



# RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE :

# CHARTRE DE NOS ENGAGEMENTS

Juin 2022



©KENGU KUMA & ASSOCIATES – IMAGE BY LUNANCE



## L'ADN ET LA STRUCTURE DU GROUPE OTE

### **Concevoir aujourd'hui les édifices qui abriteront les histoires de demain.**

C'est l'ambition de notre groupe. Notre volonté a toujours été de proposer un management de projet pluridisciplinaire permettant à nos partenaires de bénéficier d'un interlocuteur unique pour assurer le suivi de chaque étape et de chaque aspect de leurs projets. Nous apportons également notre valeur ajoutée par notre expertise dans des techniques de pointe pour lesquelles les femmes et les hommes de notre groupe sont formés et aguerris.

Afin de couvrir l'ensemble des besoins de nos clients, le **Groupe OTE** rassemble les quatre sociétés suivantes :



- **OTE INGÉNIERIE** : bureau d'études techniques Tous Corps d'Etat assurant des missions de maîtrise d'œuvre classique et d'AMO (assistance à maîtrise d'ouvrage)



- **ITECO** : ingénierie clé en main / contractant général



- **OTELIO** : ingénierie du Développement Durable



- **EXPUR** : ingénierie du désamiantage et déconstruction

ainsi que deux marques labellisant notre savoir-faire :



- **NOTE** : ingénierie acoustique



- **BIMagine** : ingénierie de la maquette numérique

Et pour être au plus proche de nos clients, nous avons constitué des groupes d'experts, composés de femmes et d'hommes passionnés par leur métier et par les missions qui leur sont confiées, dans neuf villes françaises : **Paris, Lyon, Nantes, Strasbourg, Metz, Colmar, Mulhouse, Bordeaux et Toulouse.**

Ce document rassemble l'ensemble des actions menées et engagements pris dans le cadre de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) pour l'ensemble des sociétés du groupe.



# SOMMAIRE

## 1. LES RAISONS ET LES OBJECTIFS DE NOTRE DÉMARCHE RSE

## 2. LES ACTIONS MENÉES PAR LE GROUPE OTE

A) Respecter les individus et les droits de l'Homme .....	5
B) Favoriser une gouvernance éthique et responsable .....	9
C) Favoriser la qualité de vie au travail : relations internes et conditions de travail .....	10
D) Préserver l'environnement .....	12
1) L'intégration des principes de développement durable dans nos prestations.....	12
2) Les économies d'énergie et la réduction des émissions de CO <sub>2</sub> .....	15
3) La gestion des déchets.....	17
E) Participer au développement de la vie locale .....	19

## 3. DÉVELOPPEMENT ET AMÉLIORATION CONTINUE DE LA DÉMARCHE



# 1. LES RAISONS ET LES OBJECTIFS DE NOTRE DÉMARCHE RSE

Nos métiers d'ingénierie et de construction de bâtiments clés en main nous permettent de **contribuer au défi du développement durable de la construction et des territoires.**

Le développement durable renvoie à la notion d'**entreprise citoyenne**. Ainsi la politique de développement durable du Groupe OTE, pilotée par les Directions et un Comité dédié, décline l'idée d'une responsabilité sociétale des entreprises de notre groupe, de leur rôle non seulement en tant qu'employeurs mais aussi en tant qu'**entités ayant une interaction avec leur environnement économique et humain** dans chacun de leurs actes.

A ce titre, nous **intégrons les enjeux du développement durable**, tant dans notre **activité de maîtrise d'œuvre**, de réalisation de bâtiments, de conseil en notre qualité de bureau d'études, que dans la définition et la mise en œuvre de notre **politique interne**.

Début 2019, a été mis en place un **Comité de pilotage RSE**, composé de tous les métiers du groupe et soutenu par les Directions, dans le but :

- **de recenser et formaliser les actions déjà en place au sein du groupe**
- **d'identifier et hiérarchiser les enjeux principaux au regard de l'ensemble des grands piliers de la RSE**
- **de mettre en œuvre des actions correspondantes à ces enjeux**
- **de définir et formaliser la présente charte**

Les objectifs de cette démarche sont multiples :




- **Réduire notre impact environnemental** et contribuer à un monde plus durable
- **Améliorer notre impact social et économique positif**
- **Répondre aux exigences croissantes** de nos clients
- **Engager davantage les salariés et les fidéliser** en les rendant acteurs et fiers des engagements de leur entreprise
- **Attirer les jeunes talents** : la démarche RSE permet de faire partager les valeurs de l'entreprise aux jeunes diplômés sensibles à ce type d'actions
- **Créer une synergie**, un cadre et une cohérence aux actions de l'entreprise, source de cohésion interne, et de rayonnement externe



Pour appuyer et certifier notre démarche, nous tenons également à nous faire régulièrement **auditer sur le sujet par un organisme tiers indépendant.**

## 2. LES ACTIONS MENÉES PAR LE GROUPE OTE



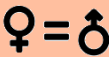
Parmi les critères de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, le Groupe OTE a d'ores et déjà mis en œuvre les actions suivantes :

