



Comité 21



Journée d'échanges
30 Juin 2015

Retours d'expériences

Entreprises & Collectivités

Achats responsables

Mobilisation des équipes

Bien-être au travail

Cette journée est organisée avec le soutien
de la Mutuelle nationale territoriale.



MNT

Les territoriaux solidaires

SOMMAIRE

ACHATS RESPONSABLES

- 5 VVF Villages
- 6 Angers Loire Métropole et Ville d'Angers
- 7 SUEZ Environnement
- 8 ARENE, Advancity, Conseil Général du Val de Marne
- 10 Le Comité partenarial pour le développement durable à Niort
- 11 SNCF
- 12 PNUE
- 13 Conseil Général du Jura
- 14 Maximilien

MOBILISATION DES EQUIPES

- 15 EHPAD, Maison Saint-Joseph, ADD'AGE
- 16 Unis-Cité
- 17 SANOFI
- 18 Observatoire du Management Intergénérationnel
- 19 Séché Environnement
- 20 Conseil Général de l'Essonne
- 21 EDF
- 22 Caisse des Dépôts et Consignations
- 23 ELIOR

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- 24 ADAL
- 25 AFNOR Groupe et CARSAT Aquitaine
- 26 Agence ICOM
- 27 DIRECCTE Rhône-Alpes
- 28 Réseau Together
- 29 Ville de Bouguenais
- 30 CARSAT Rhône-Alpes
- 31 Ernst and Young
- 32 Ville de Marolles en Brie
- 33 Aéroports de Paris

EDITO

Le Comité 21 est un réseau d'acteurs engagés dans la mise en œuvre opérationnelle du développement durable depuis près de 20 ans. Composé de quatre collèges, il réunit les parties prenantes concernées en France : **entreprises** (multinationales et PME), **collectivités** (des communes aux régions), **associations** (d'environnement, de développement, de solidarité locale, de défense des droits humains ...), institutions, **établissements d'enseignement supérieur et médias**.

Pendant la première décennie de son activité, le Comité 21 a activement contribué à faire la pédagogie des enjeux en matière de développement durable. Nous sommes aujourd'hui entrés dans une ère de passage aux actes et d'intégration du développement durable au cœur des organisations. L'articulation des pratiques de responsabilité sociétale des organisations entre les acteurs du territoire est désormais un levier pour accélérer la mise en œuvre du développement durable.

Par l'organisation de journées d'échanges entre entreprises et collectivités, le Comité 21 veut construire et renforcer les synergies et la mise en cohérence des démarches de développement durable. Cette journée du 30 juin 2015 s'inscrit pleinement dans cet objectif.

Nous avons ainsi choisi trois thèmes, communs aux collectivités territoriales et aux entreprises, pour engager les débats et faire écho aux nombreux travaux initiés par le Comité 21 depuis plusieurs années :

- Les achats :

- Guide réalisé avec l'Afnor « Achats et développement durable » en 2005 accompagné de la Déclaration des achats publics et privés ;
- Note 21 sur les PME et l'achat responsable en 2010 ;
- Groupe de travail et fiche repère sur les achats auprès du secteur adapté, protégé et d'insertion réalisés en 2012.

- **La mobilisation des équipes** : groupes de travail réalisés entre 2008 et 2010 aboutissant à la publication du *Guide de mobilisation des équipes* en partenariat avec Des Enjeux et des Hommes.

- **Le bien-être au travail** :

- Groupe de travail et fiche repère de 2011 côté entreprises ;
- Participation aux travaux initiés par le CESE et France Stratégie afin de finaliser une dizaine d'indicateurs complémentaires au PIB ;
- Note de décryptage sur les indicateurs de bien être et de développement durable à paraître en 2015.

Trois thèmes porteurs qui sont des catalyseurs pour impulser les transformations en faveur du développement durable dans les organisations. Ce livret de retours d'expérience a pour objectif de montrer la dynamique de notre réseau, les actions mises en œuvre par nos adhérents mais aussi d'autres acteurs publics et privés - autour des thématiques des achats, de la mobilisation des équipes et du bien-être.

Il n'est pas exhaustif et sera enrichi des pratiques que vous nous communiquerez.

Bien entendu, toute l'équipe du Comité 21 reste à votre écoute et disposition pour échanger sur nos travaux et espère que cet événement ouvrira de nombreux échanges et débats pour favoriser le passage aux actes.

*Catherine Decaux, Directrice générale du Comité 21
Isabelle Boudard
Elise Gaultier
Marc Sopel*

Retrouvez nos travaux sur notre site Internet :

www.comite21.org

Adhérents, retrouvez les fiches repères, comptes rendus des groupes de travail et outils pratiques sur votre espace adhérent : www.comite21.org/espace-adherent/

VVF Villages mobilise son réseau sur les achats responsables

Contexte

VVF villages est **en cours d'éco-labellisation** de ses infrastructures touristiques. L'Ecolabel Européen, très exigeant au niveau des critères d'attribution et de son maintien, reconnaît une approche bien spécifique, notamment en termes d'achats.

Actions

Les villages concernés s'engagent, entre autres, dans un travail sur les **packagings alimentaires** avec des tests sur des emballages piques-niques 100% compostables, à base de fibres végétales et papier et le choix de fournisseurs locaux pour tous les villages avec restaurant afin de favoriser les circuits courts. Par ailleurs, **l'équipe « achats »** demande systématiquement aux fournisseurs de renseigner un questionnaire développement durable pour s'assurer qu'ils partagent les mêmes principes RSE que VVF villages. L'ensemble du réseau travaille également avec de **nombreux prestataires locaux** comme l'ESAT en blanchisserie et entretien des espaces verts. Au-delà de la démarche d'éco-labellisation des villages, et pour répondre à la démarche RSE de VVF villages, ces pratiques en faveur du développement durable ont pour vocation d'être, autant que possible, dupliquées sur un maximum de sites.

Contact

Delphine Joannet - djoannet@vfvillages.fr

Angers-Loire métropole et la ville d'Angers une politique d'achats responsables

Contexte

Convaincues de l'enjeu durable que constituent les **achats publics**, la Métropole Angers-Loire ainsi que la ville d'Angers ont déployé une politique forte pour la mise en œuvre d'achats responsables.

