

CITADIA

www.citadia.com



CHARTRE R2SE

RESPONSABILITÉ
SOCIALE, SOCIÉTALE ET
ENVIRONNEMENTALE



INTRODUCTION

A l'image du groupe CITADIA dont l'ensemble des filiales travaillent en synergie, notre approche, nos méthodes sont (éco) systémiques.

Pour chaque territoire, pour chaque ville, pour chaque projet, elles intègrent toutes les dimensions et interactions du vivant. Elles recueillent par l'échange et l'expression citoyenne, les besoins humains et identifient leurs conséquences sur les milieux, notre santé, notre planète.

Nous veillons à positionner l'intérêt général au cœur de nos projets pour construire des modèles vertueux et résilients permettant l'émergence d'une société plus juste et inclusive.

Chaque action compte. Nos collaborateurs partagent ces valeurs et les imprègnent au quotidien dans leur conseil pour imaginer les territoires de demain, sans cesse en renouvellement.

Notre politique RSE est structurée autour de 4 piliers ambitieux à mener pour horizon 2025.

LES 5 VALEURS DU GROUPE CITADIA



SOLIDARITÉ



PASSION



PARTAGE



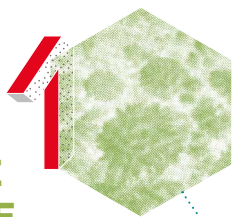
EXIGENCE



PROXIMITÉ

1 TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE

En tant qu'acteur au service des territoires, nous engageons notre groupe à participer activement à l'émergence d'une société plus durable en réduisant notre empreinte écologique et en luttant contre le bouleversement climatique.



LES 4 PILIERS DE LA CHARTE



2 SATISFACTION

Offrir un conseil de qualité et sur-mesure aux clients est une marque de fabrique de notre groupe. Nous nous engageons à innover de façon permanente pour permettre à chacun : élus, chargés de mission, partenaires institutionnels, habitants, ... de décider bien, en connaissance de cause pour aboutir à des ambitions partagées.



4 ENGAGEMENT

Penser notre groupe avec nos collaborateurs est une évidence. Nous nous engageons à associer nos collaborateurs dans la construction du groupe par le renforcement et le développement de valeurs nouvelles et à partager les résultats du groupe avec chacun d'entre eux.



3 BIEN-ÊTRE

Prendre plaisir au travail est essentiel. Pour satisfaire nos collaborateurs qui sont la seule richesse de notre groupe, nous nous engageons à offrir un environnement de travail confortable et stimulant à chacun d'entre eux. Nous nous assurons de leur épanouissement au quotidien et veillons à prévenir les risques pour leur santé.

LES ACTIONS MENÉES EN 2021

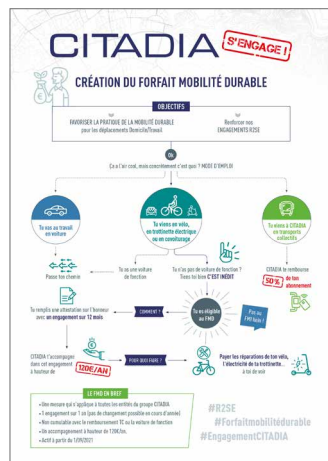
Une mise à jour de la charte R2SE



Après 5 ans, nous avons choisi de mettre à jour notre charte R2SE. En 5 ans, notre groupe a fortement évolué, de nouveaux collaborateurs nous ont rejoint. En appui d'un groupe de collaborateurs et d'un questionnaire destiné à l'ensemble, nous proposons cette charte R2SE, certes plus concise mais toujours aussi engageante et encore plus partagée avec ceux, qui font la force de notre groupe et notre expertise.

Le forfait Mobilité offert à tous les collaborateurs

En 2021, nous avons saisi l'opportunité de proposer à tous nos collaborateurs le forfait mobilité pour encourager et soutenir les déplacements à vélo. Outre une empreinte carbone réduite, ce mode de déplacement renforce la santé et le bien-être de nos salariés. En 2021, 10,5 % des collaborateurs ont bénéficié du forfait mobilité et 30 % de l'aide aux transports en commun.



Le lancement des Cita'Innov Days



En 2021, nous avons proposé à tous nos collaborateurs deux jours de travail personnel sur des sujets qui les passionnent, en lien avec leur métier. Nous leur proposons de faire un pas de côté sur leur mission pour renforcer leur méthodologie, investiguer de nouveaux sujets ou encore partager leur expertise avec les autres collaborateurs du groupe.

Le déploiement de logiciels communs à l'échelle du Groupe Citadia



En 2021, les collaborateurs ont basculé sur des logiciels de travail et de collaboration communs. Cette action constitue l'une des ambitions majeures pour permettre à nos collaborateurs de disposer d'un environnement de travail qualitatif, permettre de déployer une plus grande flexibilité des temps de travail et de gestion de projets et de faciliter les collaborations entre agences et filiales.

Une flexibilité dans l'organisation individuel du travail hebdomadaire



La crise sanitaire a été un formidable accélérateur des nouvelles façons de travailler. Après 2 ans d'équipements techniques, d'organisation des équipes et d'ajustements, nous proposons 60 jours de télétravail à nos collaborateurs par an

soit environ 1 journée par semaine. Cette souplesse offre à chacun une flexibilité plus grande entre vie personnelle et professionnelle, un confort plus important et une réduction des déplacements domicile-travail.

