains. Les conditions du déploiement de cette politique doivent donc être revues en 2023.

En détail,

Renforcer et systématiser les réunions internes dédiées au partage des retours d'expérience	Atteindre un objectif de 3j/collaborateur/an dédié à la collaboration hors affaires, à l'échelle de chaque BU	4 j/ collaborateur an/ Objectif atteint
Accorder le temps nécessaire à la montée en compétence individuelle des personnels	Renforcer l'accompagnement pour atteindre l'objectif de 100 % des collaborateurs tutorés	100 % des stagiaires ont un tuteur 54 % des collaborateurs ont un tuteur Objectif partiellement atteint
Réussir le lancement du nouvel outil de gestion documentaire, « Le Kiosque », à l'échelle de CIA	Atteindre un objectif de 3 articles/collaborateurs/an à horizon des 6 mois post lancement	Mise en service à venir en 2023 Non évalué
Lancer de façon effective le mécénat de compétences	Identifier et engager une collaboration	Objectif non atteint

Analyse et bilan OTI

Objectif	Conclusion	Axes de réflexion / points attendus pour la prochaine vérification
<p>OO4 – Favoriser le partage des connaissances et faire profiter la société civile de nos savoirs</p> <p>1) Promouvoir l'organisation de réunions inter-BU et thématiques</p> <p>2) Développer des outils ergonomiques de partage d'information, systématiser l'utilisation de Wiki par tous</p> <p>3) Généraliser le tutorat</p> <p>4) S'engager à donner du temps à des structures en lien avec nos métiers</p>	<p>Objectif 1 : atteint</p> <p>Objectif 2 : atteint</p> <p>Objectif 3 : partiellement atteint</p> <p>Objectif 4 : non atteint</p>	<p>Objectif 1 : Indicateur « Atteindre un objectif de 3j/collaborateur/an dédié à la collaboration hors affaires, à l'échelle de chaque BU » : comment prouver les 4j ?</p> <p>Objectif 2 : L'outil Le Kiosque sera mis en service en 2023.</p> <p>Objectif 3 : Nous avons obtenu la liste des effectifs ainsi que les listes des stagiaires et des collaborateurs en tutorat. L'objectif des collaborateurs en tutorat n'est pas atteint (53,8%)</p> <p>Objectif 4 : aucune action de collaboration pour du mécénat de compétences</p>

Objectif 5

5 Améliorer la prévention et la gestion de nos déchets

Réduire la part de déchets non valorisés, non recyclés dans nos agences

Gestion responsable du parc de matériels dans l'entreprise

Réduire l'impact de nos impressions résiduelles

Périmètre et définition

Nos activités professionnelles au sein d'Elcimaï Environnement engendrent une production de déchets. Pour prévenir cette production et mieux la gérer, il nous a fallu dans un premier temps identifier la nature de ces déchets. Partant du constat que nos activités, principalement intellectuelles et donc très dématérialisées, ne génèrent pas une grande quantité de déchets, nous avons identifié les leviers d'action suivants, classés par ordre décroissant d'impact environnemental :

- 1) Notre matériel de travail (véhicule et matériel informatique) est une source de déchets.
- 2) Nos activités génèrent une consommation de papier.
- 3) Nos bureaux sont des espaces de travail mais aussi de vie, amenant une production de déchets qui s'apparentent à des déchets ménagers et sur lesquels une action de prévention et de réduction est possible.

Ces trois axes constituent les trois politiques retenues pour tendre vers la réalisation de l'objectif 5. Le périmètre retenu pour la mise en œuvre de ces politiques est constitué des 9 agences Elcimaï Environnement, réparties sur le territoire français.

Ces 3 politiques et les objectifs associés sont développés ci-après.

Réduire la part de déchets non valorisés, non recyclés dans nos agences

Les salariés de Elcimaï Environnement sont répartis sur 9 sites de taille différentes (entre 5 et 40 personnes) et au sein d'environnement (bâtiment, infrastructures, services) variés.