Actions

Pour accompagner les acheteurs, la nouvelle planification pluriannuelle des achats de fournitures et services d'Angers Loire Métropole, récemment communiquée en interne et aux 33 communes, fait apparaître pour la première fois les leviers possibles d'achat durable sur chaque pilier du développement durable. Cette dynamique est facilitée par un travail au sein du Réseau Grand Ouest : hier sur la thématique « **DD et Prestations intellectuelles** », aujourd'hui sur la thématique des « **lots réservés et marchés d'insertion** », demain avec la mise à jour du livrable sur « le bio dans la restauration collective ». Pour soutenir la cohésion sociale du territoire et la solidarité à travers un développement économique durable, le recours à la **clause d'insertion professionnelle** est systématique dans les marchés de travaux, sauf cas exceptionnels, et est en cours d'élargissement à de nouvelles familles d'achat et à de nouveaux publics cibles.

Contact

Myriam Boussin - Myriam.Boussin@angersloiremetropole.fr





SUEZ Environnement

Faciliter le recours au secteur adapté protégé et aux entreprises d'insertion

Contexte

L'objectif de cette démarche est de faire des achats un axe de différenciation intégré dans la stratégie du Groupe, contributeur de performance économique et commerciale, mais également acteur de la **dynamisation des territoires**.

Actions

L'ancrage territorial est un enjeu majeur pour un opérateur de services locaux de gestion de l'eau et valorisation des déchets. Cela se traduit, de fait, dans la politique achats du Groupe à travers le soutien au développement des PME et des acteurs du tissu local. Ainsi Suez environnement travaille notamment avec « **Le laboratoire régional des partenariats** », émanation de l'association Alsace Active. Grâce à sa connaissance des réseaux locaux, cette structure favorise la mise en relation avec des entreprises du secteur adapté et protégé ou des entreprises d'insertion. Le Laboratoire régional des partenariats joue le rôle de « facilitateur », en effectuant, à partir d'un besoin opérationnel exprimé, une présélection de structures capables d'y apporter des solutions, mais aussi un accompagnement dans la concrétisation de projets.

Contacts

Séverine Deck - severine.deck@suez-env.com
Aurore Guilbert - aurore.guilbert@suez-env.com





ARENE, Advancity, Conseil Général du Val de Marne : « Commande publique : comment mieux travailler ensemble ? »

Contexte

Dans le cadre d'une politique de développement économique engagée en faveur des éco-activités, le Conseil général du Val-de-Marne, ses partenaires et les entreprises concernées sur le territoire ont fait le constat que les collectivités territoriales travaillaient encore assez peu avec les (très) petites entreprises des éco-activités. Ce secteur économique est pourtant très dynamique et innovant dans ses solutions environnementales. Dès lors, un travail de collaboration a émergé pour lever les freins empêchant, d'un côté, les **TPE-PME** des éco-activités d'accéder à la commande publique, et, de l'autre côté, **les collectivités** de faire appel à ces entreprises.

Action

Afin de répondre aux enjeux précités, **un guide a été publié** pour mettre en avant des pistes de collaboration entre collectivités et entreprises pour aller vers un achat public innovant et plus respectueux de l'environnement. Il est à la fois **destiné aux collectivités et aux TPE-PME** des éco-activités. Après avoir apporté un éclaircissement sur les opportunités de la commande publique, il donne une explication des modalités prévues pour les TPE-PME concernant les marchés publics.

Contact/Lien

Thierry Vincent - thierry.vincent@areneidf.org
www.areneidf.org/publication-arene/commande-publique-tpe-pme-collectivite/C3%A9s-comment-mieux-travailler-ensemble



Le Comité partenarial pour le Développement durable à Niort

Elaboration du référentiel des achats responsables

Contexte

Dans le cadre du travail du Comité partenarial pour le développement durable à Niort (COPART), issu de la démarche de l'Agenda 21 de la ville de Niort, un groupe de travail sur les achats responsables a été monté à l'initiative de la Chambre de commerce et d'industrie (CCI).

Actions

Les membres de ce groupe ont choisi de mener une réflexion globale sur leurs pratiques d'achats responsables afin d'élaborer et partager un référentiel de critères et de préconisations sur une famille d'achats. Une consultation auprès des partenaires a été réalisée pour déterminer le type de marché sur lequel ils souhaitaient travailler. C'est la famille **impression/reprographie** qui a été retenue. Dix partenaires ont alors mandaté leurs acheteurs pour échanger sur leurs pratiques d'achats et élaborer un référentiel d'achats responsables concernant la famille des achats de l'impression/reprographie. Les objectifs de la démarche sont multiples :

- **Mutualiser et partager** les informations et les expériences,
- **Mieux connaître** les besoins et les attentes,
- **Renforcer** la dynamique de réseau,
- **Mener** une réflexion sur les pratiques d'achats responsables,
- **Construire** une culture commune

L'objectif final était la réalisation d'un référentiel de critères et de préconisations d'achats responsables sur la famille d'achat impression/reprographie externalisées.

Contact / Lien

Sophie Breton - Sophie.BRETON@mairie-niort.fr

Pour télécharger le référentiel : www.co-part.fr/wp-content/uploads/2015/05/Référentiel-achats-responsables_Impression-reprographie.pdf



SNCF

Politique achats responsables de la SNCF

Contexte

Par sa politique d'achats responsables, SNCF prend en compte les impacts de son activité achats sur l'économie, l'environnement et la société durant tout le cycle de vie des produits ou des prestations. Une équipe de **12 personnes** y est dédiée et anime un réseau de 25 Coordinateurs Achats Durables et Solidaires en région et dans les filiales. Elle est chargée depuis 2008 de **définir et de déployer la politique Achats Responsables du Groupe**.

Objectifs

- 50 % des appels d'offres supérieurs à 400 000 euros devront comporter des critères développement durable, éliminatoires en 2017.
- Réaliser 50 millions d'euros d'achats solidaires (handicap et insertion) d'ici 2017.
- Réaliser 30% d'achats auprès des PME en 2017. SNCF s'est doté en 2014 d'une feuille de route Achats RSE & Territoires (achats PME et économie sociale et solidaire) et a créé un poste de manager dédié pour son pilotage.

Actions

Dans le cadre de son programme IMPULSIA, SNCF veille à réduire son impact sur l'environnement via l'intégration de critères environnementaux tout au long du processus achats (de la définition du besoin à l'attribution du marché). Un programme d'actions spécifiques visant à prévenir les risques environnementaux dans les marchés de travaux a également été lancé.

L'entreprise participe par ailleurs à l'économie sociale et solidaire en développant les achats solidaires en partenariat avec des associations spécialisées ou des entreprises d'insertion.



