


Oréade-Brèche
ENVIRONNEMENT & DEVELOPPEMENT

**Communication sur
le progrès
2014**



*Conseil en environnement
et développement
depuis plus de 30 ans*



Oréade-Brèche

DECLARATION DE SOUTIEN CONTINU

Monsieur le Secrétaire Général,

Oréade-Brèche a décidé depuis 2011 de soutenir et d'intégrer dans son fonctionnement, les dix principes du Pacte Mondial traitant les droits de l'homme, le droit du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous sommes aujourd'hui heureux de confirmer notre soutien continu au Pacte Mondial et de renouveler notre engagement à cette initiative et à ses principes.

Les actions pratiques développées et mises en œuvre par notre société durant cette année sont présentées dans notre Communication sur le Progrès ci-après.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de notre considération.

Thierry CLEMENT

Gérant de la société Oréade-Brèche



DROITS DE L'HOMME

Principe 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence

Principe 2 Les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme

✓ Politique générale relative aux droits de l'homme

Au niveau national, bien que les risques d'atteintes aux droits de l'Homme soient assez faibles dans notre champ d'activité, Oréade-Brèche intègre ses principes dans sa politique et son fonctionnement. Une mention liée au respect des droits de l'Homme a été introduite dans la charte de fonctionnement interne (référence à la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948).

Jusqu'à aujourd'hui, aucune procédure juridique, ni contentieux en lien avec des problématiques sociales, religieuses, etc., n'a été engagée contre Oréade-Brèche.

✓ Conseil en certification et gestion forestière responsable

La certification forestière selon les principes et critères du FSC™ (Forest Stewardship Council) promeut une gestion forestière environnementalement responsable, socialement bénéfique et économiquement viable. Oréade-Brèche a choisi depuis de nombreuses années de se positionner sur les audits et le conseil en certification forestière notamment sur le bassin du Congo. Les quatre premiers principes du référentiel traitent particulièrement du respect des lois et des droits de l'Homme.



Oréade-Brèche poursuit également son assistance technique à la mise en place de la gestion durable des forêts (AGEDUFOR) en RDC où l'activité de cette année a surtout été marquée par une très forte action en terme de formation et de renforcement des capacités du secteur public et des opérateurs forestiers privés pour un renforcement de l'application des réglementations et une exploitation de la forêt respectueuse des populations qui y vivent.

✓ Prise en compte des droits des populations

Oréade-Brèche intervient significativement dans des projets de commerce équitable surtout dans la relation Nord-Sud, mais également depuis peu dans des contextes Nord-Nord. Les référentiels FLO et ESR de commerce équitable sur lesquels nous travaillons sont extrêmement rigoureux sur les questions relatives aux droits de l'homme et sur les conditions de travail dans les exploitations agricoles. Ils comportent également un lien étroit avec les droits des populations des zones concernées.

De plus, dans le cadre du projet de construction de grands ouvrages, Oréade-Brèche œuvre également dans la prise en compte des droits des populations locales affectées par ces projets. Au Cameroun, Oréade-Brèche a conduit un projet de réhabilitation d'une base vie forestière au Cameroun qui doit conduire à une amélioration des conditions de vie des travailleurs et à une plus grande équité dans l'accès aux services de base.

DROIT DU TRAVAIL

Principe 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Principe 4 Elimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Principe 5 Abolition effective du travail des enfants

Principe 6 Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

✓ Politique générale relative aux droits du travail

En France, le droit du travail est encadré par le Code du travail. Celui-ci recueille l'ensemble des normes juridiques qui régissent les relations entre un employeur et un travailleur. Il traite notamment des conditions et relations de travail (contrat de travail, etc.), des contentieux possibles, du respect des libertés syndicales, de la santé et de la sécurité des salariés au travail, et de la formation professionnelle. L'ensemble des textes en vigueur sont ainsi pris en compte et appliqués au sein des différentes agences de l'entreprise.

