



Charte RSE



PRÉAMBULE

ERESE, Bureau d'Etudes Énergies, Réseaux et Environnement, engagé chaque année dans l'optimisation des performances énergétiques et environnementales de ses clients est soucieux de préserver l'environnement de travail de ses collaborateurs, et de maîtriser l'impact environnemental de ses activités tout en valorisant les intérêts de ses clients (mise en œuvre de solutions techniques, matériaux, contrats et conditions de suivi de la performance énergétique et d'exploitation).

Afin que chaque collaborateur puisse profiter d'un environnement de travail bienveillant, respectueux de l'égalité entre collaborateurs, en veillant à minimiser l'impact énergétique et les émissions de gaz à effet de serre de ses actions, ERESE a mis en place une charte RSE, rappelant les grandes valeurs, les principes et les modalités de travail et de déplacement au sein de la société.

Pourquoi ?

Pour définir les modalités d'application et les règles de conduite, individuelles et collectives, qui doivent guider nos actes et inspirer nos choix, pour faire vivre nos valeurs et engagements au quotidien.

La respecter, c'est assurer une relation pérenne entre ERESE et ses collaborateurs, et c'est travailler au quotidien, dans le respect de ses principes déontologiques.

L'honnêteté, la loyauté, la confidentialité, la neutralité, l'impartialité et le respect des personnes, représentent les valeurs déontologiques ERESE. Elles constituent le socle d'une éthique personnelle et partagée collectivement.

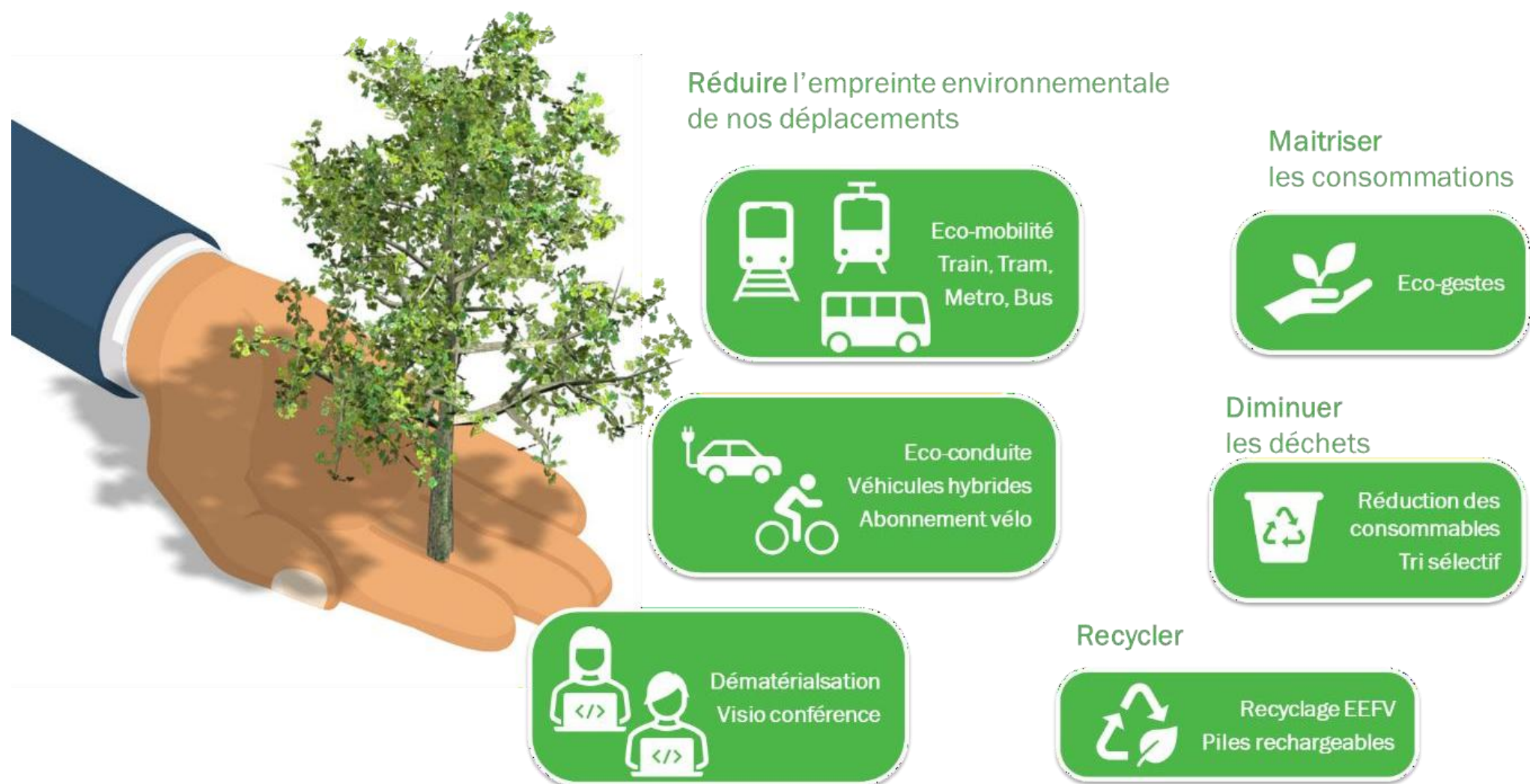
Ne pas la respecter, c'est prendre le risque de nuire au fonctionnement de l'entreprise, à son image, à ses clients ou à ses collaborateurs. C'est prendre le risque également d'être à l'origine de situations condamnables (comportement répréhensible, discrimination...) et d'exposer l'entreprise à des sanctions disciplinaires ou pénales.