SNCF

Politique achats responsables de la SNCF

La SNCF est un partenaire économique majeur des territoires au travers de sa politique d'achats, notamment auprès de 22 000 PME, générant près de 100 000 emplois indirects. Plusieurs outils sont mis en place dans l'entreprise sur ces sujets différents :

- Le guide « Clés pour agir »
- Les trophées Achats responsables et diversités
- Les chantiers écoles (chantiers d'insertion)
- Une boîte de messagerie destinée à recevoir les propositions des PME (ContactPME@sncf.fr).
- Des principes éthiques et un guide d'application pour l'ensemble des acteurs achat du Groupe dans leurs relations avec les fournisseurs...

Résultats

En 2014, 71 % des dossiers de nettoyage des gares ont intégré une exigence RSE ferme d'utilisation de produits éco labellisés à hauteur de 50 % minimum. 43% des marchés de travaux ont intégré une exigence de mise en oeuvre d'un système de management environnemental.

En 2014, 96% des marchés supérieurs à 400 K€ comportaient un critère environnemental ou social et 38% un critère éliminatoire.

544 collaborateurs ont été formés entre 2009 et 2014, dont 47 qualifiés qui ont suivi début 2014 un module dédié aux audits RSE.

Le Groupe est partenaire fondateur de Pacte PME, organisation facilitant la relation entre les PME et les grands donneurs d'ordre. SNCF a également obtenu en 2012 et pour 3 ans le label « Relations fournisseurs responsables ».

Contact

Christian Dubost - christian.dubost@sncf.fr

Source : Rapport d'activités 2014 http://medias.sncf.com/sncfcom/rse/bilanrse/Rapport_RSE.pdf



PNUE

Plateforme internationale d'achats publics responsables

Contexte

La plateforme internationale d'achats responsables est issue de la collaboration du PNUE en partenariat avec l'ICLEI & KEITI (Korea Environmental Industry and Technology Institute). Issue de Rio+20, elle s'inscrit dans le programme « *10YFP - 10 year framework of programme on sustainable consumption and production* ». Celui-ci vise à engager concrètement le changement en matière de consommation et de production responsables.

Le programme « achats publics » est le premier des cinq programmes à avoir été lancé dans ce cadre. Pour mémoire, les dépenses publiques représentent 12% du PIB des pays de l'OCDE et 30% dans les pays en développement !

Objectifs

Les deux objectifs principaux du projet sont :

- D'améliorer la connaissance en termes de retours d'expérience sur les achats publics responsables et leur utilité pour en faire des leviers de croissance de l'économie verte et du développement durable
- De favoriser les collaborations sur le terrain entre les acteurs, en facilitant l'accès à des outils pratiques et aux experts d'achats publics responsables.

Actions

Concrètement, le projet permet de constituer une communauté d'acteurs engagés, d'organiser un forum tous les deux ans sur les achats publics responsables ainsi qu'un rapport sur la mise en œuvre de ces politiques.

En octobre 2014, ce programme onusien était implanté dans plus de 30 pays grâce à 70 partenaires : gouvernements, organisations internationales, ONG, représentants du secteur privé...

Pour exemple, l'Etat de Sao Paulo au Brésil a économisé 8800 m³ d'eau, 1750 tonnes de déchets en remplaçant les cahiers classiques par des cahiers recyclés en 2010.

Contact

Farid Yaker - farid.yaker@unep.org



Conseil général du Jura Inscrire les achats dans une stratégie de développement durable

Contexte

S'inscrivant notamment dans une stratégie achats et dans une démarche globale de développement durable, le Conseil général du Jura met en place **trois actions** concernant l'achat durable.

Actions

Le Département :

- organise des **formations « achats »** afin de sensibiliser à la bonne gestion des deniers publics, et de transmettre les clefs pour mieux intégrer les enjeux sociaux de l'acte d'achat ;
- **co-construit des outils** pour permettre la fluidité dans la transmission des informations concernant le développement durable entre les acteurs de la commande publique ;
- **engage aussi les services « achats publics » et « marchés publics »** pour accompagner les acheteurs de la collectivité.

Parmi les démarches actuelles de prise en compte du développement durable dans les marchés, le Jura dématérialise ses commandes de fournitures de bureau et fait l'achat de véhicules propres. Il attribue le marché de nettoyage des locaux en fonction de la démarche RSE et choisit des matériaux bio-sourcés (d'origine naturelle) pour la construction de la crèche départementale, un bâtiment à ossature bois exemplaire et responsable.

Contacts

Anne Lacroix - anne.lacroix@cg39.fr

Maximilien

Regrouper l'ensemble de la commande publique francilienne sur une seule et même plateforme, 100% dématérialisée

Contexte

La **dématérialisation permet dans les marchés publics**, comme dans tout processus d'e-administration, de gagner en rapidité, en simplicité et en transparence. Elle engendre aussi une diminution certaine des coûts qu'ils soient d'ordre financier ou environnemental. Le projet Maximilien, propose ainsi un portail de dématérialisation des marchés publics franciliens. La plateforme a été lancée officiellement le 22 avril 2013.

Actions

Le portail Maximilien est le lieu de rencontre entre les pouvoirs adjudicateurs et les opérateurs économiques, dans la passation des marchés publics d'Île-de-France. Il permet de **rendre les marchés publics plus accessibles** aux entreprises, notamment les TPE-PME, et de faciliter l'acte d'achat public tout au long de la procédure.

Pour réaliser cet objectif, la Région Ile-de-France, les départements de Seine-et-Marne, de l'Essonne, des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, du Val d'Oise, la Communauté d'agglomération de Plaine Commune, la Ville d'Aubervilliers, de Paris, l'Agence des Espaces Verts, ont fondé en 2014, le groupement d'intérêt public (GIP) Maximilien, pérennisant l'association de préfiguration créée en 2011. La gouvernance du GIP et la mise en place d'un réseau de la commande publique responsable reflètent cette volonté **de travailler en commun**. Des représentants du monde économique, à travers l'instance économique et sociale, et de nouvelles collectivités sont invitées à rejoindre le projet. Parmi les missions de Maximilien, une bourse à la **co ou à la sous-traitance** est également mise à disposition des acteurs concernés.

