




SAM 2023

Rapport du comité de mission

version mai 2024

 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	11
LES PRINCIPALES REALISATIONS DE 2023	14
ORIENTATIONS POUR 2024 - 2025	40

Ce rapport est la version qui tient compte des remarques de l'OTI



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 mission
Définition des politiques associées aux objectifs, Mise en place d'un groupe référent par objectif
- **Septembre 2021 -** Elaboration du règlement intérieur du Comité de mission. 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)
- **Projets 2024** **Reformulation de notre raison d'être et des objectifs, réélection du Comité de Mission et du Comité Ethique**

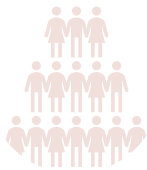


QUI EST ELCIMAÏ ENVIRONNEMENT ?

Elcimaï Environnement, c'est non seulement :

- **43 années d'engagement** auprès des collectivités publiques et d'acteurs privés,
- **14 M€ de chiffre d'affaires** en 2023,

Mais surtout :



120
collaborateurs



4 Business
Unit



12 agences
de proximité



22 fonctions

Nos métiers ...

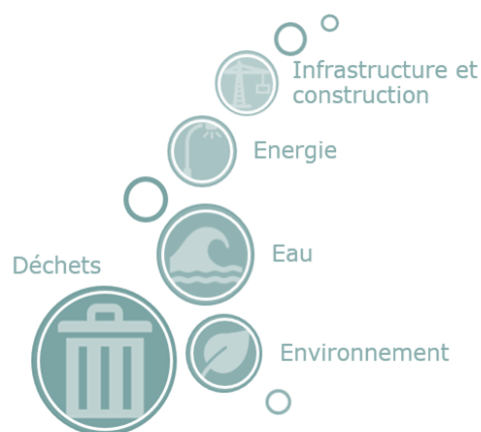
CONSEIL

**ASSISTANCE
À MAÎTRISE
D'OUVRAGE**

**MAÎTRISE
D'OEUVRE**

... sont 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.



« Sans être encore à maturité, la 'SAM' est devenue à la fois un repère et une boussole qui dirigent Elcimaï Environnement vers plus d'attentions, plus de débats sur le rôle et le sens de l'entreprise, et sur la contribution de chacun. Un examen lucide nous permet en 2023 de prévoir les évolutions prochaines à construire pour consolider les démarches d'engagements. »

Francis PELMONT - DG
Directeur Général

Dans ce qui suit nous exposons notre trajectoire :

- 1a/ Les politiques et la mesure de leur performance
- 1b/ Vers où souhaitons-nous aller, les cibles envisagées
- 2a/ Les principales réalisations effectives de 2023, les analyses et conclusions
- 2b/ Les orientations résultantes prises pour 2024 et 2025



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

Une raison d'être et des engagements partagés, fruits d'une réflexion collective menée en 2020

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 »

Les engagements statutaires définis en 2020

La feuille de route est déclinée en 5 engagements statutaires.



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



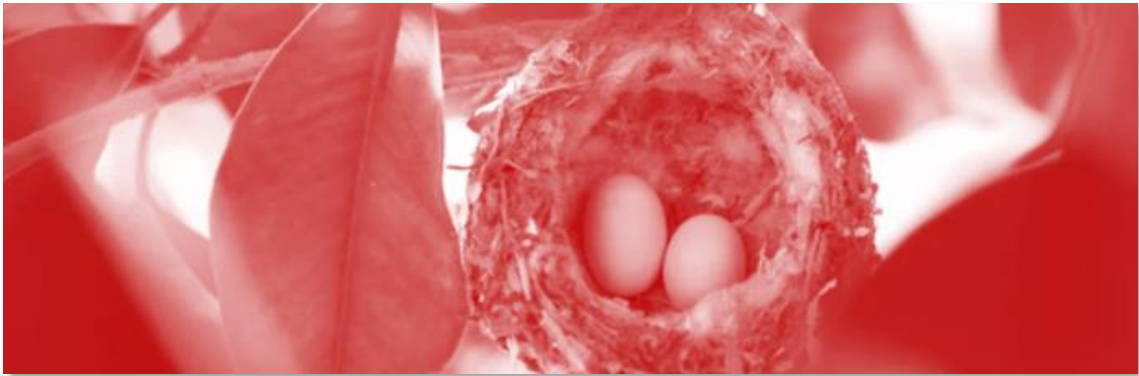
Promouvoir nos engagements à travers une **gouvernance éthique**



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

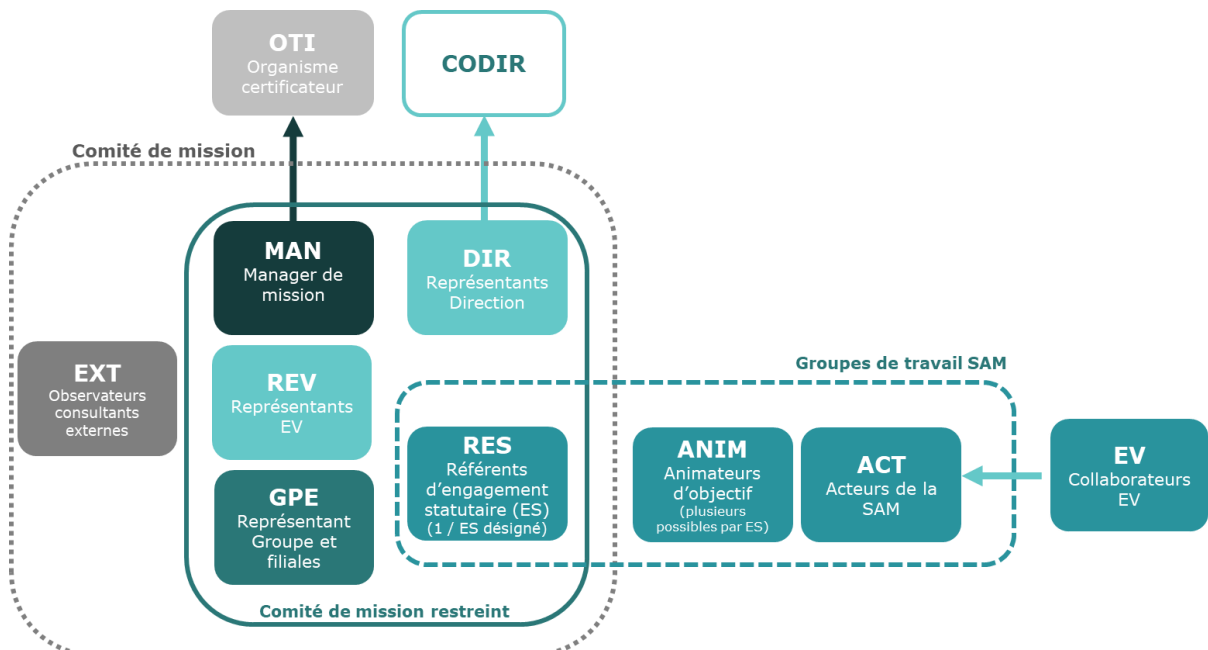
Son rôle premier est d'être chargé du suivi de l'exécution de la mission. Il évalue donc l'efficacité des actions passées, mais questionne aussi sur la pertinence des actions et sur les stratégies choisies. Le présent rapport est rédigé par ses membres.

Sa composition et ses liens

Les personnes qui composent le Comité de Mission, font partie des catégories suivantes :

- 2 **saliariés** d'Elcimaï Environnement (REV)
- 2 **managers** de département (DIR),
- 2 **personnalités extérieures** à l'entreprise (EXT),
- 1 représentant de la **Direction** du Groupe ELCIMAÏ (GPE)

Pour chaque engagement statutaire, un référent (RES) issu des catégories ci-dessus, travaille avec un groupe de travail pour cet engagement, et y associe des **collaborateurs** de l'entreprise.





La Société à Mission est née d'une réflexion globale menée par tous les salariés d'Elcimaï 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 présents 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, et qui s'est notamment illustrée dans la reformulation de notre raison d'être.

Matthieu SAGE – Manager de mission

Ses représentants internes



/ **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 Professeur associé à l'Institut de Physique du Globe de Paris 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. C'est lui qui assure le rôle de Manager de Mission.



Florence Vossion

Florence est responsable de la business-unit CITE, Conseil et Innovation pour la Transition Ecologique. Habituee 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.

Les personnalités externes

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/>

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, pour faire un pas de côté et développer l'intelligence du concept de la société à mission :





LA TRAJECTOIRE

Les politiques et la mesure de leur performance

Les cinq engagements statutaires ont été déclinés en objectifs opérationnelles :

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

2 Promouvoir auprès de nos clients des solutions vertueuses

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

Un premier indicateur permet de mesurer les flux :

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

Un autre indicateur permet de recenser sous différentes formes, les missions exemplaires qui ont pu promouvoir des améliorations par rapport au programme initial.