Par la nature même de notre activité de bureau d'études Énergie et Environnement, par notre actionariat et de sa mission d'intérêt général, nous devons tous veiller au respect des valeurs RSE ainsi qu'à l'exemplarité de notre engagement.

1- Politique de décarbonation



1.1 Maîtrise des émissions de GES



1.2 Politique déplacements

- L'utilisation du train et des transports en commun est systématisée pour les trajets domicile travail et les déplacements professionnels.
- ERESE rembourse 75% du forfait déplacement des trajets domicile-travail et étudie la possibilité de mettre à disposition de ses collaborateurs des vélos électriques dans les implantations où cela sera favorable pour les petits trajets liés à la visite de sites (dans le cadre des contrats de suivi d'exploitation par exemple).
- ERESE privilégie les échanges d'informations par voie informatique (courriel, serveur d'accès web).
- ERESE est équipé d'un système de visio-conférence. Les réunions de comités d'encadrement ou de pilotage sont prioritairement effectuées via ce système, ainsi que les échanges intermédiaires. Il peut également être utilisé pour les échanges avec les partenaires et clients d'ERESE équipés d'une simple liaison internet haut débit et d'une webcam afin d'éviter les temps de transport et l'émission de CO2.

En 2023, ERESE a préféré le train !

Dans le cadre des missions d'audits des sites, équipements et installations de nos clients, nos collaborateurs ont parcouru plus de 150 000 kms en train, ce qui a permis de réduire de plus 16 tonnes les émissions liées à nos déplacements !



1.3 Véhicules

- Privilégier le recours aux modes de mobilité douce pour les déplacements professionnels : covoiturage, vélo, transports en commun.
- Prise en charge des abonnements type « vélo » pour les collaborateurs utilisant ce mode de transports à des fins professionnelles.
- Chaque mois, la consommation est mise en relation avec le kilométrage effectué. Les dérives de consommation moyenne supérieures à plus de 20% donnent lieu à une investigation (réglage véhicule, conduite...).
- Les modèles de véhicules sont classés Crit'Air 1 (source ADEME <http://carlabelling.ademe.fr>)
- Nous privilégions progressivement les véhicules hybrides pour nos collaborateurs.
- Sensibilisation à la conduite et au respect de la réglementation lors d'un séminaire d'intégration des nouveaux embauchés.

1.4 Gestion des déchets

- Les salariés déposent leurs déchets dans des bacs communs mis à proximité dans les circulations, pas de poubelle personnelle dans les bureaux, afin de minimiser les achats de poubelles et d'optimiser le tri (points spécifiques accessibles en dehors des bureaux).

Déchets d'emballage

- 
- Chaque agence privilégie l'approvisionnement en vrac des fournitures de bureau.
 - Certains postes bénéficient d'un service de reprise des déchets de la part du fournisseur (cartouche/toner d'encre d'imprimante, bouteilles plastique des fontaines à eau).

Tri des déchets

- 
- Mise en place à proximité des postes de travail d'un bac pour chaque catégorie de déchets à trier : papier, plastique, carton...
 - Mise en place d'une poubelle de tri sélectif dans les salles de repas.
 - Limitation de la consommation des produits générateurs de déchets : utilisation de distributeurs de savon à écoemballage, essuies mains en tissus.
 - Pour le traitement responsable des archives, nous avons choisi de confier le traitement et le vidage des archives de nos agences à des prestataires spécialisés capables de garantir une gestion éthique et sécurisée de nos déchets.

