



Club développement durable

des établissements publics
et des entreprises publiques

Guide pratique **sur la mise en œuvre** **d'une** démarche de responsabilité sociétale et de reporting **dans les organismes publics**

Édition 2016



MINISTÈRE
DE L'ENVIRONNEMENT,
DE L'ÉNERGIE
ET DE LA MER

Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer

www.developpement-durable.gouv.fr

Guide pratique sur la mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociétale et de reporting dans les organismes publics

Le choix de la police de caractère pour ce guide est « *Garamond* ». Selon différentes études, « *Garamond* » serait la plus économe en encre en raison de la finesse du dessin des lettres. Son usage permettrait par rapport à celui des polices les plus utilisées, Arial et Times New Roman, une économie d'encre de l'ordre de 30 %.



AVANT-PROPOS

Ce guide est le fruit des travaux d'un groupe de travail composé d'organismes publics membres du club développement durable des établissements et entreprises publics (CDDEP), (<http://www.developpement-durable.gouv.fr/Le-club-developpement-durable-des,43493.html>).

Le CDDEP fonctionne de manière collaborative pour la mise en place d'outils méthodologiques, liés au contexte spécifique des organismes publics, dans le domaine de la responsabilité sociétale. Ce fonctionnement permet notamment de capitaliser et de diffuser les connaissances et d'échanger sur les bonnes pratiques.

Ce groupe de travail du CDDEP travaille depuis plusieurs années à développer des référentiels méthodologiques simplifiés et adaptés au secteur public pour aider les membres à intégrer le développement durable dans leurs politiques et à mesurer leurs performances en la matière. Après avoir élaboré le guide des principes et lignes directrices de la responsabilité sociétale des organismes publics (<http://www.developpement-durable.gouv.fr/Principes-et-lignes-directrices-de.html>), le groupe a orienté ses travaux sur le reporting extra-financier dans les organismes publics.

REMERCIEMENTS

Le CDDEP tient à remercier les organismes membres du club qui ont participé aux réunions du groupe de travail et ont contribué à l'élaboration de ce guide. Les organismes ayant pris part à ces travaux sont : AESN ; AFD ; ANCV ; ANSES ; Banque de France ; CNAF ; CNES ; CSTB ; EPFIF ; France Télévisions ; IFCE ; IFP Energies Nouvelles ; IFREMER ; IGN ; INERIS ; MNHN ; Musée du Quai Branly ; ONF ; OPPIC ; RATP ; SNCF ; SCNF Réseau ; VNF.

Le club remercie également Marie-Laure Hie de la Banque de France qui a piloté ce groupe de travail.

Enfin, le club remercie les équipes du commissariat général au développement durable (CGDD) qui ont participé à l'élaboration de ce guide.



SOMMAIRE

1. LES APPORTS DE CE GUIDE.....	4
<i>Pourquoi ce guide ?.....</i>	<i>4</i>
<i>A qui s'adresse ce guide ?</i>	<i>4</i>
<i>Comment utiliser ce guide ?</i>	<i>5</i>
2. QU'EST-CE QUE LA RSO ET POURQUOI S'Y INTÉRESSER ?	6
<i>Qu'est-ce que la RSO ?</i>	<i>6</i>
<i>Pourquoi s'intéresser à la RSO ?</i>	<i>8</i>
<i>L'essentiel :</i>	<i>14</i>
3. COMMENT METTRE EN ŒUVRE ET ÉVALUER UNE DÉMARCHE RSO ?.....	15
UNE CONSTRUCTION PAR ÉTAPES.....	15
<i>Préambule</i>	<i>15</i>
<i>Étape 1 : Préparer la démarche RSO.....</i>	<i>15</i>
<i>Étape 2 : Mettre en œuvre et déployer la démarche RSO.....</i>	<i>17</i>
<i>Étape 3 : Évaluer la démarche RSO par un reporting</i>	<i>18</i>
<i>Étape 4 : Assurer l'amélioration continue / maintenir la dynamique</i>	<i>25</i>
4. BOÎTE À OUTILS : BASE DE DONNÉES INDICATEURS RSO	27



1. Les apports de ce guide

Pourquoi ce guide ?

Le développement durable invite les organismes publics, porteurs de valeurs et de missions au service de l'intérêt général, à se transformer et à s'adapter aux nouveaux enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux du XXI^{ème} siècle.

À ce titre, la responsabilité sociétale¹ des organisations (RSO) s'est imposée depuis plusieurs années aux organismes publics. Elle se définit comme la déclinaison volontaire du développement durable dans leur stratégie et doit refléter la manière avec laquelle ces derniers intègrent des préoccupations sociales, environnementales et sociétales dans leurs activités, en collaboration avec leurs parties prenantes.

Ce guide présente ainsi les intérêts d'une démarche RSO pour un organisme public et fournit des lignes directrices pour mettre en place cette démarche.

A l'instar des entreprises, un organisme public socialement responsable doit pouvoir rendre compte de la déclinaison des principes et valeurs de la responsabilité sociétale dans son fonctionnement interne comme dans ses missions et activités. À cet égard, le reporting extra-financier occupe une place centrale dans la mise en place d'une démarche RSO et s'impose comme le moyen d'assurer, vis-à-vis des parties prenantes, une transparence quant au suivi des actions réellement mises en place dans le cadre de la démarche.

Mais quels indicateurs pertinents retenir pour mesurer le niveau de performance RSO ? Si de nombreux référentiels réglementaires ou normatifs définissent un cadre à partir duquel structurer une démarche de reporting extra-financier, il appartient néanmoins à chaque organisme public de concevoir un reporting adapté et la tâche est loin d'être aisée.

Fruit d'échanges et de retours d'expérience des membres du Club Développement durable des Établissements et Entreprises Publics (CDDEP), cet ouvrage ne se veut pas prescriptif mais entend avant tout donner des orientations, un cadre de réflexion dans lequel le lecteur pourra puiser des idées pour définir, déployer ou enrichir sa propre démarche RSO, et construire un reporting RSO à partir des indicateurs proposés dans ce guide.

A qui s'adresse ce guide ?

Ce guide s'adresse aux organismes publics qui souhaitent mettre en place ou renforcer une démarche RSO et l'évaluer à travers un reporting extra-financier.

Nous désignerons par "organismes publics" les personnes morales de droit public et les entreprises publiques. Cette définition, bien que sans valeur juridique, a été retenue par consensus par les membres du CDDEP.

Au sein des organismes publics, ce guide vise plus particulièrement les personnes en charge du pilotage de la démarche RSO et de la mise en place du reporting extra-financier.

¹ et/ou sociale



Le cas spécifique des collectivités territoriales n'est pas abordé dans ce guide, bien qu'elles soient des personnes morales de droit public. Cet ouvrage peut néanmoins constituer pour ces dernières un cadre de référence² pour la mise en place d'une démarche RSO.

Comment utiliser ce guide ?

De la conception d'une démarche RSO jusqu'à son déploiement, les parties 2 et 3 de cet ouvrage guident le lecteur, étape par étape, dans sa démarche.

La partie 4 fournit 23 fiches indicateurs regroupées selon 4 domaines de pratiques RSO, pour aider les organismes publics à construire leurs propres indicateurs.

Conçu pour un usage opérationnel, il est nourri de nombreux témoignages, bonnes pratiques identifiées au sein du CDDEP, focus, références bibliographiques.

Légende des symboles



« Focus » : Précisions, points importants



« Retour d'expérience » : Citations, conseils



« Bonnes pratiques »



« Point de vigilance » : Difficultés rencontrées



« En savoir plus » : références biblio pour compléter ou approfondir



Outil

² bien que le cadre juridique relatif au reporting extra-financier diffère



2. Qu'est-ce que la RSO et pourquoi s'y intéresser ?

Qu'est-ce que la RSO ?

Définition et principes

La RSO, Responsabilité Sociétale des Organisations se définit comme « la contribution des organisations aux enjeux du développement durable »³.

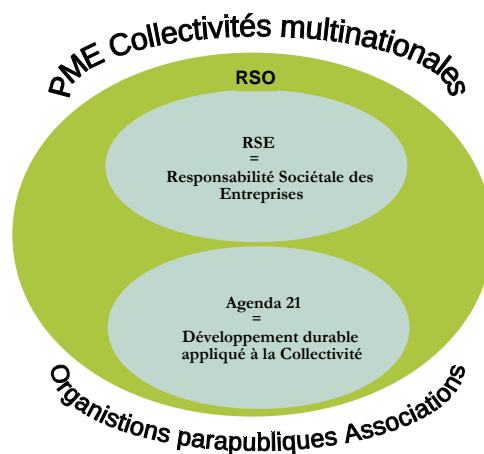
Dans son Livre vert⁴ de 2001, la Commission européenne définit la responsabilité sociale et environnementale comme « l'intégration volontaire des préoccupations sociales et environnementales des entreprises à leurs activités (...) et leurs relations avec leurs parties prenantes ». Elle considère qu'être socialement responsable, c'est « non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais c'est aussi aller au-delà et investir davantage dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes ».

Mais c'est avant tout un état d'esprit qui invite à revisiter de manière transverse et dans la durée, la gouvernance des organisations pour renforcer leur performance globale. La RSO est une manière d'établir une connexion entre la stratégie d'un organisme public et les grands enjeux qui l'entourent.

Au quotidien, ce n'est pas ajouter une contrainte supplémentaire mais **c'est faire différemment pour mieux faire.**

Concrètement, une démarche RSO consiste à prendre en compte concomitamment les questions économiques, sociales et environnementales dans ses missions, sa gouvernance, son fonctionnement et les relations avec ses parties prenantes pour adopter les meilleures pratiques possibles et contribuer ainsi au progrès social et à la protection de l'environnement.

La RSO est par ailleurs définie et encadrée par de nombreux référentiels internationaux ou européens (voir ci-après le tableau des principaux documents de référence).



Définition de la RSO : ©AFNOR COMPETENCES – tous droits réservés

³ Stratégie Nationale de Transition Écologique vers un Développement Durable, MEDDE, 2015

⁴ « Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises » du 18 juillet 2001. La Commission européenne avait ensuite publié en juillet 2002 sa stratégie de promotion de la RSE au niveau européen



tableau des principaux documents de référence RSO

Niveau	Nom	Institutions	Principes	Année
International	Global Compact	Nations Unies	Dix principes touchant les droits de l'homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption	2000
	ISO 26 000***	ISO	Lignes directrices pour tout type d'organisation cherchant à assumer la responsabilité de ses impacts	2010
	Global Reporting Initiative (GRI)*	Nations Unies	« Référentiel d'indicateurs qui permet de mesurer l'avancement des programmes de développement durable des entreprises. »	1997
	IIRC**	Coalition créée par la GRI et A4S	Standard du reporting intégré	2013
Européen	Livre vert	Commission européenne	Cadre européen pour la responsabilité sociale	2001
	EMAS	Union européenne	Système de management environnemental et d'audit	2001

* La Global Reporting Initiative⁵ (GRI) a publié la 4^{ème} version de ses lignes directrices en mai 2013. Cette version requiert notamment des informations nouvelles sur différents sujets en matière de gouvernance, d'intégrité, de chaîne d'approvisionnement, de transparence, de procédure anti-corruption... (pour aller plus loin <https://www.globalreporting.org/standards/g4/Pages/default.aspx>)

** L'International Integrated Reporting Council⁶ (IIRC) a publié un cadre de référence international portant sur le

reporting intégré⁷ (pour aller plus loin : <http://integratedreporting.org/>)

*** La norme ISO 26 000 permet de cibler les domaines d'application de la RSO et définit sept principes de responsabilité sociétale : la transparence, la redevabilité, la reconnaissance des intérêts des parties prenantes, le comportement éthique, le respect du principe de légalité, la prise en compte des normes internationales de comportement, le respect des droits de l'Homme.

Ces sept principes doivent être intégrés aux sept domaines de pratique suivants : la gouvernance, les droits de l'Homme, les relations et conditions de travail, l'environnement, la loyauté des pratiques, les questions relatives aux consommateurs, les communautés et développement local. L'ensemble de ces domaines et principes sont appelés à s'appliquer à l'organisme public

⁵ a été créée en 1997 par la CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) en partenariat avec le Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE)

⁶ Le Comité international de l'information intégrée (IIRC) rassemble des représentants de la société civile, des ONG, des organisations intergouvernementales ainsi que des représentants des secteurs de la finance, de la comptabilité, des émetteurs, de la réglementation et de la normalisation. Il a été créé en 2010 à l'initiative de la GRI et de l'Accounting for Sustainability (A4S)

⁷ « Le reporting intégré consiste à faire émerger un nouveau standard international de reporting synthétique mêlant données financières et extra financières » - source : Novethic



dans : son fonctionnement interne, ses missions/ son cœur de métier, ses parties prenantes et sa sphère d'influence⁸.

Les fondements de la RSO

Les mutations sociales, économiques et climatiques actuelles imposent à chacun de prendre en compte sur le long terme la rareté des ressources naturelles, de préserver l'environnement et de favoriser le progrès social. Dans ces conditions, la responsabilité d'entreprise, dans sa triple exigence d'associer pérennité économique, responsabilité sociale et préoccupation environnementale implique pour un organisme public de porter un nouveau regard sur son fonctionnement, ses missions et doit faire partie intégrante de la façon d'exercer sa mission de service public.

La France a mis en place de nombreuses initiatives réglementaires et volontaires en faveur de la RSO et d'une plus grande transparence. Dès le début des années 1980, les **impulsions réglementaires** ont cherché à **renforcer la transparence des informations extra-financières** des organisations à travers notamment la publication obligatoire d'un bilan social⁹. Plus tard, la loi NRE¹⁰ de juillet 2001 a imposé à certaines entreprises, d'explicitier dans leur rapport de gestion, la manière dont elles prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leurs activités.

Le renforcement législatif en matière de RSO et de transparence s'est poursuivi avec

les lois Grenelle I et II¹¹ qui ont renforcé les obligations de communication et de transparence en matière environnementale et sociale ou encore récemment, la loi sur la transition énergétique pour la croissance verte (LTECV) qui rend obligatoire l'évaluation du risque climat pour certaines entreprises et certains investisseurs¹².

La **Stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable** (SNTEDD 2015-2020) souligne notamment la nécessité de « poursuivre la transformation de la gouvernance des entreprises et des organisations pour intégrer les enjeux du développement durable et de la transition écologique dans la définition des stratégies globales de performance (axe 5) ». Il est précisé que « les ministères veilleront (...) à la **prise en compte, par leurs opérateurs et par les organismes publics** dont ils assurent la tutelle, **des objectifs identifiés par la SNTEDD**, notamment à l'occasion du renouvellement des conventions d'objectifs ou de performance. En tant qu'organisations, les services centraux et déconcentrés de l'État, ainsi que ses **établissements publics, sont concernés par les principes de la responsabilité sociétale** ».

Mais avant tout, la RSO demeure une **démarche volontaire**.

Pourquoi s'intéresser à la RSO ?

La RSO est un véritable **levier de performance pour un organisme sur le long terme**. En effet, s'inscrire dans la durabilité permet de **prévenir et anticiper de nombreux risques** (risques financiers,

⁸ Organisations Hautement Durables, Myriam Merad, 2013 - Guide CDDEP Mise en œuvre des principes, visions et valeurs de la responsabilité, sociétale des organismes publics

⁹ dans le rapport annuel d'activité des entreprises d'au moins 300 salariés

¹⁰ Loi sur les Nouvelles Régulations Economiques

¹¹ Articles 224 et 225

¹² Article 173 de la loi sur la Transition énergétique



humains, opérationnels, d'image...) et de **réduire leur vulnérabilité** (face au changement climatique, à l'évolution des attentes de la société civile...). La RSO renforce le **capital immatériel** et contribue à **créer de la valeur**.

Les raisons pour lesquelles les organismes publics ont intérêt à exercer leur responsabilité sociétale sont nombreuses. En voici quelques-unes :

Pour exercer un devoir d'exemplarité

Une démarche RSO est un moyen de mettre en œuvre le **rôle d'exemplarité**, d'impulsion et de **promotion des valeurs du service public**.

Elle est inscrite dans les valeurs de service public que les organismes publics assurent au travers de leurs missions.