Contact

Flora Vigreux - flora.vigreux@maximilien.fr

www.maximilien.fr/



Journée d'échanges
30 Juin 2015



maximilien
LE PORTAIL DES MARCHÉS PUBLICS FRANCILIENS

EHPAD – Maison Saint Joseph ADD'AGE (Action Développement Durable au service du grand AGE)

Contexte

La recherche-action ADD'AGE portée par la FNAQPA (Fédération Nationale Avenir et Qualité de vie des Personnes Agées) et soutenue par la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie et l'AGIRC ARRCO accompagne 15 établissements et services pour personnes âgées dans la mise en place d'une démarche de développement durable. Il s'agit *in fine* d'améliorer la qualité de vie des personnes âgées avec une approche globale respectueuse et citoyenne. Les établissements pour personnes âgées sont riches d'une très forte diversité de métiers avec parfois un cloisonnement entre les différentes équipes. Le développement durable, par son aspect transverse permet de reconnecter les équipes autour de valeurs communes et citoyennes, de mobiliser et de maintenir une bonne dynamique de fonctionnement.

Actions et résultats

La Maison Saint Joseph a **organisé une gouvernance** avec un comité de pilotage et des groupes de travail multidisciplinaires. Le personnel s'approprie le projet dès lors qu'il redonne du sens à ses pratiques professionnelles. Ainsi, les équipes de cuisine ont diminué le gaspillage alimentaire en passant d'une estimation de 9.5 T/an à 2.2T/an de biodéchets en 8 mois. On constate également une diminution des fiches de signalisation d'évènements indésirables et une responsabilisation des équipes. Un **audit du personnel** sur ses conditions de travail va également être mis en place pour travailler sur l'absentéisme et la dynamisation des équipes autour du projet d'établissement.

Contacts

Marion Briancon-Marjollet - m.brianconmarjollet@fnaqpa.fr
Dominique Gelmini - direction@st-joseph-jasseron.fr



Journée d'échanges
30 Juin 2015



Unis-Cité

La solidarité au cœur des entreprises

Contexte

Depuis 20 ans, Unis-Cité Solidarité Entreprises, filiale de l'association Unis-Cité, défend l'idée que chaque entreprise devrait donner la possibilité à **ses collaborateurs** de s'engager concrètement sur des actions solidaires. Dans cette optique, l'association propose l'organisation d'actions solidaires en fonction des besoins et de l'engagement de chaque société.

Actions et résultats

Pour accompagner cette démarche, Unis-Cité Solidarité Entreprises bénéficie de 50 antennes relais d'Unis-Cité en France et de partenariats avec plus de 1000 associations autour des thématiques suivantes : enfance en difficulté, lutte contre l'exclusion, handicap, environnement, santé, insertion professionnelle et personnes isolées. Parmi les réalisations, Unis-Cité Solidarité Entreprises organise tous les ans, depuis 2011, avec **Bouygues Immobilier**, une journée de mobilisation. Ainsi, plus d'un millier de collaborateurs, dans toute la France, se rendent auprès d'associations locales pour agir autour de la **solidarité et de l'écologie urbaine**. Les bénéfices liés au financement de ces actions solidaires sont intégralement reversés à Unis-Cité. Ce soutien financier permet de proposer et de recruter davantage de jeunes volontaires en service civique.

Contact

Sophie Petit - spetit@uniscite.fr
www.uniscite-solidarite-entreprises.fr/

SANOFI

Sensibilisation des collaborateurs

Contexte

Pour promouvoir la démarche RSE auprès de ses collaborateurs, le groupe Sanofi s'appuie sur deux réseaux : le réseau Métier et le réseau Régions. Le **Réseau RSE Métiers regroupe plus de 100 personnes** représentant toutes les fonctions et divisions centrales et coordonne l'intégration de la stratégie globale RSE dans toutes les activités de Sanofi.

Le Réseau RSE Régions est constitué de 62 correspondants présents dans 7 régions et 80 pays où Sanofi est implanté. Il met en place, adapte et développe la stratégie globale de Sanofi au niveau régional et local. De plus, un référent RSE du groupe Sanofi effectue des visites régulières dans les sites et filiales.

Actions

Des outils de communication internes, des formations ainsi qu'un système de valorisation des initiatives sont développés. Le **blog RSE**, en français et en anglais, est actualisé en permanence et une brochure RSE est publiée chaque année. Des **modules de formation** RSE en ligne ont été introduits en 2011 pour permettre à chacun des collaborateurs de découvrir, à son propre rythme, les principes fondamentaux de la RSE. Enfin, le **lancement récent de la plateforme collaborative My CSR** sur l'intranet du Groupe permet à tous les salariés, partout dans le monde, de partager des informations sur l'actualité et les initiatives RSE, ainsi que des supports de communication (guides, brochures, vidéos, présentations, etc.). Cette nouvelle plateforme permet d'avoir accès aux blogs RSE et « Enfants de Sanofi » pour y poster des brèves et des articles.

Contact/Lien

Agnès Gougeon-Chamayou - agnes.gougeon-chamayou@sanofi.com

Source : Rapport RSE 2013 du groupe SANOFI, téléchargeable à l'adresse suivante : www.sanofi.com/Images/36400_Rapport_RSE_2013.pdf
www.sanofi.com/rse/

Observatoire du Management Intergénérationnel Digital Reverse Mentoring

Contexte

Le « Digital Reverse Mentoring » peut se définir comme **le coaching des seniors (Gen X) par les juniors (Gen Y)** sur les thématiques du web 2.0 et des réseaux sociaux. L'OMIG a déployé ce dispositif innovant chez Cofely Services.

Actions

Dans le cas de Cofely Services, la démarche a commencé **par le Comex** dont tous les membres ont été formés, simultanément et par groupes de trois directeurs, aux thématiques du web 2.0 et des réseaux sociaux. La démarche est ensuite généralisée à l'ensemble des collaborateurs de cette entreprise de 12 000 personnes, puis déployée dans le groupe GDF Suez. Les bénéfices de la démarche pour l'entreprise sont nombreux. Elle permet d'enrichir la **stratégie digitale** et aussi de fidéliser la génération Y, en valorisant les talents de cette dernière et en améliorant son image. Pour les Mentors, qui ont souvent moins de 25 ans, les bénéfices sont tout aussi nombreux. En préparant leurs sessions de formation, **ils montent eux-mêmes en compétence** sur les médias sociaux. Les sessions qu'ils animent, pour les plus anciens, leur permettent d'échanger avec des responsables de métiers différents et de tous niveaux hiérarchiques. Ils prennent plaisir à partager ce qu'ils font bien et apprennent des autres qui vivent des situations variées avec des sujets d'intérêt différents. Enfin, la formation préalable des jeunes Mentors leur apprend à réagir en face de décideurs expérimentés.