### A) Respecter les individus et les droits de l'Homme

<p><b>Diversité</b></p> 	<p><b>Signataire de la Charte de la Diversité</b>, portée par le réseau « <i>Les entreprises pour la Cité</i> », <b>depuis 2008</b>. La Charte de la Diversité est un texte d'engagement proposé à tout employeur, qui souhaite par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.</p>  <p><b>Par la signature de cette charte, nous nous engageons à :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Sensibiliser et former nos dirigeants et managers</b> aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.</li> </ul> <p><b>En 2022, 24 salariés (managers et équipe RH) ont suivi une sensibilisation "Recruter sans discriminer".</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Promouvoir l'application du principe de non-discrimination</b> sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise.</li> <li>- <b>Favoriser la représentation de la diversité de la société française</b> dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelle, ethnique et sociale.</li> <li>- <b>Communiquer sur notre engagement</b> auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que de nos clients, partenaires et fournisseurs.</li> <li>- Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité <b>un objet de dialogue social avec les représentants du personnel</b>.</li> <li>- <b>Evaluer régulièrement les progrès réalisés</b>, résultant de la mise en œuvre de nos engagements.</li> </ul>
<p><b>Formation</b></p> 	<p>Politique de maintien et de développement des compétences au travers d'un <b>plan de formation volontariste</b> et de la <b>tenue d'entretiens professionnels</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Formations internes</b> via des binômes référent-nouvel embauché ou personne promue.</li> <li>- <b>Formations externes</b> : actions de formations techniques, formations sur les outils informatiques spécifiques et formations transversales (management, langues, communication, gestion du temps, ...).</li> </ul>

	<p>Sur l'année 2021, 101 actions de formation totalisant 2505 h ont été menées, pour former 172 personnes, soit une espérance de formation individuelle de 10 h.</p>
<p><b>Insertion professionnelle</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Objectif d'effort d'insertion supérieur aux exigences des clients</b> ; contact avec des structures d'insertion (Relais Chantiers, Missions Locales, Service de l'emploi et de l'insertion des villes, ...) pour proposer des contrats aux personnes éloignées de l'emploi dans le cadre de parcours d'insertion par l'activité économique.</li> <li>- <b>Contact avec CAPEMPLOI 67-68 pour l'embauche de salariés reconnus Travailleur Handicapé</b> (dont transmission des profils de poste recherchés)</li> <li>- <b>Accueil de stagiaires en reconversion professionnelle</b> (notamment via l'AFPA, le Centre de Rééducation fonctionnelle de Mulhouse ou dans le cadre d'Evaluation en Milieu de Travail) ou en formation initiale</li> </ul>
<p><b>Jeunes / Egalité des chances</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Politique volontariste d'embauche et de formation de jeunes en alternance</b> (apprentissage et contrat de professionnalisation) : <b>Sur l'année scolaire 2021/2022, la société compte 17 alternants, soit environ 6 % de l'effectif, dans tous les domaines d'activité de l'entreprise. De plus, 7 alternants ont été embauchés en 2021 après l'obtention de leur diplôme.</b></li> <li>- <b>Politique volontariste d'accueil de stagiaires</b>, notamment en stage de découverte : <b>34 stagiaires accueillis en 2021, dont 5 stagiaires en stage de découverte, et 29 stagiaires en stage d'études.</b></li> <li>- <b>Présentation de nos métiers</b> dans des établissements scolaires, visites de chantiers avec des écoles locales</li> <li>- <b>Intervention de nos salariés experts dans certains cursus de formation</b> en relation avec nos métiers, afin de transmettre notre savoir-faire professionnel aux générations futures <i>(Par exemple : chargé de cours structure bois à l'INSA de Strasbourg, cours de performance énergétique à l'IUT Génie Énergétique de Colmar, chargé de cours de DAO et BIM à l'IUT de Colmar, Président du Jury de fin d'études en Génie Civil et Membre permanent de Jury de fin d'étude Génie Énergétique et Climatique à l'INSA de Strasbourg...)</i></li> </ul>