Cette notion d'exemplarité des organismes publics est définie dans l'article 48 de la loi Grenelle II de juillet 2009 : « L'État doit [...] tenir compte dans les décisions qu'il envisage de leurs conséquences sur l'environnement, notamment de leur part dans le réchauffement climatique et de leur contribution à la préservation de la biodiversité, et justifier explicitement les atteintes que ces décisions peuvent le cas échéant causer. » On la retrouve également dans la circulaire « administration exemplaire¹³ » du 17 février 2015.



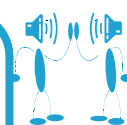
Pourquoi mettre en place une démarche RSO ?

« Parce que la RSO concerne tous les secteurs de l'entreprise et que mettre en place une démarche RSO c'est anticiper une nouvelle manière de se comporter, c'est entrer dans le monde de demain, c'est faire partie d'un dynamisme, c'est penser à soi et aux autres, c'est prendre soin de soi et des autres, c'est s'améliorer et, forcément, à long terme c'est faire des économies et accroître sa performance. » IFPEN

Au-delà de ces textes, le devoir d'exemplarité des organismes publics renvoie à la notion de **crédibilité du service public** et au niveau d'exigence attendu par la société civile.

Pour suivre et anticiper la réglementation

« Afin de renforcer la satisfaction de l'ensemble des parties prenantes, en consolidant notamment la transparence de ses interventions (Contrat d'objectifs et de performance 14-17 / Objectif 15), le **CSTB** a mis en place un dispositif de déontologie et de prévention des conflits d'intérêts. Un des points d'ancrage de ce dispositif est la charte de déontologie. Cette dernière décrit les valeurs qui fondent les règles de bonne conduite au travers de 6 principes fondamentaux indissociables : impartialité de jugement, responsabilité sociétale, transparence, partage et confidentialité, devoir d'alerte, qualité scientifique et technique. Le respect de ces principes contribue à l'efficacité et à la crédibilité des actions du **CSTB** dans sa relation avec ses 'parties prenantes' et donne un cadre de référence professionnel au personnel. » **CSTB**



Depuis une décennie, le développement durable et l'essor de la RSO, se sont traduits par une croissance exponentielle des textes législatifs et réglementaires. Les lois Grenelle ont créé des obligations nouvelles dans des domaines aussi variés que le bâtiment, l'air, les déchets, l'énergie, l'eau, les achats, la gouvernance, la santé au travail...

La loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte (LTECV) publiée au [Journal Officiel du 18 août 2015](#), a instauré des exigences nouvelles telles que

¹³ la circulaire « administration exemplaire » : http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/02/cir_39246.pdf



l'évaluation du risque climat¹⁴, l'obligation de réaliser des travaux de performance énergétique dans les bâtiments tertiaires¹⁵. D'autres évolutions réglementaires sont attendues à travers la transposition des directives européennes achats¹⁶ ou de celle du 22 octobre 2014 concernant la publication d'informations extra-financières¹⁷ notamment aux « grandes entités d'intérêt public ».

L'anticipation peut alors amener à s'adapter (partiellement ou totalement) et atténuer les contraintes à venir.



« La Banque a adopté une position d'anticipation des dispositions législatives à venir. Elle a ainsi lancé une démarche Bilan carbone fin 2008 afin d'évaluer ses émissions de GES. » **Banque de France** – rapport annuel 2010

Pour réaliser des économies et prévenir les risques

La RSO permet de réduire l'empreinte environnementale d'une organisation, les changements de comportement induits par les actions RSO engendrent **des réductions des coûts** grâce notamment aux économies de ressources ou d'optimisation de leur consommation qu'elles permettent de réaliser.

« Aujourd'hui, la RSE est significativement corrélée avec la **performance économique**

¹⁴ Article 173 de la LTECV

¹⁵ Décret d'application à venir

¹⁶ Directive 2014/24/UE <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0024&from=FR>

¹⁷ Directive 2014/95/UE Accéder au texte : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=FR>

des entreprises », analyse France stratégie dans sa publication *Responsabilité sociale des entreprises et compétitivité*¹⁸, observant « un écart de performance économique d'environ **13 %** en moyenne entre les entreprises qui mettent en place des pratiques RSE et celles qui ne le font pas ».

La RSO permet une meilleure évaluation, voire anticipation des **risques** (notamment opérationnels, sociaux, environnementaux, juridiques, d'image et de réputation...). Elle offre des **gains d'efficacité** à travers une approche systémique et globale du mode de fonctionnement de l'organisme public, ce qui, en définitive, en fait un **facteur de pérennité** sur le long terme. Elle est l'occasion de repenser le système de management dans sa globalité.

Pour contribuer à rendre durablement les territoires attractifs

À travers leurs missions d'intérêt général, les organismes publics contribuent à **créer de la valeur territoriale**, qu'elle soit économique, sociale ou sociétale.

Ils remplissent des missions qui ont un impact déterminant sur la société et sur les territoires :

- dynamisme local par la création d'emplois, le recours à des prestataires et entreprises locaux ;
- valorisation des territoires par l'aménagement, la préservation du patrimoine ;
- protection de l'environnement par la diminution des impacts négatifs sur la biodiversité et les milieux naturels ;

¹⁸ Responsabilité sociale des entreprises et compétitivité, France Stratégie, janvier 2016



- augmentation de la connaissance par la recherche, l'innovation, mais aussi la diffusion des connaissances par la formation, l'enseignement ;
- réduction des inégalités face à l'accès au logement, au travail, à l'énergie...

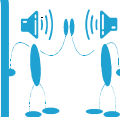
Certains organismes publics ont signé une *charte entreprise territoire* dans laquelle ils formalisent l'engagement de contribuer à l'essor économique et social sur les territoires où ils sont implantés.

Signature d'une charte entreprise-territoire

En mai 2015, dans le cadre des travaux d'implantation du futur pôle fiduciaire à La Courneuve, la Banque de France a signé une charte entreprise-territoire. À travers cette signature, elle s'est engagée à favoriser le développement économique et social du territoire. Premier résultat concret : 45 000 heures d'insertion seront intégrées dans les marchés de travaux. » Source : rapport d'activité 2015 - **Banque de France**

Engagement territorial

Le Groupe **RATP** inscrit ses actions dans les politiques publiques de la ville et contribue ainsi au développement économique, social et culturel des territoires. Fin 2014, la RATP a signé un protocole avec la Ville de Paris pour la création de 2 000 logements d'ici 2024, dont au moins 50 % de logements sociaux, dans le cadre de la restructuration de ses sites industriels. En 2015, le chantier de modernisation d'un centre bus parisien a été lancé, qui permettra la création de 650 logements (dont 350 destinés aux étudiants et 170 au logement social) – rapport financier et RSE 2015 - **RATP**



SOMMAIRE DE LA CHARTE D'ENGAGEMENT TERRITORIAL DE L'IFPEN

- ➔ Soutenir le développement de l'emploi, des stages d'études et de l'insertion
- ➔ Participer au développement de la création d'entreprises
- ➔ Promouvoir une politique de développement durable
- ➔ Faciliter les services aux entreprises et à leurs salariés
- ➔ Développer les liens avec le tissu économique local
- ➔ Soutenir la diversité et le handicap et s'impliquer dans les actions citoyennes et humanitaires,
- ➔ Favoriser le développement des liens avec l'université, les centres de recherche, les acteurs de l'innovation et les entreprises
- ➔ Participer à la vie culturelle, sportive et au tourisme local
- ➔ Développer l'information et la communication



Au niveau d'un territoire, les marchés publics sont un outil fort de mise en œuvre de la RSO. Les nouvelles « directives marchés publics » en cours de transposition fixent un nouveau cadre juridique pour les acteurs de la commande publique, favorisant l'accès des PME/TPE et **promouvant l'utilisation stratégique des marchés publics comme levier de politique en matière** d'emploi, d'innovation et de **développement durable**. La loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire a instauré l'obligation d'adopter et de publier un « **schéma de promotion des achats publics socialement (et écologiquement) responsables** ».



Pour stimuler l'innovation

Les transformations actuelles de l'environnement économique, écologique et social dans lequel interviennent les organismes publics soulèvent de nombreuses problématiques stratégiques, telles que l'accès aux matières premières, les enjeux liés à la transition énergétique, le progrès social... Autant de sujets qui offrent des espaces d'innovation, des opportunités de nouveaux modes de fonctionnement et de gouvernance.

La RSE comme source d'innovation dans les entreprises de service public en réseau

« C'est en menant un programme d'amélioration continue sur l'éco-conduite, le transport et le papier que La Poste a acquis des compétences qui l'ont amenée (...) à investir de nouveaux métiers en créant une filiale spécialisée dans la formation à l'éco-conduite, une filiale de conseil en gestion de flotte automobile, et une filiale dans la collecte et le retraitement de papier » (RIMHE n°8 août/septembre/octobre 2013/Corinne DELPUECH)-
La Poste

L'ouvrage « Innovation + développement durable = nouveaux business models »¹⁹ utilise l'expression « **innovation durable** », et le définit comme « l'ensemble des démarches d'innovation menées (...) pour intégrer les enjeux environnementaux et sociaux dans son activité ». Ainsi, innovation et développement durable sont intimement liés

¹⁹ « Innovation + développement durable = nouveaux business models » Acosta P., Acquier A., Carbone V., Delbard O., Fabbri J., Gitiaux F., Manceau D., Ronge C., juin 2013 : http://institut-innovation-competitivite.eu/sites/default/files/innovation_durable_i7_escp_europe_weave_air_2013_0.pdf

et la RSO devient source d'innovation durable de toute forme (managériale, organisationnelle, sociale, environnementale...)

Les travaux de normalisation en cours en témoignent. Plusieurs projets de norme sont à l'étude, notamment la norme ISO 50500 sur l'innovation. Au niveau français, signalons la norme FDX50-273 (guide pour l'intégration du développement durable dans le management de l'innovation)²⁰.

La prise en compte du développement durable stimule ainsi la recherche de **pratiques innovantes plus responsables** pouvant déboucher sur la création de nouveaux produits et le développement de nouveaux marchés (ex : nouvelles technologies dans le bâtiment, transformation d'une partie de l'offre de produits en offre de services, éco-conception...).

Pour renforcer la cohésion interne

La RSO comme outil de progrès

« La RSO est un outil de structuration et de cohérence visant à s'intégrer dans une démarche d'amélioration continue. C'est un plus pour chaque partie prenante et pour l'organisme lui-même. La démarche RSO fait partie de la stratégie de l'Organisme. » **IFPEN**

Le groupe **RATP** place l'humain parmi ses six valeurs clés. L'objectif est de valoriser et soutenir les initiatives de ses collaborateurs. En témoigne, l'organisation du Trophée Environnement, le dispositif « entrepreneurial Bouge ! », les actions de soutien de la Fondation à l'égard du personnel investi dans les projets associatifs.- **RATP**



La RSO offre l'opportunité d'une gouvernance plus participative, plus délibérative et qui incite à l'implication et à la cohésion du personnel autour de valeurs environnementales et sociales partagées. Elle contribue à améliorer le bien-être collectif des collaborateurs, à renforcer le dialogue social et le sentiment d'appartenance.

La RSO rapproche l'organisme de ses collaborateurs et les motive car elle répond à leurs attentes grandissantes en tant que citoyens, notamment sur les questions environnementales et sociales.

Pour créer de la valeur partagée à travers le dialogue avec les parties prenantes

La pratique de la RSO est créatrice de valeur partagée. Intégrer les attentes des parties prenantes permet de s'adapter aux attentes grandissantes de la société civile et créer ainsi une culture partagée du progrès. Les parties prenantes amènent l'organisme à intégrer ou à renforcer des axes stratégiques en adéquation avec les enjeux sociétaux et à formuler des réponses opérationnelles plus adéquates.

Le dialogue avec les parties prenantes permet de rendre la mise en œuvre des décisions publiques plus efficace et plus consensuelle.

F.Baddache et I. Nicolas dans un article paru dans le Journal of Business Strategy²¹ ainsi que dans leur ouvrage « Fiches RSE », analysent combien la relation de l'entreprise

²⁰ En préparation, la norme ISO 50500 sur le management de l'innovation et l'ISO 50501 (publication fin 2017).

²¹ F.Baddache, I.Nicolas, « Follow the leader : how corporate social responsibility influences strategy and practice in the business community », Journal of Business Strategy, vol. 34, n°6, 2013.

à ses parties prenantes contribue à créer une dynamique visant à satisfaire des attentes et créer progressivement des nouvelles pratiques qui génèrent de la performance RSO. Ainsi, la RSO permet une plus grande intégration et une meilleure reconnaissance de tous les acteurs qui participent à la création de valeur pour l'organisme public.

Pour renforcer l'attractivité de l'organisme

Force est de constater que la démarche de responsabilité sociétale devient progressivement un élément différenciant dans les campagnes de recrutement de nouveaux collaborateurs. Les jeunes notamment, considèrent de plus en plus la démarche de responsabilité sociétale d'une entreprise comme un facteur de choix.

Le guide de l'organisme public socio-responsable "pour une approche responsable du capital humain", élaboré par les membres du CDDEP, se présente sous la forme d'un outil disponible en ligne, constituant un référentiel de bonnes pratiques, ouvert à tous.
http://extranet.ucanss.fr/contenu/public/EspaceDeveloppementDurable/Pratique/guide_organisme_public_socio-responsable/presentation_guide_organisme_public_socio-responsable.html



Le CDDEP a, pendant plus de deux ans, travaillé au partage de bonnes pratiques au sein des organisations membres du Club et à une veille normative, réglementaire et plus largement documentaire sur le thème de la gouvernance en réponse aux enjeux du développement durable. Trois guides opérationnels ont été publiés : le guide de mise en œuvre des principes, des visions et des valeurs de la responsabilité sociétale ; le guide du dialogue avec les parties prenantes ; le guide des indicateurs de gouvernance des organisations publiques en réponse aux enjeux du développement durable.
<http://www.developpement-durable.gouv.fr/Gouvernance-et-developpement.html>



L'essentiel :

La RSO repose sur le principe que les organismes publics ont une responsabilité vis-à-vis de la société et de l'environnement dans lesquels ils évoluent.

La RSO, lorsqu'elle est véritablement intégrée à la stratégie de l'organisme public, constitue un réel atout. Elle devient une opportunité au service de la performance, de l'innovation et de la cohésion sociale. En définitive, elle devient une condition d'acceptabilité sociétale.

EN RÉSUMÉ, IL EST PRIMORDIAL D'IDENTIFIER ET D'EXERCER SA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE :

→ En interne:

Pour renforcer la performance globale

Pour créer de la valeur

Pour réduire les coûts à court, moyen et long termes

Pour améliorer l'efficacité économique, financière et sociale

Pour anticiper la réglementation très évolutive dans le domaine de la RSO

Pour moderniser et innover (facteur d'innovation technologique, managériale, social...)

Pour développer l'esprit d'appartenance et de cohésion

Pour fédérer les agents autour de valeurs vertueuses communes

Pour améliorer le bien-être collectif des collaborateurs et renforcer le dialogue social

Pour sécuriser les chaînes d'approvisionnement et les relations avec les fournisseurs, prestataires et sous-traitants

→ A l'externe :

Pour répondre au devoir d'exemplarité et de crédibilité du service public

Pour favoriser l'essor économique et social des territoires

Pour répondre aux attentes des parties prenantes externes (notamment ministères ou organismes de tutelles, investisseurs, agences de notation...)

Pour renforcer la qualité des relations avec les entreprises, les pouvoirs publics, les médias, la société civile

Pour améliorer l'image et la réputation de l'organisme



3. Comment mettre en œuvre et évaluer une démarche RSO ?

Une construction par étapes

Préambule

Une vision à long terme

La démarche RSO s'inscrit dans une vision à long terme. Elle permet de se fixer un cap qui a vocation à s'inscrire de façon durable dans les valeurs et la culture de l'organisme.

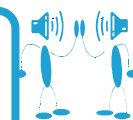
La mise en place d'une démarche RSO s'effectue en plusieurs étapes indispensables et interdépendantes. La roue de Deming (voir encadré ci-contre) constitue une méthode pratique tout au long de la mise en place de la démarche RSO. Elle sera appliquée à la méthodologie retenue dans ce guide.

de façon un peu « désordonnée ». La matière est jugée extrêmement vaste et les risques de dispersion des efforts et de déperdition de l'information sont importants.