3 Promouvoir nos engagements à travers une gouvernance éthique

- Réviser et tracer l'argumentaire de l'analyse des risques de déviations éthiques dans le cadre de nos activités
- Partager et faire vivre la charte de déontologie de nos activités
- Répondre à toutes les sollicitations des salariés via l'adresse électronique de saisine du Comité d'éthique
- Évaluer annuellement la perception des salariés et l'efficacité de l'engagement éthique de l'entreprise
- Partager notre démarche éthique avec des acteurs externes

Les différents indicateurs permettent de mesurer :

- Le nombre de sollicitations annuelles du comité d'éthique par le personnel.
- Le nombre de réponses apportées aux sollicitations annuelles par le comité d'éthique :
- Un baromètre annuel (formulaire d'enquête) d'évaluation de la perception des salariés (indicateurs sociaux qualitatifs et quantitatifs) est envoyé et exploité. Il permet d'apprécier notamment :
 - Le niveau de confiance dans l'intégrité de la gouvernance (nombre de salarié déclarant que la démarche éthique est utile) ;
 - La bonne appropriation de la démarche éthique en place (nombre de salarié ayant lu la charte, nombre de salarié ayant connaissance de l'adresse de saisine, nombre de salarié qui déclare qu'il l'utiliserait en cas de besoin) ;
 - La bonne diffusion des retours d'expériences et des bonnes pratiques (nombre annuel de FAQ transmises, nombre de participation d'un membre du CE à la formation aux nouveaux arrivants) ;
- Échanger une fois par an avec un acteur externe sur notre démarche 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 Wiki 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.

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 principaux différents indicateurs permettent de mesurer deux effets principaux :

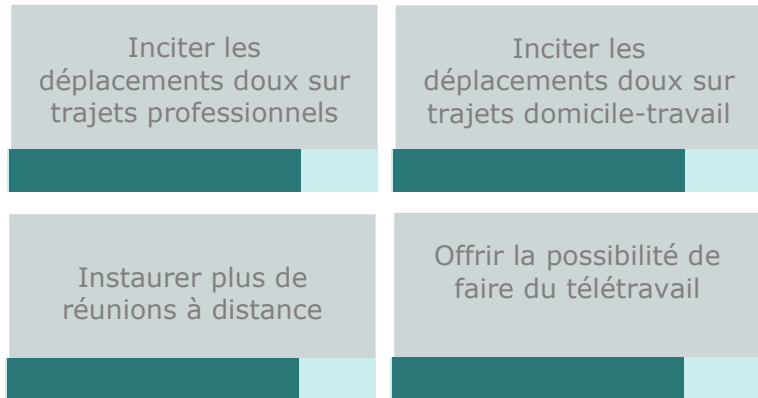
- Age moyen du parc des ordinateurs, téléphones et véhicules dans l'entreprise, avant leur deuxième vie ou leur recyclage en dehors de l'entreprise
- Quantité de papier acheté
- Proportion de papier recyclé acheté
- Nombre d'impressions A4 par personne en noir et blanc et en couleur



LES PRINCIPALES REALISATIONS DE 2023

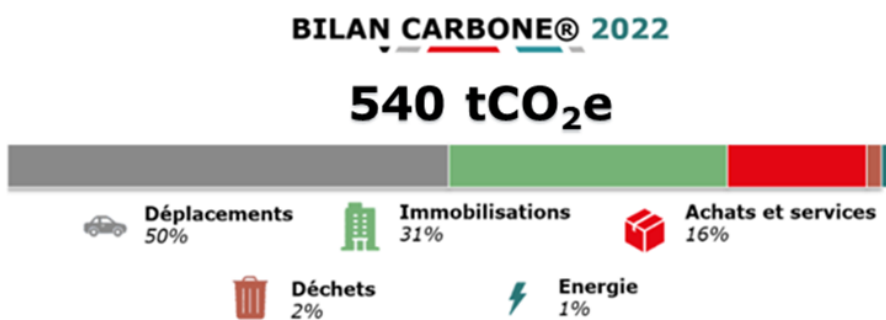
1 Engagement Statutaire 1

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



Plusieurs actions phares ont été menées :

- Le questionnaire pour les déplacements a été retravaillé pour le relancer sur 2024 (entre autres pour faire le lien avec des indicateurs nécessaire pour le bilan carbone dont l'incertitude a été évaluée à près de 20%).
- Le bilan carbone 2022 a été formalisé (scope 1-2-3) et présenté à l'ensemble des collaborateurs. Il a permis de mettre en lumière les bonnes pratiques d'ores et déjà inscrites dans la culture de notre entreprise comme privilégier les mobilités douces. De ce constat, nous prévoyons d'orienter nos prochaines actions sur les déplacements en priorité.



- L'animation du GT modalité de travail a continué et touche à sa fin. Des persona ont été définis et précisés. Il reste à finaliser les règles de modalité de travail à mettre en place. Pour rappel, le GT regroupe des collaborateurs de toutes les BU, de toutes les agences, de toutes les classes d'âge et de toutes les fonctions.



/ VIRGINIE

Personnellement

Virginie a 42 ans et vit dans la périphérie de Nantes. Elle a deux enfants, qu'elle emmène à l'école tous les matins avant de prendre sa voiture pour se rendre à l'agence de Montpelier située à 40 minutes de route. Elle aime le chant et suit des cours une fois par semaine avec une chorale amateur.

Responsable d'activité

40 ans

Saint Herblain

Professionnellement

Virginie travaille chez Ecimail en tant que responsable d'activité conseil. Elle encadre une équipe de 7 personnes, réparties sur plusieurs agences en France. Elle a la charge de la gestion de ses projets, et du suivi des missions de son équipe. Elle se déplace régulièrement pour rencontrer ses collaborateurs et ses clients, principalement en voiture et en train. Elle communique tous les jours par téléphone, mais aussi occasionnellement avec ses interlocuteurs internes et externes.

Modalités de travail

Virginie dispose d'un jour fixe de télétravail mais bénéficie régulièrement d'une seconde journée pour passer avec souplesse son quotidien, ainsi que de la flexibilité sur ses horaires de travail. Pour ses déplacements, elle a une voiture de fonction. Comme elle est dans un bureau individuel, elle peut sans soucis gérer les interactions avec ses collègues qui se font dans le même espace ou une autre.

1 à 2 jours de télétravail

Bureau individuel

Voiture de fonction

- Une animation a été engagée sur la mobilité douce pour l'agence de Grenoble : atelier réparation de vélo sur la pause méridienne et location de 2 vélos électriques à disposition des salariés pendant 4 mois. Le tout sera mis en place sur 2024
- Un travail de recherche a été initié pour formaliser une grille de déplacement pour cadrer les modalités de déplacement professionnels.

En détail, la grille d'objectifs chiffrés est définie ci-dessous, les délais de temps pour les atteindre 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 %	En cours Non évalué
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 Non évalué
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	25% Pas d'animation en 2023
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	25% Fait pour l'équipe CITE

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)	Non évalué
Adapter le management et l'organisation du télétravail	100% des managers formés au management à distance et des pratiques uniformisées	0%

Conclusion de l'OTI (voir rapport du 17.05.2024):

Objectif	Conclusion
OO1 – Favoriser toutes les pratiques permettant de réduire l'impact environnemental lié au transport 1) Inciter les déplacements doux sur trajets professionnels 2) Inciter les déplacements doux sur trajets domicile-travail 3) Instaurer plus de réunions à distance 4) Offrir la possibilité de faire du télétravail	Objectif 1 : Non atteint Objectif 2 : Non atteint Objectif 3 : partiellement atteint Objectif 4 : partiellement atteint

2

Engagement Statutaire 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.

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

En interne :

- Aider au renforcement des flux des échanges internes et création d'un concours interne
- Privilégier et favoriser l'organisation et la tenue des groupes de travail et les communications qui vont dans le sens de l'objectif

En externe :

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

Pour la **politique interne** nous avons dans un premier temps défini un seul indicateur simple (Nombre de communications, de formations et de réunions réalisées X le nombre de participants interne à Elcimaï Environnement), permettant déjà de juger des flux, avant d'en mesurer la pertinence et les effets.

La méthode de calcul de cet indicateur intègre désormais :

- 100 % des temps dédiés aux groupes de travail techniques,
- 100% des temps dédiés aux cellules d'amélioration continue au sein des BU (CAC'fé chez CITE, FAQ chez IP2E...),
- 80 % des temps des colloques (100% en 2022),
- 20% des temps de réunions de BU (corrigés des temps consacrés aux entretiens annuels chez AMO2E, IP2E et BF2, estimés à 4h/collaborateur),
- 20% des temps dédiés au tutorat,

Indicateur	Objectif	Valeur 2023
Nombre de communications, de formations et de réunions réalisées X(fois) le nombre de participants (en interne)	Equivalent de 4j par personne dans l'année Effectif moyen annuel 118 soit objectif à 472)	710 j Composés de 317 j sur groupes de travail techniques 216 d'amélioration continue 6 j de temps en colloques 103 j de temps spécifiques en réunion BU 68 j de temps spécifiques en tutorat

Le concours a été mis en place à l'automne 2023 en place sur les meilleures actions de promotion des améliorations environnementales. Une sélection par un jury a retenu 3 lauréats pour 3 prix. Cette étape a été l'occasion de communications internes sur les bonnes pratiques mises en œuvre lors des missions candidates.

