
Elcimaï Environnement

Rapport du Comité de mission 2021



14 AVRIL 2022

Préambule

Ce rapport est particulier puisqu'il est le premier qui traduit le fonctionnement de société à mission. Nous y exposons ce qui a conduit au passage au statut de société à mission, comment la gouvernance a été mise en place, la façon dont les objectifs ont été déclinés en politiques, et enfin les actions qui ont pu être retenues, engagées et mesurées sur 2021.

Dès 2018 le Conseil d'Administration du Groupe Elcimai a réfléchi comment, dans notre pôle Conseil, Ingénierie, Architecture, influencer nos clients afin qu'ils adoptent des démarches plus environnementales.

En 2019, avec la mise en œuvre par l'Etat du statut particulier de Société à Mission, ce même Conseil a décidé de saisir cette opportunité et de proposer aux collaborateurs d'une des filiales les plus importantes du groupe, Elcimai Environnement, de transformer leur société en Société à Mission. Nous avons fait ce choix car il permettait de formaliser l'engagement quotidien des collaborateurs de cette société en faveur de l'Environnement et d'en mesurer les impacts.

Convaincu que l'on ne peut imposer des convictions, nous avons souhaité une méthode participative pour déterminer une Raison d'Être et des objectifs correspondant à l'ADN de la Société. Véritable projet d'entreprise et véritable nouveauté, cette double caractéristique génère évidemment quelques tâtonnements et difficultés.

Mais le train est en marche et avance dans la bonne direction. Tiré par un comité de Mission qui en est la locomotive et le contrôleur, ce train a vocation à entraîner autour de lui, bien sûr en interne par souci d'exemplarité, mais doit également devenir un modèle pour les autres sociétés du groupe.

C'est à ces conditions que l'impact de nos actions sur les parties prenantes du groupe sera le plus fort.

Ce 1^{er} rapport est par essence imparfait. C'est un point de départ. Nous en contrôlerons les évolutions, positives, au fil du temps. C'est, il nous semble, un des objectifs majeurs de ce rapport.

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui consacrent du temps à la Société à Mission, leur engagement est fort, durable et un exemple pour tous.

« Là où il y a une volonté il y a un chemin »

Ce rapport démontre que la volonté est là, par conséquent nous trouverons le chemin !

*Pascal DENIER
Président du Groupe Elcimai*

Sommaire

A propos d'Elcimaï Environnement : une vision d'entreprise engagée et le parcours vers la société à mission.

Chronologie du passage de l'entreprise à mission

La gouvernance

Les actions 2021 et la feuille de route 2022-2023

Conclusions

A propos d'Elcimai Environnement : de la vision d'entreprise engagée et le parcours vers la société à mission



35 années d'engagement auprès des collectivités publiques et d'acteurs privés



11 M€ de chiffre d'affaires en 2020



98 ingénieurs et techniciens



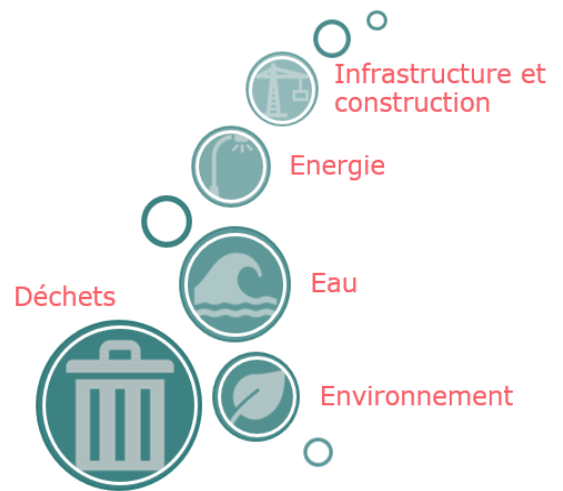
10 agences de proximité

Nos métiers ...



... 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.



Les engagements d'Elcimai Environnement



Selon une approche QSE depuis 2007

Qualité	Sécurité	Environnement
		
Application des procédures Contrôle systématique et validation des productions ISO 9001:2015	Evaluation des risques pour chaque mission : en amont et en aval ISO 45001:2018	Application de la démarche environnementale par la mise en place d'objectifs spécifiques à chaque mission ISO 14001:2015

L'objectif de cette démarche est de formaliser nos engagements du quotidien, et de sécuriser les interventions de nos équipes.

Depuis avril 2020, Elcimai Environnement est certifié ISO 9001 :2015 par l'AFAQ pour ses activités de conseil et ingénierie dans les domaines des énergies et de l'environnement, du bâtiment, des infrastructures et de la mobilité.



Zoom sur notre approche Environnementale

Elcimai Environnement s'est engagé depuis plusieurs années au travers de diverses démarches préalables qui sont décrites dans ce qui suit.

Consommation durable et responsable

Cible : 0 consommation de papiers en interne

Actions

Travail et restitution des documents préférentielle en version dématérialisée
Utilisation de supports dématérialisés pour les entretiens, le groupe de travail
Communication par mail et par téléphone
Suppression des mails inutiles en privilégiant une plateforme de partage sécurisée
Configuration des ordinateurs en impression par défaut recto verso 2 pages sur 1
Abonnements numériques à la presse spécialisée
Choix de fournisseurs de matériels bureautiques certifiés « environnement », utilisation de papiers certifiés PEFC issus de forêts dont la gestion est durable,
Sensibilisation des collaborateurs (des domaines Energie et Bâtiment notamment) et développement la connaissance des consommations et émissions.

Réduction de l'impact du transport

Cible : Mettre en œuvre au moins 2 actions de réduction des impacts transport dans chaque mission

Actions

Privilégier les transports doux (train, covoiturage...)
Réaliser les réunions de travail ou intermédiaires en distancielle
Mutualiser les déplacements (regroupement de réunions et visites pour limiter les allers/retours)
Implanter des agences locales
Equipées les agences de visio conférence et d'outils de réunion à distance (TEAMS...)
Développer le télétravail des collaborateurs



S'engager

D'origine la démarche environnementale mise en place par Elcimai Environnement s'est rapidement inscrite dans une démarche globale de management intégré et d'une politique globale de développement durable.



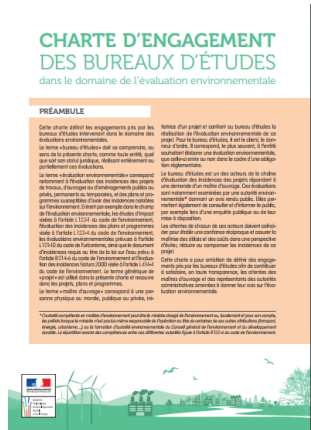
« Covoiturage, tri, papier recyclé, produits équitables, visio-conférence, ... en interne, nous appliquons ce que nous préconisons à nos clients. »

Dans le même esprit, Elcimai Environnement a signé « la charte d'engagement des bureaux d'études dans le domaine de l'évaluation environnementale ».

Mise en place par le Ministère de l'Ecologie, du Développement durable et de l'Energie, cette charte (disponible sur demande) définit les engagements du bureau d'études dans les thèmes suivants :

- 1/ Garantir l'indépendance
- 2/ Assurer un devoir de conseil et la confidentialité
- 3/ Travailler en toute transparence
- 4/ Proposer des moyens adaptés
- 5/ Identifier les compétences adaptées
- 6/ Mobiliser des compétences adaptées
- 7/ Disposer d'une capacité en organisation en gestion de projet et d'un suivi de la qualité
- 8/ Être responsable.