Une accélération du programme de formation des collaborateurs



Au cours de l'année 2021, un volume conséquent de formations a été déployé tant sur le volet Métiers ouvertes à tous les collaborateurs (urbanisme pré-opérationnel, aspects juridiques...) que sur le volet Management à destination du personnel encadrant (coaching), mais également sur le volet commercial et sur des sujets de développement personnel.

Un développement stratégique partagé avec les collaborateurs



L'année 2021 a été pour nous l'occasion de remettre à plat les entretiens individuels annuels en s'appuyant notamment sur la réécriture des fiches de postes et en clarifiant les modalités d'attribution des primes. Cette action permet de mieux concilier les attentes des deux parties et partager des objectifs annuels qui renforcent d'une part l'enthousiasme de chacun de venir travailler et d'autre part, le groupe dans son développement.

Une émulation partagée au sein du Groupe SCET

Le Groupe Citadia appartient au Groupe SCET. Ce dernier constitue un groupe cohérent dans les métiers d'accompagnement des territoires dans leurs projets pluriannuels. Les expertises de chaque structure sont sans aucun doute complémentaires. Chaque mois, nous partageons avec tous les collaborateurs du Groupe SCET, les projets de développement et les missions de chaque structure dont celles du Groupe Citadia pour créer une émulation collective au service des collaborateurs, du groupe et de nos clients. Des groupes de travail inter-groupe ont par ailleurs été lancés sur différents chantiers (cartographie de compétences, mentorat...).



LES ACTIONS DE L'ANNÉE 2022

Avoir une gestion proactive du parc informatique



Les appareils informatiques constituent un outil indispensable pour nos missions mais aussi une source de déchets conséquente encore difficile à traiter : ordinateur, téléphone, écran, souris, imprimante... Nous engagerons un inventaire du parc informatique visant à renforcer leur durée de vie et à éviter les achats superflus et mettrons en œuvre un process de recyclage du matériel défectueux (réparations privilégiées, dons à des associations locales...)

Réaliser des enquêtes de perception des attentes des salariés

Assurer le bien-être des collaborateurs et leur épanouissement nécessite un suivi régulier des perceptions et des attentes de chacun. Pour cela, des enquêtes de perception des attentes des salariés seront proposées tous les trimestres, de façon à permettre à l'entreprise d'être réactive et d'identifier des solutions adéquates.



Etablir le bilan carbone du Groupe



Si notre accompagnement des territoires poursuit l'objectif de durabilité, nos modes de travail nécessitent des ressources, particulièrement des ressources énergétiques conséquentes. Nous initierons le calcul de notre bilan carbone de façon à faire émerger les axes prioritaires de réduction de notre empreinte et de permettre un suivi annuel de nos efforts.

Expérimenter auprès des collaborateurs des actions de solidarité



Nos valeurs de solidarité, de partage et la passion, nous amène à proposer à nos collaborateurs de partager des temps collectifs au profit d'actions solidaires en partenariat avec différents collectifs locaux.

Favoriser les échanges et l'émulation entre les salariés



Nos collaborateurs sont répartis dans 6 agences en France, au sein de plusieurs filiales rendant parfois complexe l'émulation et la cohésion du groupe. Sur la base d'initiatives ponctuelles, nous

généraliserons le décloisonnement des collaborateurs en leur permettant au moins 4 fois par an, de se réunir autour de projets communs, inter-filiales et interagences.

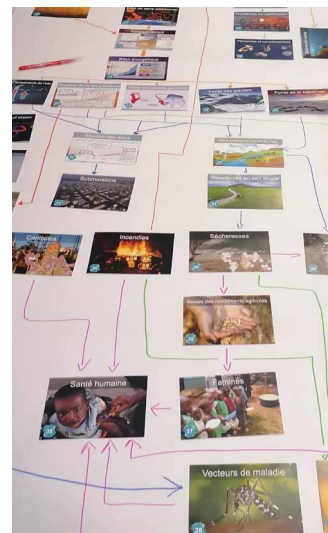
Soutenir la formation aux sujets émergents



Nos métiers imposent le devoir que chaque collaborateur soit en phase avec les évolutions réglementaires, sociétales, économiques et environnementales. En appui de notre expérience, nous déploierons un plan de formation des collaborateurs en interne et en externe de façon que chacun puisse monter en compétences et s'épanouir.

Sensibiliser nos clients aux enjeux de demain

La réussite des projets de territoire, inscrits dans une société solidaire, durable et désirable ne peut se faire sans une culture commune, partagée par ceux qui la font : élus, agents, habitants, acteurs économiques et socio-culturels.... Le groupe et / ou les agences auront pour mission de partager notre expertise avec tous les acteurs du territoire à travers la rédaction et diffusion d'articles, de rencontres et de temps d'échanges visant à faire émerger une culture commune autour de sujets d'actualité.



Installer un mentorat en croisant les filiales du groupe SCET



Pour garantir l'accompagnement et assurer le suivi des collaborateurs, un système de mentorat à l'échelle du groupe sera instauré. Ce système visera à poursuivre le décloisonnement par filiale et renforcer la transversalité dans les pratiques quotidiennes, tout en permettant aux nouveaux collaborateurs de s'intégrer plus facilement et de bénéficier de l'expérience d'un sénior.



ACTION TRANSVERSALE : Suivre, évaluer et partager le bilan de la Charte R2SE

Nous établirons en fin d'année un bilan sur les réussites et les échecs de la charte R2SE en vue de comprendre et réagir en cas de difficultés et initier la prochaine version de la liste des actions de l'année suivante. Ce bilan sera partagé avec l'ensemble des collaborateurs.