<p><b>Seniors</b></p> 	<p>Suivi du <b>plan d'actions relatif à l'emploi des seniors</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recrutement de seniors <ul style="list-style-type: none"> <li><b>2021 : 3 Seniors (+50 ans) sur 55 embauches (5%)</b></li> <li><b>2020 : 2 Seniors (+50 ans) sur 32 embauches (6%)</b></li> <li><b>2019 : 5 Seniors (+50 ans) sur 45 embauches (11%)</b></li> <li><b>2018 : 6 Seniors (+50 ans) sur 49 embauches (12%)</b></li> <li><b>2017 : 5 Seniors (+50 ans) sur 45 embauches (11%)</b></li> <li><b>2016 : 2 Seniors (+50 ans) sur 32 embauches (6%)</b></li> </ul> </li> <li>- Accompagnement des salariés seniors dans leur démarche de VAE</li> <li>- Accès à la formation continue quel que soit l'âge</li> </ul>
<p><b>Handicap</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Action auprès de la Médecine du Travail</b> pour que le Médecin du Travail informe et incite les salariés susceptibles d'être reconnus Travailleurs Handicapés à entreprendre la démarche</li> <li>- <b>Action avec le PNSIPH</b> (<i>Programme National de Sensibilisation à l'Intégration des Personnes Handicapées</i>) pour sensibiliser l'ensemble des salariés de l'entreprise à l'embauche et au maintien dans l'emploi des TH : visite d'un médecin mandaté pour réunion d'information et mise en place d'une ligne téléphonique dédiée</li> <li>- <b>Amélioration des conditions d'accès pour les personnes en situation de handicap</b> dans le cadre des travaux de réhabilitation en 2020</li> <li>- <b>Campagne de communication « Les Invisibles »</b> de février à mars 2021 (mailings, vidéos, affichage et hotline téléphonique) : sensibilisation aux handicaps invisibles et accompagnement de certains collaborateurs dans le montage de leur dossier RQTH</li> </ul>
<p><b>Egalité Femmes / Hommes</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place dès 2011 et suivi actuel d'un <b>plan d'actions pour agir en faveur de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes</b>, porté par différents acteurs (Le Directoire, les Ressources Humaines, les managers et les représentants intermédiaires) : <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Recrutement</b></li> </ul> <p>Au 31 décembre 2021, le Groupe OTE emploie <b>28% de femmes</b>. A titre de comparaison, les femmes ingénieures en France représentent 18% des ingénieurs. La proportion de filles dans les écoles d'ingénieur avoisine 28 % en 2013 selon le ministère de l'Enseignement et de la Recherche.</p> <p>Au cours des dernières années, le groupe a embauché :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>2021 : 20 femmes sur 55 embauches (36%)</b></li> <li><b>2020 : 7 femmes sur 32 embauches (22%)</b></li> </ul> </li> </ul>

**2019 : 13 femmes sur 45 embauches (29%)**

**2018 : 7 femmes sur 49 embauches (14%)**

**2017 : 16 femmes sur 45 embauches (36%)**

**2016 : 12 femmes sur 32 embauches (38%)**

Toutes les candidatures sont examinées par un jury mixte de sélection. La Direction du groupe a décidé d'accueillir en entretien d'embauche un taux de candidates au moins proportionnel au taux de candidatures féminines reçues pour chaque poste.

Par ailleurs, le taux de stagiaires féminines est également en corrélation avec les chiffres des femmes en formation :

**2021 : 18 femmes sur 33 embauches (55%)**

**2020 : 9 femmes sur 30 embauches (30%)**

**2019 : 17 femmes sur 64 embauches (27%)**

**2018 : 9 femmes sur 45 embauches (20%)**

**2017 : 9 femmes sur 38 embauches (24%)**

**2016 : 16 femmes sur 48 embauches (33%)**

- **Rémunération**

Une comparaison de la situation salariale des femmes et des hommes est faite chaque année via la Base de Données Economiques et Sociales, afin de résorber les éventuels écarts de rémunération. Aujourd'hui, les **différences de rémunération pour chaque catégorie sont maîtrisées**, et liées au différentiel d'âge et donc d'expérience professionnelle totale. L'analyse de la situation comparée montre une cohérence des salaires au regard de l'évolution professionnelle et l'absence de discrimination dans ce domaine.

- **Accès à la formation**

Une attention particulière est portée à ce que tous les publics de l'entreprise puissent bénéficier de formations, et en particulier que l'égalité F/H soit respectée en termes d'accès à la formation.

Aujourd'hui, **le taux de femmes formées est quasiment égal au taux de femmes employées au sein du groupe.**

**2021 : 37 femmes formées sur 172 personnes formées (22%)**

**2020 : 39 femmes formées sur 161 personnes formées (24%)**

**2019 : 36 femmes formées sur 156 personnes formées (23%)**

**2018 : 37 femmes formées sur 138 personnes formées (27%)**




**2017 : 22 femmes formées sur 90 personnes formées (24%)**



**2016 : 25 femmes formées sur 72 personnes formées (35%)**





	<p>Par ailleurs, il est systématiquement proposé aux salariées de suivre une formation lors d'un entretien professionnel au retour de congé maternité.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Temps partiel</b></li> </ul> <p>Au sein du Groupe OTE, les temps partiels (8% de l'effectif en 2019) sont des temps partiels choisis. Une réponse favorable à ce type de demande est systématiquement donnée et n'est pas de nature à pénaliser l'évolution de carrière. Le temps partiel est majoritairement féminin (85%), mais pas exclusivement, et il concerne toutes les catégories professionnelles.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sensibilisation pour la féminisation des métiers de l'ingénierie</b></li> </ul> <p>Le Groupe OTE participe depuis plusieurs années à l'action annuelle de communication et sensibilisation de SYNTEC INGENIERIE « #JeSuisIngénieurE », pour mettre en valeur les compétences des ingénieures et casser les préjugés sur la profession, afin d'inciter in fine les jeunes filles à se lancer dans des carrières d'ingénieures. Par ailleurs, nos ingénieures et techniciennes sont amenées à témoigner auprès des jeunes pour expliquer leur parcours et promouvoir leur métier.</p>
--	--