Les premières étapes de la planification de la démarche RSO sont fondamentales. Elles sont indispensables et il est important de bien se les approprier.

Commencer par un diagnostic de l'existant, dégager des axes prioritaires et réaliser des actions visibles, peu coûteuses et facilement réalisables dans une première phase permet de crédibiliser son plan d'actions - CNAF

S'appuyer sur l'existant, les points forts - CIRAD



Un prérequis : l'implication de la direction de l'organisme

Obtenir une implication forte des instances dirigeantes, est une condition indispensable dans l'appropriation de la démarche. Une démarche RSO qui n'est pas portée par la Direction ne pourra s'accomplir pleinement et de façon efficiente.

Étape 1 : Préparer la démarche RSO

Dans la plupart des organismes publics, on observe une grande richesse et diversité des actions engagées, même si cela se fait parfois

Méthode de gestion de la qualité élaborée par le statisticien William Edwards Deming, la **roue de Deming** permet de repérer avec simplicité les étapes à suivre pour améliorer de façon continue la qualité dans une organisation selon le principe du PDCA. Cet acronyme de langue anglaise (Plan = planifier, prévoir ; Do = faire ; Check = vérifier ; Act = assurer et améliorer) représente les 4 étapes de la méthode :

- **Planifier** : formaliser sa démarche RSO ;
- **Agir** : mettre en œuvre la RSO au quotidien ;
- **Évaluer** : évaluer sa démarche RSO par un reporting extra financier ;
- **Améliorer** : assurer la pérennité de la démarche et engager un processus d'amélioration continue
- **NB** : il s'agit de la méthode choisie pour les normes ISO 14001 et ISO 9001



Pour initier une démarche RSO, il est conseillé de procéder selon les étapes suivantes²² :

1. Identifier la **culture**, les **valeurs** de l'organisme public.
2. Consulter le **contrat d'objectif et de performance** (COP) ou le contrat liant l'organisme à sa tutelle pour identifier les aspects liés à la RSO qui peuvent légitimer une démarche RSO.
3. Identifier, **cartographier** les parties prenantes et les hiérarchiser.
4. Identifier les **thématiques RSO** qui comportent le plus d'enjeux pour l'organisme public, au regard de ses valeurs et des attentes des parties prenantes et en accord avec ses missions et activités. À cet égard, connaître les grandes thématiques de la RSO est essentiel pour que l'organisme identifie sa vision de la RSO. La **prise en compte des politiques publiques et des stratégies nationales en faveur du développement durable** permet de guider la stratégie de l'organisme public.
5. **Prioriser les enjeux RSO** pour l'organisme mais également **pour ses parties prenantes et identifier des orientations prioritaires**.
6. **Définir des objectifs**. Lorsque les enjeux de l'organisme sont définis, des objectifs clairs doivent être précisés.
7. **Dialoguer avec les parties prenantes pour la formulation des objectifs** : de nombreuses parties prenantes peuvent intervenir. L'intégration des principes de RSO

au sein de la stratégie doit prendre en compte les avis de ceux qui peuvent nourrir la réflexion.

8. **Rédiger un texte stratégique** (vision, objectifs, moyens) : décrire l'existant, le bilan des actions RSO et expliquer en quoi cela reste insuffisant au regard des enjeux RSO, les risques à ne pas s'engager dans ce domaine...
 - a. Définir les enjeux environnementaux, sociaux, sociétaux, de gouvernance
 - b. Détailler les forces et les faiblesses
 - c. Définir des objectifs atteignables
9. **Faire valider la stratégie auprès des instances dirigeantes**.
10. **Définir un plan d'actions** en précisant les moyens d'actions (humains et financiers) et l'organisation à mettre en place.
11. Prévoir un **dispositif d'amélioration continue de la démarche** (cf. étape 4).

Distinguer les thématiques porteuses de risques (risque juridique de non-conformité, gestion sociale...) **de celles qui offrent des opportunités** (économies de ressources, innovations, attractivité de l'organisme public).



Effectuer un pré-diagnostic organisationnel de l'organisme public et de son environnement

- ➔ Réaliser un état des lieux sur la base des domaines de pratique de la norme ISO 26000.
- ➔ Définir son périmètre d'actions si l'organisme détient des filiales.
- ➔ Définir les référentiels sur lesquels s'appuyer (norme ISO 26000, ISO 14001, GRI...).
- ➔ Établir une analyse risques/opportunités de type SWOT (forces / faiblesses / opportunités / menaces).



²² Source : Cap vers la RSE – guide du MEDEF



CARTOGRAPHIER LES ENJEUX RSO AU MOYEN D'UNE MATRICE DE MATÉRIALITÉ DES ENJEUX

De quoi s'agit-il ?

On entend ainsi par "matérialité" ce qui peut avoir un impact significatif sur une entreprise, ses activités et sa capacité à créer de la valeur financière et extra-financière pour elle-même et ses parties prenantes. Il s'agit d'un outil, une approche méthodologique qui permet d'identifier et hiérarchiser les enjeux RSO.

« Les enjeux qui ont un impact direct ou indirect sur la capacité de l'organisation à créer, préserver ou éroder de la valeur [...] pour elle-même, pour ses parties prenantes et la société tout entière ». « La matérialité permet de déterminer la pertinence et la portée d'un enjeu pour une organisation et ses parties prenantes »

Une matrice à deux dimensions



Dans son édition 2015 du Panorama des pratiques de gouvernance, EY relève que « les comités d'éthique et/ou de Responsabilité sociale de l'entreprise progressent. 42 % des sociétés du CAC 40 disposent d'un comité qui adresse spécifiquement les questions liées à la RSE ».

Cette tendance est également confirmée par Tennaxia dans son étude « RSE et pratiques de reporting » qui précise que « 69 % des directions RSE rapportent directement à la direction générale ».

Étape 2 : Mettre en œuvre et déployer la démarche RSO

La mise en œuvre consiste à déployer le plan d'action, à suivre et évaluer les objectifs et réalisations. La démarche est complexe et souvent longue à mettre en place. Un temps d'appropriation est nécessaire, à la fois pour que les procédés soient bien en place et que tous les collaborateurs soient sensibilisés, mais aussi pour que les parties prenantes soient réellement impliquées.

La RSO est une composante essentielle de la gouvernance et doit se décliner dans l'ensemble des processus décisionnels et opérationnels. Il est indispensable d'assurer l'ancrage de la démarche dans la culture et les processus de l'organisme public.

Il convient donc de bien choisir le



positionnement de la structure en charge de la RSO de telle sorte qu'elle puisse exercer une action transversale et être reconnue comme étant légitime. Dans certains organismes publics, la **direction générale** et le **comité exécutif** assurent l'intégration stratégique de la RSO.

La création d'un **comité RSO** permet de structurer les multiples initiatives prises au sein de l'organisme.

Afin de se donner le temps de traiter les aspects les plus matériels de la RSO, il est possible d'établir un **comité ad hoc**, rattaché aux instances dirigeantes, où les sujets de RSO peuvent être traités. La RSO peut notamment être abordée au sein du comité d'audit ou de risque (généralement focalisé sur la notion de risques) ou au sein d'un comité stratégique (plus centré sur l'examen d'opportunités).

Communiquer et susciter l'adhésion en interne

Les parties prenantes internes sont à la fois actrices, bénéficiaires et promotrices de la démarche RSO. Il doit s'agir d'une démarche co-construite. C'est pourquoi impliquer le personnel dès la genèse du projet contribuera largement à son succès. Pour cela, il est indispensable de communiquer afin de susciter l'adhésion en interne.

Il est recommandé de diffuser sur l'intranet de l'organisme des tableaux de bord trimestriels qui présentent les enjeux par thématiques (eau, déchets, formation). Ces documents permettent de communiquer et de sensibiliser le personnel.

Il est important de valoriser les actions mises en place afin de susciter une émulation et une amélioration continue des pratiques. L'établissement de réseaux internes d'échange permet de mettre en lumière l'implication des collaborateurs.



Afin d'intégrer la RSO dans les processus décisionnels et opérationnels, il est possible de passer les **grands projets** au regard de la RSO. À titre d'exemple, la **Caisse des Dépôts et Consignations** réalise une **évaluation RSO** avant toute prise de décision par un comité d'investissement pour tous les grands projets (supérieurs 10 millions d'euros).

Une **commission consultative externe** peut être instituée. Réunie en tant que de besoin et au moins une fois par an, elle permet d'examiner la politique générale de l'organisme en matière de RSO et de proposer des axes d'amélioration. Présidée par la direction générale, elle est composée de représentants du monde de l'entreprise et de la société civile. Une commission consultative interne peut également être mise en place. Elle permet d'associer les représentants du personnel à la politique de l'organisme et à ses projets en matière de RSO. Présidée par la direction générale, elle est composée des instances représentatives du personnel.

Il peut être intéressant de faire évaluer et reconnaître la maturité de la démarche par un organisme extérieur (ex. évaluation ISO 26000, démarche de labellisation...). Ce type de démarche impose de respecter les engagements pris autour des axes à améliorer.

De nombreuses actions de sensibilisation du personnel peuvent être menées à travers les actions suivantes :

- Mise en place de formations

- Tenue d'un espace dédié sur l'intranet de l'organisme
- Publication d'articles réguliers dans le journal interne
- Mise en place de petits déjeuners thématiques

Étape 3 : Évaluer la démarche RSO par un reporting

Généralités

QU'EST-CE QUE LE REPORTING EXTRA-FINANCIER ?

Après avoir formalisé sa démarche RSO, il convient de mettre en place un processus de reporting qui permettra d'analyser et suivre les résultats, et de définir de nouvelles orientations.

On ne progresse pas sans mesure ! Loin d'être un exercice déconnecté de la démarche RSO, le reporting est au contraire un **outil au service de l'amélioration continue de la RSO et qui nourrit cette dernière.**

Il occupe donc une **place centrale structurante** dans le pilotage d'une démarche RSO. Il permet le **suivi de données** quantitatives et qualitatives des composantes **non financières** d'une organisation: **données environnementales, sociales, sociétales et de gouvernance.**

Le reporting peut être imposé par une obligation légale²³, selon le statut de l'organisme public

23 (articles 224 et 225 de la loi Grenelle II), mais aussi l'obligation de réaliser un bilan des émissions de gaz à effet de serre, un audit énergétique (article 53 loi Grenelle II), l'évaluation du risque climat (art. 173 loi sur la transition énergétique)



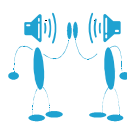
Toutefois, il ne représente qu'une étape de la démarche. Outil de réévaluation des enjeux RSO, il n'est pas une fin en soi.

APPORTS DU REPORTING

Mettre en place un reporting RSO comporte un double objectif : en interne, il permet une meilleure **compréhension** et **appropriation des enjeux** extra-financiers par l'organisme public et des actions à mettre en œuvre. En externe, le reporting RSO **renforce la crédibilité** et **l'exemplarité**, élargit le dialogue et la confiance avec les parties prenantes. C'est également un **outil de pilotage** de la démarche RSO qui permet d'inscrire la démarche dans une dynamique d'amélioration continue.



La réussite de la mise en œuvre de la démarche RSO au travers du plan d'actions dépend fortement de **l'implication des dirigeants et des cadres**, d'une part, et d'autre part, de **l'appropriation en interne par les collaborateurs**. Cela peut prendre du temps, mais l'acceptation du projet est essentielle pour mener à bien la démarche. La démarche RSO est par essence globale. La stratégie RSO doit ainsi **s'inscrire dans la stratégie globale** de l'organisme et être **intégrée dans la gouvernance**.



« La RATP a organisé en 2016 le Trophée Environnement du groupe RATP. Ce concours a permis de valoriser 22 démarches environnementales exemplaires et de favoriser leur répliquabilité au sein du Groupe. L'année prochaine, le groupe RATP organisera les Trophées RSE. » – RATP

PRINCIPES DU REPORTING

L'organisme public doit assurer une cohérence du reporting et des indicateurs avec la politique RSO. Le reporting doit satisfaire à plusieurs exigences.

Construire la démarche de reporting

Construire une démarche de reporting



requiert un certain nombre d'étapes structurantes :

- La préparation du reporting
- Les modalités du reporting
- L'organisation d'un réseau interne de collecte des données
- L'élaboration d'un protocole pour assurer la comparabilité des données
- La mise en œuvre de la collecte
- Le traitement et la consolidation des données

La préparation du reporting

La préparation du reporting extra-financier nécessite :

- La désignation d'une équipe ou d'un responsable de projet en charge de la préparation du reporting ;
- L'élaboration d'un document renseignant les cibles, le périmètre du reporting et les acteurs-clés impliqués dans ce processus ;
- La constitution avec les référents métiers d'un panel d'indicateurs définis en fonction des enjeux et des objectifs de la stratégie RSO, dont certains peuvent déjà exister ;
- La constitution d'un réseau de référents métiers ;
- L'élaboration, le cas échéant, d'un protocole de reporting, d'une note méthodologique (comment et pourquoi les données sont collectées), voire d'un lexique/glossaire accessible à tous.

APPORTS DU REPORTING VIS-À-VIS DE L'INTERNE



- Une aide à la structuration de la démarche RSO
- Un outil de priorisation et de légitimation des actions
- Un outil de pilotage de l'empreinte environnementale de l'organisme
- Un outil au service d'un processus d'amélioration continue
- Un outil pédagogique interne au plus haut niveau
- Un outil pour mesurer la création de valeur
- Un meilleur fonctionnement de l'organisme grâce à la remise en question de ses procédures, à la détection des problèmes via ce reporting,
- Un meilleur diagnostic Forces/Faiblesses/Opportunités/Risques de la stratégie de l'organisme
- Une base de dialogue avec les parties prenantes
- Une base pour une comparaison avec d'autres organismes publics
- Des éléments de communication pour une réelle transparence

APPORTS DU REPORTING VIS-À-VIS DE L'EXTERNE

- A minima, un exercice de conformité réglementaire
- La formalisation d'une réponse à de potentielles sollicitations/valorisations externes
- Une objectivation d'une performance dans un exercice de communication/information nécessaire pour répondre à des appels d'offre
- Une ouverture à un dialogue objectif
- Le moyen de rendre compte de la démarche auprès des parties prenantes

Il convient également de prendre connaissance des référentiels existants (Article 225 de la loi Grenelle II du 12 juillet 2010 et son décret d'application du 24 avril 2012, la GRI et autres standards de reporting) pour élaborer un reporting à l'aune de ces exigences.

documents de pilotage ou d'évaluation de la démarche RSO...

Selon la finalité du reporting, les indicateurs et les cibles diffèrent.

Les modalités du reporting

Définition de la cible



Plusieurs cibles = plusieurs sets d'indicateurs

Avant de construire le reporting, il y a lieu de se poser les bonnes questions, entre autres :

A quelles personnes le reporting est-il destiné et/ou quelles personnes y auront accès ?

Il peut s'agir des parties prenantes internes (IRP, CA...) et/ou des parties prenantes externes (société civile, clients, organismes de tutelle...).

Quel sera le support de communication utilisé ? Puis, il faut définir la(les) cibles(s) :

Il peut s'agir du rapport développement durable, de demandes d'investisseurs, de



Voir « Les indicateurs de gouvernance des organismes publics en réponse aux enjeux du développement durable » (Guide du CDDEP, 2013)



Définition du périmètre

Le reporting doit couvrir l'ensemble des activités de l'organisme. Il convient de distinguer deux types de périmètres :

- Le périmètre de reporting (périmètre géographique) : il peut s'agir du périmètre de l'organisme public, et/ou de ses filiales. Il doit être défini au niveau de la stratégie de l'organisme public.
- Le périmètre des indicateurs : ce périmètre est propre à chaque indicateur. Il convient d'expliquer ce choix, notamment dans le protocole de reporting et dans le rapport développement durable.