Vis-à-vis du public et des contacts **externes** :

Indicateur	Objectif	Valeur 2023
Nombre de communications, de formations, de réunions réalisées, pour un public externe	RDV croisés ou équivalent : nombre de participants externes. Objectif : 40 Etat zéro : 30 Communications LinkedIn (hors communications commerciales) : nombre de vues : 25 000 (100 posts vus 250 fois) Etat zéro : 40 posts (1/semaine) vues 200 fois, soit 8 000 vues	RDV croisés ou équivalent : mesure du nombre de participants externes lors de la session du 22 septembre sur le thème des Low-Tech : 55 participants Posts LinkedIn : 110 000 vues

Indicateur	Objectif	Valeur 2023
	Communiqués de presse : `occasions d'être vu`. Objectif 2023 : 2 millions d'occasions d'être vu Etat zéro : 1,58 millions d'occasions d'être vu	Retour de l'impact éditorial : 5.17 millions d'occasions d'être vu

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.

Indicateur	Objectif	Valeur 2023
% de projets ayant intégré une solution vertueuse	<i>Le recensement est effectué avec l'outil ERP, les missions révélées lors du Cé'Sam 2023 et les enquêtes de satisfaction client.</i> Valeur cible pour l'indicateur de suivi sur les projets : 15 % fin 2023	50 projets sur 413 missions en cours de production en 2023 (soit 12 %)

Les enquêtes de satisfaction collectent 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 122 réponses notées de 1 à 5, la moyenne obtenue est de 3,5

A la question « **Estimez-vous vous que nous avons su partager nos connaissances et vous faire profiter de nos savoirs** » sur 122 réponses notées de 1 à 5, la moyenne obtenue est de 3,9

Une série d'actions de consolidation et de développement étaient également programmées :

- Mise en place de tableaux de bord pour les CoDir mensuels (à compter de mi-2023) : action ayant débutée mais nécessitant d'être poursuivie et consolidée en 2024

- Rendre plus opérationnel et plus fiable le recensement des projets concernés par des propositions de variantes environnementales allant au-delà du programme initial : cette action est en place mais nécessite encore le croisement de différentes sources. Cette action nécessite d'être poursuivie et consolidée en 2024.
- Renforcement de la communication interne pour que les chefs de projet révèlent et favorisent les actions menées. En place sous forme d'incitations, à communiquer sur les caractéristiques exemplaires des offres gagnées, à participer au Cé'Sam, à présenter les progrès et innovations en réunion de BU.
- Valorisation des actions des objectifs de la SAM au travers de l'accueil des nouveaux arrivants (Le Grand Parcours) : les nouveaux arrivants reçoivent une information sur le fonctionnement de la société à mission.
- 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.

Cette action est encore trop parcellaire et nécessite d'être poursuivie et consolidée en 2024.

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

Cette action avait pour valeur cible : 6 missions par an par entité. Avec seulement une dizaine de missions répertoriées dans les champs de retour d'expérience de l'outil de suivi et de gestion des missions, l'objectif est loin d'être atteint. Cette action est insuffisante et nécessite d'être poursuivie et consolidée en 2024.

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

Cette action avait pour cible la création et la mise en service, d'une fiche sur le thème gestion des déchets, d'une fiche sur le thème gestion des énergies, d'une fiche sur le thème de la mobilité.

Le travail de mise au point (clarification du thème, rédaction et mise en forme) qui demande un travail assez substantiel n'a pas été engagé en 2023 et est reporté sur 2024.

Conclusion de l'OTI (voir rapport du 17.05.2024):

Objectif	Conclusion
OO2 – Promouvoir auprès de nos clients des solutions vertueuses 1) Diffusion en interne des bonnes pratiques environnementales métiers en vue de les promouvoir auprès de nos clients 2) Proposer des variantes "amélioration environnementale" dans nos propositions commerciales et nos projets	Objectif 1 : Atteint Objectif 2 : Non atteint

3

Objectif 3

Promouvoir nos engagements à travers une gouvernance éthique

Tirer les enseignements de l'évaluation de la démarche éthique pour 2023

Installer la nouvelle équipe du Comité d'Éthique après les élections

Instruire l'ensemble des saisines du CE reçues au cours de l'année

Evaluer la perception 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 approuvé. 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'Elcimaï Environnement à partir de l'adresse deontologie@elcimaï.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
- Recevoir les alertes relevant de l'éthique et assurer leur traitement
- Décrire et informer des processus de fonctionnement

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 prochain processus est une élection des membres. 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.

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.
- Élaborer 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

Ce qui a été fait en 2023

Le bilan de l'année 2023 pour le comité d'éthique est la réalisation :

- Une formation aux nouveaux arrivants.
- Un partage aux salariés de 5 supports « Foires Aux Questions » également mis à disposition sur le Kiosque et mis en annexe.
- 1 saisine du CE relative à l'utilisation d'un schéma d'une structure extérieure reproduit et modifié dans un document EV sans accord de la site structure.
- La rédaction d'un questionnaire d'évaluation.

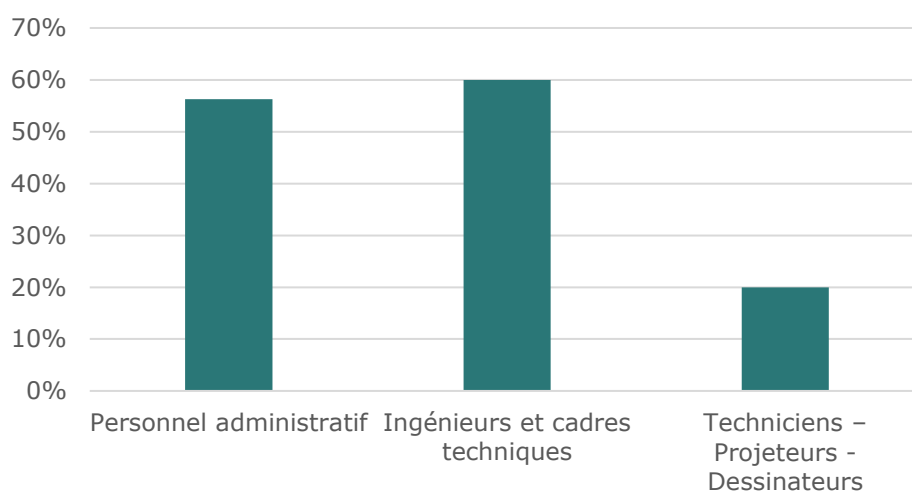
Evaluation de la perception et l'efficacité de l'engagement éthique

Afin d'apprécier la perception des salariés et l'efficacité de l'engagement éthique de l'entreprise, un questionnaire d'évaluation a été envoyé à l'ensemble des salariés.

- 48 personnes sur les 121 salariés de l'entreprises avaient répondu au questionnaire proposé à l'issue des deux premières semaines et avant relance.
- 70 personnes sur les 121 salariés de l'entreprises ont répondu au questionnaire proposé à l'issue de la relance effectuée.

Un taux de participation de 58% est ainsi obtenu. On note une relative homogénéité de ce taux entre le personnel administratif et les cadres techniques signe d'un intérêt partagé. Seuls les fonctions techniciens et projeteurs ont un taux de participation plus faible (un répondant sur 5).

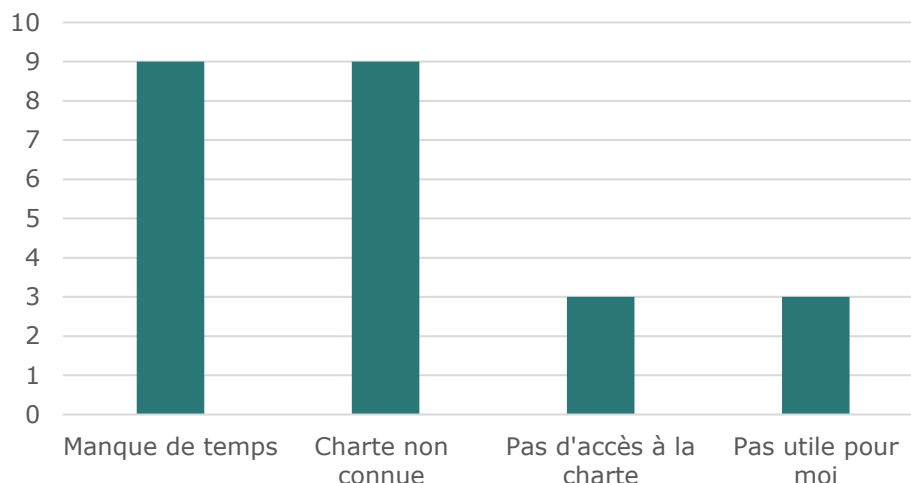
Taux de participation par fonction



- La première question portait sur la prise de connaissance de la charte éthique de l'entreprise : « Une charte éthique et un Comité d'éthique a été mis en place en 2022 pour Elcimai Environnement. Avez-vous lu la charte ? »

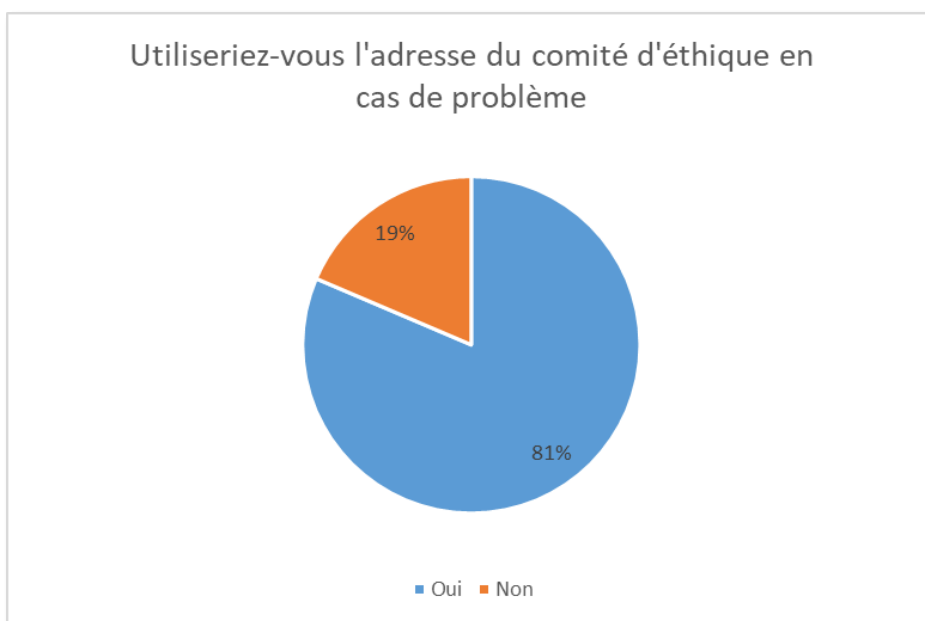
Le taux de lecture de la charte par les salariés répondants est de 64%.