Aussi, le règlement intérieur d'Oréade-Brèche (dernière version du 19 février 2013) fixe :

- les règles générales et permanentes relatives à la discipline applicable dans l'entreprise,
- les règles générales relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral ou sexuel,
- les règles relatives à l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise,
- les procédures, sanctions disciplinaires et les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés.

De plus, la charte de fonctionnement (dernière version du 15 juin 2014) complète le règlement intérieur. Elle concerne l'ensemble des locaux de l'entreprise et tous ses établissements et s'applique à tous dans Oréade-Brèche. Elle comprend :

- la présentation de la société,
- l'organisation de la gestion de la société : organigramme, principes de la société (qualité - confidentialité - éthique), outils disponibles, serveur Intranet, gestion des dossiers (définition des fonctions et rôles),
- la communication interne,
- le fonctionnement administratif : frais, congés, temps de travail,
- les dispositifs mis en place : intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise, plan d'épargne entreprise, mutuelle professionnelle.

Enfin, le guide du nouvel arrivant (en cours de rédaction) compile les règles internes de fonctionnement des agences et informe sur les procédures opérationnelles à suivre.

✓ Lutte contre la discrimination dans l'entreprise

En France, le contrat de travail existe dès l'instant où le salarié s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction de l'employeur. A Oréade-Brèche, tous les salariés bénéficient d'un contrat de travail écrit et signé par le Gérant, dès leur embauche.

Au 1^{er} janvier 2015, Oréade-Brèche compte 41 salariés.

Répartition des effectifs par fonction et statut

Métiers	Cadre	ETAM	Total
Gérant	1		1
Directeur d'agence	3		3
Adjoint au directeur d'agence	4		4
Responsable administrative	1		1
Assistante administrative		3	3
Chargé d'études		29	29
Total	9	32	41

Répartition des effectifs par type de contrat et par agence

Type de contrats	Agence Sud	Agence Est	Agence Ouest	Total	% effectif total
TNS	1			1	2
CDI temps plein	14	8	7	29	71
CDI temps partiel	6			6	15
CDD temps plein	1	1		2	5
CDD temps partiel		1	2	3	7
Intérim					
Contrats aidés					
Total	22	10	9	41	100

Répartition des effectifs par classe d'âges et par sexe

Classe d'âges	Homme	Femme	Total	% effectif total
20 à 30 ans	3	10	13	32
31 à 40 ans	7	10	17	41
41 à 50 ans	1	5	6	15
51 à 60 ans				
+ de 60 ans	5		5	12
Total	16	25	41	100

Renouvellement du personnel

12 personnes (tous contrats confondus) ont été recrutées en 2014. Aucune discrimination à l'embauche n'a été opérée. Le choix des nouveaux salariés s'est basé sur leurs compétences et expériences. Les critères liés à l'âge, au sexe, à la nationalité, à la religion et à la couleur de peau sont exclus des grilles d'analyse. Il en est de même quant au choix de nos fournisseurs et de nos sous-traitants techniques.

	2010	2011	2012	2013	2014
Fin de contrat	6	10	9	4	9
Ruptures de contrat	/	/	1	4	9
Recrutements	10	11	10	14	12

✓ Lutte contre le travail dissimulé

Au niveau international, Oréade-Brèche est confronté, de par ses activités, à des zones à risque concernant le droit du travail. Certains projets se développent dans des pays (notamment en Afrique et en Asie) où les droits du travail sont peu ou pas appliqués.

Lorsqu'Oréade-Brèche s'associe avec des partenaires pour répondre aux besoins des missions, des contrats sont systématiquement passés avec ses sous-traitants.

✓ Politique de formation des employés

Il est toujours capital que les employés progressent ou maintiennent certains acquis et donc des formations sont nécessaires. Pour cela, chaque année, il est demandé aux salariés d'exprimer leurs souhaits de formation. L'ensemble de ces souhaits sont examinés par la direction qui prend la décision finale de retenir ou non ceux-ci selon différents critères (budget disponible, importance et opportunité par rapport aux missions, équilibre entre les différents salariés).