Le déploiement de la démarche est stimulé par une évaluation de chaque session par les participants. Les collaborateurs plus expérimentés comprennent rapidement l'utilité professionnelle, pour eux-mêmes, des réseaux sociaux et du web 2.0.

Ainsi peuvent-ils vite s'inspirer, s'informer et gagner du temps en se mettant au fait des technologies les plus récentes. La rencontre des jeunes avec un esprit nouveau constitue une source d'inspiration pour l'intégration stratégique de tous dans l'organisation.

Contacts

Marc Raynaud - marc.raynaud@omig.fr



Journée d'échanges
30 Juin 2015



omig | observatoire du management
intergénérationnel

Séché environnement

Mobilisation du capital humain par la formation

Contexte

Afin d'atteindre ses engagements en termes de responsabilité sociétale, Séché Environnement a développé plusieurs **actions sur la formation** professionnelle : actions d'adaptation des salariés à leur poste de travail, actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi.

Actions et résultats

Cette formation professionnelle se décline en cinq axes.

Le premier est le **déploiement des formations** aux métiers et au développement durable.

Le second insiste sur la **consolidation de l'efficacité** du pilotage des activités par le renforcement des pratiques managériales.

Le troisième axe concerne le **renforcement des comportements** face aux risques inhérents aux activités, particulièrement la sensibilisation des opérationnels.

Le quatrième axe est le **maintien et le développement** des compétences techniques spécifiques.

Le dernier axe porte sur la **promotion de la formation** au retour d'un congé parental. Ainsi, chaque salarié bénéficie-t-il, à son retour de congé parental d'un an minimum, d'une formation dans le cadre d'une remise à niveau ou d'une adaptation suite à une évolution de son poste de travail.

Durant l'année 2014, au sein de Séché Environnement, 80% du personnel a été formé, ce qui équivaut à 3600 stages dispensés.

Contact

Daniel Baumgarten - d.baumgarten@groupe-seche.com
Source : Rapport intégré 2014 www.secherse.com/2014/

Conseil général de l'Essonne Sensibilisation pour améliorer le Bilan Carbone

Contexte

En 2013, le Conseil général de l'Essonne a émis, par ses activités, près de 75 000 tonnes équivalent CO₂. Engagé dans un PCET depuis 2010 et soutenu par le programme européen LIFE+, le Conseil général s'engage à réduire les émissions dont il a la responsabilité, avec la conception et le déploiement d'un outil de suivi des émissions de gaz à effet de serre à l'échelle de ses différents sites géographiques. Il associe des coûts euros et des **correspondants « carbone »** sur chacun des sites concernés.

Actions et résultats

Des campagnes semestrielles réalisées grâce à **l'implication de correspondants « carbone »** permettent d'évaluer la progression des émissions CO₂ liées au chauffage, à l'éclairage, aux achats, aux déplacements professionnels, aux déchets induits par l'activité du site (centres techniques, centres de protection maternelle infantile, collèges, maison des sports,...) en y associant un coût en euros.

Ce suivi régulier permet aux équipes concernées de mieux appréhender, à leur échelon, ce que représente un Bilan Carbone et comment ils peuvent contribuer à l'améliorer.

A partir de ce suivi, le correspondant « carbone » avec les agents peut alors imaginer des mesures correctives qui conduisent à réduire le bilan carbone du site : éco gestes, clauses environnementales dans les marchés, optimisation des équipements,....

Après une phase d'**expérimentation sur 4 sites** (2 sites administratifs et 2 collèges) pendant 18 mois en 2011/2012 et la mise en place en juin 2013 d'un marché pour le déploiement d'un logiciel dédié automatisant la collecte et le traitement des données sur 50 sites d'ici 2017, **l'outil a été déployé sur 17 sites**. 13 correspondants « carbone » et 10 personnes sources ont été formées. 19 indicateurs GES sont également suivis.

Contact

Laurence Caille - lcaille@cg91.fr

EDF

Elaboration d'une Charte éthique

Contexte

De janvier à septembre 2012, la rédaction de la Charte a impliqué les sociétés et directions via des groupes tests, garantie du respect des cultures de chaque pays d'implantation et d'une bonne adhésion à son propos. Les trois valeurs du groupe EDF sont : le respect, la solidarité et la responsabilité.

La Charte indique les engagements simples et de bon sens qui doivent inciter chaque salarié, quels que soient le pays où il travaille et sa position hiérarchique, à se comporter de manière exemplaire et conforme aux valeurs du groupe EDF. Ces engagements traduisent la mission d'intérêt général d'un opérateur mondial d'énergie, en particulier d'électricité.

Actions et résultats

Engagé en 2013, le déploiement de la charte éthique vise à la faire connaître aux 160 000 salariés du Groupe dans le monde. Il s'appuie sur le management de chaque société du Groupe. La mission de celui-ci est de promouvoir la charte du Groupe et de faire partager ses engagements éthiques, en particulier par son exemple et dans ses prises de parole. De même, il appartient au responsable d'une entité du Groupe de chercher à prévenir parmi ses collaborateurs tout comportement ou toute situation contraire à l'éthique du Groupe.

Ce déploiement est réalisé à 85 % auprès des managers de l'ensemble du Groupe.

Contact

Brigitte Fargevieille - brigitte.fargevieille@edf.fr

Source : www.edf.fr/groupe-edf/responsable-et-engage/

Caisse des dépôts et consignations Programme Ecotidien

Contexte

L'engagement interne du groupe Caisse des Dépôts est matérialisé à l'échelle des différentes entités par des programmes d'actions internes qui intègrent les enjeux du développement durable. Le pilotage est exercé de manière autonome au sein de chaque filiale. Au niveau de l'Établissement public, la politique de Responsabilité Sociale de l'Organisation (RSO)* est relayée par le programme « **Ecotidien ensemble protégeons notre environnement** » lancé en 2010. La mention RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise) est utilisée pour les filiales du Groupe. Le programme porte sur la gestion des ressources et consommables, sur l'optimisation des pratiques, et sur la responsabilité sociale et sociétale de la Caisse des Dépôts. Chaque année sont déployées des actions ciblées et des démarches globales pluriannuelles. Les actions sont suivies via des instances dédiées : un **comité de pilotage semestriel** (responsables des fonctions supports et opérationnelles) et un **comité de programme** qui réunit toutes les six semaines les responsables des actions.