Il est possible de préciser que certaines thématiques ont été exclues des indicateurs,

Exemple de conception d'un indicateur selon différents objectifs

Thème	Objectif	Données	Indicateur
Consommation d'énergie	Réalisation d'une conformité réglementaire (BEGES, audit énergétique...) ²⁵	Consommation brute en kWh	Ratio sur l'évolution de la consommation d'une année sur l'autre (si possible sur 3 ans)
	Sensibilisation du personnel	Consommation en kWh	Consommation de kWh/m ² ou par agent/an
	Économie d'énergie	Consommation brute en kWh ramenée à l'IRC ²⁶	Réduction de la consommation d'énergie par rapport à l'année n-1

compte tenu de leur faible pertinence au regard de l'activité de l'organisme public.

Remarque : Le périmètre d'un indicateur peut être différent du périmètre de reporting.

Élaboration des indicateurs

Définition : un indicateur est une **représentation symbolique** d'une problématique. Il permet de **communiquer clairement sur une propriété ou une tendance** dans l'évolution d'un **système**

- **opérationnel** (il doit fournir des informations valides pour prendre des décisions adaptées)²⁴. Le choix des indicateurs est effectué en fonction des enjeux et des objectifs définis dans la stratégie RSO, en concertation avec les directions métier. Il s'en suit une meilleure appropriation par les collaborateurs. Cela permet d'assurer la pertinence et la pérennité de la démarche.

Pour élaborer un indicateur, il importe également de :

- Prendre connaissance des référentiels existants (ISO 26000, GRI, article 225, circulaire État Exemple, Plan Administration Exemple...) pour identifier les indicateurs pertinents pour l'organisme public
- Choisir parmi les indicateurs de pilotage déjà existants au sein de



Il est conseillé d'avoir un set d'indicateurs relativement restreint (quelques dizaines).

Identifier certains indicateurs « clés » permet de mettre en exergue certains aspects de la démarche RSO.

complexe.

Un indicateur **pertinent** doit être :

- **simple** (compris du plus grand nombre)
- **représentatif** (il ne doit pas y avoir de débat possible sur la mesure. À ce titre, pour y parvenir un indicateur doit être à la fois objectif, exhaustif et quantifiable)

²⁴ Source : AFNOR - fascicule documentaire FD X 50-171 – Indicateurs et tableaux de bord

²⁵ article 225 loi Grenelle II

²⁶ Indice de rigueur climatique : indice mesuré à partir des données de Météo-France pour corriger les calculs de consommation d'énergie en retirant l'effet des aléas climatiques.



l'organisme ceux qui peuvent alimenter le reporting

- Vérifier la disponibilité et la fiabilité des données
- Identifier les personnes responsables de la collecte
- Élaborer une fiche « Indicateur » type comportant :
 - Fréquence de remontée de l'indicateur
 - Définition de l'indicateur
 - Périmètre de l'indicateur
 - Données nécessaires pour calculer l'indicateur
 - Formule de calcul de l'indicateur
 - Méthodologie de collecte
 - Personne(s) responsable(s)

Ne pas oublier que les indicateurs sont des moyens et non des fins en soi. Outil d'aide à la décision, ils permettent d'élaborer des plans d'action adaptés. Organisation d'un réseau interne de collecte des données

Au-delà du choix des indicateurs, une démarche de reporting repose sur un réseau interne de collecte des données. L'enjeu est donc d'identifier, au sein de l'organisme public qui détient les informations, pour pouvoir les centraliser. Il n'y a pas UNE façon de procéder pour collecter les données, le processus est propre à chaque organisme public.

Cartographier les processus de collecte permet d'identifier les canaux de remontées d'informations par indicateur, et les personnes ressources en charge de fournir les données.

À un niveau de décision plus élevé, un comité de pilotage permet de décider des grandes orientations (planning, validation du contenu final etc.).

L'élaboration d'un protocole pour assurer la comparabilité des données

Afin d'assurer la **comparabilité** des indicateurs d'une année sur l'autre (et donc de mesurer les progrès réalisés), il est important que le reporting s'effectue, dans la mesure du possible, avec les mêmes indicateurs, à périmètre constant, et avec la même méthode de calcul d'une année sur l'autre. Afin de préserver une comparabilité et une fiabilité des données, les règles d'élaboration et de calculs des indicateurs doivent être définies précisément dans un protocole de reporting.

Les **modalités de contrôle interne** doivent également figurer dans le protocole.

La mise en œuvre de la collecte

Organisation opérationnelle

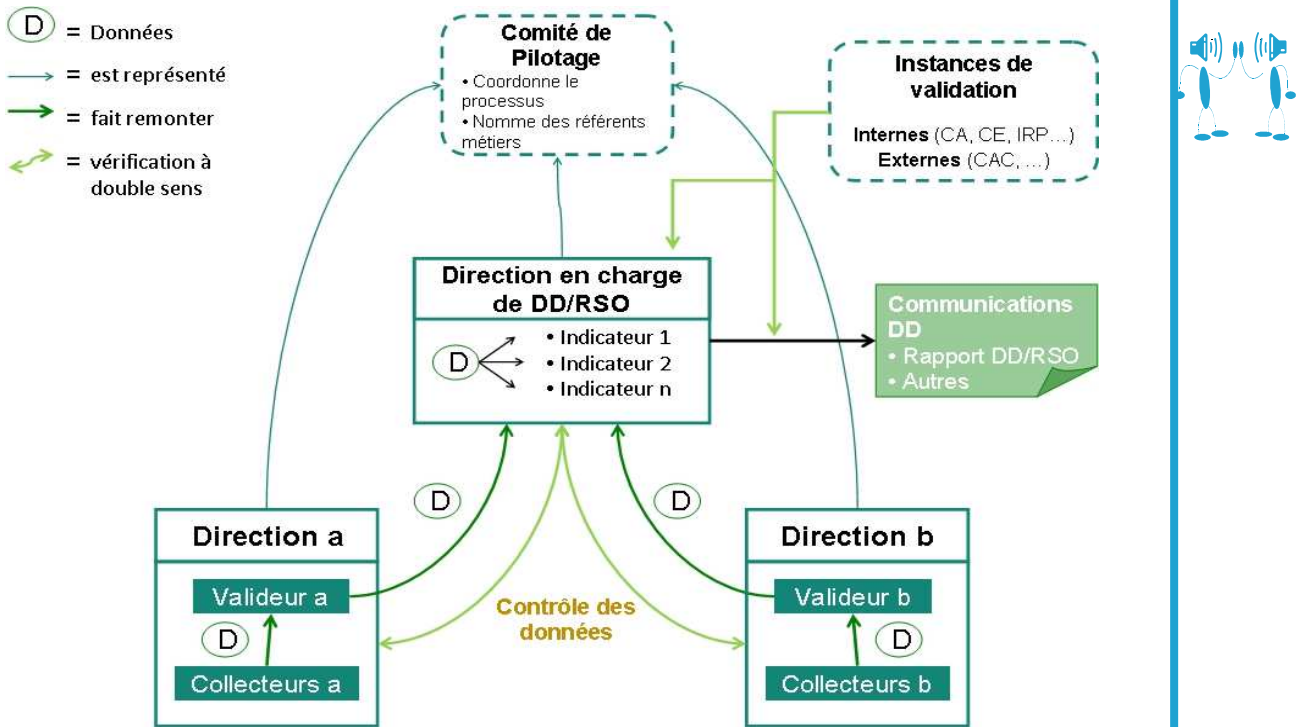
Il importe de définir un processus opérationnel pour optimiser la démarche de collecte. Il convient notamment :

- d'impliquer les hiérarchies pour s'assurer de la disponibilité des ressources à rendre disponibles au moment des opérations de collecte,
- d'identifier les services et acteurs clés,
- d'identifier les processus nécessaires à la collecte des données ainsi que les difficultés potentielles,
- d'identifier les besoins spécifiques d'information et/ou de formation, afin d'assurer une qualité des données dans le respect des délais de collecte.



indépendant) :

Exemple de processus, inspiré de SNCF Réseau :



Dans cet exemple, le comité de pilotage, composé des directions générales ou de leurs représentants, désigne des « Référénts RSO ». Il appartient à ces référents de :

- Définir précisément chacune des informations qualitatives et quantitatives
- Définir les méthodes et les règles de calcul employées pour chacun des indicateurs
- Définir un mode de reporting :

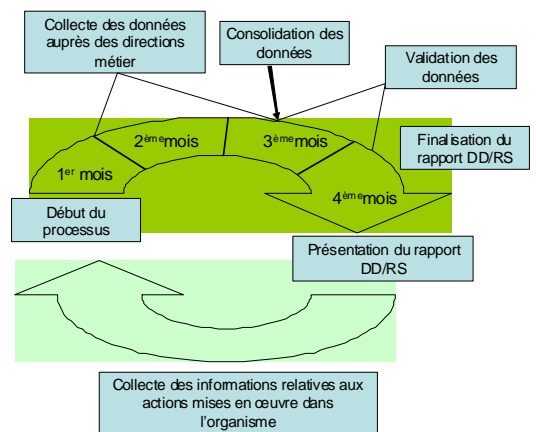
- o désigner les contributeurs
- o établir une fréquence de collecte et un planning de reporting
- o choisir les supports de collecte, établir les règles de collecte et un processus de validation des informations

Exemple de calendrier

Calendrier

La phase de collecte est généralement assez chronophage. Dans tous les cas, il est conseillé d'établir un calendrier précisant les différentes étapes (collectes des données, validation des données, consolidation, analyse des données, finalisation et restitution du reporting).

L'analyse des données doit être validée par plusieurs parties prenantes internes, voire externes (ex : un organisme tiers



Les différents types de collecte

Le reporting RSO s'effectue à partir des données disponibles dans les différentes directions. Il existe plusieurs manières de procéder :

Collecte directe :

Le/la responsable RSO collecte les informations (données ou indicateurs) auprès des directions et les consolide dans un tableur.

Collecte informatique centralisée :

Les données sont renseignées par les directions métiers dans un outil informatique centralisé, dédié au reporting RSO. Ce mode de collecte limite les erreurs au moment de l'intégration des données. Il assure une plus grande fiabilité de la remontée des données ainsi qu'une validation de ces dernières.

Certains organismes disposent ainsi d'un Système d'information développement durable (SIDDD) pour consolider les données RSO. Certaines peuvent être consolidées par l'intermédiaire d'outils spécifiques dédiés (ex : conformité réglementaire, quantité de déchets collectés/valorisés, site internet ou outils de consommation d'énergie...)

La collecte des informations peut également s'appuyer sur des outils innovants facilitant la mesure de la performance (ex : pesage des déchets par puce électronique, tablettes tactiles pour renseigner les informations terrains, outils de télé-relève pour les consommations d'énergie...).

Choix d'un outil de collecte

La démarche de collecte de données nécessite la création d'une base de données qu'il faut pouvoir alimenter facilement et permettant le traitement des données de façon multidimensionnelle. Différents outils existent (logiciels spécialisés). À ce jour, la plupart des

organismes publics a recours à une solution interne (développement d'outil de type tableurs).

Consolidation des données et du reporting

Le but de la consolidation des données est de vérifier la provenance, la véracité, la représentativité et la pertinence de ces dernières.

Dispositifs de contrôle et de suivi du reporting

Il existe deux types de contrôle sur le reporting :

Les contrôles internes

Il importe de vérifier le fonctionnement du processus opérationnel (notamment le respect des échéances de transmission des données par les directions métier) ainsi que la cohérence des données récoltées. Chaque étape de collecte doit donner lieu à une vérification.

Les indicateurs et leurs évolutions doivent être vérifiés par les directions responsables des données sources.

Les contrôles externes

Selon la réglementation et les demandes auxquelles l'organisme public est assujéti, il peut avoir à se soumettre volontairement ou non à un audit externe. Celui-ci est réalisé par un organisme tiers indépendant (OTT), qui peut être :

- le commissaire aux comptes (CAC), notamment pour les organismes publics soumis à l'article 225. Dans un premier temps, les CAC attestent dans un rapport de la présence des informations sociales, environnementales et sociétales de l'article 225 ; dans un second temps, ils peuvent vérifier tout ou partie des indicateurs du périmètre du reporting,



- le GRI, qui vérifie principalement la transparence du reporting,
- une agence de notation extra-financière.

Exploiter, valoriser et communiquer les résultats du reporting RSO

Les managers ainsi que les équipes opérationnelles doivent continuer à être mobilisés pour s'approprier, suivre et utiliser les données du reporting RSO dans leurs activités mais également dans la mise en œuvre de la démarche RSO.

En interne, le reporting RSO constitue un outil de management et de décision. Il permet d'orienter les choix stratégiques ou opérationnels de l'organisme. Il peut être destiné au comité exécutif ou de direction, au conseil d'administration, aux instances représentatives du personnel et aux agents. Les résultats du reporting RSO peuvent être présentés et diffusés de différentes façons :

- À travers un tableau de bord, présenté aux instances de pilotage du développement durable et aux instances de gouvernance du personnel, publié à un rythme annuel ou plus fréquent ;
- À travers les outils de communication interne (lettres internes, intranet, évènements internes).



- L'organisme doit éviter dans sa communication externe le « Green washing », consistant à valoriser une performance RSO au-delà des performances effectivement atteintes.
- L'organisme choisit les informations qu'il souhaite publier, dans le respect des obligations réglementaires auxquelles il peut être assujéti en matière de reporting extra financier. Dans le cadre d'une démarche RSO, il doit respecter des principes d'éthique et de transparence, par exemple en ne publiant pas uniquement les résultats positifs, en termes de performance extra-financière. L'organisme public sera d'autant plus crédible dans sa démarche RSO.

En externe, le reporting RSO vise à présenter la performance de l'organisme aux parties prenantes. Il constitue un outil d'information, de dialogue et de concertation des parties intéressées.

Ce reporting peut être réalisé à travers différents supports (rapport d'activité et/ou de gestion, rapport dédié à la RSO ou au développement durable, lettres d'information externes et site internet).

Étape 4 : Assurer l'amélioration continue / maintenir la dynamique

Suivi de la mise en œuvre de la démarche RSO

Réévaluation régulière des objectifs

Les objectifs RSO doivent être régulièrement réévalués. En règle générale, cette réévaluation a lieu au moment où les objectifs de l'organisme public sont revus avec la tutelle (contrat d'objectifs, de performance etc.), soit tous les **3 à 5 ans**.

Dans certains cas, la réévaluation peut intervenir annuellement. C'est le cas des organismes engagés dans des démarches normatives (ISO 14001, OHSAS 18001, ISO 26000) qui doivent réaliser une revue annuelle de l'état d'avancement de leur démarche.

Pour assurer la comparabilité des indicateurs, La SNCF a demandé à ce que les données soient publiées dans le rapport sur 3 ans. Ainsi, il y a toujours 2 ans de comparaison - SNCF



Il faut compter environ 3 ans, soit 3 exercices de reporting, pour que la démarche se mette en place, sans compter les mises à jour annuelles intermédiaires. L'essentiel est de s'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue. Le protocole de reporting doit également être mis à jour.




Une réévaluation annuelle intermédiaire des objectifs

Même si les objectifs de l'organisme public sont redéfinis à intervalles espacés avec la tutelle (3 à 5 ans en moyenne), certains objectifs sont appelés à être révisés **tous les ans** en raison de certains facteurs :

- évolution réglementaire imposant l'élaboration de nouveaux indicateurs,
- évolution des attentes des parties prenantes internes et de la société civile,
- évolution des missions de l'organisme public.

Cette réévaluation annuelle intervient en général en fin d'exercice. S'agissant des indicateurs, cette double périodicité ne doit pas empêcher leur comparabilité.



Les directions territoriales de Voies navigables de France (VNF) ont mis en place un plan de management environnemental dès 2001 puis ont déployé des Systèmes de Management de l'Environnement (SME) certifiés selon le référentiel international ISO 14001. Ces SME permettent un suivi régulier et rigoureux des performances environnementales au travers d'indicateurs et de revues au moins annuelles sur les divers enjeux environnementaux du réseau navigable - VNF.

Engager un processus d'amélioration continue

Une démarche RSO est une démarche de progrès qui doit s'inscrire dans un processus d'**amélioration continue**, indissociable d'une vision à long terme.