En 2021, nous avons réalisé un état des lieux exhaustif des modes de gestion des différents flux de déchets au sein de nos agences. Chaque site ayant des spécificités, nous avons mis en place une communication à la fois homogène et propre à chaque site pour que tous les salariés connaissent et appliquent les consignes de tri en vigueur.

En 2022, nous avons réalisé un bilan de la gestion des déchets via un questionnaire envoyé à tous les collaborateurs (résultats en annexe). Nous avons continué à sensibiliser les collaborateurs lors d'évènements nationaux (SERD, semaine zéro waste) et internes (nouvel arrivé, ramassage des déchets...).

Actions menées en 2022 :

- **Identification des améliorations possibles à l'échelle globale et par agence.**
Cf. annexe
Gestion des déchets/Tableaux_Recap_Entretien_Individuel_Par_Agence.xls
 - Définir un référent par agence.
 - Réaliser un entretien avec le référent d'agence pour identifier les points forts, les points d'amélioration et les évolutions pertinentes.
 - A l'échelle d'EV, partir de l'état 0 et identifier des leviers d'actions.
- **Evènement ramassage déchets** autour de l'agence du Crès
De nombreux fossés bordent l'agence du Crès ; Après de fortes intempéries, ces derniers sont généralement remplis de déchets provenant de la ville positionnée en amont. En septembre 2022, 7 personnes ont participé à un ramassage des déchets afin de récolter les déchets avant les prochaines intempéries. (Cf. annexe images Ramassage des déchets Crès sept 2022)
- **Evènement Semaine Européenne de la Réduction de Déchets (SERD)** – Cf. annexe retours évènements/SERD
- **Présentation à toute l'entreprise des actions réalisées par le groupe de travail** en 2022 (19/12/2022) – Cf. annexe retours évènements/déj cross BU

Gestion responsable du parc de matériels dans l'entreprise

En tant que bureau d'étude, nous utilisons du matériel à forte empreinte carbone : véhicules et matériel informatique (ordinateurs, téléphones, copieurs...).

En 2021, nous avons réalisé un état des lieux de la gestion de ce matériel.

- **PC et écrans, claviers, souris, casques,**
- **Téléphonie : fixe et mobile,**
- **Imprimantes et traceurs,**
- **Véhicules de fonction et de société.**

Indicateur de suivi de l'action	Matériel	Age moyen du parc	
		2021	2022
Age moyen pour chacune des catégories de matériel, avant sa deuxième vie ou son recyclage en dehors de l'entreprise	Ordinateurs	2 ans 4 mois	2 ans 9 mois
	Téléphones	2 ans 22 jours	2 ans 1 mois, 28 jours
	Véhicules	3 ans 5 jours	2 ans 11mois 25jours

L'âge moyen du parc des **ordinateurs** et des **téléphones** progresse significativement (**+17% et + 6%, respectivement**) entre 2021 et 2022.

Concernant les **véhicules**, bien que 2022 ait été une **année de renouvellement**, (2023 le sera également), **l'âge du parc est maintenu stable.**

Actions menées en 2022 :

1/ Entretien avec les services généraux pour établir **l'état documentaire et procédural** concernant les **matériels** (téléphones et véhicules) mis à disposition individuelle ou collective des collaborateurs et **étudier les pistes d'améliorations** de la situation existante (Cf. annexe SAM obj5 matériels entretiens SG).

- Téléphones
 - Adaptation du type de téléphone à l'usage (chantier/sédentaire) → Réalisé
 - Protections systématiques écran et coques → Généralisé en 2022
 - Suivi personnalisé du parc et des anomalies → Forte baisse du taux de perte ou de casse depuis quelques années et considéré comme étant difficilement améliorable
- Véhicules
 - Notes internes régissant les règles d'utilisation des véhicules de fonction et de société
 - Carnets de bord fournis dans chaque véhicule contenant les instructions et procédures ainsi que les comportements à risque
 - Fiche mémo conducteur

Les documents et procédures en vigueur en 2022 contiennent les informations permettant de limiter les risques de perte, casse, et dégradation des matériels mis à disposition des collaborateurs. La gestion de ces matériels est considérée comme optimisée.

