

L'édito par Franck Dreyer

Responsable de l'Atelier Développement Responsable du Sncd

Plus qu'une Newsletter Responsable, vous avez dans les mains un indicateur de tendance. En effet, nous avons élu le véhicule à hydrogène « moyen de transport de l'avenir » dans un précédent numéro et aujourd'hui Toyota annonce plus de 1 500 ventes de sa Mirai hybride à l'hydrogène, depuis le début de l'année. Donc confiance et félicitations pour les signataires engagés et leur belle moyenne de **8 points sur 10 pour la Charte Sncd Développement Responsable**. 2015 sera une année de forte consolidation de cette Charte avec une exigence particulière sur la qualité des engagements pour que le logo soit une véritable reconnaissance. C'est aussi une année sous le signe de la transition énergétique qui nous l'espérons suscitera de nouvelles vocations pour dépasser le stade des 40 signataires.

Au-delà de la sensibilisation et de l'engagement, le Sncd accompagne ses membres dans la mise en œuvre concrète de leurs actions. L'engagement sur la responsabilité sociétale des entreprises - RSE - n'est plus un effet de mode, c'est aujourd'hui une réalité et une composante indispensable pour l'entreprise. L'adhésion à cette Charte vous permet de mieux piloter vos démarches de RSE ou de DD, de renforcer votre visibilité et votre engagement auprès des parties prenantes, d'anticiper les contraintes réglementaires, de pouvoir communiquer sur des valeurs fortes et fondées et d'être éligible et crédible à certains appels d'offres. Les objectifs majeurs étant surtout de **réduire votre impact environnemental, vous impliquer dans une politique de ressources humaines soucieuse du bien-être de vos collaborateurs et de respecter la diversité**.



31 membres-signataires de la Charte Sncd Développement Responsable en 2015

31 signataires













































dont 9 nouveaux



















Avec un taux d'engagement de près d'un quart de ses membres pour 2015, le Sncd est fier de l'investissement de ses adhérents en faveur de la RSE.



Membres signataires pour l'année 2015



Réunis le 05 mars 2015 chez Mediapost Communication autour d'un petit-déjeuner, **les 31 signataires de la Charte Sncd Développement Responsable** ont profité de ce moment privilégié pour échanger sur leurs bonnes pratiques et renforcer leurs connaissances. Lors de cet évènement et à l'occasion de l'année des Hommes et de l'Environnement, un focus a plus particulièrement été fait sur :

- **La transition énergétique** pour mieux comprendre les enjeux et les impacts pour les sociétés en matière de réglementation.
- **Comment communiquer sur le handicap en entreprise** - informer, rassurer - et lutter contre toute forme de discrimination pour s'engager dans une démarche d'entreprise socialement responsable, en conformité avec la loi. Les propos ont été illustrés par le témoignage de Sandrine THIRION, Responsable Ressources Humaines chez REED EXPOSITIONS France, en charge des problématiques liées au handicap.

Il était une fois... le long chemin vers la transition énergétique par Virginie Fillion-Delette

La RSE, une démarche de progrès, en quelques dates majeures :

1972 Stockholm : conférence sous l'égide des Nations Unies. Adoption de la déclaration de vingt-six principes et d'un vaste plan d'action pour lutter contre la pollution.

Donne naissance au PNUE (Programme des Nations Unies pour l'environnement).

1987 Sommet Brundtland : penser « *un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs* ».

1992 1er Sommet de la Terre, Rio de Janeiro : il consacre le terme de « développement durable ».

1997 Protocole de Kyoto : conclusion d'un accord international visant à la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

2001 Göteborg : les chefs d'État et de gouvernement adoptent la stratégie européenne de développement durable.

2002 Johannesburg : 4^{ème} édition du Sommet de la Terre pour faire le bilan du sommet de Rio.

2007 Bali : conférence sur le climat.

2010 Copenhague : conférence sur le climat.

2012 Sommet Rio+20

31 décembre 2013 : fin du protocole de Kyoto 1. S'il est décidé de le prolonger, il s'agit d'un compromis arraché de haute lutte sous le nom de la « plateforme de Durban ». Il devrait être signé cette année pour une application en 2020.