Comme le précise la norme ISO 26000 « Dans le cadre de revues périodiques ou à intervalles appropriés, il convient qu'une organisation étudie les moyens d'améliorer ses performances en matière de responsabilité sociétale.²⁷ »

²⁷ paragraphe 7.7.5

Ainsi, il est recommandé de procéder régulièrement à des **révisions de la stratégie RSO** de l'organisme public :


- Révision mineure de la politique RSO (et donc des enjeux) tous les ans, en fonction des évolutions de la réglementation et/ou des activités de l'organisme public
- Révision majeure de la politique globale tous les 3-5 ans (selon les contrats avec la tutelle)

Il est généralement conseillé de procéder à une revue des orientations annuelles auprès de la direction générale. Cette révision permet de reprendre les questions qui ont abouti à la stratégie, afin de s'assurer que la réponse proposée est toujours adaptée au contexte. Il convient également de consulter les parties prenantes lors des révisions de la stratégie RSO.

Certains organismes peuvent faire évaluer leur démarche auprès d'un organisme extérieur (audit externe, évaluation AFAQ...)



Réseau environnement de la RATP : pour déployer la politique environnementale et accompagner le système de management de l'environnement, des sites industriels, des correspondants environnements sont nommés au sein des départements et de chaque site industriel. Réunis quatre fois par an au sein du réseau environnement, piloté par l'unité « Innovation et Développement durable », ils peuvent ainsi échanger sur des bonnes pratiques, rechercher des solutions communes à certaines problématiques... - RATP



Mettre en place une veille DD/RSO et diffuser des informations auprès de la direction générale sur les évolutions réglementaires et les impacts potentiels pour l'organisme
Consulter et dialoguer régulièrement avec les parties prenantes

Mettre en place un comité de bord pour identifier et suivre les aspects liés à la RSO
Prendre en charge des problématiques RSO par le comité d'audit ou le comité de direction
Se poser les questions suivantes : « Est-ce que les objectifs et les cibles ont été atteints tels qu'ils avaient été envisagés ? Les stratégies et processus étaient-ils adaptés aux objectifs ? » etc.



4. Boîte à outils : base de données indicateurs RSO

Proposer aux organismes publics une boîte à outils « indicateurs de reporting extra-financier », tel a été l'objectif que s'est fixé le groupe de travail du club. Ce dispositif constitue une aide à la décision pour les organismes publics désireux de disposer d'une liste non-exhaustive d'indicateurs.

La boîte à outils comprend des listes d'indicateurs pour chacun des principaux domaines de la RSO (Gouvernance – Social – Environnement – Sociétal) ainsi que les thématiques et enjeux associés. Le choix d'indicateurs s'est appuyé sur un panel différencié de référentiels méthodologiques (ex : GRI, ISO 26000...). Dans une démarche choisie, le groupe de travail s'est efforcé de ne retenir que les indicateurs qui semblaient les plus représentatifs, pertinents et communément accessibles à l'ensemble des organismes publics. De ce fait, les

indicateurs sectoriels jugés trop spécifiques car propres à un ou des organisme(s) déterminés n'ont pas été retenus. Certains indicateurs restituent des obligations légales. Ils permettent de mesurer le niveau de conformité réglementaire de l'organisme public.

La boîte à outils doit donc être perçue par l'organisme public comme une aide préalable au choix d'indicateurs qu'il pourra adapter à ses besoins. A ce titre, l'intitulé donné aux fiches indicateurs doit ainsi être appréhendé de façon indicative et pourra être à reformuler autant que de besoin selon le fonctionnement et la conduite des missions de l'organisme public.

Afin d'optimiser l'utilisation de la boîte à outils, la grille de lecture suivante des tableaux d'indicateurs est proposée :

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres références	Sources des données et/ou Personne ressource
Exemples d'indicateurs proposés en fonction du ou des enjeu(x) rattaché(s) à une ou plusieurs thématiques d'un domaine de reporting.	<p>Principales références légales citées :</p> <ul style="list-style-type: none"> Article 225 de la loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement (« Loi Grenelle 2»). Étant précisé que cet article renvoie au décret d'application n°2012-557 du 24 avril 2012 détaillant les obligations de l'article précité. Loi de Transition Énergétique pour la Croissance Verte n° 2015-992 du 17 août 2015 (« Loi TEPCV ») 	Principalement des indicateurs issus des référentiels internationaux (GRI) et nationaux (ISO 26000).	Sources des informations chiffrées ou les identités et fonctions des personnes susceptibles d'indiquer où trouver les données nécessaires à l'élaboration et à la mesure de l'indicateur de son choix



Liste des fiches indicateurs

VOLET « GOUVERNANCE »

FICHE 1 : STRATEGIE ET ANALYSE	34
<i>Enjeu 1 : Engagement de la structure</i>	
<i>Enjeu 2 : Implication des parties prenantes</i>	
FICHE 2 : PROFIL DE L'ORGANISATION	36
<i>Enjeu 1 : Structures porteuses</i>	
<i>Enjeu 2 : Pilotage</i>	
FICHE 3 : DIALOGUE/COMMUNICATION	38
<i>Enjeu : Rendre compte</i>	
FICHE 4 : VALIDATION PAR DES TIERS	39
<i>Enjeu : Évaluation de la démarche</i>	
FICHE 5 : ACTIONS	40

VOLET « SOCIAL »

FICHE 1 : PRATIQUES EN MATIERE D'EMPLOI ET TRAVAIL DECENT.....	41
<i>Enjeu 1 : Emploi - Effectif</i>	
<i>Enjeu 1 bis : Emploi- Embauches & Licenciements</i>	
<i>Enjeu 2 : Rémunérations et leurs évolutions</i>	
<i>Enjeu 3 : Organisation du temps de travail</i>	
<i>Enjeu 4 : Absentéisme</i>	
<i>Enjeu 5 : Relations sociales</i>	
<i>Enjeu 6 : Santé et sécurité au travail</i>	
<i>Enjeu 7 : Formation & Éducation</i>	
FICHE 2 : EGALITE DE TRAITEMENT.....	49
<i>Enjeu 1 : Égalité entre les hommes et les femmes</i>	
<i>Enjeu 2 : Emploi et insertion des personnes en situation de handicap</i>	
FICHE 3 : DROITS DE L'HOMME.....	51
<i>Enjeu 1 : Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective</i>	
<i>Enjeu 2 : Discriminations en matière d'emploi</i>	
<i>Enjeu 3 : Pratiques d'investissement et d'achat</i>	

VOLET « ENVIRONNEMENT »

FICHE 1 : POLITIQUE GENERALE EN MATIERE ENVIRONNEMENTALE	53
<i>Enjeu 1 : Organisation de l'Organisme public pour la prise en compte des questions environnementales</i>	
<i>Enjeu 2 : Formation et information des salariés en matière de protection de l'environnement</i>	
<i>Enjeu 3 : Prévention des risques environnementaux et des pollutions</i>	
FICHE 2 : GESTION DES DECHETS ET DES POLLUTIONS.....	55
<i>Enjeu 1 : Gestions des déchets</i>	
<i>Enjeu 2 : Gestion des pollutions</i>	
FICHE 3 : UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES	57
<i>Enjeu 1 : Eau</i>	
<i>Enjeu 2 : Consommation de matières premières</i>	
<i>Enjeu 3 : Énergie</i>	
FICHE 4 : CHANGEMENT CLIMATIQUE	60
<i>Enjeu : Rejets de gaz à effets de serre (GES)</i>	
FICHE 5 : PROTECTION DE LA BIODIVERSITE	61
<i>Enjeu 1 : Gestion responsable des espaces verts</i>	
<i>Enjeu 2 : Agriculture biologique</i>	



VOLET « SOCIÉTAL »

FICHE 1 : IMPACT TERRITORIAL, ECONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ORGANISME.....	63/64
FICHE 2 : RELATIONS ENTRETENUES AVEC LES PARTIES PRENANTES	65
FICHE 3 : SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS	66
<i>Enjeu 1 : Achats durables</i>	
<i>Enjeu 2 : Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale</i>	
FICHE 4 : LOYAUTE DES PRATIQUES	68
<i>Enjeu 1 : Mesures prises en faveur de la santé, la sécurité des consommateurs/ utilisateurs</i>	
<i>Enjeu 2 : Lutte contre la corruption</i>	
FICHE 5 : INVESTISSEMENT RESPONSABLE	70



Gouvernance

Fiche 1 : Stratégie & Analyse

Objectif : Mesurer puis analyser le degré d'engagement de l'organisme public et l'implication de ses parties prenantes dans une stratégie DD/RSO.

ENJEU N° 1 : Engagement de la structure

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Existence d'une charte, de principes et/ou autres initiatives (déontologie, éthique, DD...)		<u>GRI</u> : G4-1/G4-15 <u>ISO 26000</u> : 6.2/6.6.4	
Inscription du DD dans la stratégie globale: <ul style="list-style-type: none"> • % de sites/filiales/directions ayant nommé un chef de projet DD • Etc. 		<u>GRI</u> : G4-1/G4-2/G4-42/G4-43 <u>ISO 26000</u> : 6.2/6.6.4	
Existence d'objectifs chiffrés de performance RSO		<u>GRI</u> : G4-2 <u>ISO 26000</u> : 6.2/6.6.4	
Prise en compte de critères de performance RSO dans la rémunération des cadres dirigeants (managers)		<u>GRI</u> : G4-1/G42 et 43 <u>ISO 26000</u> : 6.2	

* personne(s) en charge du reporting/fournissant les données nécessaires

Gouvernance

Fiche 1 : Stratégie & Analyse

Objectif : Mesurer puis analyser le degré d'engagement de l'organisme public et l'implication de ses parties prenantes dans une stratégie DD/RSO.

ENJEU N° 2 : Implication des parties

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Existence et nombre d'instances de concertation avec les parties prenantes		<u>GRI</u> : G4-24/G4-25	
Nombre d'actions ayant abouti avec les parties prenantes		<u>GRI</u> : G4-27	
Nombre de prises en compte des intérêts des parties prenantes intégrées dans la stratégie et le plan d'action de l'organisme public		<u>GRI</u> : G4-26/G4-27	
Cartographie des parties prenantes	I.3.b)1 Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-24/G4-25/G4-26/G4-27 <u>ISO 26000</u>	
Modalités d'échanges avec chacune des parties prenantes		<u>GRI</u> : G4-25 à 27 / G4-37 <u>ISO 26000</u>	
Nombre de réunions avec les parties prenantes		<u>GRI</u> : G4-26 <u>ISO 26000</u>	
Élaboration d'une matrice de matérialité		<u>GRI</u> : G4-2	

Gouvernance

Fiche 2: Profil de l'organisation

Objectif : Identifier l'existence ou non, la composition et le degré d'influence de structures en charge du pilotage de la démarche RSO de l'organisme public.

ENJEU N° 1 : Structures porteuses

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Organigramme		<u>GRI</u> : G4-17/ G4-34 à 36/ G4-38 à 40 <u>ISO 26000</u> : 6.2	DRH
Taille de l'organisation : Nombre total de salariés ; Nombre total de sites ; Recettes nettes		<u>GRI</u> : G4-9	
Composition et rôle des organes de gouvernance (conseil d'administration, comités et commissions)		<u>GRI</u> : G4-34	
Nombre d'hommes et de femmes au sein des organes de gouvernance		<u>GRI</u> : G4-38	
Bibliographie des dirigeants de l'entreprise			
Composition de la structure porteuse des sujets DD (une personne, un service, une direction, un réseau de correspondants complètement dédié à la RSO)		<u>GRI</u> : G4-31/G4-34 à 36 <u>ISO 26000</u> : 6.2	
Rémunérations des dirigeants	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-51 à 55	
Écart des rémunérations entre les 10 plus élevées et les 10 moins élevées	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-51 à 55	
Existence d'un comité RSO dans l'établissement public		<u>GRI</u> : G4-34/G4-38	

Gouvernance

Fiche 2: Profil de l'organisation

Objectif : Identifier l'existence ou non, la composition et le degré d'influence de structures en charge du pilotage de la démarche RSO de l'organisme public.

ENJEU N° 2 : Pilotage

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Composition du COPIL en charge de l'élaboration du reporting		<u>GRI</u> : G4-34/G4-38 à 50 <u>ISO 26000</u> : 6.2	
Taux de participation de la Direction		<u>GRI</u> : G4-34/G4-38 à 50 <u>ISO 26000</u> : 6.2	
Fréquence des réunions et élaboration des comptes-rendus		<u>GRI</u> : G4-34/G4-38 à 50 <u>ISO 26000</u> : 6.2	

Gouvernance

Fiche 3 Dialogue/Communication

Objectif : Mesurer le degré de transparence (c.à.d. l'état de l'organisme public) et de restitution à l'ensemble des parties prenantes des informations liées à la RSO (stratégie, actions, résultats obtenus).

ENJEU : Rendre compte

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Existence d'un rapport RSO et fréquence d'édition		<u>GRI</u> : G4-29 à 30 <u>ISO 26000</u> : 6.2	
Indicateurs de communication (publication, rencontres, conférences, % des parties prenantes présentes à ces conférences ou rencontres)		<u>GRI</u> : G4-37 <u>ISO 26000</u> : 6.2	
Nombre de supports utilisés pour communiquer sur la RSO			

Gouvernance

Fiche 4 : Validation par des tiers

Objectif : Permettre aux tiers d'évaluer la démarche RSO instaurée par l'organisme public.

ENJEU: Évaluation de la démarche

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Existence d'un baromètre RSO		<u>GRI</u> : G4-33/G4-48 <u>ISO 26000</u> : 6.2	
Élaboration et mise en œuvre d'un plan de DD		<u>GRI</u> : G4-2/G4-18 à 23/G4-DMA <u>ISO 26000</u> : 6.2	
Validation par un tiers indépendant		<u>GRI</u> : G4-33	

Gouvernance

Fiche 5 : Actions

Objectif : Permettre de quantifier le nombre d'actions mises en œuvre en faveur de la démarche RSO.

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Nombre de formations dédiées aux sujets environnementaux, sociaux et sociétaux et le nombre de participants.		<u>GRI: G4-43</u> <u>ISO 26000</u>	
Nombre d'événements organisés traitant de la RSO.		<u>GRI: G4-43</u> <u>ISO 26000</u>	
Existence d'une charte d'éthique dans l'établissement.		<u>GRI: G4-56/ G4-57</u> <u>ISO 26000</u>	
Présence d'une instance de gouvernance de l'éthique et de la déontologie			
Nombre de saisies du comité d'éthique		<u>GRI: G4-57/ G4-58</u>	
Nombre de réunions annuelles du comité RSE			

Social

Objectif : Analyser les pratiques de l'organisme public en matière d'emploi, plus précisément en matière d'effectif (répartition, embauches, licenciements).

Fiche 1 : Pratiques en matière d'emploi et de travail décent

ENJEU N° 1: Emploi — Effectif

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
<p>Nombre total de salariés et répartition des salariés (chiffres et pourcentages).</p> <ul style="list-style-type: none"> - par sexe, - par âge, - par tranche d'âge, - par zone géographique - par ancienneté - par nationalité (dans le cas d'un reporting consolidé) 	Article 225 Loi Grenelle	<p><u>GRI</u>: G4-9/ G4-10/ G4-LA1</p> <p><u>ISO 26000</u></p>	Bilan social
Répartition des effectifs par type de contrat (CDI, CDD ou assimilés, à plein temps, en temps partiel, en télétravail)			Bilan social
Nombre de stagiaires			Bilan social
Nombre ou % d'alternants (sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation)			Bilan social

* personne(s) en charge du reporting/fournissant les données nécessaires

Social

Objectif : Analyser les pratiques de l'organisme public en matière d'emploi, plus précisément en matière d'effectif (répartition, embauches, licenciements).

Fiche 1 : Pratiques en matière d'emploi et travail décent

ENJEU N° 1 : Emploi— Embauche et licenciements

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Nombre d'embauches dans l'année			
Nombre de postes non pourvus			
Durée des postes ouverts restés vacants	Art.225 Grenelle	Loi <u>GRI</u> : G4-LA1 <u>ISO 26000</u> : 6.4.3	Bilan social
Rotation du personnel en nombre de salariés et en pourcentage par tranche d'âge, sexe et zone géographique		<u>GRI</u> : G4-LA1	Bilan social
Durée moyenne d'un CDD			Bilan social
Mise en œuvre de méthodes de recrutement promouvant le principe de diversité à l'embauche (recrutement par simulation, partenariats avec des opérateurs locaux, etc.)		<u>GRI</u> : G4-EC6	
Nombre de démissions			
Nombre de licenciements			
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une mobilité (au sein d'une autre direction, d'une filiale...)			
Age moyen de départ à la retraite			
Nombre d'emplois d'avenir			

Social

Objectif : Analyser les pratiques de l'organisme public en matière d'emploi, plus précisément en matière d'effectif (répartition, embauches, licenciements).