Nous vous garantissons une méthodologie rigoureuse, argumentée et transparente.



Compenser nos émissions



Nous compenserons nos émissions [site Label bas-Carbone](#)



21,5 t eq CO₂



0,1 t eq CO₂



0,2 t eq CO₂

Zoom sur notre approche sociale

En interne

Elcimaï Environnement et sa maison mère Elcimaï affichent une ambition sociale forte dans leur politique de développement RH et cela s'appuie sur ses valeurs essentielles dont le respect d'autrui et l'ouverture.

Cette ambition trouve sa réalité dans nos engagements et nos pratiques d'entreprise, notamment en matière de **Prévention des discriminations et d'Égalité des chances**. Cette attitude au quotidien a d'ailleurs été formalisée via plusieurs documents.

Règlements et notes internes


Règlements et chartes

- Règlement intérieur GGE
- Charte informatique GGE
- Charte de prévention des harcèlements et des violences au travail
- Charte Télétravail GGE

Accords d'entreprise

- Accord RTT
- Accord de participation
- Règlement PEE
- Règlement PERCO
- Accord d'entreprise CP COVID19-EV

- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Lutte contre le harcèlement moral et sexuel au travail
- Lutte contre les discriminations
- Interdiction de fumer et de vapoter



Elcimaï environnement place l'Homme au cœur de son organisation et déploie différentes actions pour ses collaborateurs :



Vis-à-vis de l'extérieure

D'autres actions illustrent également l'engagement sociétal d'Elcimaï Environnement au-delà de sa sphère interne :

- / Avoir recours à des prestataires engagés dans une démarche d'économie sociale et solidaire,

- / S'être historiquement implanté en zone franche urbaine pour plusieurs de nos sites,
- / Développer le partenariat avec des écoles et organismes de formation (programme stage, alternance, intervention pédagogique...).
- / Susciter et mettre en valeur des actions relevant du bénévolat avec d'autres entreprises ou organisations (partenariat dans la création d'entreprises, avec un lycée, etc.), associations humanitaires, culturelles ...
- / Suggérer un comportement citoyen (consommation de produits locaux et de saison, partenariat avec des AMAP, habitudes de tri des déchets, économies des énergies, co-voiturages ou déplacements à vélo, don du sang, etc.),
- / S'engager à partager nos bonnes pratiques avec des organisations de notre sphère d'influence (association locale d'entreprises, bailleur, gestionnaire de centres ou de zones d'activités, association d'usagers),



*Réemploi, réutilisation, actions solidaires, proximité,
emplois de personnes handicapées ou
en réinsertion, économie circulaire,
responsabilité sociétale...*

Elcimai Environnement intègre des critères sociétaux
pour le choix de ses prestataires environnement



Depuis 2013 Elcimai environnement s'est engagé avec une entreprise
adaptée dans une démarche de développement durable



ELISE a collecté sur notre agence de Caluire

entre le **1er janvier** et le **30 décembre 2019**,

1 026 kg de papiers et **16 kg** de bouteilles plastiques.



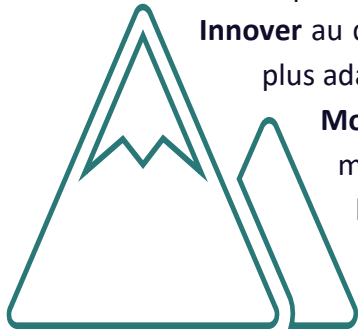
Grâce au traitement de nos déchets de bureau,
ELISE a pu générer

20 h de travail
pour des salariés handicapés.

Source : Elise – Janvier 2020

D'une démarche RSE à la Société à Mission

Collaborer activement pour faire aboutir les projets de nos clients dans le respect de l'autre et de l'éthique.



Innover au quotidien afin de créer les dispositifs, les organisations et les solutions les plus adaptés.

Motiver les équipes autour de projets et de valeurs communes. Sans motivation, nous n'avancons pas, avec elle nous cultivons l'engagement, l'esprit d'équipe, et le développement personnel.

S'Engager pour les enjeux environnementaux, sociétaux et économiques parce qu'il en va de notre avenir.

En 2020, Elcimaï Environnement a souhaité aller plus loin et passer d'une démarche de **Responsabilité sociétale de l'Entreprise (RSE)** à une plus engageante, pour l'entreprise et pour ses collaborateurs, en devenant une **société à mission**.

Par ce biais, Elcimaï Environnement souhaite développer en profondeur une politique sociale et environnementale en accord avec ses valeurs.

Chronologie du passage à l'entreprise à mission

- **2016 - GIRUS Environnement intègre le Groupe ELCIMAÏ**
- **2018 - Débuts des réflexions sur l'accentuation des démarches environnementales au sein du Groupe et de ses activités**
- **Mai 2019 - Promulgation de la loi Pacte**
- **Décembre 2019 - Lancement et définition du calendrier 2020 pour changement des statuts avec pour objectif juin 2020**
- **Décembre 2019 - Mise en place d'un comité de pilotage, mise en place de la procédure collective et concertée pour façonner la société à mission**
- **Janvier à mars 2020 - Affirmations des valeurs et de la mission en concertation avec tous les salariés, processus itératifs par ateliers. Consultation interne générale pour recueillir les sensibilités et les avis vis-à-vis des enjeux. Validations des 5 objectifs**
- **Mars 2020 - Formalisation des engagements et des objectifs en concertation avec tous les salariés**
- **Avril 2020 - Présentation des formulations de la raison d'être et vote de l'ensemble des salariés**
- **Mai 2020 - Mise en place de la gouvernance (structuration du futur Comité de suivi de mission)**
- **Juin 2020 - Modification des statuts, choix de l'OTI.**
- **Obtention de la qualité de SAM avec le dépôt au greffe le 09 juillet 2020**
- **Septembre 2020 - Ouverture du processus de sélection des salariés (5) et Désignation des membres du Comité de suivi**
- **Septembre 2020 - Définition des politiques associées aux objectifs. Consultations et mise en place d'un groupe référent par objectif**
- **Avril 2021 - Première réunion du comité de suivi**
- **Juin 2021 - Première présentation en CE des avancées des travaux**
- **Septembre 2021 - Elaboration du règlement intérieur du Comité de suivi. Définition des premières actions et des indicateurs associés**

La gouvernance de la mission

Le rôle du comité de mission

Son rôle premier est d'être chargé du suivi de l'exécution de la mission. C'est lui qui évalue 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.

La constitution du comité de mission

La direction du Groupe a confié le pilotage de la mission dans un premier temps (celui de la constitution jusqu'à la mise en place du Comité de Mission) à la Direction d'Elcimaï Environnement et à 2 salariés. Ceux-ci ont mis en place le processus collaboratif et consultatif pour élaborer les objectifs et la raison d'être.