## B) Favoriser une gouvernance éthique et responsable





<p><b>Actionariat des salariés</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Un capital détenu à 100% par des salariés du Groupe :</b> <b>63 salariés associés dans une ou plusieurs structures du groupe (plus d'1/5 de l'effectif)</b></li> <li>- <b>Participation des salariés à l'actionariat des SCI</b> propriétaires de locaux du Groupe OTE</li> </ul> <p>➔ Garantit l'indépendance de l'entreprise et favorise l'adhésion et l'engagement des ressources clés</p>
<p><b>Attitudes positives véhiculées via la démarche SMART ATTITUDE</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place en 2018 et suivi d'une <b>démarche nommée « SMART ATTITUDE »</b>, qui vise à développer le sens et la qualité du service, en interne et en externe : <b>Proactivité, Force du Conseil, Esprit d'équipe et Enthousiasme</b> sont les quatre piliers de cette philosophie.</li> </ul> <p>Un séminaire, des formations et des ateliers ouverts à tous les salariés ont été proposés pour faire vivre et développer ces attitudes.</p> 

<p><b>Redistribution des fruits du travail collectif</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Prime de bilan</b>, liée aux résultats de l'entreprise</li> <li>- <b>Prime de participation</b>, distribuée à l'ensemble des salariés si l'entreprise dégage des bénéfices (formule légale)</li> <li>- <b>Plan épargne entreprise (PEE)</b> avec abondement de l'entreprise, et <b>Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)</b></li> </ul>
<p><b>Mesure de la satisfaction des clients</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une <b>étude de la satisfaction de nos clients</b> a été menée en été 2018 par un Institut indépendant. Les résultats ont montré le haut niveau de confiance accordé. <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Participation : échantillon de 200 clients</b></li> <li>• <b>Note de satisfaction globale : 7,5/10</b></li> <li>• <b>« Net Promoter Score » (système de notation international basé sur la volonté de recommander l'entreprise) : +16</b></li> </ul> </li> </ul>

### C) Favoriser la qualité de vie au travail : relations internes et conditions de travail

<p><b>Promotion de la Qualité de Vie Globale</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Depuis 2021</b>, adhésion au « <b>label CREDIR</b> » afin de promouvoir la Qualité de Vie Globale (Qualité de Vie au Travail + Qualité de Vie Hors Travail + Santé = QVG) et prévenir les situations d'épuisement professionnel. En pratique, cela se concrétise par : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Des ateliers thématiques</b> accessibles à tous les collaborateurs : « Suivi de la Santé, du Sommeil, du Sport », « Bienveillance : comment travailler ensemble tout en prenant soin les uns des autres », « Comment gérer un collaborateur en burn-out ou en pré-burn-out »</li> <li>- <b>Une hotline tenue par les spécialistes du CREDIR, confidentielle et à disposition des salariés 5j/7j</b></li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Adaptation et ergonomie du poste de travail</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Formation à l'ergonomie des postes de travail et aux postures</b> à adopter par le CHSCT réalisée en 2018.</li> <li>- <b>Mise en place de mobilier et équipements ergonomiques</b> : remplacement de l'ensemble des chaises de bureau en 2017, mise à disposition de souris d'ordinateurs verticales, de tapis de souris ergonomiques, de porte-documents, de cloisons acoustiques entre les bureaux,...</li> </ul>

<p><b>Mutuelle santé</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Mutuelle familiale avantageuse</b> pour l'ensemble des salariés (Négociations régulières pour des garanties supérieures au minimum légal de la Branche)</li> </ul>
<p><b>Prévoyance</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Participation financière de l'employeur supérieure au minimum légal</b> de 50% (de 60% à 75% selon les contrats)</li> <li>- <b>Couverture au-delà de la Convention Collective</b></li> </ul>
<p><b>Adaptation du temps de travail /Conciliation des temps de vie</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Horaires de travail souples</b> pour privilégier un équilibre vie privée/vie professionnelle</li> <li>- Possibilité d'<b>aménager son temps de travail : temps partiels choisis</b></li> <li>- <b>Mise en place d'une Charte télétravail</b> au 1<sup>er</sup> janvier 2019</li> <li>- <b>Droit à la déconnexion</b> inscrit dans l'accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail</li> <li>- Possibilité de <b>fractionner les RTT</b> (par ½ journées)</li> <li>- Possibilité de <b>prendre ses congés selon ses souhaits</b></li> <li>- Une <b>demi-journée d'autorisation d'absence est offerte</b> par l'entreprise lors des fêtes de fin d'année</li> <li>- Signature d'une convention avec le SDIS 67 et 68 pour la <b>formation des Sapeurs-Pompiers Volontaires</b> permettant aux salariés de bénéficier de jours de congés payés supplémentaires pour se former.</li> </ul>
<p><b>Prévention du stress</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Séances de sophrologie</b> proposées et prises en charge par l'entreprise depuis début 2018.</li> <li>- <b>Prévention contre le stress et le bruit</b> dans les locaux du siège : rédaction et affichage des <b>règles de vie au bureau</b></li> </ul>
<p><b>Mesure de la satisfaction des collaborateurs</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Enquêtes de satisfaction internes</b> menées par un organisme extérieur indépendant en 2018 et en 2022 (résultats ci-dessous). <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Taux de participation : 77%</b></li> <li>• <b>Taux de salariés fiers de travailler au sein du groupe : 90%</b></li> <li>• <b>Taux de salariés qui se disent épanouis au sein du groupe : 82%</b></li> <li>• <b>« Net Promoter Score » (système de notation international basé sur la volonté de recommander l'entreprise en tant qu'employeur entre -100 et +100) : +22</b></li> </ul> </li> <li>- Mise en place d'ateliers collectifs <b>Qualité de Vie au Travail</b> en découlant, afin de travailler sur nos axes d'amélioration</li> </ul>