Pour l'année 2014, 14 personnes ont répondu au questionnaire d'évaluation des besoins en formation avec en tout 5 thématiques. Le choix des formations s'est porté sur la pertinence de la formation demandée par rapport à l'activité de l'entreprise et sur les personnes qui n'avaient pas encore bénéficié de formation.

Les formations retenues dans le budget « Plan de formation » ont été les suivantes :

Libellé de la formation	Nombre de personnes
Cours de conversation en anglais	14
Passage TOEIC	2
REDD	6
Diagnostic de dangerosité et biomécanique de l'arbre	3
Diagnostic phytosanitaire et parasitologie de l'arbre	3
Mieux maîtriser les implications juridiques lors de partenariats pour AO	1
Communiquer et manager efficacement	1
Optimiser la gestion de son temps	1
Micromammifères	1
Gestion conservatoire des populations amphibiens et de reptiles	1

✓ Liberté d'association et droit de négociation collective

Des élections règlementaires sont réalisées tous les 4 ans selon le Code du travail. Les dernières, organisée début 2015, ont permis d'élire trois délégués du personnel (un titulaire et un suppléant du collège employé et un titulaire du collège administratif). Aussi, une personne représente les salariés dans chaque agence.

Le rôle de ces délégués est de faire le lien entre le personnel et la direction, que ce soit pour des demandes venant des personnels et stagiaires à transmettre à la direction ou pour des consultations des salariés émanant de la direction. Leur rôle est très ouvert et laissé à l'appréciation de l'ensemble des salariés et d'eux-mêmes. Bien que n'ayant aucun rôle officiel, leur présence dans l'entreprise a paru présenter de nombreux avantages pour régler tout type de situation entre les salariés et la direction.

Une dizaine de réunions ont été organisées en 2014 afin de traiter des différents sujets mis en avant par les salariés ou la direction :

- La préparation des élections,
- La mise à jour de la charte,
- Le nouveau système de comptage des heures supplémentaires,
- Les entretiens annuels,
- La mise en œuvre d'un audit ressource humaine.

✓ Politique sécurité

Le Document Unique d'évaluation des risques socio-professionnels recense les risques généraux et les risques spécifiques propres à chaque métier et activité dans l'entreprise.

Une mise à jour du document est actuellement en cours. Une nouvelle évaluation des risques a été menée en 2014. Les niveaux de risque pour chaque activité et par risque sont synthétisés ci-après :

Risques	Activités			
	Terrain	Entretiens	Bureau	Missions internationales
Risques chimiques	Faible	Faible	Faible	Faible
Risques biologiques	Moyen	Nul	Nul	Important
Risques électriques	Nul	Faible	Important	Moyen
Risques de chute de plain-pied	Faible	Faible	Important	Moyen
Risques de chute de hauteur	Moyen	Faible	Faible	Faible
Risques dus aux manutention et activités physiques	Moyen	Nul	Faible	Nul
Risques dus aux chocs et effondrements	Nul	Nul	Majeur	Faible
Risques liés aux températures froides	Faible	Faible	Faible	Moyen
Risques liés aux températures chaudes	Faible	Faible	Faible	Moyen
Risques liés à l'éclairage	Nul	Nul	Nul	Moyen
Risques liés aux bruits	Nul	Faible	Moyen	Nul
Risques dus au travail sur écran	Faible	Faible	Important	Moyen
Risques dus aux entreprises extérieures	Nul	Nul	Nul	Nul
Risques d'incendie ou d'explosion	Faible	Faible	Faible	Moyen
Risques routiers	Moyen	Faible	Moyen	Important
Risques dus à la circulation interne	Nul	Nul	Nul	Moyen
Risques psychosociaux	Moyen	Moyen	Majeur	Moyen
Risques d'agression	Moyen	Moyen	Faible	Important
Risques dus au travail isolé	Majeur	Faible	Moyen	Faible
Risques liés à l'environnement	Faible	Nul	Nul	Nul
Risques dus à l'électromagnétisme	Faible	Moyen	Majeur	Moyen
Risques aériens	Nul	Nul	Nul	Important

Le plan d'actions en cours de montage, vise à prévenir les risques mis en évidence et à protéger les salariés. Les niveaux de risque Majeur et Important sont traités en priorité. Trois grands types d'actions sont prévus :

- les équipements de protection,
- la formation,
- l'organisation du travail.