Pourquoi n'avez pas lu la charte ?



- « L'adresse de saisine du comité d'éthique est deontologie-ev@elcimai.com. Si vous étiez confronté à un sujet relevant de l'éthique dans le cadre de vos activités, l'utiliserez-vous sans hésiter ? »

57 personnes sur les 70 répondants déclarent qu'ils utiliseraient sans hésiter bien l'adresse deontologie-ev@elcimai.com s'ils étaient confrontés à un sujet relevant de l'éthique dans le cadre de leurs activités. En revanche, 13 répondants ne le feraient pas.

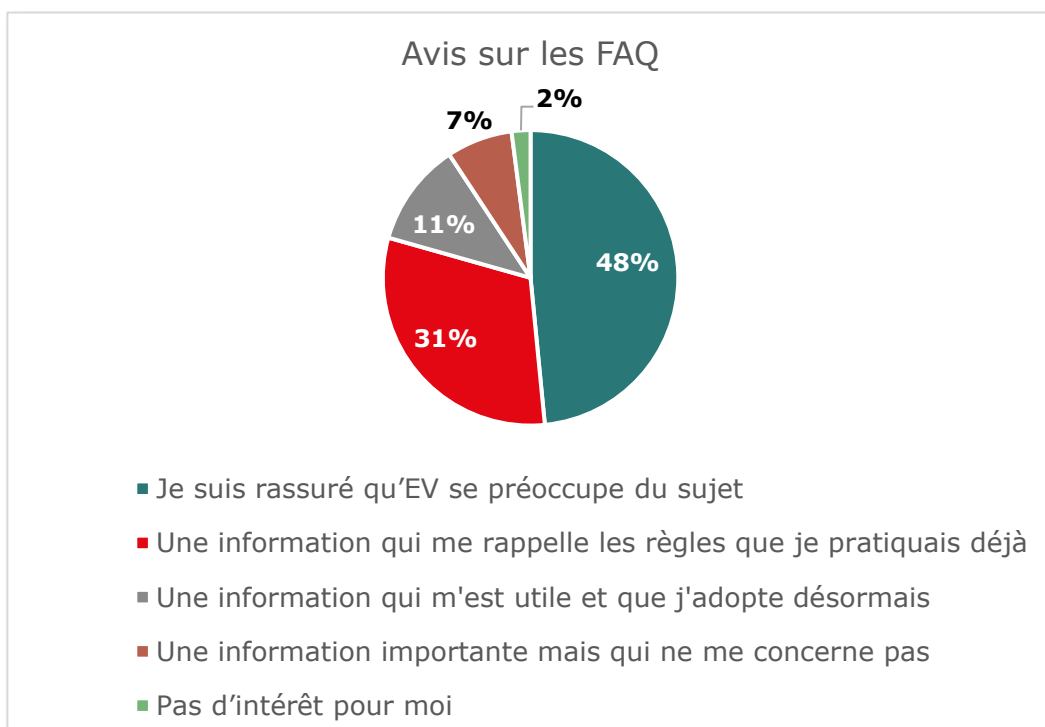
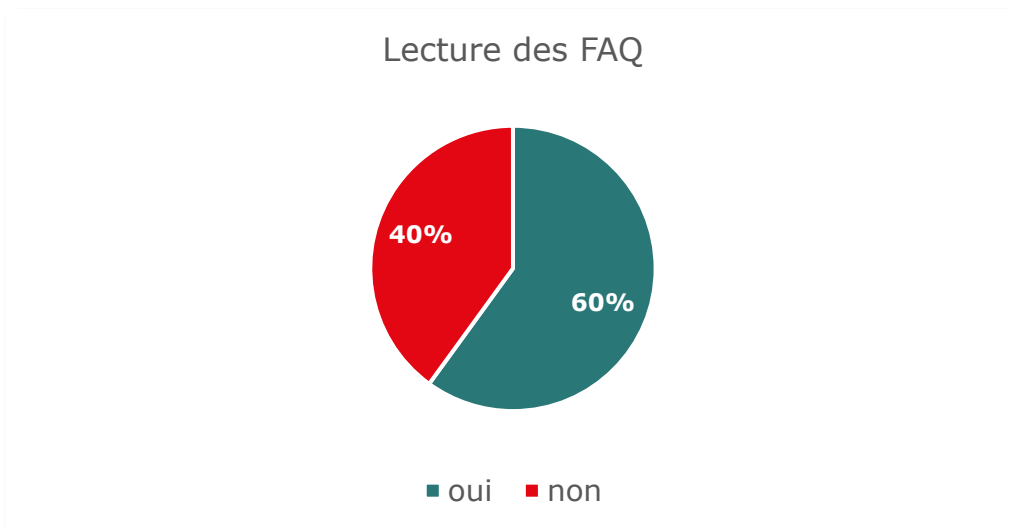


Lorsque l'on interroge les raisons de ceux qui ne le feraient pas, 6 déclarent qu'ils en référeraient d'abord à leur hiérarchie ou à des collègues pour en discuter ou leur demander leur avis, 2 ne se voit pas concernés ou ne perçoivent pas comment ils pourraient y être confrontés et 5 ne le feraient pas pour d'autres raisons (si cela concerne un membre du CE, n'auraient pas le réflexe de le faire, aurait une crainte de le faire, ne connaît pas l'adresse d'éthique ou n'appréhende pas les conséquences de saisir le CE).

Si l'on inclut les personnes qui en parleraient à d'autres personnes avant de saisir le CE, le taux des répondants qui évoqueraient le problème est alors de 84%.

- Points prioritaires de la charte éthique pour les salariés :
 - Les conflits d'intérêts arrivent dans les 3 premiers choix de 63% des salariés et dans les 4 premiers choix de 76% des salariés ;
 - La lutte contre la corruption arrive dans les 3 premiers choix de de 59% des salariés et dans les 4 premiers choix de 74% des salariés ;
 - Les relations avec les clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux arrivent dans les 3 premiers choix de de 54% des salariés et dans les 4 premiers choix de 71% des salariés ;

- Lecture des Foires Aux Questions : « Avez-vous lu les Foires Aux Questions disponibles sur le Kiosque et partagées par messagerie ? »



Conclusion de l'OTI (voir rapport du 17.05.2024):

Objectif	Conclusion
OO3 – Promouvoir nos engagements à travers une gouvernance éthique 1) Tirer les enseignements de l'évaluation de la démarche éthique pour 2023 2) Installer la nouvelle équipe du Comité d'Ethique après les élections 3) Instruire l'ensemble des saisines du CE reçues au cours de l'année 4) Evaluer la perception et l'efficacité de l'engagement éthique de l'entreprise	Objectif 1 : atteint Objectif 2 : atteint Objectif 3 : atteint Objectif 4 : atteint

4

Engagement Statutaire 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

Généraliser le tutorat

S'engager à donner du temps à des structures en lien avec nos métiers

Après une année 2021 de mise en place et une année 2022 de mise au point, 2023 devait être l'année de l'opérationnel, avec la poursuite de 4 actions phares :

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.



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

L'animation du partage de connaissance en interne, un point fort qui perdure

Après analyse en 2022, la représentation des indicateurs calculés au regard des temps passés ne nous semblait pas réaliste de l'ensemble des démarches engagées. Nous avons donc réfléchi avec l'aide de l'OTI à une nouvelle méthode de calcul de cet indicateur, qui intègre désormais :

- 100 % des temps dédiés aux groupes de travail techniques,
- 100% des temps dédiés aux cellules d'amélioration continue au sein des BU (CAC'fé chez CITE, FAQ chez IP2E..),
- 80 % des temps des colloques (100% en 2022),
- 20% des temps de réunions de BU (corrigés des temps consacrés aux entretiens annuels chez AMO2E, IP2E et BF2, estimés à 4h/collaborateur),
- 20% des temps dédiés au tutorat,
- 100% des temps dédiés à l'innovation.

Selon ce nouveau mode de calcul, chaque collaborateur a consacré 5,23 j de travail au partage de connaissance en 2023 (5,75 j sur une base ETP).