<p><b>Restauration</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Au siège, mise à disposition pour le personnel d'un <b>restaurant d'entreprise</b> permettant de <b>limiter les besoins en déplacements</b> pour la pause déjeuner.</li> <li>- En agences, <b>mise à disposition de titres-restaurant</b></li> <li>- <b>Point de collecte</b> (interne et externe pour le voisinage) de <b>paniers de légumes et fruits bio</b> produits par un maraicher local au siège et à Colmar</li> <li>- Mise à disposition en libre-service hebdomadaire d'un <b>panier de fruits bio</b> à l'agence de Colmar</li> </ul>
<p><b>Actions favorisant la convivialité entre salariés</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Sorties annuelles de département</b>, partiellement organisées sur le temps de travail</li> <li>- <b>Bénéfice des actions du CSE d'OTE Ingénierie pour les salariés des autres sociétés du groupe</b></li> <li>- <b>Afterworks et repas d'agence</b> réguliers</li> </ul>
<p><b>Activités sportives</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Douches et vestiaires</b> dans les locaux de Strasbourg, de Metz et de Paris, à disposition des salariés</li> </ul>
<p><b>Comité Social et Economique</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Activités sociales et culturelles</b> organisées par le CSE, encouragées par l'entreprise pour l'ensemble des salariés du groupe : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Carte CEZAM : de nombreuses réductions de billetterie...</li> <li>- Carte Cadeaux &amp; chèques Culture</li> <li>- Commandes groupées : parfums, chocolats et biscuits...</li> <li>- Organisation de fêtes : Noël des salariés, Noël des Enfants...</li> <li>- Organisation de voyages : Bruxelles, Londres...</li> <li>- Participation à hauteur de 30€ à la licence sportive des enfants des collaborateurs</li> <li>- Prise en charge totale de différentes courses à pied par le CSE</li> </ul> </li> </ul>

## D) Préserver l'environnement

### 1) L'intégration des principes de développement durable dans nos prestations

<p><b>Des actions pour favoriser la prise en compte du développement durable dans</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les salariés du Groupe OTE suivent régulièrement des <b>formations sur des sujets liés aux enjeux écologiques et énergétiques</b> : Réglementation Environnementale 2020, construction durable avec des matériaux biosourcés, solaire photovoltaïque, gestion intégrée et durable des eaux pluviales, ...</li> </ul>
---	---





- OTE Ingénierie s'engage à être **force de proposition au sujet de l'enjeu climatique dans les projets réalisés**, pour en réduire l'empreinte carbone, en proposant systématiquement à ses clients des **alternatives ou options environnementales**.

Les différentes certifications environnementales procèdent à l'évaluation des projets de construction par l'intermédiaire de prescriptions techniques ou de conception générale graduées selon les niveaux de performance à atteindre. Si les exigences de base correspondent souvent à la simple application de la réglementation, le niveau suivant de performance demande la **réalisation d'études spécifiques** ou la mise en œuvre de produits et de **matériaux de qualité supérieure**.

Dans le cadre de ses **études courantes**, OTE Ingénierie propose dans ses cahiers des charges des **prescriptions** qui se situent **généralement au niveau « Performant » des principales certifications**.

- Signature depuis septembre 2018 de la **Charte d'engagement des bureaux d'études** dans le domaine de l'évaluation environnementale, instaurée par le Ministère de l'Ecologie, du Développement Durable et de l'Energie à l'initiative de Syntec Ingénierie et CINOV Territoires et Environnement, pour acter notre engagement volontaire à **limiter et compenser les impacts négatifs de nos projets, plans ou programmes sur l'environnement**, et répondre aux attentes des maîtres d'ouvrage et des représentants des autorités administratives en matière d'évaluation environnementale.

- Formation d'une collaboratrice **« Conseiller Cit'ergie »** afin d'**accompagner des collectivités volontaires pour la mise en œuvre d'une politique climat-air-énergie ambitieuse** suivant 6 thématiques : la planification territoriale, le patrimoine de la collectivité, l'approvisionnement énergie-eau-assainissement, la mobilité, l'organisation interne, la coopération et la communication. Cit'ergie, appellation française du label European Energy Award, est un programme de management et de labellisation soutenu financièrement par l'ADEME qui récompense les collectivités volontaires dans leur politique de transition énergétique ambitieuse et exemplaire.





- Création d'**ITECO** en 1980, constructeur de bâtiments industriels, tertiaires, logistiques et de laboratoires. L'appartenance au Groupe OTE permet à ITECO de proposer à ses clients une expertise technique à forte valeur ajoutée.