Nous faisons appel à ELISE, un partenaire reconnu pour son expertise dans la collecte, le tri et la valorisation des déchets professionnels. Les déchets sont ainsi traités de manière responsable, permettant leur réemploi, leur recyclage ou leur revalorisation.



Au-delà de l'aspect environnemental, ce choix illustre également notre volonté de soutenir des acteurs engagés socialement. En effet, ELISE contribue activement à l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap, renforçant ainsi l'impact social positif de notre partenariat.

1.5 Gestion des équipements électriques et électroniques

➤ Maîtrise des consommations

- Éclairage : les éclairages personnels ont été remplacés par des éclairages commandés sensibles à la présence. Les éclairages des circulations bénéficient de détecteurs de présence.
- Les salariés sont sensibilisés à l'arrêt préféré et la mise en veille de leurs équipements lors de leur pause déjeuner.
- Des notices rappellent l'importance des écogestes au quotidien.
- Chaque mail ERESE porte la mention rappelant le coût énergétique de la conservation des messages inutiles. Une campagne de sensibilisation à la libération de l'espace disque serveur est menée chaque année afin d'archiver sur disques externes (non connectés et non alimentés en courant électrique), l'ensemble des dossiers ne nécessitant pas un accès immédiat et à moyen terme. Ces documents restent néanmoins accessibles sur demande et accès via disque externe sécurisé.

➤ Maîtrise du nombre d'équipements

Les mis à disposition du personnel d'ERESE dispose d'une durée de renouvellement préétablie (Ordinateur portable, Téléphone...). Une demande est effectuée par le service achat auprès de l'utilisateur pour valider la nécessité du renouvellement du matériel lors de l'échéance de remplacement : l'augmentation de la durée de vie minimale des équipements donnés est privilégiée, les salariés ERESE sont régulièrement sensibilisés lors des remplacements.

➤ Gestion des équipements en fin de vie

- Tous les déchets d'équipements électriques et électroniques sont amenés à la déchèterie de la ville dans le cadre du respect du tri sélectif.
- L'utilisation de piles rechargeables est systématisée (appareils photos...).
- Les batteries des ordinateurs portables sont enlevées lors de l'utilisation au bureau : gain d'énergie, augmentation de la durée de vie de la batterie et donc du renouvellement du portable.

1.6 Produits respectueux de l'environnement

Intégration de clauses environnementales dans nos contrats de nettoyage des locaux (au fur et à mesure de leur reconduction) afin d'imposer l'utilisation de produits respectueux de l'environnement.