2/ Rédaction et publication à l'ensemble des collaborateurs de 2 fiches « bonne pratique d'utilisation et d'entretien » visant à **augmenter la durée de vie des matériels mis à leur disposition** (Cf. annexes\fiches actions).

- Fiche bonne pratique ordinateurs
- Fiche bonne pratique téléphones

Réduire l'impact de nos impressions résiduelles

Même si l'activité de bureau d'étude s'est fortement digitalisée depuis une dizaine d'année, nous réalisons encore des impressions papier. En 2021, nous avons réalisé un état des lieux de ces impressions résiduelles.

Indicateur de suivi de l'action	2020	2021	2022
Nombre de salariés	98	117	124
Quantité de papier acheté (eq. Ramettes A4 80g/pers)	5.2 (7.1 en 2019)	4.0	3.8
Proportion de papier recyclé acheté	0%	0%	0%
Nombre d'impression A4 en noir et blanc par personne		1022	En cours
Nombre d'impression A4 en couleur par personne		1471	En cours

En 2022, pour la troisième année consécutive, **la quantité de papier achetée est en baisse** : -27% en 2020, - 23% en 2021 et -5% en 2022.

En 2023 un effort devra être fait pour mettre en place l'achat de papier recyclé.

Actions menées en 2022 :

1/ **Rédaction** d'une fiche « **bonne pratique d'impression** » visant à **réduire la consommation d'encre et de papier** (Cf. annexes\fiches actions)

- **Publication** à l'ensemble des collaborateurs
- **Affichage** au-dessus des copieurs de toutes les agences

2/ Mise en place d'un **bac de papier brouillon** sur tous les copieurs en vue de **réutiliser les feuilles imprimées en recto**.

L'étude de cette action a révélé une faible efficacité d'une part ainsi que des freins et verrous à sa mise en place d'autre part (Cf. annexe). Cette **action** a donc été **abandonnée au profit de la pérennisation de la gestion actuellement en place** (chaque collaborateur gère son stock de papier brouillon).

Structuration de nos actions autour de l'objectif 5

En 2022, nous avons pérennisé le travail de structuration de nos actions initiées en 2021 avec

- Un classeur xls de suivi de nos actions ;
- Une réunion périodique des membres du groupe planifiée toutes les 2 à 3 semaines et faisant l'objet d'un compte rendu systématique.

L'effectif du groupe de travail, partiellement renouvelé courant 2022 pour compenser les départs de collaborateurs, compte actuellement 6 membres (5 à fin 2022). La structure de travail mise en place a permis aux nouveaux arrivants d'intégrer efficacement le groupe en prenant en charge de nouvelles actions ou en poursuivant celles commencées par d'autres.

Analyse et bilan OTI

Objectif	Conclusion	Axes de réflexion / points attendus pour la prochaine vérification
<p>005 –Améliorer la prévention et la gestion de nos Déchets</p> <p>1) Réduire la part de déchet non recyclé/valorisé</p> <p>2) Gestion responsable du parc de matériel</p> <p>3) Réduire l’impact des impressions</p>	<p>Objectif 1 : atteint</p> <p>Objectif 2 : atteint</p> <p>Objectif 3 : atteint</p>	<p>Objectif 1 : Moyen mis en place grâce à une enquête collaborateurs</p> <p>Modification du RM : il est fait référence à des annexes mais non communiqués</p> <p>Objectif 2 : Une baisse non significative (7 jours) de l’âge du parc automobile qui n’affecte pas l’atteinte de l’objectif</p> <p>Objectif 3 : Quand seront disponibles les indicateurs du nombre d’impression ? À noter que les achats de papier sont en baisse</p>



ORIENTATIONS POUR 2023

1 Favoriser toutes les pratiques permettant de réduire l'impact environnemental lié au transport

L'année 2023 se déclinera en actions opérationnelles phares qui sont :

1. Construire une grille de déplacement et former les assistantes à son usage
2. Mesurer l'utilisation du critère de proximité en 2022 et communiquer les résultats auprès des collaborateurs
3. Animer 3 évènements de mobilité douce 2023
4. Animer une formation auprès de tous les collaborateurs sur l'animation de réunion en distanciel (TEAMS) et sur les outils d'animation
5. Définir les différentes modalités de travail des collaborateurs selon leur des critères définis (fonction, agence, etc.) et former les managers

MAIS AUSSI

Nous formaliserons le bilan carbone d'Elcimaï Environnement pour préparer la prochaine trajectoire de la société à mission.