La hausse de cet indicateur entre 2022 et 2023 est très probablement liée à une fiabilisation de la méthode de saisie des temps passés, qui reste toutefois encore à parfaire (correction des temps des EA, meilleur traçage des colloques notamment).

Un accompagnement spécifique à la BU BF2, dont les performances restent en-deçà des autres équipes, va être déployé en 2024 pour renforcer cette dynamique.

Un nouvel indicateur est également proposé pour suivre les temps de formation interne, 88j en 2023. En intégrant ce nouvel indicateur, on atteint même les 6,5j dédiés au partage de connaissance par an sur une base ETP.

Pour 2024, il pourrait être intéressant de vérifier que tous nos collaborateurs soient bien impliqués dans au moins un groupe de travail métiers à l'échelle de l'entreprise.

Si la cible de développer le partage de connaissances au sein des BU ou des GT thématique a été atteinte, 2023 a toutefois été une année peu riche en échanges inter-BU. Pour pallier cette carence, le groupe de travail dédié à l'objectif 4 a proposé à la direction une planification des présentations possibles dans le cadre des déjeuners cross-BU pour la fin de l'année 2023 et l'année 2024. Les collaborateurs ont également été interrogés sur les sujets qui les intéresseraient dans le cadre de cette approche, ce qui permettra d'affiner le programme de travail.

La communication interne : quels sujets pour les cross BU ?

Actualités	Equilibre vie pro/vie perso	La gestion des déchets sur différents continents
Evolutions réglementaires	Sécurité / Risques	La méthanisation
Innovations techniques	Santé mentale	La décarbonation
Intérêts des sciences molles et apports pour nos métiers	Emotions	Le bilan carbone
		La sobriété
	Bilan carbone d'EV	Les ilots de chaleur urbain
	Compétences au sein d'EV	Les réseaux de chaleur
REX Affaires, Projets envergure, Projets vertueux		Les UVE
		L'électrification des usages
		La gestion de l'eau
		La gestion des eaux pluviales
		Hydraulique et assainissement
		Reuse
REX Formations savoir-être et savoir-faire	Communiquer sur mon projet	Mobilité
	La gestion de la surinformation	Géothermie
	Améliorer sa communication écrite et orale	PV
	Gestion du temps	Hydrogène
		La stratégie territoriale déchets et énergie
		BIM
		RE2020

Enfin, certaines réunions organisées dans le cadre d'une BU, comme les CAC'fé chez CITE par exemple, seront ouverts à tous en 2024.

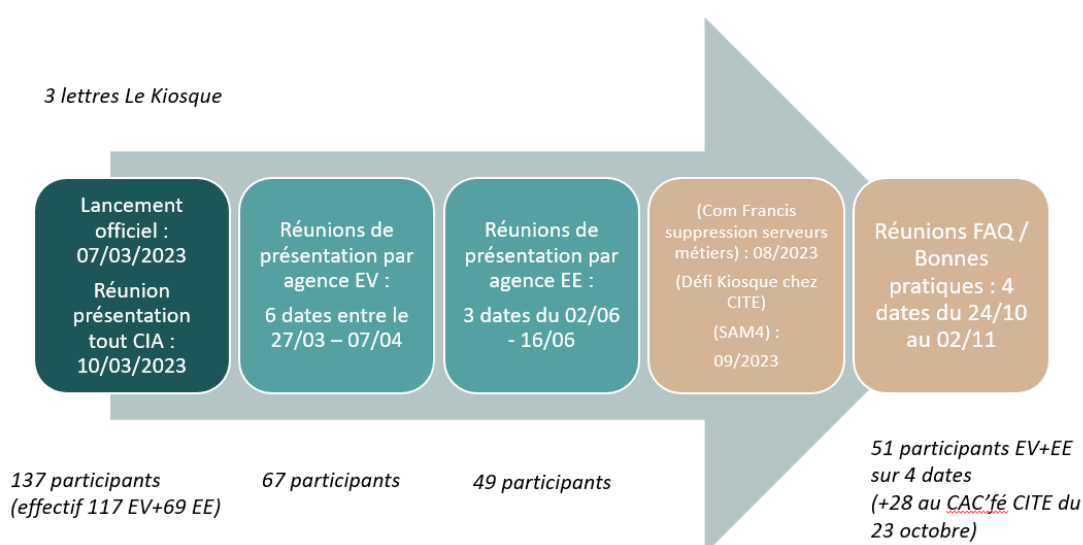
Le Kiosque, un tout nouvel outil de partage documentaire

Elcimai Environnement avait historiquement travaillé sur la mise en place d'un wiki dédié au partage des connaissances, mais celui-ci était devenu obsolète, faute notamment à un outil informatique dépassé.

Un comité de pilotage avait ainsi été mis en place en 2022 pour travailler au développement d'un outil collaboratif de partage des connaissances commun à Elcimai Environnement et Elcimai Ingénierie. Celui-ci a défini les besoins, différents outils ont été identifiés et évalués, puis une maquette a été déployée et testée.

Le 07 mars 2023, le tout nouvel outil collaboratif nommé **Le Kiosque** était déployé auprès de l'ensemble des personnels.

Les 6 premiers mois de déploiement ont été largement consacrés à la promotion de l'outil auprès des équipes et à leur formation sous des formats différents : lettres d'information, réunions d'équipes, défis, permanences type foires aux questions...

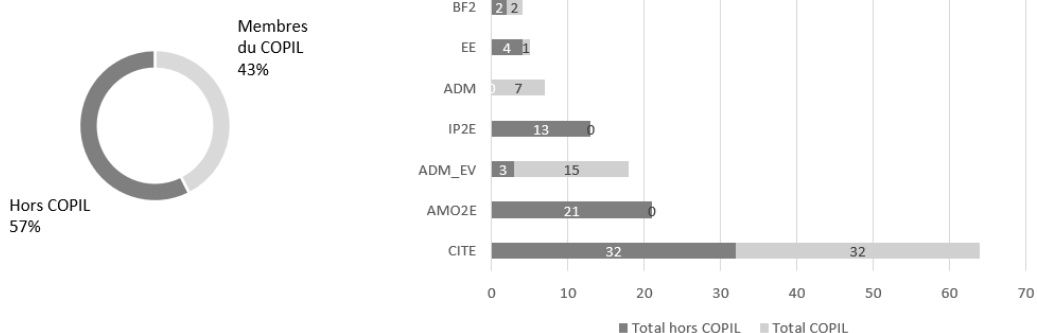


Un premier bilan à 6 mois a été dressé au cours d'un comité de pilotage dédié en octobre 2023 ; 138 pages avaient été créées par 48 contributeurs, 1234 documents déposés. 45 thématiques sur les 105 possibles disposaient d'au moins 1 page.

Force est de constater que les équipes peinent à s'approprier ce nouvel outil, comme l'ont montré à la fois les différents indicateurs statistiques et les réponses au questionnaire envoyé aux équipes en novembre 2023.

Bilan à 6 mois

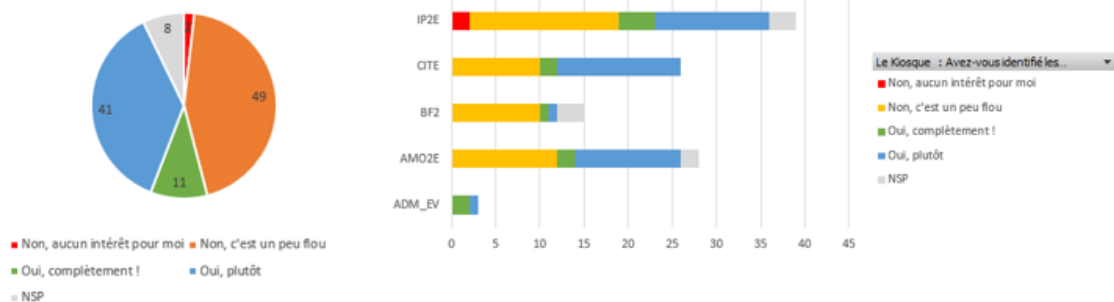
Nombre de pages créées par entité



Malgré de belles réussites, les freins restent nombreux...

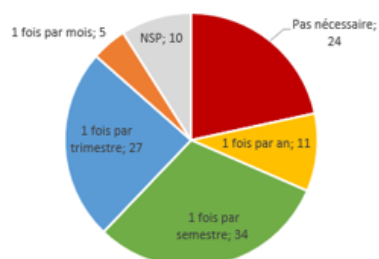
Le Kiosque : la moitié des collaborateurs restent à convaincre !

Le Kiosque : Avez-vous identifié les applications potentielles ?



Le Kiosque : des freins bien connus, une assistance régulière à maintenir au moins 1 fois/semestre pour 63 % des participants

Le Kiosque : Souhaitiez-vous que des réunions régulières type Foires aux Questions soient organisées régulièrement ?



Parmi les 66 commentaires sur les freins :

- 20 observations liées au **manque de temps**
- 13 observations liées au manque de performance perçu de la **fonction recherche**
- 12 observations liées à **l'ergonomie du site**
- 7 observations liées au **manque de données**
- 2 observations liées aux **notifications**

L'effort de sensibilisation et de pédagogie autour des gains attendus reste à maintenir sur 2024 !

Une généralisation du tutorat qui peine à se mettre en place

Si la nécessité de mettre en place un accompagnement de proximité pour chaque collaborateur est unanimement partagée, la façon dont celui-ci est organisé et nommé reste très disparate à l'échelle de chacune des BU.