1.7 Fournitures administratives et archivage

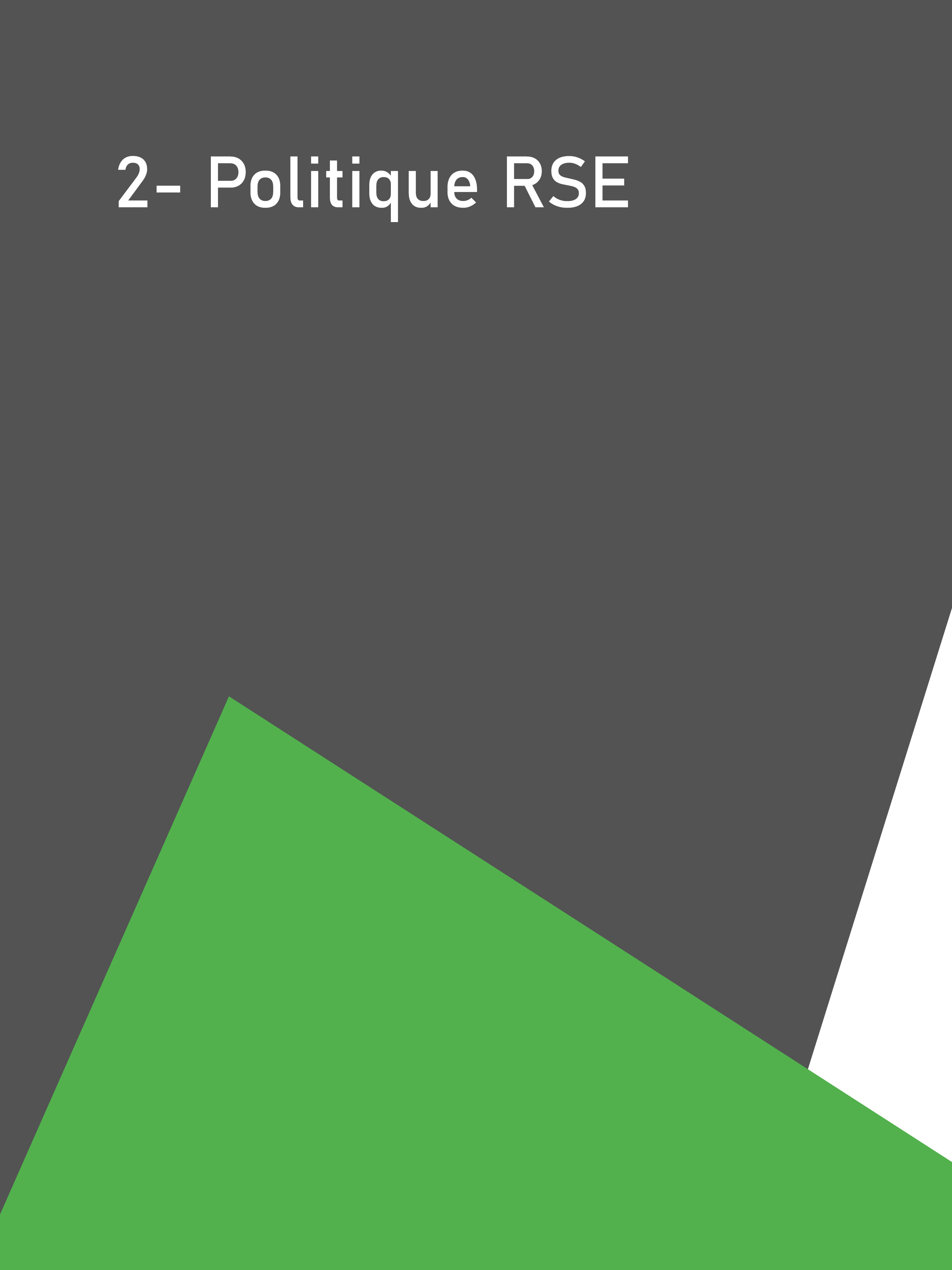
- Suppression des imprimantes individuelles au profit d'équipements centralisés (un par implantation) plus performants et plus respectueux de l'environnement.
- Réutilisation de papier de bureau : mise en place d'une corbeille spécifique papier brouillon.
- Impression recto-verso en noir et blanc (programmé de base dans le menu impression des différents PC) quand les impressions sont indispensables.
- Suivi mensuel de la consommation de papier : Dans le cadre d'un contrat de location et maintenance, les photocopieuses sont équipées de compteurs de copie. Un état statistique est effectué chaque mois afin d'analyser la quantité de papier consommé et le type de copie effectué (couleurs, noir et blanc...). Incitation à l'impression noir & blanc quand la couleur n'est pas indispensable, généralisation de l'impression en recto-verso voire, pour les documents de travail de l'impression en « 2 pages par feuille ».
- Développement de l'archivage informatisé afin de limiter le stockage et l'utilisation de papier à disposition des clients, etc.) afin de limiter l'utilisation de papier.

1.8 Consommations énergétiques Siège, bureaux et agences

- Selon notre statut (propriétaire, locataire) : réalisation de diagnostics énergétiques de nos locaux de bureaux et réalisation des investissements nécessaires à la diminution des consommations énergétiques (investissements pour réduire nos consommations énergétiques : remplacement des équipements de chauffage / climatisation, mise en place de régulateur / programmeur/adaptation des postes de travail).
- ERESE a réalisé les audits nécessaires et déclarations OPERAT pour les bureaux occupés par l'USH, le Groupe HTC et ses filiales dont ERESE. Les audits sont poursuivis cette année afin de se conformer aux exigences du décret tertiaire et ERESE met en place progressivement les scénarios Quick-Wins, 2030, 2040, 2050 à l'échelle de ses locaux.
- Flex-office : Depuis 2022, l'ensemble des postes de travail est accessible aux salariés sans distinction, compte tenu de la disponibilité des bureaux avec la mise en place généralisée des deux journées de télétravail pour les postes sédentaires (assistantes territoriales, chargés d'études) et toute personne ayant demandé à bénéficier de la mesure. Cette adaptation a permis une optimisation des espaces de travail et une réduction nette des consommations.
- Partout où cela est possible, ERESE privilégie le recours aux énergies renouvelables et de récupération, notamment en choisissant des locaux connectés au réseau urbain de chaleur pour ses implantations de Nantes & Paris, et en ayant recours aujourd'hui à des souscriptions de contrat de fourniture d'électricité 100% décarbonée (électricité verte) à l'échéance des contrats en cours (Agence de Nancy, autres implantations en cours de renouvellement).