ENVIRONNEMENT

Principe 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

Principe 8 Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9 Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

✓ Stratégie de développement de l'entreprise

Oréade-Brèche est engagé depuis plus de 35 ans vis-à-vis de la protection de l'environnement et dans les activités de développement.

Grâce à ses consultants et son réseau d'experts, la société a la possibilité d'évaluer l'émergence de nouvelles problématiques environnementales en fonction de l'évolution des sociétés (changement climatique, rapport entre biodiversité et économie, etc.). Cela permet d'anticiper certains sujets et d'être force de propositions pour la mise en œuvre de nouvelles méthodes ou solutions.

Face aux enjeux de développement durable qui sont donc la préoccupation essentielle pour l'équipe d'Oréade-Brèche, la société, dans la pratique, appuie son activité sur trois lignes directrices :

- agir pour la prise en compte de l'environnement,
- participer à un développement équitable construit sur une utilisation rationnelle des ressources,
- favoriser le partage des expériences et la concertation entre les acteurs pour l'appropriation de solutions durables.

L'impact externe de nos activités est donc globalement positif puisqu'elles ont comme objectif :

- d'étudier et de proposer des solutions pour conserver l'environnement (par exemple les plans de gestion d'espaces naturels),
- d'accompagner la mise en œuvre de projets en assurant une plus grande prise en compte de l'environnement (études de faisabilité de projet, études d'impact environnemental, étude d'aménagement du territoire, évaluation, etc.),
- d'évaluer les politiques, programmes ou projets afin d'influencer leurs orientations pour les rendre plus efficaces, accroître leurs effets bénéfiques sur l'environnement ou préparer des prolongements pour renforcer les actions en cours.

✓ Politique environnementale de l'entreprise

Dans le fonctionnement courant de la société, la minimisation de nos impacts environnementaux (économie d'énergie, production de déchets, etc.) est cadrée par notre politique environnementale.

La société s'engage à mettre en œuvre cette politique, à la diffuser à l'ensemble du personnel, à l'afficher sur le site Internet de l'entreprise et à la rendre disponible à toute personne externe en faisant la demande.

Prévention des pollutions

Toutes les agences utilisent des systèmes de recharge en poudre des cartouches d'imprimantes et ont passé des contrats de récupération des cartouches usagées (société Collectors, LVL, Bureautique 17, etc.).

De même, chaque agence récupère et recycle les papiers usagés et les autres déchets recyclables (plastique, verre). Ils sont déposés régulièrement dans les containers mis à disposition par les collectivités.

Consommation éco-responsable

Les actions mises en œuvre sont les suivantes :

- mise en place systématique d'ampoules à basse consommation dans les bureaux,
- recours à la dématérialisation des supports (diffusion des rapports au format PDF par e-mail, abonnement au service de signature électronique SG-TRUST pour la remise d'offres dématérialisées),
- achat de papier recyclé ou papier FSC ou PEFC garantissant l'utilisation de bois provenant de sources légales et gérées durablement,
- impressions systématique en recto/verso, voire 2 pages par feuille,
- réutilisation des feuilles utilisées en recto comme brouillon et triage des papiers usagés pour leur recyclage,
- achats de matériel avec prise en compte de la consommation énergétique et les possibilités de recyclage,
- achat de fournitures à des établissements d'aide par le travail,
- les produits de nettoyage et produits vaisselle sont porteurs de l'écolabel européen,



✓ Lutte contre le changement climatique

Bilan carbone

Notre empreinte écologique est surtout marquée par l'utilisation des moyens de transports, en particulier les transports aériens qui sont incontournables pour effectuer les missions à l'étranger.