Actions et résultats

Plusieurs actions sont proposées dans le programme autour des enjeux d'amélioration de l'efficacité énergétique, de la réduction des déchets, achats responsables, sensibilisation des collaborateurs au développement durable, responsabilité sociale et sociétale.

Plusieurs outils sont mis en place dans l'entreprise sur ce sujet :

- **Lancement d'un guide Green-IT** co-rédigé avec Le Groupe La Poste
- Deuxième édition des **Trophées de l'innovation** et du développement durable du Groupe
- Actions internes pour la **diversité** : parité, handicap, intergénérationnel...

DÉPLOIEMENT d'un programme Eco gestes ou d'une politique RSE interne en 2013

Plans d'actions complets avec suivi d'indicateurs	Plans d'actions partiels/sensibilisation
<p>CNP Assurances Egis Icade ↗</p>	<p>Belambra Compagnie des Alpes CDC Climat SCET Groupe SNI ↗ Société Forestière Transdev* Epifrance*</p>
<p>↗ progression entre 2012 et 2013</p> <p>* Plans en cours d'élaboration pour 2014</p>	<p>Qualium Investissement Informatique CDC</p>

Contact

Nicolas Blanc - Nicolas.Blanc@caissedesdepots.fr

Source Rapport RSE 2013 www.caissedesdepots.fr/fileadmin/PDF/rapports_annuels/2013/rapport_rse_2013.pdf

ELIOR

Mobilisation autour des enjeux de la COP21

Contexte

Elior a fait de la réduction de ses émissions de gaz à effet de serre une de ses priorités. Après avoir réalisé en 2008 le premier Bilan Carbone® en restauration collective, puis habilité des collaborateurs à la méthodologie, Elior a créé son **propre outil de mesure carbone** adapté aux activités de restauration et de services.

Actions et résultats

Un réseau d'une quarantaine d'experts internes en France réalise et suit les plans d'actions de ses sites. Elior a aujourd'hui connaissance des principaux postes d'émission pour ses différentes activités et agit pour la réduction de leurs impacts. A l'occasion de la COP21 qui se tiendra à Paris en décembre 2015, Elior a décidé de sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux de cet évènement diplomatique international en créant une **formation spécifique sur le contexte et les acteurs de la COP21**, les notions essentielles sur le changement climatique et les engagements durables d'Elior.

Contact

Judith Laloupo - judith.laloupo@elior.com

Source : www.elior.com/nous-connaître/elior-sengage

ADAL Programme D-marche

Contexte

La D-marche© est un programme de santé globale créé par l'association A la Découverte de l'Age Libre (ADAL). C'est une invitation à augmenter son nombre de pas au quotidien et de manière durable.

Objectifs

L'objectif est à la fois d'informer, motiver et accompagner les salariés (sans distinction d'âge, de sexe, d'état de forme et de poste occupé au sein de votre entreprise) dans une démarche active de santé par une activité physique quotidienne accessible à tous : la marche.

Actions

Le programme D-marche© est constitué de 4 éléments complémentaires :

La Formation : Pour comprendre, apprendre et s'engager dans de nouvelles habitudes de marche.

La Communauté : Pour créer une émulation collective .

Le Podomètre : Pour mesurer concrètement son activité physique et ses progrès au quotidien.

L'accompagnement : Pour apprécier et pérenniser les bénéfices individuels et collectifs.

Le programme D-marche s'appuie sur les compétences d'une équipe d'intervenants spécialisés dans les activités physiques et le mouvement, spécifiquement formés afin de garantir des messages validés scientifiquement et présentés de manière accessible et personnalisée.

Contact

Olivier Dumain - olivier.dumain@adal.fr

AFNOR Groupe et CARSAT Aquitaine Guide pratique à l'usage des PME

Contexte

Le Groupe AFNOR en collaboration avec la CARSAT Aquitaine ont publié en février 2013 un recueil de retours d'expériences concernant le « Management de la Santé et de la Sécurité au Travail ».

L'objectif est de fournir aux PME un guide présentant des expériences concrètes. Il sera d'une aide précieuse pour sensibiliser, réfléchir et agir quel que soit le type d'organisme concerné.

Action et résultat

Ce guide, véritable outil de management, peut devenir l'utile vademecum de tout acteur qui souhaite s'engager dans une démarche de **prévention** de la santé et de la sécurité au travail, au-delà même des obligations légales, dans l'intérêt mutuellement bénéfique du bien-être des salariés et de la performance responsable de l'entreprise.

Il se divise en quatre grandes parties : **Evaluer, Comprendre, Concevoir et Prévenir.**

Les différentes fiches, répertoriant des actions concrètes à mettre en œuvre et les pièges à éviter, abordent diverses thématiques telles que la prévention des risques psychosociaux, la prévention des troubles musculo-squelettiques ou encore la prévention d'une situation de crise.

Lien

Le guide est téléchargeable à l'adresse suivante :

<http://groupe.afnor.org/pdf-portail/guide-carsat-sst.pdf>

Agence ICOM Websérie Planète Bureau

Contexte

Un **travailleur sur quatre** estime que sa santé est affectée par des problèmes de stress au travail, et les études indiquent que le stress est à l'origine de **50 à 60 % de l'absentéisme** (source : Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2005),

Actions et résultats

PLANETE BUREAU, « la web série qui met le DD en boîte », produite par l'agence ICOM, propose une approche originale du développement durable au travail. Elle s'attaque aux risques psychosociaux et a lancé un épisode sur le stress au travail : « no stress ».

Ce dernier devrait intéresser nombre de salariés et de dirigeants. D'autant plus que l'épisode, fidèle à l'état d'esprit et aux valeurs de PLANETE BUREAU, aborde ces sujets sérieux et polémiques avec **humour et légèreté**, permettant de faire passer les messages clés « en douceur » : besoin de formation, de valorisation, gestion du temps, pistes de prévention...

Une fiche ressource, élaborée par la CARSAT Midi-Pyrénées (Assurance maladie section risques professionnels), accompagne cet épisode afin d'aller plus loin et de donner les liens pour agir. Elle offre ainsi un outil d'accompagnement pour les démarches liées à une sensibilisation et à la prévention des risques psychosociaux. Cette série web est soutenue par l'ADEME, l'AFNOR, la région Midi-Pyrénées, l'ARPE Midi-Pyrénées, la CARSAT, la Chambre de commerce et d'industrie de Midi-Pyrénées et l'Agence de l'Eau Adour-Garonne.