En 2023, nous avons donc tenté de réfléchir à ce que devait être la portée de celui-ci, avant de proposer une définition qui pourrait être unique à l'échelle de l'entreprise. Ce travail a été formalisé sous la forme d'une carte mentale, qui sera présentée en comité de direction en janvier 2024. L'objectif est que chaque collaborateur puisse identifier un référent pour les 7 thématiques clés, qu'il s'agisse de son RBU, son RA, son tuteur...

Le tutorat : La proposition de définition de la SAM4

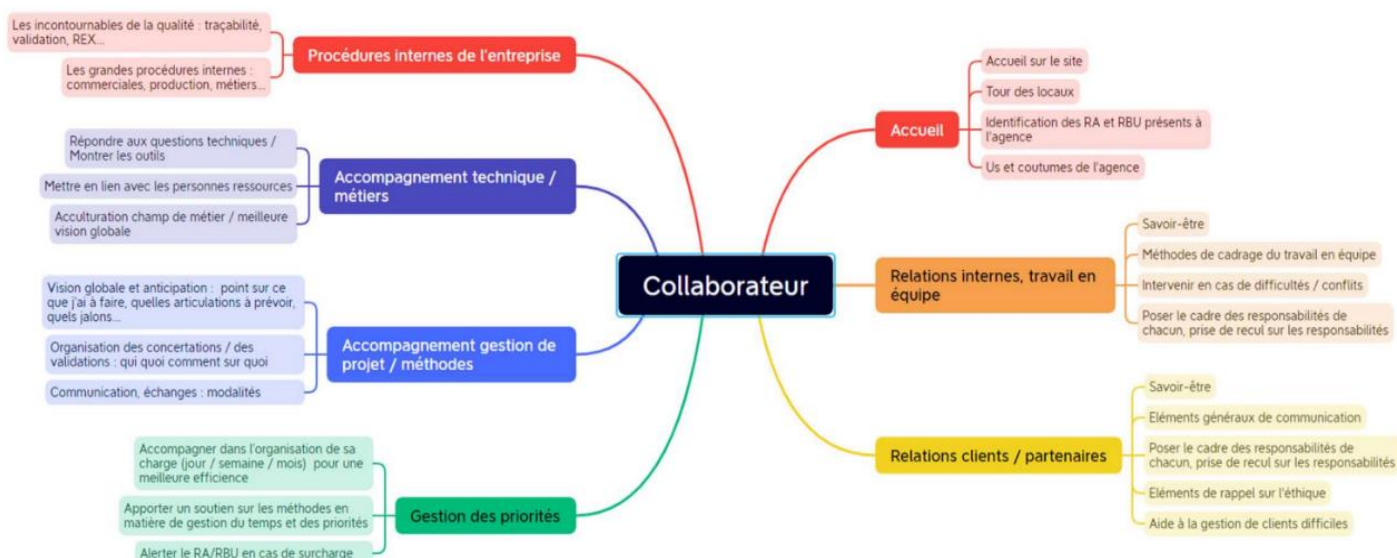
Un tuteur est un collaborateur sans lien hiérarchique obligatoire qui accompagne la personne tutorée dans ses pratiques du quotidien autour de la gestion de projet, du savoir-faire et ou du savoir-être.

Il se rend disponible pour offrir au tutoré un temps de respiration régulier pour prendre du recul et échanger sur la conduite à tenir dans des configurations variées, pour la réalisation de missions, le suivi de relations clients ou avec d'autres collaborateurs...

Il reste à l'écoute sur les sujets de qualité de vie au travail.

Il peut être aussi :

- Soutien pour la gestion des priorités (par ex. fluidification du plan de charge),
- En charge d'un soutien technique thématique,
- Assurer un rôle de médiation



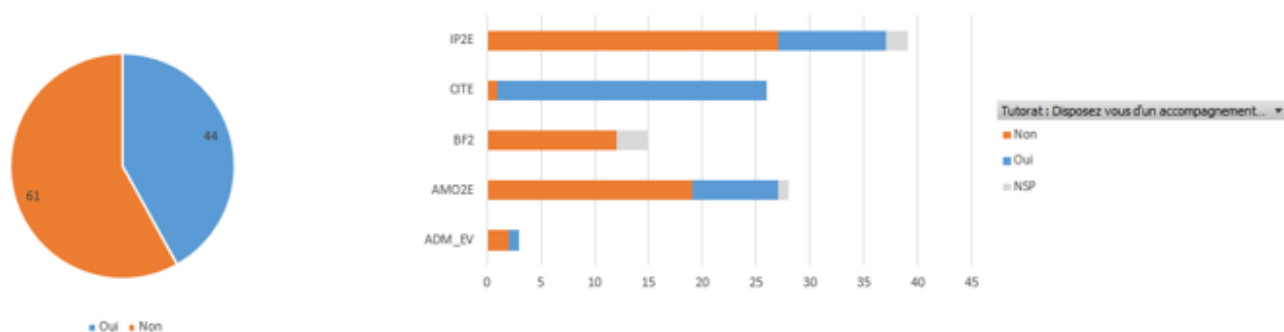
Parallèlement à ce travail mené à l'échelle de la SAM, les BU CITE et IP2E ont continué à affiner les dispositifs mis en place pour chaque équipe.

Pour déterminer la part de collaborateurs qui bénéficiaient d'un accompagnement au quotidien, nous avons interrogé fin 2022 les responsables de BU. Il nous a semblé intéressant cette année de poser la même question directement aux collaborateurs

à l'occasion d'une grande enquête portant sur différents processus internes à l'entreprise.

A la question disposez-vous d'un accompagnement individuel type tutorat / mentorat, seuls 42% des collaborateurs ont répondu positivement.

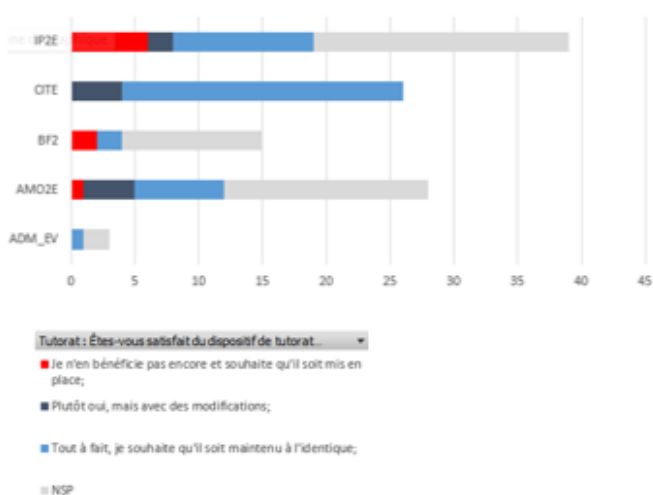
5. Tutorat : Disposez vous d'un accompagnement individuel type tutorat / mentorat ?



Les résultats sont une fois de plus très disparates en fonction des équipes, pour diverses raisons. Chez CITE, le dispositif de tutorat est en place sous cette appellation depuis plusieurs années maintenant ; les collaborateurs concernés comprennent ainsi tout de suite de quoi il s'agit. Dans les autres équipes, cet accompagnement est plus diffus et réparti entre plusieurs personnes, ce qui peut prêter à confusion. Les audits internes menés dans le cadre de notre démarche qualité ont toutefois confirmé que le dispositif d'accompagnement au quotidien était la plupart du temps bien en place, même s'il n'est pas toujours formalisé.

Ce questionnaire abordait également la question des points sur lesquels les collaborateurs souhaitaient être accompagnés, et nous avons pu vérifier avec ces réponses la pertinence de la carte mentale qui avait été proposée.

Le tutorat : Un dispositif satisfaisant pour les collaborateurs qui en bénéficient



Les points à aborder :

- Gestion de projet, méthodes, métiers -16-
- Gestion des priorités, organisation -15-
- Développement personnel -4-
- Rôle de proximité, bien-être au travail -5-

Les points à clarifier :

- Articulation RBU / RA / Tuteur -6-
- Rôle de tuteur difficile à cerner -1-

Ce dispositif sera présenté à tous début 2024 et débattu à l'échelle des BU.

Une nouvelle orientation pour l'objectif "Donner du temps à la société civile"

En 2022, différents contacts avaient été pris pour identifier les besoins de certaines structures, 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.

Une nouvelle stratégie avait donc été retenue pour la mise en place d'un mécénat de compétences en 2023. Nous avons dans un premier temps cherché à recenser différentes structures de mise en relation des collaborateurs avec des ONG par exemple, pour se mettre le pied à l'étrier. Différentes opportunités ont été examinées en lien avec nos compétences, notamment en lien avec des associations comme [Résacoop](#) ou le [Cefrepade](#), ou sur la base de projets ciblés sur des plateformes nationales comme [Je veux aider](#), [Probono Lab](#) ou [My Jobglasses](#) par exemple. Les projets concernaient par exemple l'animation d'ateliers de sensibilisation d'élus à la transition écologique, ou le soutien à des étudiants pour la construction de leur parcours professionnel.

Le décès d'une de nos collaboratrices en juillet 2023 a fortement affecté nos équipes, et nous a conduit à adopter une nouvelle approche. Notre collègue était en effet très impliquée sur le plan personnel auprès de plusieurs associations, dont [l'association 2tonnes](#).