2015, la France accueille la COP 21 : France, devoir d'exemplarité !

La COP 21 ? C'est la conférence de tous les Etats et parties prenantes de la convention cadre des Nations Unies (50 000 participants sont attendus) sur les changements climatiques, adoptée au Sommet de la terre à Rio de Janeiro en 1992 et ratifiée depuis par 195 pays. Il s'agit de la 21^{ème} édition de la conférence climat (Paris Climat 2015). Elle se déroulera à Paris Le Bourget, **du 30 novembre au 11 décembre 2015**.

Et l'entreprise dans tout ça ?

L'Agenda des solutions regroupe et dynamise les initiatives des entreprises, des collectivités... afin de porter en amont de la conférence une vision plus positive de la lutte contre le dérèglement climatique.

Paris 2015 doit incarner un changement de paradigme : lutter contre le défi climatique ne signifie pas un nécessaire « partage du fardeau » des émissions, mais constitue surtout **une opportunité de création d'emplois et de richesses, d'invention de nouveaux modes de production et de consommation**.



L'entreprise ? Elle figure comme une actrice majeure dans la lutte contre le dérèglement climatique. Elle est une partie prenante essentielle de la société civile. Sans elle, c'est-à-dire VOUS, acteur économique, point de progrès !

S'engager dans un mode de pilotage renouvelé, c'est surtout pour l'entreprise une **opportunité de placer l'engagement responsable au cœur de sa stratégie dans un esprit gagnant/gagnant**.

Vous êtes signataires de la **Charte Développement Responsable du Sncd : vous êtes des PIONNIERS !**

La transition énergétique

par Laurence Hulin

Cette loi est portée par **Ségolène Royal, Ministre du développement durable, de l'écologie et de l'énergie** : « La loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte ainsi que les plans d'action qui l'accompagnent vont permettre à la France de contribuer plus efficacement à la lutte contre le dérèglement climatique et de renforcer son indépendance énergétique en équilibrant mieux ses différentes sources d'approvisionnement. Le texte doit créer l'élan d'une écologie positive qui lève les freins, libère les initiatives et qui apporte dès aujourd'hui des bénéfices tangibles à chacun. »

LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE pour la
CRÉATION VERTE

Loi de transition énergétique, votée au Sénat le 3 mars 2015 :

- **Réduire nos émissions de gaz à effet de serre** de 40% entre 1990 et 2030 et diviser par quatre les émissions de gaz à effet de serre entre 1990 et 2050 (facteur 4). La trajectoire sera précisée dans les budgets carbone.
- **Réduire notre consommation énergétique finale** de 50% en 2050 par rapport à la référence 2012 en visant un objectif intermédiaire de 20% en 2030.
- **Réduire notre consommation énergétique primaire** d'énergies fossiles de 30% en 2030 par rapport à la référence 2012.
- **Porter la part des énergies renouvelables à 23% de la consommation finale brute** d'énergie en 2020 et à 32% de la consommation finale brute d'énergie en 2030.
- **Porter la part du nucléaire dans la production d'électricité à 50%** à l'horizon 2025.
- **Créer un objectif de performance énergétique de l'ensemble du parc de logements** à 2050.
- **Lutter contre la précarité énergétique**
- **Affirmer un droit à l'accès de tous à l'énergie** sans coût excessif au regard des ressources des ménages.

Cette loi montre bien l'importance que la France accorde à l'écologie et prouve que les entreprises devront fortement y contribuer dans les futures années.

En parallèle, 2015 sera l'année de **2 réglementations** :

1. Le renouvellement du BEGES (Bilan de Gaz à Effet de Serre).
2. La mise en œuvre des audits énergétiques.

1/ BEGES : il doit être réalisé tous les 3 ans par les entreprises de plus de 500 salariés et remis au préfet et sur le site internet de l'entreprise.