Les enjeux sociaux :

- Préserver l'**intégrité physique** du personnel intervenant sur ses opérations
- Valoriser et favoriser la **progression interne des collaborateurs**

Les enjeux économiques :

- Etablir une **relation de confiance durable** avec ses clients ainsi que ses partenaires
- Privilégier les collaborations avec des **entreprises locales et partageant nos valeurs**
- Promouvoir une « **Construction Durable** »

Les enjeux environnementaux :

- Proposer des **conceptions durables** qui répondent aux besoins des clients
- Privilégier les **solutions constructives respectueuses de l'environnement**
- **Réduire les nuisances environnementales** des activités



- Création d'**OTELIO** en 2007, Ingénierie de développement durable en conception de bâtiments et en urbanisme. OTELIO assure la réalisation de toutes les missions de conseil, d'assistance à maîtrise d'ouvrage et de maîtrise d'œuvre dans les domaines de la **maîtrise de l'énergie, de l'environnement et du développement durable**.

- **Transfert de compétences et sensibilisation au Développement Durable** de la part d'OTELIO en interne auprès des salariés du groupe, et en externe


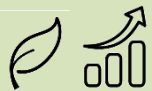

*(exemple : présentation de l'expérimentation E+C- à l'ensemble des départements et élaboration d'une plaquette à destination de nos partenaires et clients)*

- Formation de certains collaborateurs au **label « PassivHaus »**







- **Participation d'OTELIO à l'Expérimentation E+C-** co-pilotée par l'État et le Conseil Supérieur de la Construction et de l'Efficacité Énergétique





	 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Création d'<b>EXPUR</b> en 2019 (label créé depuis 2017), Ingénierie de désamiantage et déconstruction, afin d'assurer la requalification de quartiers ou la réhabilitation de friches industrielles permettant de <b>limiter le phénomène de l'artificialisation des sols</b>. Le <b>réemploi des matériaux</b>, la <b>gestion</b> et la <b>valorisation des déchets issus de la déconstruction</b> sont également des problématiques traitées par EXPUR, dans le cadre d'une démarche globale d'<b>économie circulaire</b>.</li> </ul>
<p><b>Des actions pour accompagner la performance environnementale des entreprises</b></p> 	<p>Le Département Environnement d'OTE Ingénierie propose :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des <b>missions d'audit énergétique</b> pour les entreprises, logements collectifs et bâtiments institutionnels,</li> <li>- Des <b>missions d'accompagnement</b> des entreprises pour évaluer et <b>améliorer leurs performances environnementales</b>. Cet accompagnement peut conduire à une certification environnementale de type EMAS ou ISO 14001</li> <li>- La <b>réalisation de bilans carbone</b> (personnel formé et certifié par l'ADEME)</li> </ul>
<p><b>Des actions pour sensibiliser les maîtres d'ouvrages et les utilisateurs finaux des bâtiments</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Sensibilisation des maîtres d'ouvrage</b> à la pérennité des ouvrages et aux solutions techniques pour une exploitation rationnelle</li> <li>- <b>Livrets de sensibilisation sur des éco-gestes</b> pour les occupants finaux des bâtiments Basse Consommation</li> </ul>