Contact/Lien

Daniel Luciani - luciani@icom-com.fr
www.planete-bureau.fr

DIRECCTE Rhône-Alpes

Bien-être au travail et performance économique

Contexte

La mission de l'organisme d'Etat, la DIRECCTE, est la protection de la santé des salariés d'une part, et l'accompagnement du développement des entreprises d'autre part. La DIRECCTE Rhône-Alpes a mené, en avril 2014, une étude qui explique les mécanismes qui relient bien-être et performance et qui explique **les clés d'une démarche de bien-être au travail**.

Actions et résultats

L'entreprise doit sans cesse s'adapter aux changements de son environnement. Or, sa capacité à répondre aux besoins des clients, à innover, à être dynamique et réactive, bref à être performante repose en grande partie sur les initiatives que vont prendre ou non les salariés.

C'est dire toute l'importance de prendre en compte l'humain dans l'entreprise et ce par un management innovant qui accorde la plus grande place aux valeurs, au sens, à la reconnaissance, à la liberté et la responsabilité des collaborateurs.

Convaincue qu'il s'agit là d'un enjeu majeur pour notre économie, la DIRECCTE de Rhône-Alpes **a souhaité apporter aux entreprises des clés pour comprendre le « pourquoi » et le « comment » lié à cette question**.

L'étude met en avant un certain nombre d'éléments qu'il est utile voire indispensable de prendre en compte dans le cadre d'une démarche de bien-être au travail :

1. Avoir un projet pour l'entreprise et le partager
2. Se rassembler autour de valeurs
3. Répondre aux besoins fondamentaux
4. Favoriser l'autonomie à tous les échelons
5. Permettre à chacun de mieux se connaître
6. Connaître et gérer les talents
7. Repenser la gouvernance et le dialogue social.



Lien

L'étude est téléchargeable à l'adresse suivante : www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/brochure_bien-etre_au_travail-2.pdf

Réseau TOGETHER Méthode SPIRAL

Contexte

Développée depuis une dizaine d'années sous l'impulsion du Conseil de l'Europe, SPIRAL est une **méthode basée sur une démarche de démocratie participative** complémentaire de la démocratie représentative, et qui débouche sur la création de nouvelles opportunités socio-économiques, notamment pour les publics les plus vulnérables, en s'appuyant sur les ressources existantes.

Actions et résultats

SPIRAL se distingue d'autres méthodologies participatives par le fait qu'elle est **entièrement ouverte et systématisée**. Notamment elle se détache d'une approche par les besoins pour **mettre en avant le sens de la vie ensemble**, que ce soit sur un même territoire ou sur un lieu de travail. Elle assure un **droit de parole égal pour tous**, quelle que soit la condition sociale de chacun, elle est **inclusive de la diversité** des expressions et des cultures, elle permet la construction de synthèses à différents niveaux.

La première étape de la démarche est la constitution d'un **Groupe de Coordination Local** dans chaque territoire ou lieu de travail où elle est appliquée. Il s'agit d'une plateforme multi-acteurs (structure existante à renforcer ou à créer ad hoc) chargée de la conduite de l'ensemble du processus. Une fois constitué, le groupe de coordination lance un premier cycle de **mise en cohérence des actions existantes** autour de la coresponsabilité pour le bien-être de tous. Fort de cette expérience, le groupe de coordination développe ensuite un deuxième cycle de mobilisation de l'ensemble des acteurs dans la démarche de coresponsabilité pour le bien-être de tous.

Lien/Contact

Sébastien Keiff - sebastien.keiff@wikispiral.org

<https://wikispiral.org/>



Journée d'échanges
30 Juin 2015



together france
Territoires de coresponsabilité

Ville de Bouguenais Prévention des risques psychosociaux

Contexte

Dans le cadre de la démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS), engagée depuis trois ans, la ville de Bouguenais, dans le département de la Loire-Atlantique, s'est investie autour de trois actions : une action de **sensibilisation**, une **formation** et la réalisation d'une **plaquette d'information**.

Actions et résultats

L'action de **sensibilisation** a pour but de faire connaître la problématique des risques psychosociaux. Cette action s'est concrétisée, au printemps et à l'automne 2011, par la mise en place d'une matinée de sensibilisation sur le thème « Qu'est-ce que la souffrance au travail ? » en direction de l'ensemble du personnel. Environ 130 personnes ont participé à ces sessions, abordées d'une part sous un angle ludique, au travers d'un théâtre-forum, puis sous une forme plus théorique, mais interactive avec la participation d'un psychologue, spécialiste de cette question.

La deuxième action concerne une formation en direction de l'ensemble du personnel encadrant. Son objectif est **d'informer les encadrants** sur la problématique RPS, de leur donner des outils pour les aider à prévenir et à détecter des situations de souffrance au travail. Enfin, la Ville a réalisé une plaquette d'information « Comment sortir d'une situation de mal-être au travail ? ». Cette plaquette, élaborée en concertation avec les organisations syndicales et la **médecine du travail**, dans le cadre du groupe de prévention des RPS, est destinée à être diffusée à l'ensemble du personnel municipal. L'objectif de cet outil est que tout agent en situation de souffrance au travail puisse **identifier les interlocuteurs vers qui il peut se tourner**.

Contact

Emilie Bodereau - emiliebodereau@ville-bouguenais.fr

CARSAT Rhône-Alpes

Guide « 10 bonnes pratiques favorisant la santé au travail en contribuant à la performance des PME »

Contexte

Intégrer les dimensions « santé et sécurité au travail » est une préoccupation qui anime de nombreux responsables de **PME** (<250 salariés). Aussi la CARSAT Rhône-Alpes, en partenariat avec le cabinet de Conseil AMINOV, a-t-elle décidé de réaliser un document sur la santé au travail à l'attention de ces acteurs.

Actions et résultats

Ce document a pour objectif d'accompagner les dirigeants des **PME** et leurs équipes de direction pour engager des transformations de l'entreprise favorisant la performance y compris en termes de santé. Il est également destiné aux personnes en charge de la production, des méthodes et de l'organisation pour qu'elles prennent en compte toutes les dimensions du travail. Enfin, il s'adresse à l'ensemble des salariés de l'entreprise pour que chacun comprenne les enjeux et participe activement à l'amélioration de la santé dans l'entreprise.