A présent le pilotage de la mission revient au **Comité de mission**, constitué de responsables et de salariés des départements (BU) de 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**

Le Comité ne comporte pas à ce stade de représentant externe, nous menons actuellement une réflexion sur cette ouverture, à titre de parties prenantes significatives, parmi plusieurs catégories proches de nos métiers et activités : clients engagés, partenaires métiers du type autres ingénierie ou architectes.

La façon de les désigner est en cours de discussion : présélection selon des critères cohérents avec notre mission et nos activités, et/ou choix collaboratif avec les salariés d'une liste de personnalités potentielles, invitations.

Le Comité est composé à ce jour de :

Matthieu SAGE, ingénieur méthanisation, BU AMO2E, site de Montpellier (34)

Olivier PERRIN, ingénieur consultant maritime et portuaire, BU CITE, site de Nantes (44)

Florence VOSSION, responsable de la BU CITE, site de Caluire (69)

Luc MICHARD, responsable de la BU IP2E, site de Meylan (38)

Axel DENIER, direction, site de Melun (77)

Fonctionnement du Comité de mission

Un règlement intérieur est défini. La durée du mandat est de 2 ans. Pour le premier cycle une possibilité est offerte de le prolonger d'un an, selon le besoin de continuité sur cette étape de lancement des processus.

Les nominations des membres internes s'effectuent par appel à candidature puis élection générale. Les membres externes sont choisis par le Comité et validés par le Conseil d'Administration de la société.

La première réunion a eu lieu le 29 avril 2021. Le nombre de réunions est de 4 par an. Les présentations au Conseil d'administration s'effectuent 1 à 2 fois dans l'année.

Les groupes d'objectifs

Les salariés qui constituent le Comité de mission participent et sont assistés par des volontaires (Référents) au sein de chaque objectif, pour définir les politiques et les actions.

Objectifs	CM et Référents
1 - Favoriser toutes les pratiques permettant de réduire l'impact environnemental lié au transport	Marie Foucault – ingénieur traitement d'eau – IP2E – Caluire
	Gaël Berger – ingénieur thermicien – AMO2E - Caluire
	Florence Vossion – responsable de la BU CITE – Caluire
2- Promouvoir auprès de nos clients des solutions vertueuses	Marine Maffre – ingénieur construction durable – BF2 – Toulouse
	Francis Pelmont – directeur général - St Mandé
3- Promouvoir nos engagements à travers une gouvernance éthique	Olivier Perrin - ingénieur consultant maritime et portuaire, BU CITE, site de Nantes
	Thiphaine Deville – consultant juridique – CITE – Caluire
	Jean Christophe Darne – directeur processus commercial – Caluire
4- Favoriser le partage des connaissances et faire profiter la société civile de nos savoirs	Sandrine Murzilli – consultant et responsable Qualité – Caluire
	Luc Michard - responsable de la BU IP2E, site de Meylan
5- Améliorer la prévention et la gestion de nos déchets	Josselin Lioust – ingénieur traitement déchets – Nantes
	Matthieu Sage - ingénieur méthanisation, BU AMO2E, site de Montpellier

Le directeur de Elcimaï Environnement est inclus dans le Comité de mission ainsi qu'un membre de la direction du groupe. De ce fait, les actions et pilotages sont remontées régulièrement et donnent une dynamique dans la réalisation des objectifs.

Le processus d'identification des politiques et des actions

Le processus retenu a consisté à cristalliser des notions au travers de la recherche de mots clefs et d'idées, en posant les questions suivantes à l'ensemble de l'entreprise :

Si vous deviez quitter Elcimaï Environnement, que pensez-vous regretter le plus ?

Si notre mission était un slogan d'une marque, quel serait ce slogan ?

Si nos valeurs étaient notre savoir-faire, quel serait-il ?

Si l'on devait se représenter par un personnage qui serait-il et pourquoi ?

Valeurs affichées du Groupe, quels sont les mots clés les plus importants ?

Valeurs affichées du Groupe – Quels sont les mots clés manquants ?

Ensuite un travail de compilation et de synthèse a été effectué, permettant de faire ressortir 3 variantes de la formulation de la raison d'être, puis de faire un choix.

Nos objectifs ont été définis à partir de nos mots clefs ressortis de la consultation interne (Environnement, Ethique, Collaboration) et à la faveur d'ateliers dans lesquels tout volontaire pouvait participer. Enfin autour de ces mots clefs ont été définies des déclinaisons, et des évocations :

Environnement :

Ressources / écosystème / milieu dans lequel on vit / les différents espaces (urbain, naturel) / le vivant et le non vivant qui entourent un individu et une espèce / patrimoine / société - les autres / végétaliser les environnements / impact environnemental / recyclage des déchets / gestion de l'énergie / économie circulaire / respect de la planète

Ethique :

Principes moraux / référentiel moral / discipline philosophique / définir ces principes moraux / respect du vivant / respect de soi et des autres / intérêts communs et individuels / tolérance / prendre conscience de l'existence de différences entre individus / démarche du "bien faire" / congruence (cohérence action - parole)

Collaboration :

Solidarité / écoute / empathie / soucis de l'autre – bienveillance / savoir se connaître - accepter les différences / intelligence collective / travail main dans la main / communication - échange / partage (savoir, formation, REX) / esprit d'équipe / ensemble / processus impliquant plusieurs personnes pour un objectif commun

Il a s'agit ensuite d'imaginer des formes d'engagements réorientés autour de ce qui est apparu sous forme de **4 grands thèmes : Environnement, Solutions vertueuses, Ethique et Collaboration.**

Autour de ces thèmes ont été imaginés des déclinaisons sous formes d'engagements : 14 pour Environnement, 14 pour Ethique, 10 pour Collaboration.

Ces engagements ont ensuite été classés selon :

"Correspond bien aux notions attachées au thème : 1 peu, 2 moyennement, 3 vraiment"

"Facilité de mise en œuvre : 1 difficile, 2 faisable, 3 facile".

A l'issue de 3 ateliers sont ressortis et ont été exprimés les objectifs suivants :

- 1 - Favoriser toutes les pratiques permettant de réduire l'impact environnemental lié au transport**
- 2- Promouvoir auprès de nos clients des solutions vertueuses**
- 3- Promouvoir nos engagements à travers une gouvernance éthique**
- 4- Favoriser le partage des connaissances et faire profiter la société civile de nos savoirs**
- 5- Améliorer la prévention et la gestion de nos déchets**

Ces objectifs ont ensuite été déclinés en politiques sous la forme :

- 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
- 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
- 3- Promouvoir nos engagements à travers une gouvernance éthique
 - Nombre de consultations du comité par les salariés et par an
 - Nombre d'actions effectuées par le comité :
 - Production de documents
 - Informations des salariés
 - Procédures internes :
 - Baromètre de la perception des salariés (indicateurs sociaux qualitatifs et quantitatifs)
 - Niveau de confiance dans l'intégrité de la gouvernance
 - Nombre de salariés ayant reçu une information sur le plan 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

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

Ces déclinaisons ont un peu évolué par la suite dans leur formulation définitive. Une première réflexion des actions à mettre en a été le travail de 2021.

Les actions 2021 et la feuille de route 2022-2023

La feuille de route mission est déclinée en 14 politiques ventilées dans les 5 objectifs statutaires.

Chaque politique est évaluée par un ou deux indicateurs (20 en tout).
L'ensemble est décrit dans ce qui suit.