## 2) Les économies d'énergie et la réduction des émissions de CO2





<p><b>Actions sur les locaux de l'entreprise</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remplacement des fenêtres et mise en place d'une <b>pompe à chaleur</b> pour une meilleure isolation et donc une baisse de consommation d'énergie et meilleur confort au siège</li> <li>- Mise en place d'un <b>puits canadien</b> à l'agence de Colmar, pour rafraîchir ou réchauffer passivement le bâtiment</li> </ul>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Consommations d'énergie réglées</b> selon des plages horaires précises</li> <li>- Actions de <b>sensibilisation des salariés</b> pour une attitude responsable de régulation des températures (automatique ou manuelle)</li> <li>- Mise en place de <b>détecteurs de présence</b> pour l'éclairage</li> <li>- Equipement d'éclairage à <b>LED</b> pour les lampes individuelles de bureaux et les circulations</li> <li>→ <b>Ces différentes actions ont permis une réduction des besoins énergétiques en chauffage de 14%, en rafraîchissement de 23%, entre 2013 et 2016.</b></li> <li>- Mise à disposition du personnel, d'un <b>restaurant d'entreprise</b> permettant de <b>limiter les besoins en déplacements pour la pause-déjeuner</b></li> <li>- Emplacement du siège proche et <b>facilement accessible en transports en commun</b></li> <li>- Pas de gobelets en plastique aux fontaines à eau et à la machine à café, mais des <b>contenants en verre et faïence</b></li> </ul>
<p><b>Politique « Green IT »</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Virtualisation des serveurs</b> depuis 2009</li> <li>- <b>Transmissions régulières de consignes de la part du service informatique aux salariés</b> pour l'extinction du matériel informatique</li> <li>- <b>Rationalisation des impressions</b> : réduction du volume d'impression (paramétrage par défaut en noir et blanc et en recto-verso, systématisation de l'aperçu avant impression,...), réutilisation des papiers imprimés non-utilisés comme brouillons ou bloc-notes</li> <li>- Démarches visant à <b>privilégier des transmissions électroniques</b> : choix préférentiel des documents dématérialisés aux impressions papier</li> </ul>
<p><b>Visio-conférences</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Equipements de l'ensemble des salles de réunion</b> pour le développement des visioconférences en interne et en externe</li> </ul>
<p><b>Plan de déplacement en entreprise</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Participation aux frais de transport en commun</b> pour les trajets domicile / travail, et ce <b>avant l'obligation légale</b></li> <li>- Mise en place de l'<b>indemnité KM vélo</b> en Janvier 2020 remplacée par un <b>Forfait Mobilités Durables</b> en Août 2020 (forfait de 4€/jour pour tout déplacement domicile-travail en vélo personnel, covoiturage, trottinette électrique, autres services de mobilité partagée... dans la limite de 500€/an ou 600€/an si cumul avec le remboursement d'un abonnement de transport public)</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Signature d'une <b>convention avec une société d'auto-partage (CITIZ)</b> pour l'implantation d'une station sur le parking de la société (1 voiture en auto-partage ; une utilisation par jour en moyenne – utilisation par les habitants du quartier également)</li> <li>- Mise à disposition au siège d'un <b>véhicule de société</b> pour les déplacements professionnels, et possibilité de recours à un <b>véhicule de location</b>, pour inciter les salariés à faire les trajets domicile/travail en transports en commun.</li> <li>- <b>Véhicules de fonction hybrides ou respectueux d'une limite d'émission de CO2</b> (taux de CO2 inférieur ou égal à 140gr).</li> <li>- <b>Borne de recharge</b> de véhicules électriques à l'agence de Colmar</li> <li>- Mise à disposition de deux <b>vélos électriques en libre-service</b> au siège</li> <li>- Implantation d'un <b>second parking à vélos</b> à l'entrée du siège de la société</li> <li>- Pour les grands déplacements professionnels, <b>incitation à privilégier en premier lieu les réunions en visio-conférences</b>. Si ce n'est pas possible, <b>incitation à utiliser le train plutôt que l'avion</b>.</li> <li>- Pour les déplacements professionnels urbains, <b>incitation à utiliser les transports en commun</b> en rendant l'accès gratuit par la mise à disposition de cartes rechargeables pour les déplacements en tram.</li> <li>- <b>Depuis avril 2022, pour tous les trajets professionnels de moins de 150 km</b> et sous réserve de disponibilité dans les agences de location concernées, <b>les réservations de véhicule portent systématiquement sur un véhicule électrique</b>.</li> </ul>
<p><b>Participation à différents challenges régionaux</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Soutien de l'entreprise depuis 2012 à la participation de salariés au Challenge annuel « <b>Au boulot à Vélo</b> » proposé par « CADR67 » et l'Eurométropole de Strasbourg (<b>3<sup>ème</sup> en 2017 et 5<sup>ème</sup> place en 2019 dans notre catégorie</b>)</li> <li>- Soutien de l'entreprise à la participation de salariés au « <b>Défi Familles à Energie Positive</b> » (<b>Lauréat en 2018 et 2019</b>)</li> </ul>
<p><b>Fournisseurs responsables</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Alsacienne de Restauration</b> : restaurateur de collectivités qui privilégie les produits locaux et bio, qui respectent les saisonnalités</li> <li>- <b>Cocci</b> : commande des produits d'hygiène (papier toilettes, savon, sacs poubelles) auprès d'une entreprise engagée au niveau écologique via sa « Charte Cocci Responsable » : produits locaux et certifiés Ecolabel, traitement des déchets dangereux et non dangereux, logistique de proximité...</li> <li>- <b>UVET</b> : Agence de voyage partenaire pour les voyages d'affaires qui s'engage à limiter son impact environnemental</li> </ul>

### 3) La gestion des déchets

<p><b>Déchets papier/carton</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Optimisation de l'usage du papier</b> au travers de démarches qui visent à privilégier des transmissions électroniques, des éditions recto-verso des études, un tri et un recyclage du papier :             <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tri des papiers</b> aux postes de travail</li> </ul> </li> <li>- <b>Mise à disposition d'une benne</b> par « SCHROLL », entreprise de recyclage de déchets papier et plastique</li> </ul>
<p><b>Déchets plastiques</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Collecte des bouchons et des bouteilles en plastique</b> au profit d'une association caritative, « Les Bouchons d'Amour »</li> <li>- <b>Tri sélectif</b> des bouteilles en plastique</li> <li>- <b>Distribution de gourdes pour tous les salariés</b></li> </ul>
<p><b>Déchets organiques</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Récupération du marc de café</b> pour compostage</li> </ul>
<p><b>Déchets équipements électriques et électroniques</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Reprise des consommables informatiques et bureautiques usagés</b> (cartouches d'encre par exemple) par « MAINE ATELIERS », entreprise adaptée employant 80% de salariés en situation de handicap</li> <li>- <b>Depuis 2012, reprise du matériel informatique</b> par le Collectif « HUMANIS », un chantier d'insertion basé à Schiltigheim qui récupère, reconditionne, revalorise et revend du matériel informatique à moindre frais aux personnes qui en ont le plus besoin. Au total, <b>120 anciens postes</b> (PC et écrans) du Groupe OTE ont été donnés au Collectif, dont <b>65 au mois de juin 2022</b>, afin de :             <ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Limitier au maximum les déchets ultimes</b> en revalorisant du matériel informatique</li> <li>· <b>Lutter contre la fracture numérique en France</b> en permettant l'accès aux citoyens les plus défavorisés à du matériel réhabilité</li> <li>· <b>Participer à l'insertion professionnelle</b> de personnes éloignées de l'emploi</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Autres recyclages, récupérations, réutilisations</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Depuis 2021, mise en place d'« espaces Troc »</b> pour favoriser le partage et le réemploi entre salariés (à Strasbourg, Colmar et Nantes)</li> <li>- <b>Depuis 2022, collecte des instruments d'écriture usagés</b> pour dépôt dans des points de collecte publique, et <b>recyclage par la société TERRACYCLE en mobilier d'extérieur</b></li> </ul>