Les données à collecter sont :

- Consommations d'énergie : électricité, gaz, fioul...
- Consommations de carburants.
- Consommations de gaz pour la climatisation.
- Déplacements des collaborateurs (avion / train).
- Quantités et types de déchets.

Les objectifs de ce bilan sont de :

- Maîtriser les consommations.
- Maîtriser les coûts.



- Calculer les gains (coûts évités).
- Renforcer l'image RSE de l'entreprise.
- Gagner des appels d'offres.

Un plan d'action doit être mis en place indiquant les gains escomptés.

2/ AUDIT ENERGETIQUE :

Dernière réglementation en date, la réalisation d'un audit énergétique va toucher les entreprises de plus de 250 salariés dont le CA est supérieur à 50 millions d'euros ou le total de bilan supérieur à 43 millions d'euros.

Les audits énergétiques réalisés par l'entreprise doivent couvrir 80% de la facture d'énergie de l'entreprise (électricité, gaz, fioul, carburant de la flotte de véhicule, etc.).

Les activités couvertes par une certification [ISO 50001](#) sont exemptées.

Cet audit doit être réalisé avant le 5 décembre 2015 sous peine d'une sanction de 2% du CA HT de l'entreprise.



Le handicap ? Tous concernés !

par Virginie Fillion-Delette

De quoi parle-t-on ?

Le handicap, c'est « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie, dans son environnement, par une personne ; et ce pour quelque raison que ce soit ».

De quelles limitations parle-t-on ?

- **Des fonctions physiques ou mentales et structures anatomiques**, lesquelles se situent au plus près des organes.
- **Des activités**, dont la limitation désigne les difficultés de réalisation des actes concrets, plus ou moins complexes.
- **De la participation sociale**, dont les restrictions entravent l'implication d'une personne dans la société.

Cette définition prend en compte la notion d'interaction entre les caractéristiques individuelles d'une personne (la déficience) et son environnement.



L'OMS a établi une typologie du handicap, on repère 5 catégories de handicap :

1. **Moteur** : difficultés de motricité des membres inférieurs/supérieurs, lombalgies, troubles musculo-squelettiques, arthrose, sclérose en plaque...
2. **Sensoriel** : diminution ou perte de l'audition ou de la vue...
3. **La maladie invalidante et/ou chronique** : maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses : diabète, déficience cardiaque, cancer, hépatite, allergies, épilepsie, VIH, maladie orpheline...
4. **Le handicap psychique** : dysfonctionnement de la personnalité pouvant entraîner des troubles du comportement et de l'adaptation sociale : dépression, névrose, psychose...
5. **La déficience intellectuelle** : difficultés de compréhension, limitation sur le plan de l'apprentissage, des connaissances, de la réflexion, de la mémoire ou de la concentration (déficience légère, moyenne, sévère ou profonde).

Le handicap : qui est concerné ?

On estime qu'1 Français sur 2 sera porteur d'un handicap au cours de sa vie...

Quelques indicateurs en France :

- **9,6 millions de personnes handicapées** (Insee 2011) dont 1,8 million de personnes de 15 à 64 ans, vivant à domicile, bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap.
- **Actifs handicapés : environ 1 million** (estimation 2012).

Insertion professionnelle des travailleurs handicapés : obligation et responsabilité ?

Ce que dit la loi :

Tous les employeurs de droit public ou privé employant à partir de 20 salariés depuis plus de 3 ans sont soumis à cette obligation.

Si vous ne pouvez intégrer directement un travailleur handicapé, **3 alternatives** s'offrent à vous, vous pouvez :

1. **Conclure un accord agréé** de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire.
2. **Accueillir des personnes handicapées dans le cadre d'un stage**, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise et pour une durée égale ou supérieure à 40 heures.
3. **Sous-traiter avec le secteur protégé ou adapté**, avec des contrats de fournitures ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aides par le travail (ESAT, les ex-CAT) pour des montants qui dépassent sur 4 ans les barèmes de la contribution Agefiph en fonction de la taille de l'entreprise. Cette modalité n'entre en compte au maximum que pour 50 % de l'obligation légale d'emploi.