FAVORISER TOUTES LES PRATIQUES PERMETTANT DE RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL LIÉ AU TRANSPORT DES COLLABORATEURS DE LA SOCIÉTÉ

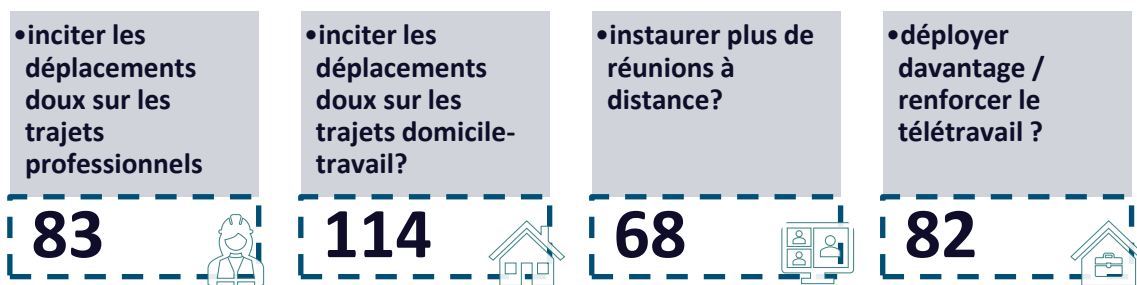
Lorsque nous avons mené une réflexion sur l'impact environnemental lié aux activités de la société, il est ressorti que le poste transport des personnes était très largement prépondérant : trajets domicile-travail des collaborateurs pour une part et surtout déplacements professionnels pour se rendre chez nos clients ou sur nos chantiers : parfois jusqu'à 1000 km par semaine.

Nous avons donc mis en œuvre **4 politiques** permettant de réduire l'impact environnemental de ces transports à deux niveaux : quantité (nombre de km parcourus) et qualité (moyen de transport utilisé) Pour définir ces politiques nous avons mené une large enquête auprès des collaborateurs :

61 participants – 60% des collaborateurs

Toutes les agences représentées

Près de 350 idées



Inciter les déplacements doux sur trajets professionnels

Nous avons fait le constat que nos déplacements professionnels sont majoritairement effectués en voiture individuelle, souvent en train, parfois en avion, rarement à vélo. Pour réduire l'impact environnemental de ces déplacements, nous mettons en œuvre de la sensibilisation aux déplacements doux avec l'objectif de réduire la part des modes de transport fortement émetteurs de CO2 que sont la voiture et l'avion.

Indicateur de suivi de l'action	Cible à fin 2021	Résultat à fin 2021
Km/10000€ de CA KgeqCO2/10000€ de CA	Etat des lieux	Une diversité des pratiques : avion – voitures de fonction, de société, de location – train – vélo Pas de règles générales de fonctionnement

Activité 2021	km		kg CO ₂	
AIR	182 231	11%	21 258	17%
Ferroviaire	603 217	35%	2 446	2%
Ferroviaire hors agence	82 916	5%	336	0%
LOCATION DE VOITURES	14 318	1%	603	0%
Parc véhicules service	350 028	20%	40 685	32%

Parc véhicules fonction	486 957	28%	60 425	48%
Total général	1719 666	100%	125 773	100%

CA 2021 : 11.7 M€

km/10k€ CA	1480
kgCO2/10k€ CA	107.5

Trajectoire à partir de 2022 :

Définir une grille de mode de déplacement pour inciter les déplacements doux

- / Action : construire une grille et la valider en 2022, ainsi que des assistantes formées à son usage.
- / Valeur cible recherchée : en 3 ans, une diminution de 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

- / Action : Instaurer un critère de proximité dès 2022 et le promouvoir auprès des collaborateurs
- / Valeur cible recherchée : 50% des missions en nombre à moins de 2h de voiture ou 2h30 de train d'ici 3 ans

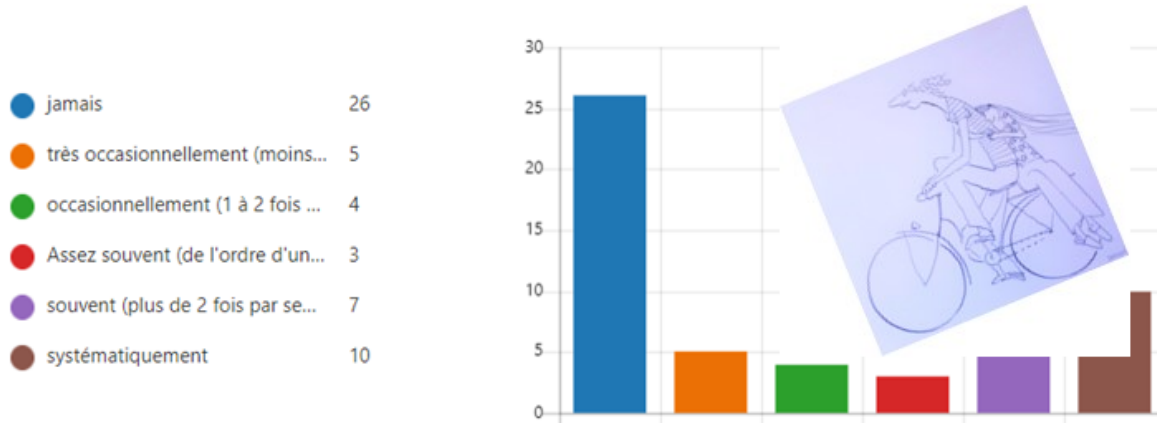
Inciter les déplacements doux sur trajets domicile-travail

Pour réduire l'empreinte carbone de nos collaborateurs se rendant sur leur lieu de travail, nous mettons en œuvre une sensibilisation à l'utilisation de moyens de transports doux.

Indicateur de suivi	Cible à fin 2021	Résultat à fin 2021
% des collaborateurs ne prenant pas la voiture individuelle	Etat des lieux	Une diversité des pratiques : voitures personnelles, de fonction – train – vélo – à pied Le questionnaire réalisé début 2021 permet d'avoir une première évaluation des sensibilités. Un questionnaire vélo (55 réponses) a aussi permis d'évaluer les pratiques du vélo

1. Vous arrive t-il de faire des trajets domicile-bureau ou bureau-client à vélo ?

[Plus de détails](#)



Trajectoire à partir de 2022 :

Mettre en place un « forfait mobilité durable »

- / Action : réaliser un questionnaire en 2022, permettant d'avoir une mesure T0 et mettre en place un forfait mobilité durable fonctionnel pour fin 2022
- / Valeur cible recherchée : en 3 ans, diminution de l'utilisation des voitures de 30 %

Faire la propagande de la mobilité douce et organiser des défis dédiés

- / Action : animer 1 évènement en 2022 et 3 par an à partir de 2023
- / Valeur cible recherchée : sensibiliser les collaborateurs à d'autres modes de transport

Instaurer plus de réunions à distance

La société Elcimai Environnement est répartie sur 10 agences (9 en métropole et 1 à la réunion) qui travaillent quotidiennement ensemble. Nos missions nous amènent également à participer à de nombreuses réunions chez nos clients, avec parfois plusieurs centaines de kilomètres effectués en voiture pour une courte réunion. Nous souhaitons généraliser les réunions à distance pour réduire nos déplacements et leur impact environnemental grâce à la mise à disposition d'outils performants d'une part, et à une communication efficace d'autre part.