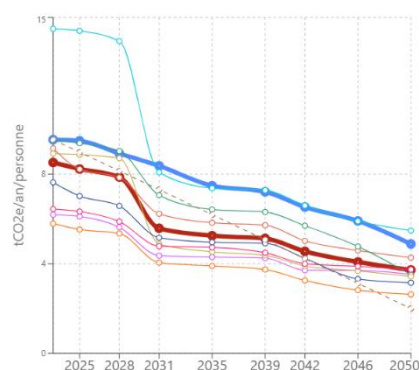
Compte-tenu de sa raison d'être, "Accélérer la transition écologique, sociale et heureuse en impulsant ou renforçant une dynamique d'action chez les acteurs de la société pour qu'ils deviennent des acteurs de cette transition", il nous a paru tout naturel de reprendre collectivement le flambeau, et ainsi lui rendre hommage.

Nous nous sommes donc rapprochés de l'association pour identifier quelle pourrait être notre contribution.

Deux collaboratrices ont été formées à l'animation de l'atelier, puis ont pu le tester sur 3 séances auprès des collaborateurs de la BU IP2E. 18 collaborateurs ont ainsi pu être sensibilisés en 2023.



2050
- Moy. nationale: 4.88
- Moy. participants: 3.72
- Alain G.: 4.27
- Flavien L.: 3.53
- Léo R.: 3.51
- Mary F.: 5.48
- Mickaël L.: 3.43
- Sandrine M.: 3.74
- victor t.: 3.15
- Walid E.: 2.63
- Objectif: 2



Ce déploiement sera généralisé à toutes les équipes sur 2024, et plusieurs autres personnes volontaires seront formées. L'Atelier 2tonnes a vocation à être réalisé en externe.

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	5,2 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 42% des collaborateurs identifient 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 en mars 2023 Objectif de publication non atteint
Lancer de façon effective le mécénat de compétences	Identifier et engager une collaboration	Objectif atteint, partenariat avec l'association 2t

Conclusion de l'OTI (voir rapport du 17.05.2024):

Objectif	Conclusion
OO4 – Favoriser le partage des connaissances et faire profiter la société civile de nos savoirs	Objectif 1 : atteint Objectif 2 : atteint Objectif 3 : partiellement atteint Objectif 4 : atteint
1) Promouvoir l'organisation de réunions inter-BU et thématiques	
2) Développer des outils ergonomiques de partage d'information	
3) Généraliser le tutorat	
4) S'engager à donner du temps à des structures en lien avec nos métiers	

Engagement Statutaire 5

5 Améliorer la prévention et la gestion de nos déchets

Gestion responsable du parc de matériels dans l'entreprise

Réduire l'impact de nos impressions résiduelles

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

Périmètre et définition

Nos activités professionnelles au sein d'Elcimaï Environnement engendrent une production de déchets et trois principales catégories ont été identifiées :

- 1) Notre matériel de travail (véhicule et matériel informatique),
- 2) Le papier.
- 3) Les déchets ménagers issus de la vie au sein des bureaux,

Chaque catégorie peut être associée à une des politiques retenues pour cet engagement statutaire, dont les objectifs associés sont développés ci-après.

Le périmètre retenu pour la mise en œuvre de ces politiques est constitué de 9 agences Elcimaï Environnement, réparties sur le territoire français.

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 1 et 40 personnes) et au sein d'environnements (bâtiment, infrastructures, services) variés.

En 2023, nous avons axé notre action sur la sensibilisation et l'organisation d'actions concrètes, en s'appuyant sur 3 événements nationaux, relayés en interne via des communications spécifiques :

- **Mars** : quinzaine du compostage,
- **Septembre**: World Clean up day,
- **Novembre** : semaine Européenne de la Réduction des Déchets (SERD).

La quinzaine du compostage a permis de mettre en valeur les différentes solutions utilisées par les 5 agences équipées à date pour trier leurs biodéchets. La quinzaine du compostage de proximité est un événement national, organisé par le réseau compost citoyen. Deux communications en interne ont été réalisées lors de ces deux semaines de sensibilisation, cf. annexe « quinzaine du compostage ».

Le World Clean up day a donné lieu à une action de ramassage des déchets autour de 4 agences (Montpellier, Lyon, Grenoble et Toulouse) : 26 collaborateurs ont participé, et 98 kg de déchets ont été ramassés au total.

La semaine Européenne de la Réduction des Déchets a été relayée au sein d'Elcimaï Environnement par l'envoi d'1 mail par jour, ciblant les thématiques suivantes :

- Vendredi 17 novembre 2023 : Le programme des animations proposées dans le cadre de la SERD autour des agences d'EV,

- Lundi 20 novembre 2023 : envoi d'un questionnaire « Vos idées pour réduire les déchets au bureau »
- Mardi 21 novembre 2023 : Retour chiffré sur le World Clean up day à l'échelle d'EV
- Mercredi 22 novembre 2023 : diffusion d'une fiche pratique sur « les bonnes pratiques d'impression au bureau »
- Jeudi 23 novembre 2023 : Défi déchets spéciaux dans les agences : communication sur les bacs à piles présents dans chaque agence et proposition de customisation des bacs à piles
- Vendredi 24 novembre 2023 : Retour sur « vos idées pour réduire les déchets au bureau »

En parallèle de ces actions de communication, **l'agence de Montpellier a installé un composteur partagé** en juillet 2023. Ce composteur, mutualisé à l'échelle de l'immeuble, **permet également aux autres entreprises de composter leurs biodéchets** ainsi réduire le volume de leurs déchets résiduels.

Enfin, nous avons ouvert en fin d'année le sujet des déchets diffus (stylos, piles), occasionné par nos activités. Les agences ont été invitées à mettre en place un bac dédié, accompagné d'un affichage.

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. Ce matériel a fait précédemment l'objet d'un état des lieux :

- 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	2023
Nombre de Salariés		117	124	127
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	3 ans et 2 mois
	Téléphones	2 ans 22 jours	2 ans 1 mois 28 jours	2 ans 6 mois
	Véhicules	3 ans 5 jours	2 ans 11 mois 25 jours	2 ans 7 mois 9 jours

L'âge moyen du parc des téléphones progresse au fur et à mesure malgré l'augmentation du nombre de salariés, recevant un téléphone neuf à leur arrivée.

L'âge moyen des ordinateurs a progressé à 3 ans et 2 mois pour un total de 127 ordinateurs.

Concernant les véhicules, bien que 2022 ait été une année de renouvellement, comme 2023, l'âge du parc diminue.

Actions menées en 2023 :

En 2023, une étude de faisabilité en vue d'adopter le Fairphone a été réalisée, en vue d'améliorer la réparabilité des téléphones mobiles utilisés. Les échanges menés avec les services généraux et des utilisateurs de ce type de téléphone ont abouti à la non-adoption du Fairphone, pour les raisons suivantes :

- Les utilisateurs font remonter l'existence de nombreux bugs et d'une performance insuffisante de l'équipement,
- Le coût est jugé trop élevé, en comparaison au coût de revient des téléphones actuels.

L'alternative au Fair Phone choisie pour réduire les risques de casse et donc le taux de renouvellement prématuré des terminaux consiste à fournir des téléphones « durcis » pour les personnes se rendant régulièrement sur les chantiers.

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. Les indicateurs liés à l'utilisation du papier sont suivis depuis 2020 :

Indicateur de suivi de l'action	2020	2021	2022	2023
Nombre de salariés	98	117	124	127
Quantité de papier acheté (eq. Ramettes A4 80g/pers)	5.2 (7.1 en 2019)	4.0	3.8	3.4
Proportion de papier recyclé acheté	0%	0%	0%	0 %
Nombre d'impression A4 en noir et blanc par personne		1022	Information non transmise	
Nombre d'impression A4 en couleur par personne		1471	Information non transmise	788 899

En 2022, pour la quatrième année consécutive, **la quantité de papier achetée est en baisse** : -27% en 2020, - 23% en 2021, -5% en 2022 et -10.5% en 2023.

Malgré l'augmentation des collaborateurs les affichages semblent fonctionner en proposant l'optimisation des impressions.

En 2024, malgré les avis négatifs sur le papier recyclé un test devra être réalisé sur différentes marques afin de trouver un papier recyclé qui conviendrait au plus grand nombre.

En 2023, deux actions principales ont été menées à ce sujet.

La première a consisté à **diffuser**, durant la SERD, **de la fiche des « Bonnes pratiques d'impression »**, produite en 2022. Cette diffusion a constitué un **rappel** pour les collaborateurs déjà présents en 2022, et une **découverte** pour les nouveaux collaborateurs.

La seconde a consisté à **étudier la généralisation à toutes les agences de la collecte séparée du papier par une entreprise spécialisée**, comme cela est actuellement réalisé à Nantes et Lyon par la société ELISE. Cette action vise à respecter l'obligation du tri 7 flux, et améliorer la valorisation du papier. Toutefois, le faible gisement de papier identifié dans les agences n'ayant pas de collecte séparée du papier actuellement, ainsi que les contraintes liées à la gestion d'un nouveau contrat de collecte des déchets, n'ont pas encouragé à poursuivre la réflexion autour de la mise en place de telles collectes.