L'ensemble des mesures décrites ci-avant est mis en œuvre dans le cadre de l'exécution des missions par les collaborateurs ERESE;

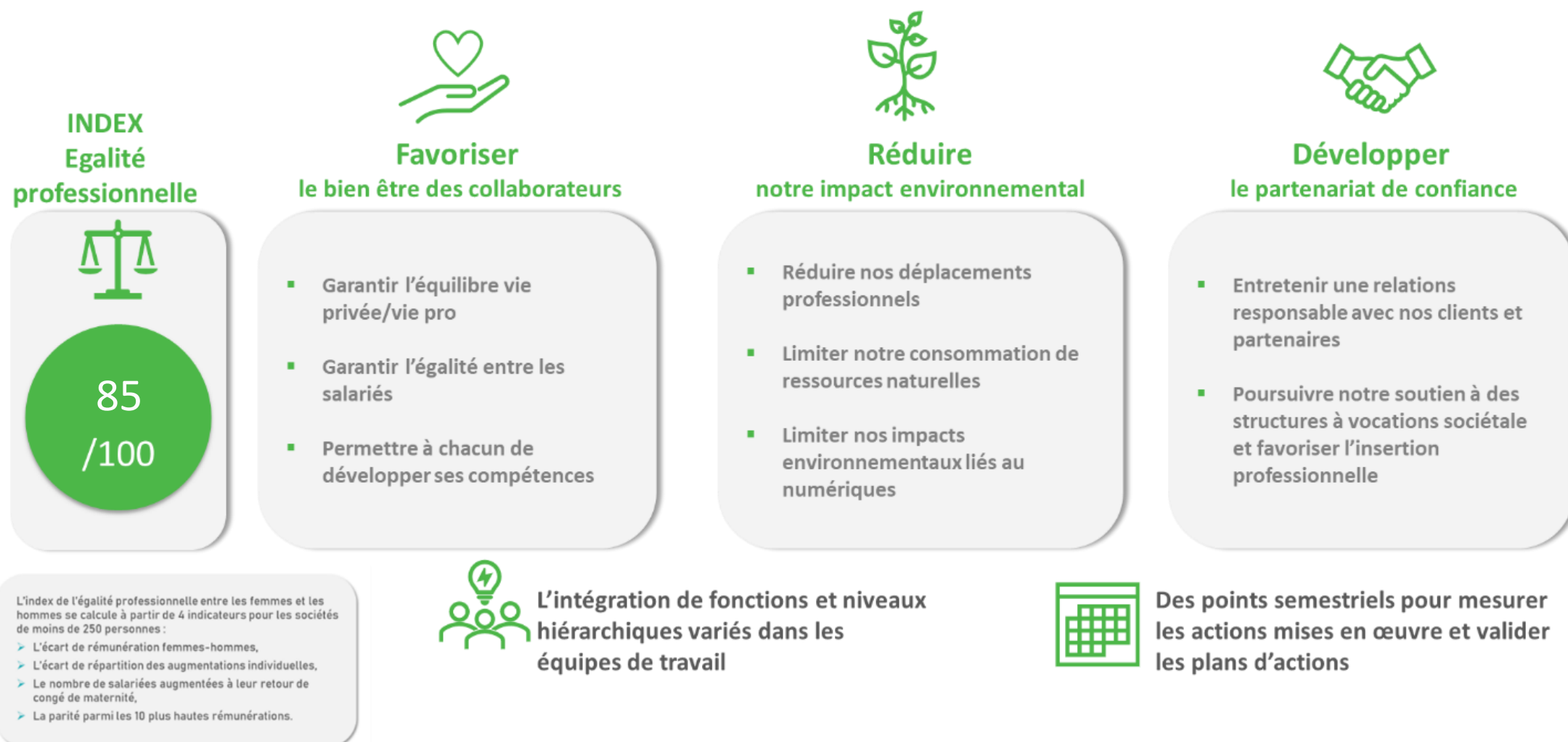
2- Politique RSE



2.1 Application politique RSE

- Chaque année, ERESE dresse le bilan des différentes actions (formation, emploi, autres).
- ERESE tient à jour, et a disposition, le plan de formation des salariés.
- Un bilan annuel est communiqué aux salariés à l'occasion de la rentrée de janvier. La Direction générale, la Direction Exploitation et la Direction Commerciale organisent des visites auprès de chaque pôle régional afin de rencontrer les salariés, d'exposer les actions réalisées et à venir, et de recueillir les interrogations et demandes (en dehors des bilans personnels, entretiens annuels et souhaits de formation).
- Les salariés ERESE disposent d'un widget « bien-être » accessible via plateforme RH permettant d'indiquer son humeur du jour. Les écarts à la moyenne sont rapportés au manager afin de faciliter la tenue d'une réunion d'échange le cas échéant.
- Un rapport RSE est édité par le groupe HTC (cf. infra).
- ERESE dispose d'un CSE formé de 4 représentants du personnel (2 titulaires/2 remplaçants), et communique chaque mois le compte rendu du CSE.
- Pour toute suggestion d'action, ou si la situation le nécessite, chaque salarié peut s'adresser directement par courrier au directeur général ou au président de la société. Chaque information fait l'objet d'une écoute attentive, d'une analyse objective et est traité selon les règles de discrétion et de confidentialité qui s'imposent.