## E) Participer au développement et à la vie locale

**Mécénat :  
financier, en  
nature ou de  
compétences**



- **Partenaire de « Mouille ton maillot pour ta coopérative » depuis 2017** : Opération mise en place par Habitat de l'ill et en partenariat avec le Racing Club de Strasbourg d'Alsace. Dans l'objectif du « bien vivre ensemble » et dans le cadre de la promotion du sport auprès des jeunes, Habitat de l'ill co-organise des entraînements délocalisés des joueurs de l'équipe professionnelle du RCSA (suivi de rencontres et dédicaces) plusieurs fois dans l'année. Le Groupe OTE s'associe à la démarche pour replacer l'humain, et plus particulièrement la jeune génération, au cœur de nos préoccupations.
- **Sponsoring de la participation d'un salarié au Vélothon Paris-MIPIM** en 2019 et en 2022 : randonnée cycliste caritative de 1 000 km et 8 500m de dénivelé positif, organisée par les Cycles de l'immobilier, qui a réuni une cinquantaine de cyclistes issus des domaines de l'immobilier et du bâtiment. Ils rallient Paris à Cannes. Au-delà du challenge sportif s'ajoute à cette aventure un objectif caritatif, à travers le soutien de la part Groupe OTE à l'association « Architectes de l'Urgence », dont la mission repose sur la reconstruction de bâtiments après la survenue de catastrophes.
- **Sponsoring du Basket Club Nord Alsace (BCNA)**, favorisant la formation de jeunes à la pratique du basketball dans le cadre scolaire.
- **Partenaire du Festival de musique classique d'Obernai**, depuis 2018 : soutien de NOTE, notre label d'ingénierie acoustique, à ce festival organisé par Geneviève Laurenceau, considérée comme l'une des plus brillantes violonistes françaises de sa génération, et qui réunit des artistes de renommée internationale.
- **Partenaire du festival de musique de chambre de Colmar « Les Musicales »**, depuis 2014 : soutien de NOTE, notre label d'ingénierie acoustique, à ce festival qui se place sous le double signe de la jeunesse et de la diversité des genres musicaux.
- **Participation à la Collecte de livres pour les Foyers de l'Enfance de Strasbourg** à l'occasion de Noël depuis 2018, via une opération solidaire lancée par le Club de la Presse
- **Mécénat sportif** : accompagnement d'un sportif de haut niveau (Baptiste MISCHLER) dans sa préparation aux JO de Paris 2024

### 3. DÉVELOPPEMENT ET AMÉLIORATION CONTINUE DE LA DÉMARCHE RSE

Ces actions ne sont que les **prémices de notre engagement concret** pour un développement plus durable.

Notre volonté est de les **faire vivre et les développer dans le futur**, afin de contribuer davantage au défi du développement durable des territoires, des populations et de leurs lieux de vie.

Pour cela, nous avons lancé en novembre 2019 une **enquête participative** auprès de l'ensemble des salariés du Groupe OTE. Elle a donné à chacun la possibilité d'apporter sa pierre à l'édifice en exprimant ses idées d'actions à développer au sein du groupe.

Le **Comité RSE**, composé de salariés volontaires, a synthétisé ces propositions et, en collaboration avec les Directions, a débuté début 2020 une démarche de **développement des axes prioritaires** identifiés grâce aux retours de cette enquête interne.



Fin 2020, nous avons décidé de réaliser un **audit externe** de notre politique RSE par un organisme tiers et indépendant, **EcoVadis**, afin d'évaluer puis améliorer nos performances en la matière pour générer un impact positif plus important. C'était aussi un moyen de certifier nos engagements auprès de nos partenaires et clients.

En mars 2021, EcoVadis nous a décerné une **médaille d'argent** avec un **score de 60/100**, nous plaçant parmi les **14% des entreprises les mieux notées** dans notre secteur d'activité. A noter que la moyenne de toutes les entreprises évaluées (75000) est de 42,9/100.

Cette récompense vient saluer nos engagements actuels et nous encourage à **poursuivre nos efforts** pour **devenir jour après jour un groupe plus responsable**.

*Car notre impact social, environnemental et sociétal est celui que nous imaginons et mettons en œuvre ensemble !*