Fiche 1 : Pratiques en matière d'emploi et travail décent

ENJEU N° 2 : Rémunérations et leurs évolutions

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Ratio des 10% de salaires les plus élevés / 10% les moins élevés	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-54/ G4-55	Bilan social
Nombre de promotions internes par catégorie (cadre / Oetam)			Bilan social
Évolution du salaire moyen mensuel par catégorie (cadre / Oetam)			Bilan social
% de collaborateurs (en temps partiel, avec mandats électifs, etc.) bénéficiaires d'augmentation individuelle (à comparer avec l'ensemble des collaborateurs susceptibles d'être concernés)			
% par sexe et par catégorie professionnelle, de l'ensemble des salariés qui ont bénéficié d'entretiens périodiques d'évaluation		<u>GRI</u> : G4 LA11	
% par sexe et par catégorie professionnelle, de l'ensemble des salariés qui ont bénéficié d'entretiens d'évolution de carrière au cours de la période de reporting.			

Social

Objectif : Analyser les pratiques de l'organisme public en matière d'emploi, plus précisément en matière d'effectif (répartition, embauches, licenciements).

Fiche 1 : Pratiques en matière d'emploi et travail décent

ENJEU N° 3: Organisation du temps de travail

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Contrepartie en repos (Nombre de bénéficiaires ; nombre de repos pris)	Art.225 Loi Grenelle Code du travail	<u>ISO 26000</u> : 6.4.4	Bilan social
Nombre de passages de temps partiel à temps plein et de temps plein à temps partiel	Code du travail		Bilan social
Évolution des temps partiel (évolution en nombre et en %)	Code du travail		Bilan social
Nombre de personnes concernées par le télétravail	Code du travail		Bilan social
Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés	Code du travail		
Existence de règlement intérieur contenant : le télétravail, le droit aux congés, le temps partiel, le temps de travail.	Code du travail		
Existence d'une charte des temps (et taux de satisfaction)			
Nombre de jours télétravaillés	Code du travail		
Nombre de demande d'aménagements de temps de travail			
Nombre de demandes satisfaites relatives à l'aménagement de travail (horaires, organisation, télétravail, temps partiel, etc.)			
Nombre de jours de congés (ARTT + Annuels) moyen par catégorie d'agent	Code du travail		

Social

Objectif : Analyser les pratiques de l'organisme public en matière d'emploi, plus précisément en matière d'effectif (répartition, embauches, licenciements).

Fiche 1 : Pratiques en matière d'emploi et travail décent

ENJEU N° 4 : Absentéisme

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Nombre de jours chômés (cadre/octam) & par type (maladie, maternité/paternité, autres, événements familiaux, accident de trajet)	Art.225 Loi Grenelle Code du travail	<u>GRI</u> : G4 LA6 <u>ISO 26000</u>	Bilan social
Proportion de journées de travail perdues par l'organisme public			Bilan social

Social

Fiche 1 : Pratiques en matière d'emploi et travail décent

Objectif : Analyser les pratiques de l'organisme public en matière d'emploi, plus précisément en matière d'effectif (répartition, embauches, licenciements).

ENJEU N° 5 : Relations sociales

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Nombre de réunions avec les Instances représentatives du personnel (DP/CE/CHSCT/DS)	Art.225 Loi Grenelle Code du travail	<u>ISO 26000</u> : 6.4.5	Bilan social
Existence d'un baromètre social interne, périodicité, plan d'actions et résultats			
Nombre ou % de représentants du personnel et délégués syndicaux	<u>Code du travail</u>		
Nombre d'outils internes de communication/de plateforme de communication à disposition des agents			
Instauration d'une boîte à idées			
Nombre et type d'accords négociés			
Nombre et type d'accords signés			

Social

Fiche 1 : Pratiques en matière d'emploi et travail décent

Objectif. : Analyser les pratiques de l'organisme public en matière d'emploi, plus précisément en matière d'effectif (répartition, embauches, licenciements).

ENJEU N° 6 : Santé et sécurité au travail

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Existence de la fiche de suivi individuel de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels (facteurs de pénibilité)	Code du travail	<u>GRI</u> : G4-LA7/G4-LA5 <u>ISO 26000</u> : 6.4.6	Bilan social
Existence et pertinence du document unique d'évaluation des risques	Code du travail		Bilan social
Nombre de réunions du CHSCT	Code du travail		Bilan social
Accidents du travail : nombre ; type ; taux de fréquence ; taux de gravité	Code du travail	G4-LA6	Bilan social
Maladies professionnelles : Nombre ; taux de fréquence	Code du travail	G4-LA6	Bilan social
Nombre d'actions de sensibilisation à la sécurité	Code du travail		
Nombre de salariés ayant suivi un stage de sécurité routière			
Nombre de salariés ayant suivi un stage d'éco-conduite			
Nombre d'accidents ayant impacté directement les entreprises extérieures (sous-traitants, fournisseurs)			
Intégration des RPS dans le document unique et mise en place d'un plan d'action	Code du travail		

Social

Fiche 1 : Pratiques en matière d'emploi et travail décent

Objectif : Analyser les pratiques de l'organisme public en matière d'emploi, plus précisément en matière d'effectif (répartition, embauches, licenciements).

ENJEU N° 7 : Formation & Éducation

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation continue	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-LA11/ G4-LA9 <u>ISO 26000</u> : 6.4.7	Bilan social
Nombres d'heures de stages rémunérées et non rémunérées			
Nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré (y compris bilan de compétences) par âge, catégorie professionnelle			
Nombre total d'heures de formation		<u>GRI</u> : G4-LA9	
Nombre ou % de DRH et RRH formés aux questions de diversité et d'égalité des chances et de traitement			
Montant consacré à la formation continue % de formation en ligne et nombre d'heures			
Nombre d'agents auxquels a été refusé un congé de formation			
Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année			
Nombre de contrats de professionnalisation conclus dans l'année			

Social

Fiche 2 : Égalité de traitement

Objectif : Permettre de mesurer le niveau d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, mais aussi le niveau d'emploi et d'insertion des personnes en situation de handicap.

ENJEU N° 1 : Égalité entre les hommes et les femmes

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Répartition hommes/femmes par classification (ouvriers/employés/managers/cadres)	Art.225 Loi Grenelle Code du travail	<u>GRI</u> : G4-LA12 <u>ISO 26000</u> : 6.3.7	DGRH
% des femmes dans l'effectif par catégorie			
Existence d'un accord ou d'une charte sur l'égalité professionnelle			
Existence d'actions de sensibilisation réalisées auprès des salariés			
% de femmes dans le CODIR / COMEX ou équivalent		<u>GRI</u> : G4-LA12	
Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle		<u>GRI</u> : G4-LA13	
Taux de retour au travail et de maintien en poste des salariés qui ont pris un congé parental, par sexe.		<u>GRI</u> : G4-LA3	
Rémunération moyenne des hommes et des femmes par catégorie			

Social

Fiche 2 : Égalité de traitement

Objectif. : Permettre de mesurer le niveau d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, mais aussi le niveau d'emploi et d'insertion des personnes en situation de handicap.

ENJEU N° 2 : Emploi & insertion des personnes en

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources données et/ou Personnes ressource*
Nombre total de travailleurs handicapés	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-LA12	DGRH
Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap	Code du travail		
Taux d'emploi de personnes en situation de handicap			
% de bâtiments conformes à la réglementation relative à l'accessibilité des personnes en situation de handicap			
Existence d'un accord ou une charte handicap			

Social

Fiche 3 : Droits de l'Homme

Objectif : Évaluer la promotion et le respect par l'organisme public des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives aux droits de l'Homme (liberté d'association & droit de négociation collective, lutte contre les discriminations,...).

ENJEU N° 1 : Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Temps consacré aux actions syndicales et/ou de représentation du personnel	Art.225 Loi Grenelle Code du travail	<u>GRI</u> : G4-HR4 <u>ISO 26000</u> : 6.3.4 à 6.3.10	Bilan social
Nombre ou % de représentants du personnel et délégués syndicaux	Code du travail		
Nombre de jours de grève par salariés	Code du travail		

Social

Fiche 3 : Droits de l'Homme

Objectif : Évaluer la promotion et le respect par l'organisme public des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives aux droits de l'Homme (liberté d'association & droit de négociation collective, lutte contre les discriminations,...).

ENJEU N° 2 : Discriminations en matière d'emploi

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Nombre de salariés relevant d'un public prioritaire (demandeurs emploi, chômeurs longue durée, jeunes sans qualification,...)	Art.225 Loi Grenelle	<u>ISO 26000</u>	Bilan social
Nombre total d'incidents de discrimination et mesures prises		<u>GRI: G4-HR3</u>	
Existence d'une charte ou d'une politique de la diversité			

Social

Fiche 3 : Droits de l'Homme

Objectif : Évaluer la promotion et le respect par l'organisme public des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives aux droits de l'Homme (liberté d'association & droit de négociation collective, lutte contre les discriminations,...).

ENJEU N° 3 : Pratiques d'investissement et d'achat

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
% et Nombre total d'accords d'investissements significatifs incluant des clauses relatives aux droits de l'Homme ou ayant été soumis à un contrôle sur ce point		<u>GRI</u> :G4-HR1 et G4-HR2	Direction Achats
% de fournisseurs et de sous-traitants majeurs dont le respect des droits de l'Homme a fait l'objet d'un contrôle			Direction Achats
Nombre total d'heures de formation des salariés sur les politiques et procédures relatives aux droits de l'Homme applicables dans leur activité et pourcentage de salariés formés		<u>GRI</u> : G4-HR2	

Environnement

Fiche 1 : Politique générale en matière environnementale

Objectif : Mesurer les démarches d'évaluation, de formation ou de certification en matière d'environnement.

ENJEU N° 1 : Organisation de l'Organisme public pour la prise en compte des questions environnementales

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Existence d'une politique environnementale formalisée signée par le Président (ou équivalent)		<u>GRI</u> : G4-1	
Liste des certifications (ISO 14001,...)	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-1/ G4-14 et 15/G4-45	
Nombre de sites certifiés (ISO 9001/14001)		<u>GRI</u> : G4-1/ G4-14 et 15	
Présence d'informations à caractère environnemental dans le rapport d'activité			
Existence d'un Système de Management Environnemental (SME)			
Existence d'une charte environnementale			

* personne(s) en charge du reporting/fournissant les données nécessaires

Environnement

Fiche 1 : Politique générale en matière environnementale

Objectif. : Mesurer les démarches d'évaluation, de formation ou de certification en matière d'environnement.

ENJEU N° 2 : Formation & information des salariés en matière de protection de l'environnement

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Nombre d'agents formés à la réglementation environnementale	Art.225 Loi Grenelle	<u>ISO 26000</u> : 6.5.2.2	
Nombre d'heures de formation dispensées sur la réglementation environnementale		<u>ISO 26000</u> : 6.5.2.2	
Livrets de bonnes pratiques		<u>ISO 26000</u> : 6.5.2.2	
Formation/sensibilisation sur la bonne utilisation de l'eau		<u>GRI</u> : G4-EN22	

ENJEU N° 3 : Prévention des risques environnementaux et des pollutions

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Existence de plans d'investissement de moyen et long terme (dispositif de récupération de l'eau de pluie, de gestion des déchets, ...)	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-EN31 <u>ISO 26000</u> : 6.5.3	

Environnement

Fiche 2 : Gestion des déchets et des pollutions

Objectif : Évaluer et analyser la gestion des déchets et des éventuelles pollutions générés par l'organisme public, dans le but de réduire son impact environnemental.

ENJEU N° 1 : Gestion des déchets

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources données et/ou Personnes ressource*
% déchets recyclés/valorisés	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-EN23 <u>ISO 26000</u> : 6.5.3	
Nature des déchets (tonnage par catégorie)	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-EN23	
Total des rejets d'eau	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-EN22 <u>ISO 26000</u> : 6.5.3	
Tonnage des déchets		<u>GRI</u> : G4-EN23 et 25	
Tonnage de produits dangereux /produits non dangereux		<u>GRI</u> : G4-EN23	
Tonnage des déchets électroniques (parc informatique)			
Cartons et papiers : % déchets valorisés et - % déchets produits		<u>ISO 26000</u> : 6.5.3	
% de sites ayant mis en place un plan de traitement des déchets		<u>ISO 26000</u> : 6.5.3	
Mise en place d'une filière de tri		<u>ISO 26000</u> : 6.5.3	
Mise en place d'une filière de valorisation des déchets	Art.225 Loi Grenelle Décret n°2016-288 du 10 mars 2016 (Loi TECV)	<u>ISO 26000</u> : 6.5.3	
Mise en place d'une collecte sélective de biodéchets	Art.225 Loi Grenelle	<u>ISO 26000</u> : 6.5.3	
% de réemploi par catégorie de déchets	Art.225 Loi Grenelle Art. 70 V Loi TECV	<u>ISO 26000</u> : 6.5.3	

Environnement

Fiche 2 : Gestion des déchets et des pollutions

Objectif : Évaluer et analyser la gestion des déchets et des éventuelles pollutions générés par l'organisme public, dans le but de réduire son impact environnemental.

ENJEU N° 1 : Gestion des pollutions

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Nuisances Sonores (Répertoire, Classification)	Art.225 Loi Grenelle Code de l'environnement Code du Travail	<u>ISO 26000</u> : 6.5.3	
Mesures de prévention, de réduction ou de réparation prises pour lutter contre les rejets dans l'air	Art.225 Loi Grenelle Code de l'environnement Code du travail	<u>ISO 26000</u> : 6.5.3/6.5.5	
Nombre de plaintes et réclamations			
Taux de conformité des analyses d'eau			
Nombre et % de sites industriels impliqués dans le tri sélectif			

Environnement

Fiche 3 : Utilisation durable des ressources

Objectif : Mesurer l'utilisation des ressources (eau, matières premières, énergie) par l'organisme public aux fins d'en évaluer sa consommation.

ENJEU N° 1 : Eau

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Volume en m3 (consommation totale d'eau des sites)	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-EN8 à 10 <u>ISO 26000</u> : 6.5.4	
Coût en euros (€)			
% eau recyclée et/ou eau de pluie utilisée ou réutilisée		<u>GRI</u> : G4-EN10	

Environnement

Fiche 3 : Utilisation durable des ressources

Objectif : Mesurer l'utilisation des ressources (eau, matières premières, énergie) par l'organisme public aux fins d'en évaluer sa consommation.

ENJEU N° 2 : Consommation de matières premières

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
% produits éco-conçus	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-EN27/ G4-EN28 <u>ISO 26000</u> : 6.5.4	
% de matières premières renouvelables utilisées	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-EN1/ G4-EN2 <u>ISO 26000</u> : 6.5.4	
Existence de critères éco-responsables en matière environnementale dans l'accord d'intéressement (liste)		<u>GRI</u> : G4-EN27	
Mise en place d'imprimantes partagées (impression recto/verso et monochrome par défaut)			
% de diminution des consommations de carburant			
% de papier recyclé acheté	Art. 73 de la loi TECV		
% de diminution des consommations de papier bureautique	Art. 79 de la loi TECV		
Mise en place d'une démarche de lutte contre le gaspillage alimentaire			
Durée de vie du matériel informatique			

Environnement

Fiche 3 : Utilisation durable des ressources

Objectif : Mesurer l'utilisation des ressources (eau, matières premières, énergie) par l'organisme public aux fins d'en évaluer sa consommation.