Responsabilité sociétale ERESE



2.1.1 Sécurité des salariés ERESE lors de leurs missions

ERESE équipe les salariés en déplacement sur les sites de ses clients de tous les EPI (Equipements de Protection Individuelle) nécessaires pour travailler en toute sécurité. ERESE sensibilise tout son personnel aux risques potentiels et n'a pas connu d'accident de travail nécessitant un arrêt de travail dans les trois dernières années.

Trimestre	SITE	Statut	Sexe	Date	Type d'accident	Arrêt de travail	1er jour d'absence	Dernier jour d'absence	Nombre de jours d'absence	Circonstances
2	NIMES	ETAM	Féminin	04/06/2025	Accident de trajet	Non	-	-	0	Durant le trajet domicile-lieu de travail, le véhicule de la salariée a été percuté par un autre véhicule voulant changer de voie
3	NANCY	CADRE	Masculin	29/09/2025	Accident du travail	Non	-	-	0	Accident de voiture entre le site client et l'agence de nancy, le salarié semble s'être endormi au volant. Pas de blessures.

Il a été dispensé en 2020 et 2021 des formations aux gestes barrières et aux procédures mises en place dans les entreprises face au contexte de l'épidémie Covid. ERESE a mis et tient encore à disposition des masques FFP2 pour les interventions en milieux à risque (EHPAD, hôpitaux, etc). ERESE se réserve la possibilité d'exercer un droit de retrait d'une mission dans le cas où les conditions de travail pourraient mettre en danger la santé ou la sécurité de ses collaborateurs. Les collaborateurs ERESE doivent prendre connaissance des plans de prévention existants chez les Maîtres d'Ouvrage avant leur visite de terrain.

2.1.2 Nettoyage des locaux, être responsable

Le nettoyage des locaux, initialement réalisé après le départ des salariés ERESE a été déplacé pendant le temps de travail, des salariés, afin de permettre aux employés des sociétés de nettoyage de travailler en horaires normaux, et ainsi de préserver leur qualité de vie (vie familiale, temps de transport).

2.2 Mesures contre les discriminations et en facteur de l'égalité des chances et mixité

2.2.1 Égalité

ERESE s'applique à :

- Respecter une égalité de rémunération selon les postes de travail (grilles salariales) et l'évaluation annuelles des compétences.
- Appliquer une politique de recrutement permettant d'éviter les discriminations : par exemple, un recrutement est validé par 2 personnes différentes lors d'entretiens d'embauche, afin d'évaluer les candidats de façon objective.
- Faciliter les aménagements d'horaires pour les personnes exerçant des responsabilités familiales. Les demandes de modifications d'horaires sont systématiquement examinées par la direction : après concertation, des avenants au contrat de travail sont établis. Cette année, la quasi-totalité des salariés ERESE bénéficie de 2 jours télétravaillés par semaine, dont un avant ou après le week-end.

2.2.2 Handicap & Inclusion

ERESE s'engage à placer l'inclusion des personnes en situation de handicap au cœur de notre démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Nous croyons fermement que la diversité, y compris celle liée au handicap, enrichit notre organisation et contribue à notre succès collectif. Nous nous engageons à créer un environnement de travail accessible et accueillant, où chaque individu peut s'épanouir et apporter sa contribution unique. Cela passe par la sensibilisation continue de nos équipes, et l'adaptation de nos infrastructures et outils pour répondre aux besoins spécifiques de chacun.

- 5,7 % de travailleurs handicapés au sein d'ERESE
- 100 % d'aménagement de poste
- 25 % des travailleurs handicapés occupent un poste à responsabilité
- 1 journée d'absence autorisée et rémunérée par an pour permettre aux salariés RQTH de réaliser leurs examens médicaux
- Tous les collaborateurs ERESE sont sensibilisés au Handicap
- Une campagne de sensibilisation a été réalisée lors de la semaine européenne sur le Handicap.