Indicateur de suivi	Cible à fin 2021	Résultat à fin 2021
Taux d'utilisation des outils de visioconférence	Etat des lieux	Une sortie COVID qui a forcé l'utilisation des visioconférences Des outils très fonctionnels (Teams) Des clients plus enclins à fonctionner en distanciel

Trajectoire à partir de 2022 :

Fournir des équipements adaptés

- Action : définir ce qui est réalisable en termes de mise à disposition d'outil

- Valeur cible recherchée : avoir 90% des collaborateurs satisfaits par les conditions des réunions en distanciel

Formation

- Action : des rappels ou réunions de partage des pratiques chaque année
- Valeur cible recherchée : 1 formation pour tous les collaborateurs sur Teams et sur les outils d'animation d'ici 2023

Offrir la possibilité de faire du télétravail

La meilleure distance étant celle qu'on ne parcourt pas, le télétravail constitue un moyen redoutablement efficace pour réduire l'impact des déplacements domicile-travail, en particulier pour nos collaborateurs vivant loin de leur lieu de travail et/ou n'ayant pas d'autres alternatives que la voiture individuelle pour s'y rendre. Il semble aussi être dans les préoccupations premières des collaborateurs.

Indicateur de suivi	Cible à fin 2021	Résultat à fin 2021
Nombre de km fossiles évités grâce au télétravail	Etat des lieux	Enclenché en 2019 avec des avenants au télétravail Une pandémie COVID qui a forcé le télétravail Un management à adapter ainsi que les pratiques services généraux

Trajectoire à partir de 2022 :

Affiner l'évaluation

- Cible 1 : Mettre en place un inventaire détaillé des modes de transport, distances parcourues, nombre de jours télétravaillés et éq. CO2,, d'ici fin 2022

Adapter le temps de télétravail

- Cible 1 : d'ici 3 ans, avoir des bureaux qui répondent au 5 besoins des collaborateurs (sécurité, appartenance, productivité, confort et autonomie)
- Cible 2 : d'ici 3 ans, avoir du télétravail qui s'intègre simplement dans nos pratiques

Adapter le management et l'organisation du télétravail

- Objectif : avoir des managers formés et des pratiques uniformisées d'ici fin 2022

PROMOUVOIR AUPRES DE NOS CLIENTS DES SOLUTIONS VERTUEUSES EN MATIERE D'ENVIRONNEMENT DANS LE CADRE DE LEURS PROJETS

Notre société œuvre dans le domaine de l'environnement depuis plus de 30 ans.

Nous avons acquis un savoir-faire et une responsabilité associée en matière d'environnement. Nous nous devons de partager de façon circonstanciée sur les sujets environnementaux, de les enseigner, de les faire connaître et de les faire comprendre.

En premier lieu notre société doit se garantir que les bonnes pratiques environnementales sont connues et maîtrisées en interne.

Ensuite nous nous devons d'être force de proposition auprès de nos partenaires, clients et futurs clients afin que les opérations et les projets soient les plus vertueux possible en matière d'environnement.

Les thèmes concernent notamment :

- La préservation et l'économie d'usage des ressources naturelles et d'énergies
- Le combat pour la biodiversité
- Les conditions pour participer à la lutte contre le changement climatique
- Les évolutions sociétales
- Les contraintes et conséquences sociales

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 4^{ème} 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.

Indicateur de suivi de l'action	Cibles à fin 2021	Résultat à fin 2021
Nombre de communications, de formations et de réunions réalisées X(fois) le nombre de participants (en interne)	Supérieur à 100 pour 2021 avec la volonté d'aller vers 3u. par effectif moyen de l'année	<i>La méthode de recensement emploie pour l'instant notre logiciel ERP et un recensement des actions de communications et formations internes. Le travail de recensement sur 2021 – état zéro - fourni sur le périmètre de recensement : 145</i>

Trajectoire pour 2022 et 2023:

Trois axes de développement prévus en 2022 et 2023, pour renforcer la diffusion interne des bonnes pratiques environnementales métiers :

- Aide au renforcement des flux des échanges internes : Concours d'idées à organiser par thèmes
- 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
- Privilégier et favoriser l'organisation et la tenue des groupes de travail et les communications qui vont dans le sens de l'objectif

Objectif chiffré pour l'indicateur de suivi : 3 x l'effectif interne en fin 2022 et 4 x l'effectif interne fin 2023

Trajectoire au-delà de 2023:

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

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 de suivi de l'action	Cibles à fin 2021	Résultat à fin 2021
% offres avec solution vertueuse proposée	<i>La méthode de recensement est intégrée à notre logiciel ERP. Un travail actuel de recensement sur 2021 – état zéro</i> <i>Les enquêtes de satisfaction collectent aussi la perception et les avis clients</i>	Une première extraction a été réalisée mais ne permet pas de fiabiliser les données. En 2022, renforcement de la donnée et communication
% de projet ayant intégré une solution vertueuse	<i>La méthode de recensement est intégrée à notre logiciel ERP.</i> <i>Un travail actuel de recensement sur 2021 – état zéro</i>	9 projets sur 582 <i>Nota: le recensement obtenu par pointage n'est pas fiabilisé et ce chiffre est en dessous de la réalité.</i>

Trajectoire à partir de 2022 et 2023 :

4 axes de développement prévus :

- Rendre plus opérationnel et plus fiable le recensement des offres et projets concernés.
- 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.

Valeur cible pour l'indicateur de suivi sur les **offres** : définie quand les valeurs T0 seront fiables et cible de 5 % pour 2022

Valeur cible pour l'indicateur de suivi sur les **projets** : fiabiliser le recensement et permettre d'obtenir 10 % fin 2022 et à 15 % fin 2023

- 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

PROMOUVOIR NOS ENGAGEMENTS À TRAVERS UNE GOUVERNANCE ÉTHIQUE

Périmètre et définition

L'éthique ou la déontologie professionnelle, fait référence à l'ensemble de 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 :

- Ethique professionnelle : objet des pratiques professionnelles quotidiennes et donc du contenu de la charte proposée.
- Ethique Social/RH : champ des sujets gérés par le CSE de l'entreprise.
- Ethique gouvernance : RSE, comment la gouvernance discute avec les salariés, quelle transparence, brique complémentaire pour le futur de la démarche éthique.

Démarche engagée

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

Cet engagement s'est donc traduit par la mise en place d'un groupe de travail 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 mail dédiée
- Réunion trimestrielle + cas par cas en fonction des alertes

Mise en place d'un comité d'éthique intégrant le déontologue

Avant d'être Société à Mission, Elcimai Environnement avait déjà décidé de mettre en place une déontologie. Nous élargissons son rôle en l'intégrant dans un comité d'éthique structuré de 5 personnes, chargé d'appliquer une charte régissant l'activité de la société.

Elaboration d'une charte éthique

En 2021, une proposition de charte simplifiée 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, nous prévoyons de :

- Mettre en place l'adresse de sollicitation du comité d'éthique (mise en place par le service informatique et dont les destinataires sont les membres du comité d'éthique)
- Organiser un temps de présentation de la charte aux salariés et du fonctionnement proposé pour l'année 2022 et des années suivantes (renouvellement des membres du comité d'éthique).
- Intégrer la présentation de la charte dans le cursus de formation des nouveaux arrivants.