Si l'obligation d'emploi, ou l'une des alternatives, n'est pas remplie, vous êtes redevable d'une contribution annuelle à l'AGEFIPH (Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). Elle est calculée en fonction du nombre de bénéficiaires qui auraient dû être employés et en fonction de la taille de l'entreprise.

Calcul de la contribution AGEFIPH due pour chaque bénéficiaire manquant au 1er janvier 2014 :

Nombre de salariés de l'établissement	Calcul sur le taux du Smic horaire	Montant brut
de 20 à 199	400 fois	3 812 €
de 200 à 749	500 fois	4 765 €
à partir de 750	600 fois	5 718 €

Investir ou subir les sanctions ? Il vous appartient de choisir entre l'intégration ou le paiement d'une amende. Toutes les entreprises ayant opté pour la première solution témoignent de la richesse générée par l'intégration de collaborateurs reconnus handicapés (cf. le témoignage de Sandrine THIRION chez Reed REED EXPOSITIONS).

Intégrer des collaborateurs handicapés, une stratégie gagnante sur tous les plans : économique, social, humain.

Intégrer = diversité = richesse



Témoignage de Sandrine Thirion, Responsable RH chez REED EXPOSITIONS France sur le handicap en entreprise :

Une politique handicap volontariste !



Les principaux engagements et les actions mises en œuvre au sein de l'entreprise :

1. Proposer un plan d'embauche rationnel, diversifié et en phase avec les besoins de l'entreprise.
2. Mettre en place des outils de gestion et rationaliser le « processus handicap ».
3. Accroître le CA de sous-traitance avec le secteur protégé.
4. Améliorer les conditions de maintien dans l'emploi.
5. Développer l'implication des acteurs, communiquer sur leurs rôles et donner une meilleure clarté et visibilité de l'organisation mise en place.
6. Sensibiliser et former les collaborateurs et managers au handicap.

Ne vous privez pas de l'aide des organismes d'accompagnement :

- [AGEFIPH](#) : l'agence peut vous apporter des aides financières et des services d'intégration de collaborateurs handicapés
- [FIPHFP](#) : le fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Ce fond œuvre à l'égalité professionnelle et à l'accessibilité des salariés handicapés.

- [HANDIPOLE](#) : propose aux entreprises, en complément des sites de l'AGEFIPH et du FIPHFP, des éclairages sur les thématiques de l'emploi et du handicap, à travers une série de [questions/réponses](#).
- Sans oublier une initiative de la [Charte de la Diversité](#) qui propose à ses signataires de partager et mutualiser ses bonnes pratiques, à travers l'association Entreprises-Handicap qui réunit les entreprises de toutes tailles curieuses de progresser et de s'informer dans le domaine du handicap.



Evènements / Agenda



- Du 30 mai au 5 juin : **Semaine du développement durable**
- Le 5 juin 2015 : **Journée mondiale de l'environnement**
- Du 15 au 19 juin 2015 : **Semaine pour la qualité de vie au travail**
- Du 22 au 26 juin 2015 : **Semaine européenne de l'énergie durable**



Retrouvez l'ensemble de nos publications concernant le Développement Responsable sur notre site.

Comité de Rédaction et Atelier Développement Responsable du Sncd :

L'équipe est constituée de Laurence HULIN de MEDIAPOST Communication, Virginie FILLION-DELETTE de Culture Papier, Anne BERIOT-CAYLA du Sncd et Franck DREYER de REED DATA. Et pourquoi pas vous demain ?

Vous souhaitez réagir, témoigner, vous investir sur le Développement Responsable : Alors n'hésitez pas, rejoignez-nous !