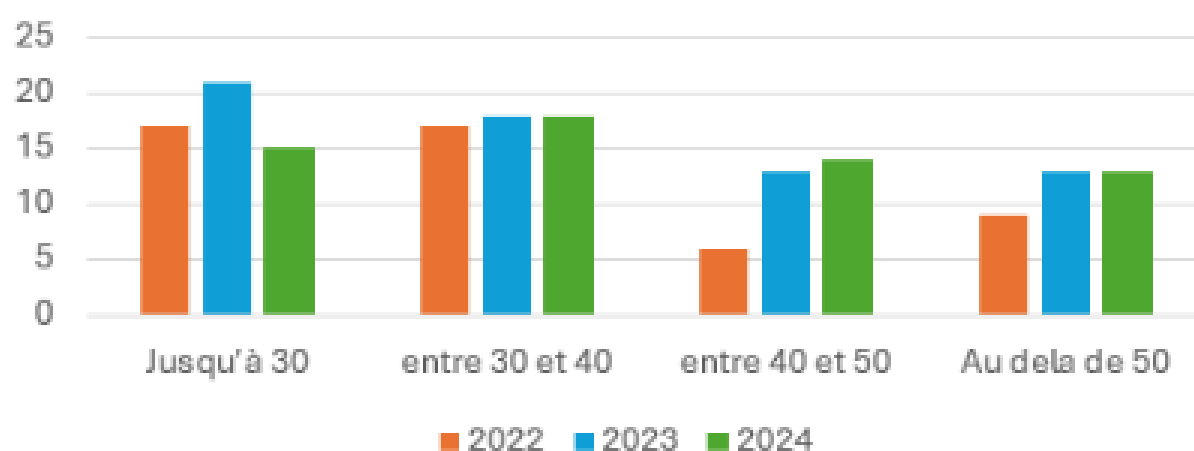
2.2.3 Une politique de valorisation des seniors

L'intégration des seniors au sein de notre entreprise est une priorité essentielle de notre politique de RSE. Nous reconnaissons la valeur inestimable de l'expérience et des compétences accumulées par nos collaborateurs seniors, qui constituent un atout précieux pour notre organisation. Nous nous engageons à promouvoir un environnement de travail intergénérationnel, où le savoir-faire des seniors est valorisé et transmis aux générations futures.

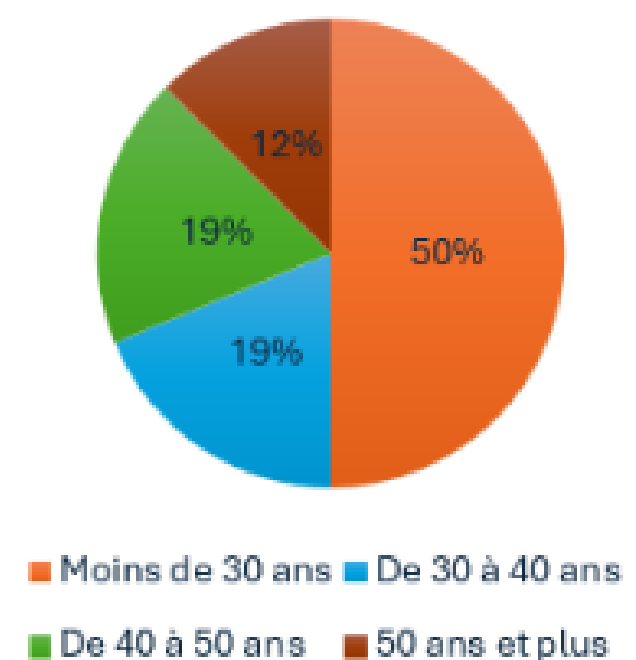
En soutenant activement l'emploi des seniors, nous contribuons à une société plus inclusive et résiliente, où chaque génération trouve sa place et participe au succès collectif.

- Recrutement et maintien dans l'emploi :

Évolution de l'effectif par tranche d'âge
2022-2024



- Embauche par tranche d'âge :



ERESE, une équipe riche de sa diversité !



2.2 Mesures en faveur du développement des compétences des salariés et de l'employabilité dans le cadre de l'exécution d'un marché

ERESE a développé une méthodologie de formation en interne autour de 3 axes :