Quels indicateurs de suivi ?

Nous aurons à suivre les indicateurs suivants. Pour l'année 2021, le suivi des indicateurs est résumé dans le tableau suivant.

Indicateur de suivi de l'action	Cibles à fin 2021	Résultat à fin 2021
Le nombre de sollicitation du comité par le personnel dont : <ul style="list-style-type: none">▪ Reçu▪ En cours d'instruction▪ Résolue	Objectif un fonctionnement ne générant aucune sollicitation mais objectif 100% des sollicitations reçues traitées et résolues.	0 0 0
Nombre d'actions effectuées par le comité : <ul style="list-style-type: none">▪ Production de documents▪ Informations des salariés▪ Procédures internes	1 (charte éthique)	1 (charte éthique)
Baromètre (formulaire annuel d'enquête) de la perception des salariés (indicateurs sociaux qualitatifs et quantitatifs) <ul style="list-style-type: none">▪ Niveau de confiance dans l'intégrité de la gouvernance▪ Nombre de salariés ayant reçu une information sur le plan éthique	Aucun / mise en place opérationnel en 2022	

Pour l'année 2022, les indicateurs à suivre sont résumés dans le tableau suivant.

Indicateur de suivi de l'action	Cibles à fin 2022
Le nombre de sollicitation du comité par le personnel dont : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reçu ▪ En cours d'instruction ▪ Résolue 	Objectif un fonctionnement ne générant aucune sollicitation mais objectif 100% des sollicitations reçues traitées et résolues.
Nombre d'actions effectuées par le comité : <ol style="list-style-type: none"> 1. analyse des risques 2. détail des processus opérationnels associé à des exemples de bonnes pratiques 3. présentation aux salariés (support) 4. support de formation aux nouveaux arrivants 5. note d'analyse des sollicitations du comité d'éthique 	1 1 1 1 1
Baromètre de la perception des salariés (indicateurs sociaux qualitatifs et quantitatifs) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Niveau de confiance dans l'intégrité de la gouvernance ▪ Nombre de salariés ayant reçu une information sur le plan éthique 	1 enquête à la fin de l'année 1 note de rapport d'activité de l'année 2021

Comité d'éthique, modalités de fonctionnement et d'élections

Lors de la constitution du groupe de travail pour l'élaboration de la charte éthique d'Elcimai 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), Frédéric Hérin (Responsable développement Energie), 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 voie.

La saisine du comité d'éthique sera possible par tous les collaborateurs via une adresse électronique qui sera mise en place. 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.

Cartographie des risques

Afin d'étayer les chapitres de la charte dans une version détaillée, nous établirons 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.

Rédaction des processus/modalités opérationnels

Une version détaillée des processus associés à chacun des chapitres de la charte sera rédigée au cours de l'année 2022 et en particulier celui relatif à la saisine du comité d'éthique.

2023 et au-delà

A l'occasion des prochaines élections des membres du CSE, des élections de renouvellement des membres du Comité d'éthique seront organisées.

A l'issue de l'élection de la nouvelle équipe, le déploiement des engagements éthiques se poursuivra avec un travail à prévoir sur la place de l'éthique dans nos processus de gouvernance (démarche RSE, transparence, retours et liens avec les salariés...).

Pour l'année 2023, les indicateurs proposés à suivre sont résumés dans le tableau suivant.

Indicateur de suivi de l'action	Cibles à fin 2023
<p>Le nombre de sollicitation du comité par le personnel par salarié et par an, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reçu ▪ En cours d'instruction ▪ Résolue 	<p>Objectif un fonctionnement ne générant aucune sollicitation mais objectif 100% des sollicitations reçues traitées et résolues.</p>
<p>Nombre d'actions effectuées par le comité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Production de documents ▪ Informations des salariés ▪ Procédures internes 	<p>100% des sollicitations du comité d'éthique traitées via une note d'analyse (objectif de zéro sollicitation). 1 support de formation aux nouveaux arrivants actualisé 1 note d'analyse des sollicitations du comité d'éthique</p>
<p>Baromètre de la perception des salariés (indicateurs sociaux qualitatifs et quantitatifs)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Niveau de confiance dans l'intégrité de la gouvernance ▪ Nombre de salariés ayant reçu une information sur le plan éthique 	<p>1 enquête à la fin de l'année 1 note de rapport d'activité de l'année 2022</p>

FAVORISER LE PARTAGE DES CONNAISSANCES ET FAIRE PROFITER LA SOCIÉTÉ CIVILE DE NOS SAVOIRS

Bien qu'appliqués à des problématiques environnementales, nos métiers (bâtiment, VRD, électricité, chaleur, procédés variés...) et activités (technique, juridique, administratif, règlementaire, contractuelle) sont multiples. Parce que la qualité des accompagnements que nous apportons à nos clients sur des problématiques complexes est intimement liée à l'envergure de nos collaborateurs, il est indispensable de favoriser la diffusion et l'infusion de l'information de façon transversale au sein des équipes. Nous mettons en œuvre 3 politiques complémentaires pour ce faire.

Enfin, une quatrième vise à étendre ce partage de connaissance à la société civile.

Promouvoir l'organisation de réunions inter *Business-Units* et thématiques

Nos équipes sont regroupées au sein de plusieurs groupes de travail thématiques qui se réunissent régulièrement pour partager leurs retours d'expérience.

Indicateur de suivi de l'action	Cibles à fin 2021	Résultat à fin 2021
Temps par collaborateur et par an en j/an	Etat des lieux	2,37 j/an/collaborateur (fiabilité de la mesure incertaine, grande disparité entre BU facteur de 1 à 5) / Nombre de collaborateur moyenné Homogénéisation du comptage sur nouvel ERP Chronos : en cours

Année 2022 :

- Mise en place organisation affectation temps sur nouvel ERP : janvier 2022 pour mieux identifier les temps collaboratifs
- Point intermédiaire à fin juin 2022
- Réinterroger la méthode de calcul et l'indicateur pour tenir compte des temps réellement travaillés
- Etablissement d'un bilan des grands thèmes abordés, analyse des répartitions par BU
- **Objectif : 3 j/an / collaborateur en 2022**

Trajectoire 2023 et au-delà :

- **Objectif : 3 j/an / collaborateur en 2023**
- Eventuel recalage de l'objectif pour les années suivantes.

Développer des outils ergonomiques de partage d'information, systématiser l'utilisation de Wirki par tous

La veille documentaire est un enjeu majeur dans nos métiers d'ingénierie. Conscient de cet enjeu, nous avons cherché très tôt à structurer nos bases de données de façon à faciliter la consolidation et le

partage d'information. Dès 2011, des premières réflexions ont été engagées autour du développement d'un dispositif de type wiki. Une gouvernance a été mise en place, un cahier des charges établi. Différents outils ont été testés, le choix s'est finalement porté sur le développement d'un dispositif propre autour d'un logiciel open source. Wirki est ainsi né en 2013, et est devenu accessible à tous tout début 2014.