ENJEU N° 3 : Energie

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Réalisation d'un audit énergétique			Audit Energétique
Consommation d'énergie des bâtiments (en kWh/m ² ou en milliers de TEP) : dont l'électricité en kW; gaz en kW PCI ; dont fuel en litre ; dont réseaux de chaleur	Art.225 Loi Grenelle Code de l'urbanisme	<u>GRI</u> : G4-EN3/ G4-EN4 <u>ISO 26000</u> : 6.5.4	Audit Energétique
% bâtiments HQE	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-EN6 <u>ISO 26000</u> : 6.5.4	
% EnR dans les contrats de fourniture énergie	Art.225 Loi Grenelle Code de l'urbanisme	<u>GRI</u> : G4-EN32/ G4-EN33	
Énergie économisée grâce à l'efficacité énergétique	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-EN6 <u>ISO 26000</u> : 6.5.4	Audit Energétique
Nombre d'initiatives internes pour réduire les consommations d'énergie (ex: installation panneaux solaires - nombre de panneaux)	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-EN6 <u>ISO 26000</u> : 6.5.4	Audit Energétique
Consommation d'énergie par usage			

Environnement

Fiche 4 : Changement climatique

Objectif : Mesurer les rejets de gaz à effet de serre dus aux activités de l'organisme public, aux fins de les réduire.

ENJEU : Rejets de gaz à effet de serre (GES)

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Réalisation d'un bilan de gaz à effet de serre et d'un plan d'action de réduction des émissions de GES	Art.225 Loi Grenelle Art. 75 et Art. 226 Loi Grenelle 2	<u>ISO 26000: 6.5.5</u>	BEGES
% abonnement transports communs	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI: G4-EN6</u> <u>ISO 26000: 6.5.5</u>	BEGES
% de réduction des postes les plus émetteurs (- km parcourus en train /avion /voiture et TeqCO2 et - km parcourus en transports communs et TeqCO2)	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI: G4 EN19</u> <u>ISO 26000: 6.5.5</u>	BEGES
Consommation totale des émissions de GES par poste			
Existence de Plans de déplacements d'entreprise (PDE)	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI: G4- EN19</u> <u>ISO 26000: 6.5.5</u>	BEGES
% d'émission de GES produits par l'ensemble des bâtiments et des activités	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI: G4-EN15 à EN18</u> <u>ISO 26000: 6.5.5</u>	BEGES
Proportion de véhicules propres acquis lors du renouvellement du parc		<u>GRI: G4- EN19</u> <u>ISO 26000: 6.5.5</u>	
Nombre d'agents concernés par un PDE			
Répartition en % des moyens de transports utilisés			
% de sites équipés en moyens de visioconférence			
Existence d'outils de sensibilisation des employés aux modes de transports doux			
Nombre de chaudières équipées de gestion automatisée du système de chauffage			

Environnement

Fiche 5 : Protection de la biodiversité

Objectif : Évaluer les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité.

ENJEU N° 1 : Gestion responsable des espaces verts

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
% de produits phytosanitaires utilisés	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-EN12 <u>ISO 26000</u> : 6.5.6	
% d'espaces verts gérés de manière à préserver la biodiversité	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-EN12 <u>ISO 26000</u> : 6.5.6	
Mise en œuvre du recensement d'espèces protégées (faune/flore) sur le périmètre de ses établissements	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-EN12 et EN14 <u>ISO 26000</u> : 6.5.6	
Nombre d'arbres abattus, nombre d'arbres plantés.	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-EN12 <u>ISO 26000</u> : 6.5.6	
Nombre d'actions en faveur de la biodiversité	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-EN13 <u>ISO 26000</u> : 6.5.6	
Investissement sur site ou hors site en faveur de la biodiversité	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-EN13 <u>ISO 26000</u> : 6.5.6	
% de végétation indigène	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-EN14 <u>ISO 26000</u> : 6.5.6	
Mise en place d'aménagement facilitant la biodiversité (taillis, hôtel à insecte, etc.)	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-EN13 <u>ISO 26000</u> : 6.5.6	
Intégration paysagère et écologique des bâtiments et de leurs alentours	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-EN13 <u>ISO 26000</u> : 6.5.6	

Environnement

Fiche 5 : Protection de la biodiversité

Objectif : Évaluer les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité.

ENJEU N° 2 : Agriculture biologique

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
% de produits issus de l'agriculture biologique et/ou du commerce équitable (et du circuit court) dans la restauration collective		<u>ISO 26000</u> : 6.5.6	

Sociétal

Fiche 1 : Impact territorial, économique et social de l'organisme

Objectif : Permettre de mesurer et d'analyser l'impact territorial, économique et social de l'organisme public en matière d'emploi et de développement régional mais aussi sur les populations riveraines ou locales.

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Nombre de contrats aidés générés par les chantiers d'insertion			
Nombre de collaborateurs ayant participé au mécénat de compétences			
Nombre d'interventions en milieu scolaire			
Dépenses d'investissement visant à améliorer l'accessibilité (M€)			

* personne(s) en charge du reporting/fournissant les données nécessaires

Sociétal

Fiche 2 : Relations entretenues avec les parties prenantes

Objectif : Évaluer les conditions du dialogue avec les parties prenantes de l'organisme public et les actions de partenariat ou de mécénat conclues avec celles-ci.

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Nombre de réunions et information aux parties prenantes.	Art.225 Grenelle	Loi <u>GRI</u> : G4-26/ G4-37 <u>ISO 26000</u> : 6.6.5	
Nombre de prises en compte des intérêts des parties prenantes intégrées dans la stratégie et le plan d'action de l'établissement public.			
Nombre de conventions ou d'accords avec des associations locales en matière de DD			
Nombre d'enquêtes de satisfaction des parties prenantes			
Instances de concertation avec les parties prenantes			
Existence d'un géoportail et nombre de consultations			
Promotion de la culture, des patrimoines naturels et culturels locaux: (nombre d'événements culturels organisés/participants; nombre de visites organisées ; nombre d'établissement de formation en partenariat ; nombres de bourses attribuées)			
Participation à des actions de solidarité sur le territoire			
Participation à des actions d'information/formation des populations du territoire (exemple : Université de tous les savoirs)			

Sociétal

Fiche 3 : Sous-traitance & Fournisseurs

Objectif : Mesurer et analyser la politique d'achats de l'organisme public et évaluer le niveau de prise en compte de la responsabilité sociale et environnementale dans ses relations avec ses fournisseurs et ses sous-traitants.

ENJEU N° 1 : Achats durables

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
% de critères environnementaux et sociaux dans les appels d'offres	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-LA14/ G4-LA15/ G4-EN33/ G4-HR5/ G4-HR9	Direction des achats
% de marchés ayant intégré au moins une clause sociale		<u>GRI</u> : G4-LA14/ G4-LA15/ G4-EN33/ G4-HR5/ G4-HR9	Direction des achats
% de marchés ayant intégré au moins une clause environnementale		<u>GRI</u> : G4-LA14/ G4-LA15/ G4-EN33/ G4-HR5/ G4-HR9	Direction des achats
% de papier éco-responsable acheté			
Montant des achats solidaires/écoresponsables/labellisés effectués			
% d'achat à des PME/PMI/TPE du territoire			
Nombre de marchés passés avec des structures d'insertion ou d'emplois handicapés (type ESAT)			
% d'achats locaux qui réduisent les distances de livraison			

Sociétal

Fiche 3 : Sous-traitance & Fournisseurs

Objectif : Mesurer et analyser la politique d'achats de l'organisme public et évaluer le niveau de prise en compte de la responsabilité sociale et environnementale dans ses relations avec ses fournisseurs et ses sous-traitants.

ENJEU N° 2 : Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs & les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Nombre de fournisseurs labellisés/certifiés/reconnus écoresponsables parmi le panel de fournisseurs	Art.225 Loi Grenelle	<u>GRI</u> : G4-12/ G4-SO9/ G4-SO10/ G4-LA14/ G4-LA15/ G4-EN32/ G4-EN33/ G4-HR5/ G4-HR11	Direction des achats
Évaluation de la performance RSE fournisseurs (note moyenne sur 100)			

Sociétal

Fiche 4 : Loyauté des pratiques

Objectif : Évaluer les actions engagées par l'organisme public pour prévenir la corruption et les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs.

ENJEU N° 1 : Mesures prises en faveur de la santé, la sécurité des consommateurs/utilisateurs

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Nombre de réclamations usagers, clients	Art.225 Grenelle	Loi <u>GRI</u> : G4-PR5 <u>ISO 26000</u> : 6.7.3 à 6.7.9	
Existence d'une enquête satisfaction usagers/clients et nombre de retours	Art.225 Grenelle	Loi <u>GRI</u> : G4-PR5 <u>ISO 26000</u> : 6.7.3 à 6.7.9	
Montant investi dans la sécurité			
Nombre d'accidents de personnes : • Nombre de personnes tuées (hors suicides et tentatives de suicide) • Nombre de personnes blessées graves (hors suicides et tentatives de suicide) • Nombre de suicides			

Sociétal

Fiche 4 : Loyauté des pratiques

Objectif : Évaluer les actions engagées par l'organisme public pour prévenir la corruption et les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs.

ENJEU N° 2 : Lutte contre la corruption

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
% et nombre total de domaines d'activité stratégiques soumis à des analyses de risques en matière de corruption		ISO 26000: 6.6.3/ 6.4.4/ 6.6.5 à 6.6.7	
% de salariés formés aux politiques et procédures anti-corruption de l'organisation		ISO 26000: 6.6.3/ 6.4.4/ 6.6.5 à 6.6.7	
Mesures prises en réponse à des incidents de corruption			
Nombre d'incidents relevant de la non-conformité			
Nombre de formations sur la corruption			
Nombres d'actions en justice pour des comportements anti-concurrentiels			
Existence de règles et/ou procédures formalisées type : <ul style="list-style-type: none"> - code de bonne conduite - règlement intérieur - charte éthique - règles de déontologie 			

Sociétal

Fiche 5 : Investissement responsable

Objectif : Objectif : Évaluer les mesures prises pour le développement de l'investissement responsable.

Nom de l'indicateur	Principales références légales	Autres Références	Sources des données et/ou Personnes ressource*
Démarche générale de prise en compte de critères ESG dans la politique d'investissement au niveau de l'organisme			
Bilan et éléments chiffrés des actions en termes de prise en compte des critères ESG dans la politique d'investissement			

ANNEXES

Guide pratique sur la mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociale et de reporting extra-financier pour les organismes publics

Sommaire :

GLOSSAIRE

Annexe 1 : Principaux textes (Principes directeurs OCDE, GRI...)

Annexe 2 : Principales normes

Annexe 3 : Réglementation

- par statut juridique
- par thématique

Annexe 4 : Sites internet utiles

Annexe 5 : Liste des principales parties prenantes

ANNEXES

Guide pratique sur la mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociétale et de reporting extra-financier pour les organismes publics

GLOSSAIRE

Développement durable (DD)

Le développement durable est un concept qui regroupe la prise en compte des enjeux écologiques, économiques et sociaux. La définition de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement des Nations Unies est « un développement qui répond aux besoins des générations du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs ».

Le DD comprend 5 dimensions qui se rapprochent des principes de la RSO :

- la lutte contre le changement climatique ;
- la préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources ;
- la cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations ;
- l'épanouissement de tous les êtres humains ;
- une dynamique de développement suivant des modes de production et de consommation responsables.

(Ministère de l'écologie du développement durable et de l'énergie, 2014)

Etablissement public

Un établissement public (EP) est une personne morale de droit public disposant d'une autonomie administrative et financière afin de remplir une mission d'intérêt général, précisément définie, sous le contrôle de la collectivité publique dont il dépend (État, région, département ou commune). Il dispose donc d'une certaine souplesse qui lui permet de mieux assurer certains services publics. Il ne doit pas être confondu avec un établissement d'utilité publique qui relève du droit privé.

(<http://www.vie-publique.fr>)

Les établissements publics appartiennent à des secteurs très divers. On entend par établissements publics, toutes les organisations de type Établissements publics à caractère administratif (EPA), Établissements publics à caractère industriel & commercial (EPIC), Établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), Établissements publics de santé (EPS), établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP), etc. qui assurent une mission de service public.

Malgré une grande diversité de statuts, toutes les missions qui leur sont confiées sont par nature des missions d'intérêt général.

Gouvernance

Mode de régulation des rapports sociaux et économiques, fondé sur la reconnaissance mutuelle, le dialogue, la concertation à différentes échelles de territoire et entre différents types de parties prenantes, en vue d'une prise de décision.

ANNEXES

Guide pratique sur la mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociétale et de reporting extra-financier pour les organismes publics

Responsabilité sociétale des entreprises (RSE), des organisations (RSO)

La responsabilité sociétale est la contribution des entreprises ou organisations aux enjeux du développement durable. La démarche consiste à prendre en compte les impacts sociaux et environnementaux de leurs activités pour adopter les meilleures pratiques possibles et contribuer ainsi à l'amélioration de la société et à la protection de l'environnement. La RSE (ou RSO) permet d'associer logique économique, responsabilité sociale et éco-responsabilité.

Service Public

L'expression « service public » désigne deux éléments différents : une mission, qui est une activité d'intérêt général, et un mode d'organisation consistant, de façon directe ou indirecte, à faire prendre en charge ces activités d'intérêt général par des personnes publiques (État, collectivités territoriales, établissements publics) ou privées mais sous le contrôle d'une personne publique.

(<http://www.vie-publique.fr>)

ANNEXES

Guide pratique sur la mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociétale et de reporting extra-financier pour les organismes publics

Annexe 1

Principaux textes (Principes directeurs OCDE, GRI...)

OCDE : Principes directeurs pour les entreprises multinationales

Les Principes directeurs sont des recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales afin de favoriser une conduite raisonnable des entreprises dans les domaines des relations professionnelles, des droits de l'Homme, de l'environnement, de la fiscalité, de la publication d'informations, de la lutte contre la corruption, des intérêts des consommateurs, de la science et de la technologie, et de la concurrence.

<http://www.oecd.org/fr/investissement/mne/>

Global Reporting Initiative (GRI) :

La GRI a publié la 4^{ème} version de ses lignes directrices en mai 2013. Cette version requiert notamment des informations nouvelles sur différents sujets en matière de gouvernance, d'intégrité, de « supply chain », de transparence, de procédure anti-corruption...

<https://www.globalreporting.org/standards/g4/Pages/default.aspx>

GLOBAL COMPACT

Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

Facility Reporting Project

Le guide FRP « Facility Reporting Project, Sustainability Reporting Guidance » publié par la CERES et l'Institut Tellus de Boston en 2005, est complémentaire des lignes directrices de la GRI. Il est adressé aux organisations mères et leurs filiales souhaitant communiquer de manière volontaire sur leurs actions en matière économique, sociale et environnementale.

<http://www.ceres.org/resources/reports/facility-reporting-project-sustainability-reporting-guidance/view>

ANNEXES

Guide pratique sur la mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociétale et de reporting extra-financier pour les organismes publics

La stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable (SNTEDD) 2015-2020

la loi de transition écologique vers un développement durable crée un élan d'écologie positive qui lève les freins, libère les initiatives et donne à chacun le pouvoir d'agir. Ce sont tous les acteurs, collectivités territoriales, associations, entreprises et citoyens qui feront progressivement émerger un nouveau modèle de société qui allie progrès économique, écologique et humain.

<http://www.developpement-durable.gouv.fr/La-strategie-nationale-de,42115.html>

ANNEXES

Guide pratique sur la mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociétale et de reporting extra-financier pour les organismes publics

Annexe 2

Principales normes en lien avec la RSO

Responsabilité sociétale

- **NF ISO 26000** + lignes directrices
 - **XP X 30-027 Développement durable – Responsabilité sociétale – Rendre crédible une démarche de responsabilité sociétale basée sur l'ISO 26000.**
 - **XP X 30-027 Développement durable – Responsabilité sociétale – Déterminer la priorité des domaines d'action de l'ISO 26000.**
 - **NF X 50-135-1 Fonctions Achats – Achats responsables – Guide d'utilisation de l'ISO 26000.**
- **AA1000APS (2008)** : principes de responsabilité'accountability

Gouvernance

- **FD X30-031 (2013)**
- **AA1000SES (2005)** : implication des parties prenantes

Conditions de travail

- **BS OHSAS 18001:2007** : Systèmes de gestion de santé et sécurité professionnelle
- **BS OHSAS 18002:2008** : lignes directrices pour l'application de la OHSAS 18001
- **Social Accountability 8000**
- **Référentiel ILO OSH** : principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail.