2 Promouvoir auprès de nos clients des solutions vertueuses

Trois axes de développement prévus en 2023, pour **renforcer la diffusion** des bonnes pratiques environnementales métiers :

1. Aide au renforcement des flux des échanges internes : Concours d'idées à organiser par thèmes.
En 2022 la forme prise a été essentiellement opérée au travers de l'évènement REV 2022 (rassemblement général en septembre)
Le concours en place sur les meilleures actions de promotion des améliorations environnementales aboutira en novembre 2023 avec une sélection par un jury. Cette étape sera l'occasion de communications internes sur ces bonnes pratiques.
2. Privilégier et favoriser l'organisation et la tenue des groupes de travail et les communications qui vont dans le sens de l'objectif

Cette action satisfaisante en 2022 est bien entendu reconduite en 2023

Objectif chiffré pour l'indicateur de suivi : 4 x l'effectif interne en fin 2023, 4.5 x l'effectif interne fin 2024.

3. Suivi du nombre de communications, de formations et de réunions réalisés pour un public externe

Dans le but de consolider les actions d'analyse et de diffusion des bonnes pratiques environnementales et sociétales, et au travers de l'effet de levier que cela permet, nous proposons d'introduire ce suivi supplémentaire :

Nombre de communications, de formations, de réunions réalisées, pour un public externe	RDV croisés ou équivalent : nombre de participants externes. Objectif : 40	RDV croisés ou équivalent : mesure du nombre de participants externes. Etat zéro : 30
	Communications LinkedIn (hors communications commerciales) : nombre de vues : 25 000 (100 posts vus 250 fois)	Posts LinkedIn : déclaration par les éditeurs du thème et du nombre de vues par post. Etat zéro : 40 posts (1/semaine) vues 200 fois, soit 8 000 vues
	Communiqués de presse : 'occasions d'être vu'. Objectif 2023 : 2 millions d'occasions d'être vu	Retour de l'impact éditorial de l'attaché de presse pour la part EV. Etat zéro : 1,58 millions d'occasions d'être vu

Nota : Pour l'action 2022 "Identifier et afficher les sujets pour lesquelles un développement de solutions vertueuses doit être engagé, dans les domaines de l'eau, de la mobilité, des énergies, des déchets et de la construction » : celle-ci s'est révélée trop générale vis-à-vis des spécificités auxquelles les responsables de projets sont confrontés. Il est proposé de ne pas la reconduire en 2023.

MAIS AUSSI

TRAJECTOIRE A PARTIR DE 2023 VOIRE 2024

Une série d'actions de consolidation et de développement sont prévus :

- Mise en place de tableaux de bord pour les CoDir mensuel (à compter de mi-2023)
- Rendre plus opérationnel et plus fiable le recensement des projets concernés par des propositions de variantes environnementales allant au-delà du programme initial.
- Renforcement de la communication interne pour que les chefs de projet révèlent et favorisent les actions menées.
- Valorisation des actions des objectifs de la SAM au travers de l'accueil des nouveaux arrivants (Le Grand Parcours)
- Recenser les sujets et les thématiques type pouvant permettre aux responsables d'offres de faire des propositions de solutions vertueuses. Organiser l'information des personnes en charge des offres. Mise à disposition de briques pour la rédaction des offres.

- Identifier et capitaliser le retour d'expérience des solutions vertueuses réalisées lors des bilans d'affaires. Confronter aux solutions « disponibles » pour les offres

Valeur cible : **6 affaires par an par entité, soit 10 % des projets en cours**, avec bilan semestriel

- Mise au point de fiches de recommandations environnementales, à vocation pédagogique, accompagnant en annexe les offres et les rapports d'étude.