Le dispositif a été bien accueilli par nos équipes, même si son appropriation a été hétérogène en fonction des profils. A ce jour, plus de 1800 pages sont disponibles sur des thématiques variées, toutes en lien avec nos activités.

Compte-tenu des fortes évolutions des potentialités informatiques, un premier upgrade a été proposé en février 2019 pour faciliter certaines fonctions de recherche notamment, qui n'étaient pas toujours efficaces. Malgré cette opération de maintenance, le dispositif est aujourd'hui vieillissant, et de nouvelles perspectives sont envisageables. Par ailleurs, nous ne parvenons plus à obtenir une quantification de l'activité (nombre de « postes » et nombres de consultations de l'outil). Enfin notre structure a intégré le groupe Elcimai en 2016, et la mise en place d'un système commun à l'ensemble des filiales du groupe aurait du sens.

Pour toutes ces raisons, une démarche commune a été engagée fin 2021 à l'échelle du groupe pour qualifier les besoins et différentes structures, étudier les différents dispositifs envisageables aujourd'hui, de façon à disposer demain d'un nouvel outil de gestion documentaire commun encore plus performant.

Indicateur de suivi de l'action	Cibles à fin 2021	Résultat à fin 2021
Suivi du nombre de nouveaux articles	Etat des lieux	Non obtenue
Suivi du nombre de connections	Etat des lieux	Non obtenue (du fait de la configuration actuelle du logiciel)
Pas d'indicateur initial	Modernisation Wirki	Décision déploiement Wirki 2.0 et établissement d'un plan d'action

Année 2022 :

- **Objectif : Déploiement du nouvel outil Wirki 2.0 pour mise en route en novembre 2022**
- **Objectifs : 3 articles publiés/collaborateur/an en moyenne**
- **Objectifs : 10 consultations/collaborateur/an en moyenne**

Nota : pour l'année 2022, il sera comptabilisé les nouveaux articles (hors transfert de la base existante) et les objectifs seront proratisés sur le temps de fonctionnement effectif du Wirki 2.0 en 2022.

Trajectoire 2023 et au-delà :

- Objectifs : 10 articles publiés/collaborateur/an en moyenne en 2023 et 2024
- Objectifs : 50 consultations/collaborateur en moyenne en 2023 et 2024

Généraliser le tutorat

Le partage des connaissances auprès des nouveaux collaborateurs est une composante essentielle de l'objectif 4 de notre raison d'être et justifie une politique et un suivi spécifique pour faciliter leur intégration et leur épanouissement professionnel.

Définition tutorat :

Une personne expérimentée désignée comme responsable de l'accompagnement (métier ou technique) d'une (ou plus) personne moins expérimentée (avec ou sans lien hiérarchique).

Indicateur de suivi de l'action	Cibles à fin 2021	Résultat à fin 2021
% de personnes ayant un tuteur	Etat des lieux	77 %
Nombre de stagiaires encadrés par un référent dédié	Etat des lieux	100 %

Année 2022 :

- Redéfinition du tutorat avec limitation dans le temps : proposition jusqu'à 3 ans d'expérience / 1 an d'ancienneté et définition de l'accompagnement au-delà ;
- Définition des moyens mis en œuvre pour le tutorat (et mise en place du parcours de formation nouvel arrivant) et l'accompagnement des stagiaires ;
- **Objectif : 90 % des collaborateurs tutorés en 2022 (incluant les postes projeteurs et assistantes) et 100 % des stagiaires encadrés ;**
- Mise en place de l'évaluation des tutorés et des stagiaires puis définition d'un objectif.

Trajectoire 2023 et au-delà :

- **Objectif : 100 % des collaborateurs tutorés en 2023 et 100 % des stagiaires encadrés.**
- Evaluation par les tutorés et les stagiaires de leur accompagnement.

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

Nos équipes disposent d'une multitude de compétences techniques pouvant être mises à profit dans la société civile sur des projets. Lors de la définition de notre raison d'être, les collaborateurs d'Elcimai Environnement ont manifesté leur volonté de partager ces compétences. Nous avons donc fait du mécénat de compétence une politique à part entière.

Indicateur de suivi de l'action	Cibles à fin 2021	Résultat à fin 2021
Nombre de jours par an sur mécénat de compétence (ligne dans ERP)	Etat des lieux	Pas de valeur à renseigner Questionnaires auprès des collaborateurs sur leurs souhaits / 55 réponses. En résumé, les collaborateurs ont souhaité privilégier le mécénat de compétence (exclure le seul mécénat financier), favoriser les actions dans

		<p>l'environnement sans exclure les actions dans le domaine social.</p> <p>Mise en place d'un partenariat avec Université Grenoble Alpes (2 étudiantes master projet tutoré) : faire le lien associations/collaborateurs + écriture des modalités de pilotage interne</p> <p>Resserrement des associations potentielles : 5 ou 6 en cours de contact</p>
--	--	--

Année 2022 :

- Mettre en place 1 ou 2 projets collaboratifs
- Finir de rédiger modalités de pilotage (mars 2022) et mettre en œuvre
- **Objectif = 25 jours par an**

Trajectoire 2023 et au-delà :

- Poursuivre les accompagnements
- **Objectif minimum = 30 jours par an**

AMÉLIORER LA PRÉVENTION ET LA GESTION DE NOS DÉCHETS

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 8 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 8 sites de taille différentes (entre 5 et 40 personnes) et au sein d'environnement (bâtiment, infrastructures, services) variés. 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.

Indicateur de suivi de l'action	Cibles à fin 2021	Résultat à fin 2021
Déploiement du support de communication	100% des agences équipées	8 / 8 (au 28/30/2022)

Actions à mener en 2022 :

- Identification des améliorations possibles à l'échelle globale et par agence.
 - 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.
- Former tous les salariés au tri en place dans leur agence ainsi qu'aux bonnes pratiques (impression, entretien matériel...).
 - Expliquer les consignes aux nouveaux arrivants par le référent d'agence.

- Action annuelle d'information et de prévention sur la production de déchets par le référent d'agence.
- Réévaluation des indicateurs liés à la politique dès 2023

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.

Le tableau suivant synthétise les principaux axes de la gestion actuellement en place.

Ordinateurs	<p>Gestion réalisée au niveau Elcimaï Environnement.</p> <p>Le cycle de vie d'un PC est tel que suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Après acquisition, il est confié à un salarié pendant 4 ans. - Ensuite il est confié en priorité aux alternants puis aux stagiaires. - En fin de vie, les équipements sont confiés par le service informatique à la filière de collecte et recyclage adaptée. A l'agence de Melun, les équipements sont confiés à l'entreprise adaptée ATF. <p>Des réparations sont effectuées sur les équipements, selon le cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - PC sous garantie : prise en charge de la réparation par le fabricant, - PC hors garantie : maintenance interne, achat de pièce si besoin.
Ecrans, souris, claviers, casques	<p>Gestion réalisée au niveau Elcimaï Environnement.</p> <p>Equipements achetés selon les besoins et les stocks internes, et conservés tant qu'ils fonctionnent (environ 6 à 7 ans).</p>
Téléphones mobiles	<p>Gestion réalisée au niveau du Groupe. Un outil de gestion informatique permet de suivre les attributions de téléphones et de cartes SIM, de conserver les dates d'achat, de mise en service, de garantie.</p> <p>Leur durée de vie est en moyenne de 3 ans.</p> <p>Des réparations peuvent être effectuées sur les équipements. Pour une petite réparation : envoi au SAV du partenaire téléphonie.</p> <p>Fin de vie : renvoi à Lyon des équipements et prise en charge par la filière de collecte et de recyclage adaptée.</p>
Téléphones fixes	<p>La solution de téléphonie mobile, pour laquelle les équipements étaient loués, a été transférée vers une solution numérique (application Cisco Jabber) en 2021. Les équipements sont en cours de restitution auprès du partenaire. La gestion était réalisée au niveau Elcimaï Environnement.</p>
Imprimantes	<p>Les imprimantes sont louées auprès d'un partenaire pour une durée de 5 ans. En fin de contrat, l'équipement est remplacé par un neuf.</p> <p>La maintenance ainsi que la fin de vie sont gérées intégralement par ce partenaire.</p>