Domaines divers

- **Crédibilité : XP X30-027 2010**
- **Priorité des domaines d'action : XP X30-029 2013**
- **Achats responsables : NF X50-135-2 2012**
- **Cycle de vie : ISO 14009**
- **Missions d'assurance hors audits : ISAE 3000**

Management

- **De la qualité : NF EN ISO 9001**
- **Du risque : ISO 31000**
- **De l'énergie : ISO 51000**
- **De l'environnement : ISO 14001, ISO/TR 14062**

ANNEXES

Guide pratique sur la mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociétale et de reporting extra-financier pour les organismes publics

Annexe 3

Réglementation applicable aux OP : par thématique

Patrimoine immobilier

Prise en compte de la réglementation thermique

- RT2012 obligatoire pour les constructions neuves depuis le 01/01/2013
 - [Arrete_du_26_10_2010](#)
 - [Decret_du_26_10_2010](#)
 - [Arrete_du_26_10_2010_rectificatif](#)
- Une réglementation dite "globale" pour les bâtiments de plus de 1000 m² qui font l'objet de travaux lourds
- Les bâtiments concernés réunissent les critères suivants :
 - La surface hors œuvre nette supérieure à 1000 m²,
 - Ils font l'objet de rénovations importantes : coût des travaux supérieur à 25 % de la valeur du bâtiment hors foncier,
 - Les travaux concernent l'enveloppe ou les installations de chauffage, d'eau chaude sanitaire, de refroidissement, de ventilation ou d'éclairage.
- Une réglementation dite « élément par élément » applicable pour les autres cas
 - Les bâtiments de moins de 1000 m², quelle que soit l'importance des travaux portant sur la thermique entrepris.
 - Les bâtiments de moins de 1000 m² qui font l'objet de travaux de rénovation plus légers (qui ne reprennent pas l'ensemble des postes susceptibles d'améliorer la performance énergétique).
- [Décret n° 2007-363 du 19 mars 2007](#) & [Arrêté du 03 mai 2007](#)

Diagnostic de performance énergétique

- Exemption grâce à la certification ISO 50001
 - Article 40 de loi DDADUE : exemption de l'audit énergétique en cas de système de management de l'énergie certifié,
 - [Bonification des certificats d'économie d'énergie CEE.](#)

Obligation de réaliser un audit énergétique avant le 6 décembre 2015, puis de le renouveler tous les quatre ans. Sont concernées toutes les entreprises qui, pour les deux exercices comptables consécutifs précédant la date d'obligation d'audit, ont :

ANNEXES

Guide pratique sur la mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociétale et de reporting extra-financier pour les organismes publics

- soit un effectif qui excède 250 personnes (en unité de travail) ;
- soit un chiffre d'affaires annuel excédant 50 millions d'euros ou un total de bilan excédant 43 millions d'euros.
- [Article 8 de la directive 2012/27/UE](#) du 25 octobre 2012, [Décret n° 2014-1393 du 24 novembre 2014](#), loi DDADUE
- L'Etat se fixe comme objectif de réduire les consommations d'énergie du parc des bâtiments existants d'au moins 38 % d'ici à 2020. A cette fin, l'Etat se fixe comme objectif la rénovation complète de 400 000 logements chaque année à compter de 2013.
 - LOI n° 2009-967 du 3 août 2009 de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement
https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=1C5278E6E2B8B8555924AE5781B78C55.tpdjo02v_3?cidTexte=JORFTEXT000020949548&dateTexte=20150120
 - Le diagnostic de performance énergétique est obligatoire depuis le 2 janvier 2008 (décret du 19 mars 2007). Il doit être affiché dans les halls des bâtiments publics de plus de 250 m2 (directive européenne sur la performance énergétique révisée 2012/31/UE (articles 12 et 13)
 - L'audit énergétique n'est pas obligatoire pour les collectivités locales.
 - les bâtiments classés et inscrits ne sont pas concernés par la réglementation thermique (article R131-25 du CCH)

Travaux d'amélioration de la performance énergétique des bâtiments

- les travaux d'amélioration de la performance énergétique dans les bâtiments existants (2007-2009) <http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/ED29c.pdf>

Audit énergétique

- L'Afnor a publié la norme NF EN 16247-1 pour la réalisation des audits énergétiques obligatoires pour les grandes entreprises avant fin 2015.
- la [qualification 1905 de l'OPQIBI](#) reconnaît l'aptitude de ses détenteurs à réaliser des études de qualité
- Textes de référence :
 - [Directive européenne 2010/31/UE du 19 mai 2010](#) sur la performance énergétique des bâtiments (voir l'article 11)
 - [Loi n°2004-1343 du 9 décembre 2004](#) de simplification du droit
- [Ordonnance n°2005-655 du 8 juin 2005](#) relative au logement et à la construction
- [Décret n°2006-1114 du 5 septembre 2006](#) Définit les conditions d'établissement du dossier de diagnostic technique

ANNEXES

Guide pratique sur la mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociétale et de reporting extra-financier pour les organismes publics

- [Décret n°2006-1147 du 14 septembre 2006](#) Définit les exceptions au champ d'application du DPE, le contenu du DPE et les dates d'entrée en vigueur du DPE vente et du DPE construction
- [Décret n°2006-1653 du 21 décembre 2006](#) relatif aux durées de validité des documents du dossier de diagnostic technique
- [Décret n°2007-363 du 19 mars 2007](#) Introduit le DPE à afficher dans certains bâtiments publics
- [Décret n°2008-461 du 15 mai 2008](#) relatif au diagnostic de performance énergétique lors des mises en location de bâtiments à usage principal d'habitation et modifiant le code de la construction et de l'habitation
- [Décret n° 2011-413 du 13 avril 2011](#) relatif à la durée de validité du diagnostic de performance énergétique
- [Décret n° 2011-807 du 5 juillet 2011](#) relatif à la transmission des diagnostics de performance énergétique à l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie
- [Arrêté du 13 décembre 2011](#) définissant les critères de certification des personnes physiques et les critères d'accréditation des organismes de certification
- [Arrêté du 27 janvier 2012](#) relatif à l'utilisation réglementaire des logiciels.
- [Arrêté du 17 octobre 2012](#) modifiant la méthode de calcul 3CL-DPE introduite par l'arrêté du 9 novembre 2006

BEGES

- Le bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) est obligatoirement élaboré par les personnes morales de droit privé de **plus de 500 salariés**, de droit public de **plus de 250 employés** et les collectivités de **plus de 50 000 habitants** ;
- le premier bilan est établi avant le **31 décembre 2012** ;
- il est révisé tous les **3 ans**,
- il concerne *a minima* le **patrimoine et les compétences** de la personne morale,
- il porte obligatoirement sur **les émissions directes** de gaz à effet de serre et **les émissions indirectes liées à la consommation d'électricité, de chaleur ou de vapeur**,
- il est accompagné d'un **plan d'action** visant à réduire les émissions
- Textes de référence :
- [Article 75](#) de la loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement, dite "Grenelle 2", créant l'article [L.229-25](#) du code de l'environnement ;

ANNEXES

Guide pratique sur la mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociétale et de reporting extra-financier pour les organismes publics

- [Décret n° 2011-829](#) du 11 juillet 2011 relatif au bilan des émissions de gaz à effet de serre et au plan climat-énergie territorial, créant les articles [R.229-45](#) à [R.229-50](#) du code de l'environnement ;
- [Arrêté du 24 août 2011](#) relatif aux gaz à effet de serre couverts par les bilans d'émissions de gaz à effet de serre ;
- [Méthodologie nationale](#) d'établissement des bilans de GES

Accessibilité

- La réglementation concernant l'accessibilité des personnes handicapées se base sur la définition des établissements recevant du public (ERP) rédigée à l'article R. 123-2 du code de la construction et de l'habitation (sécurité incendie). Les locaux destinés à n'accueillir que du personnel de l'établissement seront considérés comme des lieux de travail et relèveront à ce titre des dispositions du code du travail sur l'accessibilité des lieux de travail aux personnes handicapées
- Textes de référence : [Ordonnance n° 2014-1090 du 26 septembre 2014](#)

Personnel

- Document unique d'évaluation des risques professionnels (prévention des risques professionnels)
 - L'employeur est tenu, en vertu de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe, d'évaluer les risques éventuels et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de son entreprise, il doit élaborer et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel dans l'entreprise.
 - Textes de référence :
Décret N° 2001-1016 du 5 novembre 2001
Code du travail : articles L. 4121-1 à 3 et R. 4121-1 et 2,

CHS-CT

- Constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.
En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.
- Textes de référence :
[Code du travail : articles L4611-1 à L4611-7](#) : Conditions de mise en place du CHSCT
[Code du travail : articles L4614-7 à L4614-11](#) : Réunions du CHSCT

ANNEXES

Guide pratique sur la mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociétale et de reporting extra-financier pour les organismes publics

- Médecine du travail

La médecine du travail doit permettre d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail. Le médecin du travail est amené à surveiller régulièrement la santé des salariés.

- La réglementation sur la médecine du travail s'applique :

Aux entreprises privées,

Aux établissements publics industriels et commerciaux (Epic),

Aux établissements publics à caractère administratif (Epa) employant du personnel de droit privé.

- Textes de référence :

[Code du travail : articles L4621-1 à L4625-2](#)

[Code du travail : articles R4624-10 à R4624-30](#)

- Plan de prévention des risques professionnels

- Un plan de prévention écrit doit être réalisé avant le commencement des travaux si le nombre total d'heures de travail prévu pour réaliser les travaux est au moins de 400 heures sur 12 mois, ou bien si les travaux figurent sur la liste des travaux dangereux fixée par l'arrêté du 19 mars 1993.

- Textes de référence :

Décret 92-158 du 20 février 1992

Article R. 4512-6 du code du travail

Article R. 4512-7 du code du travail

L'arrêté du 19 mars 1993 (JO du 27 mars 1993)

- Risques psychosociaux (RPS)

- Les RPS sont définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

- Textes de référence

Accord-cadre du 22 octobre 2013

[Circulaire du 20 mai 2014](#)

[Circulaire du 25 juillet 2014](#)

[Instruction du 20 novembre 2014](#)

[Circulaire du 20 mars 2014](#)

ANNEXES

Guide pratique sur la mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociétale et de reporting extra-financier pour les organismes publics

[Le protocole d'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique](#)

Droit d'alerte / Droit de retrait

- Le salarié doit signaler immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.
- Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (C.H.S.C.T.) dispose également d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent. Le droit d'alerte enclenche une enquête avec l'employeur ou son représentant pour faire cesser la situation (article L.4132-2 du Code du Travail).
- Textes de référence
 - Article L.4131-1 du Code du Travail
 - Article L.4132-2 du Code du Travail

BADES OU BDES

- L'employeur est dans l'obligation, dans certaines conditions, de mettre à disposition des représentants du personnel de l'entreprise une base de données économiques et sociales (BDES), appelée communément base de données unique qui rassemble les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Elle contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise.
- La mise en place de la BDES est obligatoire pour les entreprises à partir de 50 salariés, selon un calendrier qui dépend des effectifs :
 - A partir de 300 salariés, depuis le 14 juin 2014,
 - De moins de 300 salariés, depuis le 14 juin 2015.
- Textes de référence
 - Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, JO 16 juin, p. 9958 ; Décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013, JO 31 décembre, p. 22409 ; Circ. DGT n° 2014/1 du 18 mars 2014, NOR : ETST1404425C

Parentalité, diversité, égalité professionnelle

- Créée en 2008, la **Charte de la parentalité** vise à sensibiliser les pratiques managériales aux enjeux d'une reconnaissance de la parentalité en entreprise.
- Lancé en 2008 par le Ministère de l'immigration, l'ANDRH et l'AFNOR, le label diversité poursuit le souhait de l'Etat en matière de lutte contre les discriminations dans l'entreprise. Le label Egalité vise à valoriser l'égalité hommes/femmes et la mixité professionnelle au cœur des entreprises.

ANNEXES

Guide pratique sur la mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociétale et de reporting extra-financier pour les organismes publics

- Les 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie
L'objet de cette charte est de lutter contre le présentisme et donc de «promouvoir une culture managériale plus souple, plus respectueuse de la vie privée de tous les salariés» dicit le Ministère, et pas seulement de ceux qui ont des enfants.
- La [charte européenne](#) pour l'égalité des femmes et des [hommes dans la vie locale
Cette charte est destinée aux collectivités locales et régionales d'Europe elle leur demande de prendre publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes, et à mettre en œuvre, sur leur territoire, les engagements définis dans la Charte.

Activités industrielles

- Installation classée pour la protection de l'environnement (ICPE) + ATEX
- Substances dangereuses : REACH/CLP
- Marché de quotas d'émission de gaz à effet de serre

Moyens généraux

- Gestion des déchets
 - Biodéchets
 - Déchets d'Activités de Soins à Risques Infectieux (DASRI)
 - Déchets dangereux
 - Déchet industriel banal (DIB)
 - Métal, Bois, verre
- Achats responsables

Communication institutionnelle

Reporting extra-financier (selon les cas)

ANNEXES

Guide pratique sur la mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociétale et de reporting extra-financier pour les organismes publics

Annexe 4

Sites internet utiles

Club Développement Durable des Etablissements Publics et Entreprises Publiques :

<http://www.developpement-durable.gouv.fr/-Le-club-developpement-durable-des-.html>

Docs utiles : Guides de gouvernance, outil EBEVie, ...

Ministère de l'Ecologie, du Développement Durable et de l'Energie :

<http://www.developpement-durable.gouv.fr/>

Plate-forme RSE – France Stratégie :

<http://www.strategie.gouv.fr/travaux/instances/plateforme-rse>

Extrait de la présentation de la Plate-forme :

« Plateforme nationale de dialogue et de concertation [qui] [associe] les différents acteurs de la société française ayant un intérêt pour la RSE (représentants des entreprises, des salariés, des associations et ONG, des structures multi-parties prenantes...) et les représentants des pouvoirs publics (administrations centrales, parlementaires, collectivités territoriales...). » Sa mission prioritaire [est] de préparer la réponse à la demande de la Commission européenne que chaque Etat-membre se dote d'un « plan ou liste d'actions prioritaires visant à promouvoir la RSE dans le contexte de la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020 ».

Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE) :

<http://www.lecese.fr/>

Docs utiles : avis du CESE (La RSE : une voie pour la transition économique, sociale et environnementale, Concertation entre parties prenantes et développement économique, Performance et gouvernance de l'entreprise, ...)

Agence Française de Normalisation (AFNOR) :

<http://www.afnor.org/>

Institut de formation de l'Environnement :

<http://www.ifore.developpement-durable.gouv.fr/un-institut-r2.html>

Association OREE :

<http://www.oree.org/>

Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE) :

<http://www.orse.org/>

ANNEXES

Guide pratique sur la mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociale et de reporting extra-financier pour les organismes publics

Annexe 5

Liste des principales parties prenantes des organismes publics

SPHERE SOCIALE

- Salariés
- IRP (Instances Représentatives du personnel)
- Organisations syndicales
- Médecin du travail
- Organismes de protection sociale
- Organismes de retraite complémentaire
- Service public de l'emploi
- Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)
- Organismes de formations
- Structures de décisions internes à l'organisation (CODIR / COMEX/Conseil d'administration...)
- Générations futures
- Directions départementales de la cohésion sociale

SPHERE PUBLIQUE

- Tutelles
- Agences de notation financière et extra-financière
- Pouvoirs publics
- Institutions européennes
- Médias
- Conseils départementaux généraux
- Collectivités locales, territoriales
- Associations professionnelles de quartier
- Riverains
- Associations de locataires
- Réseaux européens

ANNEXES

Guide pratique sur la mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociétale et de reporting extra-financier pour les organismes publics

SPHERE ECONOMIQUE

- Actionnaires et investisseurs
- Clients / Consommateurs
- Fournisseurs
- Banques
- Agence de notations financières et extra financières
- Partenaires de coopération
- Réseaux de distribution
- Concurrence
- Bureaux d'études
- Distributeurs

SPHERE INDUSTRIELLE ET SCIENTIFIQUE

- Chercheurs, Universitaires
- Organisations Non Gouvernementales (ONG) et associations
- Organisations professionnelles