- Une formation au niveau national : ERESE étant présente sur l'ensemble du territoire français, les missions varient d'une agence à une autre et de ce fait les compétences aussi. Afin de faire partager le savoir à l'ensemble de l'entreprise et donc d'offrir de nouvelles opportunités de missions sur l'ensemble des territoires, ERESE a mis en place un système de référents internes, composé d'un binôme consultant expérimenté / chargé d'études. Le rôle de ces référents est d'accompagner les consultants souhaitant développer une nouvelle mission touchant leur domaine de prédilection. Le champ d'action d'un référent s'étend de la formation à un outil spécifique (avec vérification des éléments implémentés dans l'outil) à l'accompagnement dans les grandes phases d'un projet.
- Une formation au niveau de l'agence : les consultants juniors sont formés sur le terrain. Ils interviennent en binôme avec un consultant expérimenté ayant déjà œuvré de nombreuses fois sur le même type de missions et dont la maîtrise du sujet est avérée. Tout au long de la mission, le consultant expérimenté accompagnera les consultants juniors dans la production de leur mission et pourra si nécessaire se rendre sur site afin d'apporter ses connaissances aux consultants juniors. Tout document transmis au client sera validé par le consultant expérimenté, afin de vérifier la valeur technique de celui-ci. De plus, le consultant expérimenté assistera les consultants juniors dans leur démarche relationnelle avec les clients en leur apportant les bonnes méthodes de communication et de présentation avec ses clients. Le consultant expérimenté sera le référent tout au long de la mission et restera l'interlocuteur privilégié de la Maîtrise d'Ouvrage.

- Agir pour la formation, favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle : ERESE met en place des formations professionnelles externes : suivies dans le cadre du plan annuel de formation pour répondre aux problématiques métiers, accompagner les collaborateurs, renforcer et développer leurs compétences. ERESE emploie au moins 5 apprentis en alternance chaque année, dans le cadre de leurs stages d'étude. Plusieurs de ces apprentis ont rejoint ERESE à l'issue de leur contrat en alternance, et sont aujourd'hui salariés en CDI en qualité de chargé d'affaires ou chargé d'études.

En 2024, ERESE encourage la formation !

67 collaborateurs vont bénéficier d'une formation externe sur les thématiques métiers, l'expertise environnementale, juridique et technique afin d'accompagner la réduction et la décarbonation des consommations énergétiques de nos clients !



En 2024 , ERESE a inséré un plan de formation de plus de 1855 heures, pour 67 collaborateurs sur les thématiques suivantes:

Expertises métier :

- Commissionnement
- IPMVP
- BIM Conception
- BIM Exploitation
- Smart Building
- Bilan d'émission de GES (BEGES)
- ACV : Analyse du cycle de vie (Carbone)
- Maîtrise d'œuvre administration-procédure OS, EXE, DGD, mise en situation

ENR&R :

- RCU, PAC, CVC, dimensionnement (équipements + réseaux)
- Biomasse
- Installations solaires thermiques
- Installations photovoltaïques

Réglementaire et juridique :

- Pratique du droit à titre accessoire
- Re 2020
- Réglementation chaufferies ICPE
- MOE: loi MOP, juridique, suivi chantier...
- Maîtrise d'œuvre – OPC, administratif, réglementaire...

Logiciels bureautiques :

- Suite office
- Microsoft PowerBi

2.3 Évaluation RSE ECOVADIS

ERESE vient de s'inscrire dans le processus d'évaluation de la performance RSE par ECOVADIS et a obtenu à l'issue de cette première évaluation le niveau Bronze et se classe parmi les 33% d'entreprises les plus performantes pour leur engagement RSE en 2022.

	ERESE (ENERGIE, RESEAUX, ENVIRONNEMENT) SASU (GROUP) Siege social : PARIS 2 rue Lord Byron - France <u>Activités d'architecture et d'ingénierie</u> Taille de l'entreprise : 50 -100 salariés Périmètre d'évaluation : Group	
--	---	--

2.3 Évaluation PROVIGIS « Achats responsables »

ERESE est inscrit dans le processus d'évaluation Achats responsables, et a obtenu la médaille d'argent Tiers Responsable Silver dans le cadre du programme Provigis.

Certificat Provigis




Nous soussignés, **Provigis SAS**, agissant en qualité de tiers de confiance, attestons par le présent certificat que :

La société ERESE (ENERGIE, RESEAUX, ENVIRONNEMENT), (SIREN : 799222823) dont le siège social est situé 2 RUE LORD BYRON 75008 PARIS 08 France a obtenu la **médaille Tiers Responsable Silver** dans le cadre du programme de médailles Provigis.

La **médaille Tiers Responsable Silver** atteste que la société ERESE (ENERGIE, RESEAUX, ENVIRONNEMENT) détient une documentation juridique conforme (Kbis et URSSAF).

Ladite documentation est valable **jusqu'au 19/04/2024**

Certificat généré le : 26/02/2024



À Paris
Signé Philippe Olivier,
Directeur de Provigis SAS



2 rue Lord Byron
75 008 PARIS
01.40.75.52.10
contact@erese.fr
www.erese.fr