	Les cartouches sont collectées par des organismes spécialisés sur les agences suivantes : Montpellier, Grenoble, Lyon, Valence, Melun et Saint-Mandé.
Véhicules de société et de fonction	L'intégralité du parc est en location longue durée avec contrat d'entretien et de maintenance inclus. A l'issue du contrat de 48 mois, le partenaire revend les véhicules restitués. Pour les véhicules de fonction, les collaborateurs font un choix dans un catalogue prédéfini.

Cet état des lieux doit nous permettre d'identifier les lacunes et axes d'amélioration sur la gestion de ce matériel.

Indicateur de suivi de l'action	Cibles à fin 2021	Résultat à fin 2021
Durée de vie dans l'entreprise pour chacun des catégories de matériel, avant sa deuxième vie ou son recyclage en dehors de l'entreprise	Etablissement du niveau zéro	Age moyen du parc (2021) : ordinateurs : 2 ans 4 mois téléphones : 2 ans 22 jours véhicules : 3 ans 5 jours

Actions à mener en 2022 :

- Evaluation annuelle de l'indicateur sur les 3 équipements.
- Formalisation de la politique de gestion du matériel (achats et recyclage) dans un document – avec traçabilité du recyclage
- 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)
 - Objectif 2022 : achat de papier et enveloppes recyclés, sans fenêtres
- Réévaluation des indicateurs liés à la politique dès 2023

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	Cibles à fin 2021	Résultats à fin 2021
Quantité de papier acheté	Etablissement du niveau zéro	7.1 et 5.2 eq. Ramettes A4 80g/pers en 2019 et 2020 respectivement (nota : la donnée 2021 n'est pas encore disponible auprès des services généraux).

Indicateur de suivi de l'action	Cibles à fin 2021	Résultats à fin 2021
Proportion de papier recyclé acheté	Etablissement du niveau zéro	0
Nombre d'impression en noir et blanc par personne	Etablissement du niveau zéro	1022
Nombre d'impression en couleur par personne	Etablissement du niveau zéro	1471

Actions à mener en 2022 :

- Evaluation annuelle, et par rapport à la dernière disponible, des 4 indicateurs avec les objectifs suivants :
 - Réduire les impressions couleurs au profit du noir et blanc,
 - Réduire le nombre d'impressions par personne,
 - Réduction de la quantité de papier acheté.
 - Augmenter la proportion de papier recyclé
- Mener dans l'année une action d'information et de prévention sur la production de déchets papier au sein des agences.
- Harmoniser l'affichage des bonnes pratiques d'impression au sein de toutes les agences
- Création d'un bac d'alimentation des imprimantes en papier brouillon dans toutes les agences
- Réévaluation des indicateurs liés à la politique dès 2023

Structuration de nos actions autour de l'objectif 5

En 2021, nous avons aussi mené un travail de structuration de nos actions. C'est là un enjeu important : il s'agit de définir un cadre de travail commun, d'assurer une traçabilité de nos démarches, de permettre à chacun de piloter et communiquer sur ses actions au sein du groupe de travail « objectif 5 ».

Ce travail se traduit de façon concrète par la mise au point d'un classeur de suivi de nos travaux, comprenant pour chaque action retenue et validée par le COPIL :

- Une description de l'action envisagée, son contexte, l'état initial et l'état final souhaité ainsi que la désignation d'une personne pilote au sein du groupe de travail ;
- La mise au point d'un planning de réalisation ;
- La description des indicateurs retenus, leur état initial et le suivi.

Chaque membre du groupe de travail peut alors réaliser un suivi précis des actions dont il est le pilote mais aussi suivre l'avancement des autres membres. Les nouvelles personnes rejoignant le groupe de travail pourront également prendre connaissance rapidement du chemin parcouru.

2023 et au-delà

Au-delà des actions prioritaires pour 2022 dans chacune des politiques (indiquées dans les chapitres correspondants), d'autres actions, identifiées comme moins prioritaires pour des raisons de moindre

contribution à leur politique et/ou de plus grande difficulté de mise en œuvre, seront étudiées à partir de 2023 :

Politique 1 :

Action	Contribution à la politique	Difficulté à mettre en place
Mise en place des actions d'améliorations et de leurs indicateurs de suivi.	Moyenne	Forte
Développer le compostage/lombricompostage ou les alternatives comme l'aquacompost pour le détournement des biodéchets de restauration.	Moyenne	Forte
Organiser un concours de l'agence la plus vertueuse en termes de production de déchets.	Très faible	Très forte
Organiser un système de troc dans chaque agence (pour les objets, les aliments à date de péremption courte, les surproductions des jardins...).	Faible	Très forte

Politique 2 :

Action	Contribution à la politique	Difficulté à mettre en place
Lancement d'une campagne de recyclage de tous les équipements hors d'usage entreposés dans les agences	Moyenne	Moyenne
Collecte du papier par un ESAT dans toutes les agences	Forte	Forte
Privilégier l'achat d'appareils avec un indice de réparabilité élevé.	Moyenne	Moyenne

Politique 3 :

Action	Contribution à la politique	Difficulté à mettre en place
Dématérialisation des fiches de paie	Faible	Moyenne

CONCLUSIONS

L'année 2021 a permis de mettre en route les processus induits par la transformation en société à mission.

Les objectifs et leurs politiques ont fait l'objet d'une définition consensuelle. Une multiplicité d'actions en découle et ont été priorisées. Certaines d'entre elles sont d'ores et déjà mesurables d'autres nécessitent encore un travail pour leur bonne mesure ; néanmoins tous les axes d'amélioration pour 2022 sont connus et définis.

Dans le prolongement des étapes franchies 2022 devra aussi être une première période d'évaluation de la criticité des actions en fonction de leur impact pour les parties prenantes, c'est-à-dire pour l'ensemble des acteurs qui interagissent avec Elcimai Environnement, que ce soient les clients, les salariés, les partenaires, fournisseurs, la société civile, etc.

Le comité jugera alors s'il y a lieu de favoriser des thématiques prioritaires dans les futures feuilles de route pour nourrir le plan stratégique 2024-2026.

Le comité de mission suggère d'être informé des évolutions de la stratégie du groupe afin de connaître les engagements pris éventuellement et afin d'optimiser le suivi de l'exécution de la mission dans sa fonction d'élargissement à d'autres sociétés du groupe.