Structuration de nos actions autour de l'objectif 5

En 2023, nous avons poursuivi la dynamique initiée jusqu'alors, en maintenant des réunions mensuelles faisant l'objet d'un ordre du jour et d'un compte-rendu systématique.

L'effectif du groupe de travail est homogène, et est représentatif de toutes les BU et de plusieurs agences. Pour les agences non représentées, nous nous appuyons sur des personnes relais pour déployer les actions locales, telles que le Clean up day ou la mise en place de nouveaux contenants de tri.

Conclusion de l'OTI (voir rapport du 17.05.2024):

Objectif	Conclusion
OO5 – Améliorer la prévention et la gestion de nos Déchets 1) Réduire la part de déchets non valorisés, non recyclés dans nos agences 2) Gestion responsable du matériel dans l'entreprise 3) Réduire l'impact de nos impressions résiduelles	Objectif 1 : atteint Objectif 2 : atteint Objectif 3 : atteint



ORIENTATIONS POUR 2024 - 2025 -

« Une évolution nécessaire et naturelle en 2024 »

La raison d'être

La Communauté des sociétés à mission nous a préconisé de mieux faire transparaître nos activités de conseil et d'ingénierie dans notre raison d'être. Un travail participatif va être engagé début 2024 pour y répondre.

Vers une refonte des engagements statutaires

Lors de l'élaboration des valeurs et des engagements statutaires par l'ensemble des salariés en 2020, la réduction de notre impact environnemental est ressortie comme prioritaire, avec deux principales composantes liées à notre activité : le transport et les déchets. Ces deux composantes ont défini les engagements statutaires 1 et 5.

En 2024, nous élargirons très probablement l'assiette de nos efforts pour réduire notre impact environnemental en intégrant dans un seul engagement statutaire l'ensemble des impacts propres au fonctionnement de notre société (transports, consommations d'énergie, déchets, activités numériques, etc.). Une première déclinaison de l'engagement statutaire est proposée ci-dessous. Le nouveau Comité de mission et les groupes de travail pourra partir de cette première ébauche.

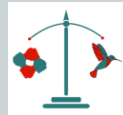


Favoriser toutes les pratiques permettant de **réduire l'impact environnemental** lié

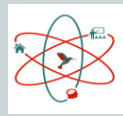
- * au transport des collaborateurs de la société
- * à nos activités numériques
- * aux déchets que nous produisons



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

1 Favoriser toutes les pratiques permettant de réduire l'impact environnemental lié au transport, aux déchets et au numérique

Réduire l'impact de nos déplacements

L'année 2024 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 entre 2021 et 2023 et communiquer les résultats auprès des collaborateurs
3. Animer 3 événements de mobilité douce 2024
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

Améliorer la prévention et la gestion de nos déchets

1. Réduire la part de déchets non valorisés, non recyclés dans nos agences
 - 100% des agences équipées d'une solution de tri à la source des biodéchets
 - Renouveler l'évènement ramassage déchets et l'élargir d'autres agences
 - Organiser un défi de récupération de déchets diffus entre agences
 - Déployer l'affichage mis à jour dans chaque agence, en prenant en compte les extensions de consigne de tri
 - Remettre en place une communication pendant la Semaine Européenne de la Réduction de Déchets (SERD)
2. Gestion responsable du parc de matériels dans l'entreprise

- Formaliser la politique d'achat du matériel dans un document
 - Formaliser une procédure de gestion de la fin de vie des téléphones portables et ordinateurs lors des renouvellements, en privilégiant le réemploi et le recyclage
3. Réduire l'impact de nos impressions résiduelles
- Communiquer de nouveau sur les bonnes pratiques d'impression auprès des collaborateurs

Améliorer notre empreinte numérique

1. Mettre en place les moyens de mesure et les indicateurs.
2. Définir la politique du numérique

2 Promouvoir auprès de nos clients des solutions vertueuses

Trois axes de développement prévus en 2024, pour **renforcer la diffusion** des bonnes pratiques environnementales métiers :

1. Aider au renforcement des flux des échanges internes : Concours d'idées à organiser par thèmes.
Un concours analogue à celui réalisé en 2023, sur les meilleures actions de promotion des améliorations environnementales, va être reconduit en 2024. 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 les années précédentes est bien entendu reconduite en 2024.

Objectif chiffré pour l'indicateur de suivi : 6 x l'effectif moyen interne 2024.

3. Suivre le nombre de communications, de formations et de réunions réalisés pour un public externe

Nombre de communications, de formations, de réunions réalisées, pour un public externe	RDV croisés ou équivalent : nombre de participants externes.	RDV croisés ou équivalent : mesure du nombre de participants externes. Objectifs : 50
	Communications LinkedIn (hors communications commerciales) – Nombre de vues	Objectif : 100 000
	Communiqués de presse : `occasions d'être vu'.	Objectif : 5 millions

MAIS AUSSI

TRAJECTOIRE POUR 2024

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

- Mise en place de tableaux de bord pour les CoDir mensuel à partir des informations transmises par le Comité de mission.
- Rendre plus opérationnel et plus fiable le recensement des projets concernés par des propositions de variantes environnementales allant au-delà du programme initial. Cette action doit continuer et être renforcée.
- 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)

Pour les actions suivantes initialement imaginées à court terme, à savoir :

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

Celles-ci pourront être difficilement mises en œuvre en 2024.

TRAJECTOIRE AU-DELA DE 2024

Une évolution annuelle sera définie selon le bilan des 2 années précédentes. Les 3 actions ci-dessus mises de côté seront déployées sous un format différent pour les intégrer à la production des missions.

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
6. Renouvellement de mandat des membres Comité d'éthique

4

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

Si nous avons progressé sur l'ensemble des actions liées à cet engagement statutaire, force est de constater que les actions engagées en 2023 restent pleinement d'actualité en 2024 !

1. Poursuivre le travail d'affinage de la méthode d'évaluation de l'indicateur de partage des temps, et le compléter par l'instauration d'un seuil minimal par BU,
2. Définir une nouvelle trajectoire 2024 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, et le présenter à l'ensemble des équipes,
4. Poursuivre le partenariat avec l'association 2t et identifier le cas échéant d'autres pistes de déploiement de la politique constituant à donner du temps à la société civile, s'engager sur le budget consacré.

1. Réduire la part de déchets non valorisés, non recyclés dans nos agences
 - 100% des agences équipées d'une solution de tri à la source des biodéchets
 - Renouveler l'évènement ramassage déchets et l'élargir d'autres agences
 - Organiser un défi de récupération de déchets diffus entre agences
 - Déployer l'affichage mis à jour dans chaque agence, en prenant en compte les extensions de consigne de tri
 - Remettre en place une communication pendant la Semaine Européenne de la Réduction de Déchets (SERD)
2. Gestion responsable du parc de matériels dans l'entreprise
 - Formaliser la politique d'achat du matériel dans un document
 - Formaliser une procédure de gestion de la fin de vie des téléphones portables et ordinateurs lors des renouvellements, en privilégiant le réemploi et le recyclage
3. Réduire l'impact de nos impressions résiduelles
 - Tester la mise en place de papier recyclé
 - Communiquer de nouveau sur les bonnes pratiques d'impression auprès des collaborateurs

Vers où souhaitons-nous aller, les cibles à fin 2024, voire 2025

Avec le retour d'expérience des années précédentes, et l'arrivée d'un nouveau Comité de Mission début 2024, les engagements statutaires vont probablement évoluer mi-2024, avec un regroupement des objectifs 1 et 5 au sein d'un objectif général de maîtrise des impacts de l'activité propre de l'entreprise.

Les engagements décrits ci-dessous feront dans ce cas l'objet d'un addendum en cours d'année.

1 5 Favoriser toutes les pratiques permettant de réduire l'impact environnemental

Réduire l'impact de nos déplacements

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 % par rapport à 2021
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 en 2024
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 dans les 12 prochains mois
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

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	Objectif 100% des agences équipées d'une solution de tri à la source des biodéchets fin 2024
--	--

	Formaliser la politique d'achat du matériel dans un document
Faire progresser l'âge moyen des parcs d'ordinateurs, téléphones et véhicules	Continuer la progression de l'âge moyen des équipements
Poursuivre la réduction de nos impressions résiduelles et la quantité de papier acheté	Pérenniser la réduction des impressions
Gérer la fin de vie du parc de matériel de manière responsable	Formaliser 1 procédure pour gérer la fin de vie des téléphones portables et ordinateurs, en vue de favoriser le réemploi et le recyclage
Sensibiliser les collaborateurs et les mobiliser sur le sujet de la réduction des déchets	Relayer 2 évènements nationaux sur le sujet (World Clean Up Day, SERD)

Améliorer notre empreinte numérique

Mesurer, maîtriser les impacts	Mettre en place les moyens de mesure et les indicateurs. Définir la politique du numérique.
---------------------------------------	---

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 2024
Proposer des améliorations environnementales dans nos offres et au cours de nos projets	Au minimum dans 15 % de nos projets Collecte de retours client dans nos enquêtes de satisfaction Formaliser le retour d'expérience Mise au point de recommandations

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 la nouvelle équipe élue en mars 2024, l'évaluation de la démarche éthique pour 2023 et les

	enseignements associés à l'occasion d'une réunion de type Cross BU
Présenter les bonnes pratiques	Proposer un nouveau 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 l'enquête annuelle 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