Les mesures recommandées en 2011 continuent d'être en application :

- la mise en place d'un système de visioconférence dans les 3 agences et un recours privilégié aux visioconférences ou conférences téléphoniques, en particulier pour les réunions internes entre les différents sites, mais aussi avec nos clients quand cela est possible,
- l'utilisation préférentielle du train sur la voiture ou l'avion pour les déplacements professionnels,

- l'encouragement pour les trajets domicile-travail à l'utilisation de moyens de déplacement « doux » (vélo), des transports en commun et du covoiturage (le remboursement de 50 % du montant des cartes d'abonnement a été mis en place pour inciter les salariés à utiliser quotidiennement les transports en commun et est mobilisé par environ la moitié des salariés),
- la maîtrise des consommations énergétiques dans les agences : régulation du chauffage par thermostats d'ambiance et absence de climatisation dans les bureaux, qui sont situés dans des bâtiments neufs ou rénovés, et correctement isolés,
- par ailleurs, dans le cadre de ses engagements éthiques et environnementaux, et pour compenser une partie de ses émissions de carbone, Oréade-Brèche soutient l'ONG Nebeday au Sénégal qui encadre des reboisements communautaires.

Soutien de l'ONG Nebeday



Depuis 2011, Oréade-Brèche a fait un don à l'ONG Nebeday pour appuyer l'initiative « Planter la vie ». Nébédáy a pour vocation de gérer de façon participative les ressources naturelles en les protégeant et en encourageant une exploitation raisonnée de ces arbres.

L'objectif de l'initiative « Plante la vie » consiste à ce que les populations locales plantent au sein de leurs concessions des Moringas. Cet arbre permettra à ses planteurs de bénéficier de nombreux services : de l'ombre, des feuilles cuites pour le plat traditionnel « tiare boum », des feuilles séchées au pouvoir calorifique exceptionnel permettant de lutter contre la malnutrition, etc. De plus, ces arbres à croissance rapide permettent de stocker du carbone.

En soutenant l'initiative «Plante la vie», Oréade-Brèche contribue au développement local et durable de communautés dont la survie est intimement liée aux ressources naturelles. Cette initiative permet aussi de mener une action plus globale de capture du carbone dans le cadre du changement climatique. Les zones d'intervention de l'association sont les régions du Saloum et de Tambacounda, au Sénégal.



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10 Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

✓ Politique de l'entreprise

Selon Transparency International, « la corruption consiste en l'abus d'un pouvoir reçu en délégation à des fins privées », et la Banque mondiale retient cinq formes de corruption :

- les « dessous de table » qui sont des versements à des responsables officiels afin qu'ils agissent plus vite, de façon plus souple et plus favorable,
- la « fraude » qui consiste en la falsification de données, de factures, etc.,
- « l'extorsion » obtenue par la coercition ou la force,
- le « favoritisme » pour favoriser des proches,
- le « détournement de fonds » ou le vol de ressources.

En France, notre secteur d'activité est soumis à un risque faible en matière de corruption. Au niveau international, ce risque est souvent plus élevé.

Oréade-Brèche s'est toujours engagé à refuser toute forme de corruptions actives ou passives et à ne s'engager que dans des projets dont la transparence était assurée. C'est pour cela que nous avons toujours privilégié, sans que cela soit une position exclusive, de travailler dans le cadre de projets cadrés par les institutions internationales en charge des projets de coopération et de développement telles que l'Agence Française pour le développement, le Fond Français pour l'Environnement Mondial, la Banque Mondiale, etc.

✓ Déontologie

Oréade-Brèche et ses employés adhèrent à plusieurs codes déontologiques précisant les devoirs éthiques à respecter dans l'exercice de leur fonction :

- le code de déontologie de l'Association Française des Ingénieurs Écologues (AFIE),
- le code de déontologie des Experts Forêt-Bois (Compagnie Nationale des Ingénieurs et Experts Forestiers et des Experts en Bois, CNIEFEB),
- les « Garanties » du Groupement des Experts Conseils en Arboriculture Ornementale (GECOA),
- le code de déontologie de la Chambre de l'Ingénierie et du Conseil de France - Territoires et Environnement (CICF-TEN),
- la Charte de l'évaluation de la Société Française de l'Évaluation (SFE).