

Rapport sur la situation en matière de développement durable

Année 2024

La mise en place de la nomenclature budgétaire et comptable M 57 au CIG, depuis le 1er janvier 2024, nécessite de présenter préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière de développement durable.

Dans ces conditions, le Président présente donc un rapport sur la situation en matière de développement durable intéressant le fonctionnement de l'établissement, les politiques qu'il mène et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation et à contribuer à l'atteinte des objectifs de développement durable inscrits au programme de développement durable à l'horizon 2030, adopté le 25 septembre 2015 par l'Assemblée générale des Nations unies, et repris à l'article L. 110-1 du code de l'environnement :

- 1° La lutte contre le changement climatique ;
- 2° La préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources ;
- 3° La cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations ;
- 4° L'épanouissement de tous les êtres humains ;
- 5° Une dynamique de développement suivant des modes de production et de consommation responsables.

Il est précisé que le rapport en matière de développement durable comporte le bilan des actions conduites au titre de la gestion du patrimoine, du fonctionnement et des activités internes de l'établissement, ainsi que le bilan des politiques publiques, des orientations et des programmes mis en œuvre sur le territoire du Centre.

1- Contexte

Créé en 2018 et doté d'un budget propre en 2019, le groupe projet développement durable du CIG, composé d'agents volontaires, a permis de faire évoluer notre établissement sur de nombreux sujets très concrets liés aux principes du développement durable (mise en place du tri sélectif, encouragement aux mobilités douces, remplacement d'équipements pour plus de sobriété, participation à l'élaboration du plan de sobriété...).

Les nécessités de sobriété et de transition écologiques dans tous les domaines et en particulier dans celui du travail et des ressources humaines ne sont plus à démontrer et le CIG doit en prendre sa part. La Direction générale a toujours répondu favorablement aux demandes du groupe de travail et l'a même régulièrement missionné pour faire des propositions.

2024 marque la poursuite, le développement et le suivi des chantiers engagés et encouragés par l'attribution d'une enveloppe budgétaire dédiée, conjugués à l'écho positif rencontré par les démarches initiées auprès des agents.

2- Actions menées par le CIG

Les actions menées en faveur du développement durable peuvent être conduites par le groupe projet développement durable, qui peut agir seul, mais elles peuvent également être directement portées par les directions du CIG ou encore en collaboration.

A la faveur de projets importants, le budget 2024 a été porté à 84 000 € avec un taux de réalisation qui approche les 90%. A cet investissement budgétaire, il faut ajouter le temps de travail passé par les membres du groupe projet développement durable (estimé à environ 70 jours cumulés).

I. Une gestion responsable des ressources internes

1. Les semaines du développement durable

La troisième édition des semaines du développement durable a été organisée par le groupe projet développement durable. Cette initiative constitue désormais un rendez-vous incontournable dans le calendrier des événements internes du CIG.

Le petit-déjeuner inaugural a accueilli 160 participants, les différents ateliers vélos ont mobilisé 14 personnes et les séances de cuisine anti-gaspillage ont réuni 70 collègues. Pour le challenge escaliers, le record de 2023 a été battu avec 9 315 étages gravis. Enfin, les quiz de sensibilisation ont intéressé 138 agents.

Ces rendez-vous conviviaux de sensibilisation sont importants pour rappeler les enjeux de l'action en faveur du développement durable et mobiliser les agents du CIG. Mais ils ne sont désormais que la partie émergée de tout le travail de fond que le CIG entreprend dans ce domaine.

2. Le levier des achats

Les achats du CIG font une place croissante aux problématiques de développement durable lors des appels d'offres. Les avis de publicité contiennent systématiquement des critères d'attribution en lien avec le développement durable. Le contenu même du cahier des charges de certains marchés devient plus responsable.

Ainsi ont été demandés :

- une baisse des déchets à usage unique pour les prestations de traiteur ;
- à la société de maintenance multi technique du bâtiment, de tenir un objectif de baisse de consommation de 13% ;
- une baisse de nombre de copieurs grâce à une nouvelle évaluation du besoin ;
- une écoconception du futur site Internet du CIG ;
- une part plus importante de véhicules électriques (5 sur 9) au sein du parc automobile de l'établissement.

3. Coup de balai informatique

Le stockage des données sur des serveurs informatiques entraîne des consommations de ressources qui ne sont pas visibles. Néanmoins, on estime que les centres de stockage de données (data centers) consomment aujourd'hui en France l'équivalent annuel d'une ville comme Nice ou Nantes, soit la consommation d'environ 330 000 habitants sur un an.

