

Charte développement durable des établissements et entreprises publics

LES ENGAGEMENTS

L'organisme signataire s'engage à :

- **MENER UNE RÉFLEXION STRATÉGIQUE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE** pour identifier ses propres enjeux, les partager et définir ses objectifs dans le champ de ses compétences spécifiques ;
- **TRADUIRE CETTE RÉFLEXION DANS SA POLITIQUE**
 - définir ses projets, son management et sa manière de rendre compte
 - impliquer le personnel et les différentes parties prenantes et intéressées ;
- **ÉLABORER UN DOCUMENT STRATÉGIQUE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE** reprenant ses engagements, diffusé largement à l'interne comme à l'externe et rendre compte des conséquences sociales et environnementales de ses activités dans son rapport annuel ;
- **CONSTRUIRE ET PILOTER UN PLAN D' ACTIONS** dans le cadre de son document stratégique, permettant d'intégrer les principes de gouvernance et de mise en oeuvre préalablement définis.

Fait en 2 exemplaires originaux, à Paris, le

*Pour le commissariat général
au développement durable*

Pour

Thomas Lesueur,
*délégué interministériel au développement durable,
commissaire général au développement durable*

LES PRINCIPES

Gouvernance et mise en œuvre

L'engagement, qui va au-delà des exigences légales, se traduit par une volonté de mettre en place une gouvernance spécifique adaptée à cette approche. Elle vise à concilier l'intérêt de la structure et ceux de ses parties prenantes (agents, usagers, fournisseurs, collectivités...), par un dialogue constructif autour d'un langage commun qui améliore l'acceptabilité des décisions, leur appropriation par chacun et facilite leur mise en œuvre.

Au-delà des missions de conception, d'animation et d'évaluation de la RSE, la démarche porte un objectif de transformation participative, associant l'ensemble des acteurs.

Cet engagement est porté par la direction, développé et partagé avec l'ensemble des acteurs. Il est décliné par des approches de qualité et d'amélioration continues dans les systèmes de management et d'évaluation des performances. Il est régulièrement évoqué au conseil d'administration.

La motivation interne repose sur l'implication de chacun dans l'élaboration de la stratégie et des plans d'actions, sur la cohérence entre le management et les objectifs de l'organisme en matière de développement durable. Elle se traduit notamment dans les formations et les procédures de gestion des projets, avec la mise en place de processus de dialogue et de mobilisation.

La gestion du personnel respecte les enjeux de la diversité, vise le développement des compétences, favorise l'autonomie, fait la promotion de l'innovation sociale et organisationnelle.

La gestion responsable ou « l'éco-responsabilité » de ses activités est déclinée par l'organisme dans ses procédures en s'appuyant sur des référentiels reconnus.

L'organisme développe des relations constructives avec les collectivités locales sur le territoire desquelles il est implanté et exerce ses activités. Il les informe et les accompagne dans leurs pratiques, notamment la mise en place de leurs démarches territoriales et participe à des opérations volontaires communes.

Les organismes qui ont un rôle particulier dans la production d'information et de savoirs les mettent au service des citoyens et des décideurs pour permettre une prise de décision responsable fondée sur une connaissance complète et pertinente.

L'organisme participe aux processus d'échanges de bonnes pratiques, notamment aux rencontres de partage avec les pairs dans le cadre du Club développement durable des établissements et entreprises publics.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

L'Agenda 2030 et ses 17 objectifs de développement, adoptés en 2015 par les Nations unies, sont le cadre structurant de la mise en œuvre du développement durable dans plus de 190 pays, dont la France. Les organismes publics s'engagent à articuler leur responsabilité sociétale à cette nouvelle feuille de route du développement durable.