Valeur cible : créer et mettre en service, **1 fiche** sur le thème gestion des **déchets**, **1 fiche** sur le thème gestion des **énergies**, **1 fiche** sur le thème de la **mobilité**.

TRAJECTOIRE AU-DELA DE 2024

Une évolution annuelle sera définie selon le bilan des 2 années précédentes.

3 Promouvoir nos engagements à travers une gouvernance éthique

1. Traiter l'ensemble des sollicitations du Comité d'éthique de l'année
100% des sollicitations reçues traitées et résolues dans les 6 mois
2. Mettre à jour l'analyse des risques
Présenter l'analyse des risques à l'occasion d'une réunion de type Cross BU
3. Rappeler les bonnes pratiques
Proposer un jeu actualisé de FAQ et le présenter à l'occasion d'une réunion de type Cross BU
4. Former 100 % des nouveaux arrivants
5. Enquêter les salariés sur leur perception de l'engagement éthique
Réaliser une enquête en fin d'année de la perception des salariés de la gouvernance éthique

4 Favoriser le partage des connaissances et faire profiter la société civile de nos savoirs

L'année 2023 se déclinera en 4 actions opérationnelles phares qui sont :

1. Stabiliser la méthode d'évaluation de l'indicateur de partage des temps, en intégrant les temps de formation et de sensibilisation interne, et le compléter par l'instauration d'un seuil minimal par BU,
2. Définir une nouvelle trajectoire 2023 pour Le Kiosque, et réajuster les indicateurs de suivi pour correspondre aux potentialités de l'outil SharePoint,
3. Intégrer dans la note d'organisation de l'entreprise une définition du tutorat à l'échelle de l'entreprise, avec des propositions de déclinaisons possibles à l'échelle des équipes,
4. Revoir les conditions de déploiement de la politique constituant à donner du temps à la société civile, pour être plus en lien avec nos opportunités et nos contraintes et ainsi faciliter la mise en œuvre.

5

Améliorer la prévention et la gestion de nos déchets

1. Réduire la part de déchets non valorisés, non recyclés dans nos agences
 - Réévaluation des indicateurs liés à la politique
 - Mettre à jour la liste des référents par agence
 - Etudier la mise en place de lombricomposteur
 - Renouveler l'évènement ramassage déchets et l'élargir d'autres agences
 - Création d'un bac de récupération des stylos pour recyclage
 - Pérenniser/améliorer les affichages pour le tri et les bonnes pratiques dans chaque agence
 - Mise à jour de l'affichage « Poubelle recyclable » avec les extensions de consignes de tri
 - Remettre en place une communication sur la Semaine Européenne de la Réduction de Déchets (SERD)

2. Gestion responsable du parc de matériels dans l'entreprise
 - Formalisation de la politique de gestion du matériel (achats et recyclage) dans un document – avec traçabilité du recyclage
 - Challenge de récupérations (piles, stylos, petits DEEE...) entre agences
 - Etude sur le cahier effaçable, nous permettrait-il de réduire nos déchets papiers ?
 - Clarifier les règles de réemploi du matériel ou mobilier auprès des salariés
 - Clarifier la possibilité de mettre en place le Fairphone
 - Engager des discussions tous les ans sur les moyens de faire évoluer cette politique et nos pratiques, avec les services concernés (services généraux et service informatique)
 - Etudier la mise en place d'achat de papier et enveloppes recyclés, sans fenêtres
 - Réévaluation des indicateurs liés à la politique

3. Réduire l'impact de nos impressions résiduelles
 - Evaluation annuelle des 4 indicateurs avec les objectifs suivants :
 - Réduire les impressions couleurs au profit du noir et blanc,
 - Réduire le nombre d'impressions par personne,
 - Poursuivre la réduction de la quantité de papier acheté.
 - Mener dans l'année une action d'information et de prévention sur la production de déchets papier au sein des agences. A faire sur la base des chiffres 2021 et 2022
 - Evaluer l'intérêt de la dématérialisation des fiches de paie
 - Renouveler (chaque année) la communication dans le groupe pour les bonnes pratiques d'impression
 - Réévaluation des indicateurs liés à la politique