Réduire l'occupation des espaces de stockage nous permet donc de réduire notre empreinte environnementale. Ainsi, le groupe projet développement durable a donc proposé un Coup de balai informatique. Pour mener à bien ce projet, un travail a été mené avec la DSI, la DPO et l'archiviste du CIG. Cette démarche, qui a été présentée en comité de direction, est l'occasion de se questionner sur le volume de nos données mais aussi leur utilité, leur durée de conservation et l'organisation de l'arborescence.

L'opération Coup de balai informatique a été lancée le 17 juin et a pris fin 3 mois plus tard, le 16 septembre. Elle a permis de **libérer environ 10 % du total des données présentes sur les serveurs** informatiques du CIG et sera poursuivie au cours de l'année 2025.

4. Don de matériel informatique à Emmaüs connect

Après un premier don d'ordinateurs portables en 2023, le CIG a cédé 14 tablettes numériques à l'association Emmaüs Connect en 2024.

Cette action est le fruit d'une réflexion menée entre le groupe développement durable et la direction des systèmes d'information du CIG. Avec ce don, **le CIG s'engage avec Emmaüs Connect à la fois dans l'économie circulaire mais aussi dans la lutte contre la précarité numérique.**

En effet, Emmaüs Connect a fait de l'inclusion numérique son cœur de métier. L'association accompagne aux compétences numériques essentielles les personnes en situation de précarité. Pour cela, elle propose dans ses 13 espaces de solidarité numérique, sur l'ensemble du territoire français, de l'équipement et des solutions de connexion (recharges téléphonie et mobiles, ordinateurs et smartphones à prix solidaire), de l'accompagnement à des parcours d'initiation au numérique et à des ateliers courts, et de la médiation.

II. Une valorisation des modes de déplacements doux

1. Médaille d'or du label employeur pro vélo

Le CIG Petite Couronne a obtenu en 2024 la labellisation « Employeur pro-vélo » au niveau « Or », le plus haut degré de distinction possible. Porté par la FUB (Fédération française des usagers de la bicyclette) et soutenu par l'ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie), ce label valorise les organisations qui mettent en œuvre des actions ambitieuses en faveur des mobilités cyclables et durables.

Sous l'égide du groupe projet développement durable, **encourager la pratique du vélo auprès de tous les agents a toujours été une priorité pour le CIG.** Aménagement d'un espace de stationnement réservé au sous-sol, mise en place du forfait « Mobilités durables », organisation régulière d'activités et de formations autour du vélo, achat d'une flotte de deux-roues (mécaniques et assistance électrique) pour mise à disposition aux agents, animation d'une communauté autour de cette thématique avec des référents identifiés... de nombreuses actions ont été menées pour favoriser l'usage du vélo par les agents du centre de gestion et réduire l'impact de leurs déplacements sur l'environnement.

Afin de valoriser cet engagement, le CIG s'est lancé en 2022 dans l'aventure Objectif Employeur Pro-Vélo, un programme visant à mobiliser les employeurs privés, publics et associatifs dans le développement d'une culture vélo sur leurs sites.

Suite à la réussite de l'audit basé sur 50 critères, le CIG entre ainsi dans le cercle très privé des employeurs territoriaux labellisés en petite couronne puisque seulement 4 autres collectivités ou établissements ont obtenu cette distinction.

Cette réussite est issue d'un travail commun entre le service de la logistique, le groupe projet ainsi que les référents vélo. Avec le temps, la démarche doit amener à modifier les pratiques, en incitant par exemple les agents à utiliser le vélo dans leurs déplacements y compris professionnels.

2. Participation à « Mai à vélo »

Evènement désormais récurrent au CIG, « Mai à vélo » a de nouveau été organisé en 2024.

Se remettre en selle, apprendre à réparer son cycle, tester des vélos pour une mobilité douce et éco-responsable... Pendant un mois, des initiatives variées ont été proposées à l'occasion de l'événement « Mai à vélo ». Le groupe projet développement durable a proposé de saisir cette opportunité et de profiter du retour des beaux jours pour faire le choix du vélo lors des déplacements quotidiens, avec plusieurs rendez-vous au programme :

- un challenge collaboratif « Mai à vélo » du 1^{er} au 31 mai avec l'application GéoVélo ;
- un atelier de « remise en selle » qui a pour but d'aider les agents et de donner des conseils utiles pour circuler sereinement dans l'espace urbain ;
- un atelier d'autoréparation de vélo avec une association pantinoise ;
- la création d'une communauté vélo sur Teams.