Ce document propose un rappel des notions de santé au travail et de performance global. Il répertorie **dix bonnes pratiques** suivi de questionnements favorisant le dialogue entre les collaborateurs. Il se termine par des **exemples concrets** de PME.

Lien

Le document est téléchargeable à l'adresse suivante :
www.carsat-ra.fr/images/pdf/entreprises/sp1177.pdf

EY

Gestion de la parentalité en entreprise

Contexte

Afin d'assurer un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, EY a mis en place des mesures d'accompagnement de ses salariés parents. EY a été l'un des premiers signataires de la Charte de la Parentalité en entreprise en novembre 2008.

Actions et résultats

De nombreuses initiatives permettent cet équilibre et permettent le bien-être des salariés. Des entretiens **pré et post-congé maternité** sont destinés à mieux accompagner le départ et le retour de la collaboratrice. Une semaine de reprise post-congé maternité travaillée à mi-temps et payée à temps plein est accordée. Le **congé paternité** est financé à 100%. Des places en crèches sont proposées aux mères de jeunes enfants. Le jour de la rentrée scolaire, les horaires de travail sont réduits. Il est possible pour l'ensemble des collaborateurs parents, femmes ou hommes, de rencontrer un médecin pédiatre, expert en parentalité, au cours d'entretiens individuels et confidentiels d'une heure. Cette dernière action a été récompensée en novembre 2011 par le Trophée de la Parentalité en entreprise, remis par la Ministre en charge de la famille. Lors de **l'hospitalisation** d'un enfant de moins de 16 ans, il est possible de bénéficier jusqu'à trois jours d'absence rémunérés. Des conférences et ateliers sur le thème de la **parentalité** ont été mis en place. Enfin, une journée des enfants en entreprise a été organisée.

Ainsi le taux de retour à l'emploi dans l'année qui suit le **retour congé maternité** est de 80%.

Lien/Contact

Eric Mugnier - eric.mugnier@fr.ey.com

Source : Rapport RSE 2013 disponible sur le site www.ey.com/

Marolles en Brie Responsabilisation des agents

Contexte

Lors de la réorganisation de ses services, la commune de Marolles a porté un intérêt particulier au bien-être de ses agents. Dans tous les secteurs, à tous les niveaux, l'important a été de trouver chez chacun des 100 agents de la collectivité des éléments de motivation personnelle pour confirmer une mission, en développer une autre ou trouver de nouveaux outils techniques et technologiques pour accompagner les tâches au quotidien.

Actions

Des agents de service qui vivaient mal un travail routinier et peu gratifiant ont été intégrés à des actions menées par le centre de loisirs. Des agents techniques cantonnés dans des tâches de pure exécution ont pu **évaluer leur propre travail** et ainsi en mesurer l'importance et la rentabilité. Des agents administratifs ont réfléchi à la manière de rendre le service public autrement et mieux. Des agents d'animation ont fait le choix de développer des ateliers originaux et dans des thématiques totalement inconnues de manière à se lancer des challenges (comme la semaine du cœur, la semaine du développement durable). Mais cette **Responsabilisation** a trouvé son aboutissement dans le lancement de l'Agenda 21 communal. Tous ont réfléchi à la manière dont ils pourraient intégrer la démarche à leurs missions. Et pour que tous soient en permanence concernés, ce sont les membres représentants du personnel au comité technique paritaire qui se chargent de mener un audit, de relayer des actions et de proposer des idées pratiques : dématérialisation des actes administratifs, limitation de l'utilisation des produits phytosanitaires, installation de composteurs dans les écoles, lancement d'opérations de récupération d'objets usagés au profit d'associations caritatives

Contact

Frédéric Bassoulet - direction-generale@mairie-marolles.fr



Aéroports de Paris

Accord « Bien-vivre au travail »

Contexte

En 2014, le groupe ADP a déployé les premières actions d'application de l'accord « Bien vivre au travail » 2013-2016, relatif aux risques psychosociaux et à la qualité de vie. Il s'appuie sur un dispositif d'écoute constitué par un réseau d'alerte interdisciplinaire, un groupe de coordination et d'appui et une commission mixte d'experts. Un référent « prévention des risques psychosociaux et des réorganisations » pilote les actions de communication et de sensibilisation.

Actions

Une campagne de sensibilisation à la **qualité de vie au travail**, dont le symbole est une petite chouette bleue, a proposé aux salariés, en 2014, des consignes simples de courtoisie et de gestion pertinente du temps de travail. Cette campagne s'inscrit parmi les premières actions menées dans le cadre de l'accord « Bien vivre au travail ». L'accent a également été mis sur l'appropriation de cet accord par les managers, notamment au sein des comités de direction. Des groupes de réflexion thématiques ont été créés pour le déployer.

L'équilibre entre **vie privée et vie professionnelle** est favorisé grâce à plusieurs dispositifs régis par des accords sur l'égalité professionnelle hommes-femmes et sur l'insertion des personnes handicapées : indemnisation du congé de paternité, temps partiel choisi, neutralisation du congé parental au titre des avancements. Deux crèches interentreprises sont ouvertes depuis plus de cinq ans à Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly. Les salariés bénéficient du **chèque emploi-service universel** (Cesu). Pour l'année 2014, le montant de l'enveloppe globale Cesu s'élève à 400K€. Ils disposent aussi d'un site internet consacré à l'action logement et bénéficient de la mutualisation des moyens avec ceux des filiales du groupe, et d'autres grandes entreprises.

Contact/Lien

Didier Hamon - didier.hamon@adp.fr

Source : Rapport RSE 2014 du groupe ADP, téléchargeable à l'adresse : http://static.aeroportsdeparis.fr/RRSE_2014/projet/ADP-RRSE-2014.pdf

**Vous aussi, vous agissez
sur l'un des thèmes suivants ?**

Les achats responsables

La Mobilisation des équipes

Le Bien-être au travail

**Transmettez-nous
vos retours d'expérience !**

Contact :
Marc SOPEL - sopel@comite21.org

Visitez nos sites :
www.comite21.org
www.paysdelaloire.comite21.org
www.agenda21france.org

Suivez-nous sur



&



Contacts :

Isabelle Boudard - boudard@comite21.org

Elise Gaultier – gaultier@comite21.org



Comité 21

4 rue Drouot, 75009 Paris, France

Tél : (33) 01 55 34 75 21 . Fax : (33) 01 55 34 75 20

comite21@comite21.org . www.comite21.org

www.agenda21france.org