Le groupe projet développement durable a par ailleurs participé à l'élaboration d'une **Charte vélo** du CIG qui vient éclaircir les modalités d'utilisation des vélos proposés par le CIG en venant rappeler les règles d'emprunt des vélos mis à disposition par l'établissement et incite au respect des règles de sécurité élémentaires.

III. Une poursuite de la réflexion sur les énergies

L'année 2024 est celle de la concrétisation de plusieurs audits :

- un audit énergétique et thermique,
- un audit sur le contrat et la maintenance techniques du bâtiment,
- un audit sur le logiciel de gestion technique du bâtiment (GTB),
- une étude de faisabilité photovoltaïque.

Sur la base des préconisations formulées dans ces études techniques, de premières actions sont en préparation, notamment la rénovation de l'isolation du toit-terrasse prévue en 2025. À l'issue de cette rénovation, la toiture sera en capacité d'**accueillir une installation photovoltaïque**.

Une autre piste en passe de se concrétiser est l'amélioration des caractéristiques thermiques des fenêtres par la **pose de films isolants**. Sa validation tiendra cependant aux avis émis par la Ville de Pantin et par les Bâtiments de France (le CIG

étant dans la zone classée monument historique autour de l'église Saint-Germain l'Auxerrois).

Tout ce travail a représenté un investissement important, tant sur le plan de la gestion que du budget, ainsi qu'un important suivi du groupe projet développement durable en partenariat avec le service de la logistique.

IV. Une relance de la dynamique en 2025, grâce à la création d'un poste de chargé de mission

Si nombre d'actions ont pu être menées en termes de développement durable en 2024, un certain essoufflement apparaît cependant au sein du groupe projet, du fait de la charge de travail associée à ces actions.

Pour amplifier la politique de développement durable maintenant initiée depuis plusieurs années, le conseil d'administration a autorisé courant 2024 la **création d'un poste dédié à cette mission**, placé auprès du secrétaire général afin d'en assurer la transversalité, la visibilité et la légitimité. Recruté début 2025, ce chargé de mission transition écologique pourra s'appuyer sur l'actuel groupe projet développement durable qui continuera de mener des réflexions, de faire émerger des propositions et d'être acteur en matière de sensibilisation.

L'ambition est ainsi d'approfondir et de pérenniser les actions engagées mais aussi de suivre de nouveaux projets en interne pour **faire du CIG un employeur exemplaire**, soucieux de l'impact laissé par l'établissement dans son environnement. L'agent occupant ce poste devra donc notamment développer une approche transversale et systémique pour que les principes du développement durable irriguent l'ensemble des actions des agents du Centre, de manière cohérente et responsable.

Il lui faudra également renforcer la marque employeur sur des aspects auxquels les intervenants extérieurs des collectivités sont sensibles (intervenants concours, instances et élus du CA notamment).

Mais, dans un contexte bouleversé par les mutations technologiques, climatiques et environnementales, ce futur chargé de mission sera également chargé d'élaborer **une nouvelle compétence pour accompagner les collectivités du territoire et leurs agents** dans cette phase de transformation environnementale.

Il pourra favoriser la mise en place d'organisations alignées sur les aspirations des agents en matière de responsabilité sociale et environnementale et anticiper l'impact de la transition écologique sur les métiers territoriaux, en sensibilisant les DRH du territoire aux défis environnementaux qu'elles devront relever dans les prochaines années.

La thématique du développement durable sera donc déployée auprès des affiliés. Dans le cadre du champ de compétences qui est le sien, le CIG doit en effet agir en appui des collectivités et établissements du territoire, en participant à l'échange de

pratiques innovantes, en déployant des conseils, en renforçant le lien entre le développement durable et les ressources humaines.

La mise en réseau d'acteurs à l'initiative du CIG permettra d'instaurer des temps d'échanges réguliers entre DRH, à la fois sur les bonnes pratiques et les leviers d'action en termes de recrutement, de formation, de prévention des risques au travail, mais également d'organiser des visites de collectivités affiliées engagées dans un processus de transition.

En jouant un rôle de médiateur entre employeurs territoriaux et représentants des personnels, le chargé de mission pourra également participer à **un renouveau du dialogue social**.

C'est en menant ce type d'actions que l'établissement atteindra son objectif d'être **un tiers de confiance utile à tous et sur l'ensemble du territoire**.