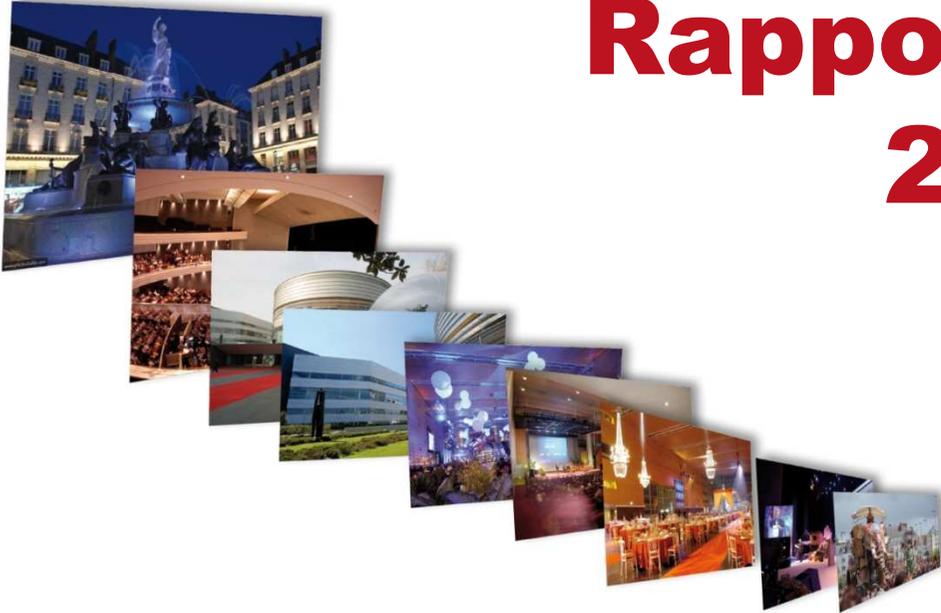


# Communication on Progress : Rapport annuel 2011



# Sommaire



- ❑ **Lettre d'engagement du Directeur Général.....page 1**
- ❑ **Présentation de la Cité Nantes Events Center.....page 2**
- ❑ **Communication on Progress.....page 8**
  - ✓ **Principe 1.....page 8**
  - ✓ **Principe 2.....page 11**
  - ✓ **Principe 3.....page 13**
  - ✓ **Principe 4.....page 15**
  - ✓ **Principe 5.....page 17**
  - ✓ **Principe 6.....page 19**
  - ✓ **Principe 7.....page 22**
  - ✓ **Principe 8.....page 26**
  - ✓ **Principe 9.....page 27**
  - ✓ **Principe 10.....page 29**

## L'engagement du Président et du Directeur

*Monsieur le Secrétaire Général,*

*Je suis heureux de vous confirmer que La Cité Nantes Events Center soutient les dix principes du Global Compact en ce qui concerne les droits de l'homme, le travail, l'environnement et l'anti-corruption.*

*Grâce à cet engagement, nous intégrons ces principes à nos modes d'organisation et au sein de notre sphère d'influence.*

*Nous nous sommes attachés à inclure le pacte des Nations Unies et ses principes, à notre stratégie et à nos valeurs.*

*La Cité Nantes Events Center veut ainsi établir une déclaration claire de ses engagements auprès de ses parties prenantes et du grand public.*

*Nous vous adressons notre premier rapport annuel (communication on progress) décrivant les efforts réalisés en 2011, pour mettre en œuvre les dix principes au sein de notre organisation.*

*Meilleures salutations,*

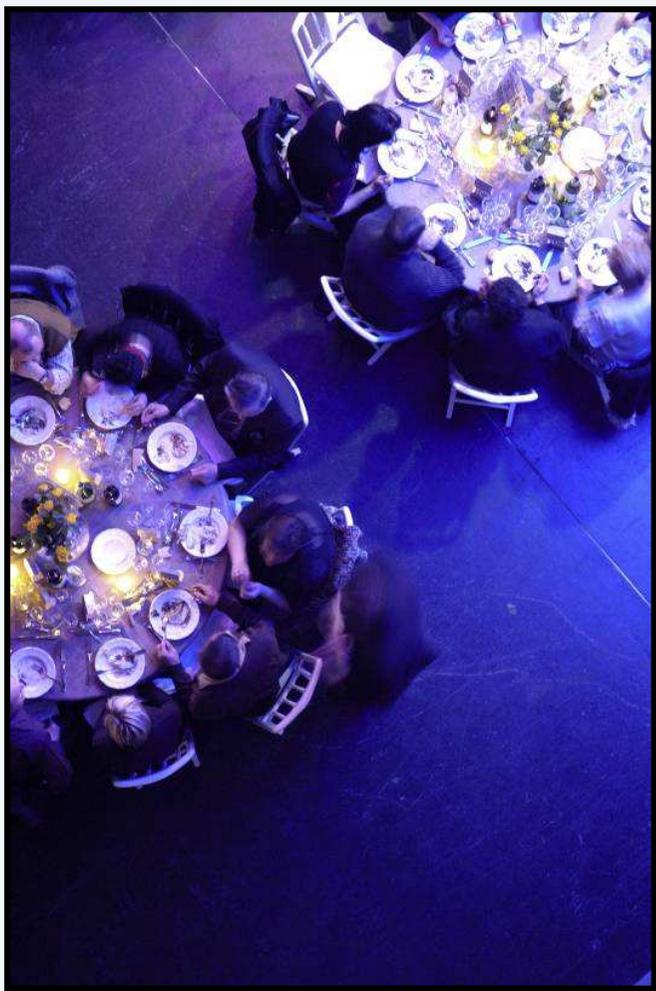
*M. Patrick Rimbart, Président et  
M. Paul Billaudeau, Directeur Général*

## Présentation de la Cité Nantes Events Center

Implantée dans la 6ème ville de France, la Cité est un des plus grands centres de congrès de l'hexagone : Grand Auditorium de 2000 places, auditoriums de 800 et 450 places, de 5000 m2 d'expositions, 30 salles de 20 à 300 places ... Elle est idéalement située en cœur de ville, en face de la gare, au cœur du projet d'urbanisme EURONANTES justifiant sa nouvelle marque La Cité Nantes Events Center.



## Présentation de la Cité Nantes Events Center



La Cité Nantes Events Center accueille chaque année, dans ses différentes dimensions d'activité (rencontres professionnelles, culturelle) des événements qui cherchent à communiquer dans un cadre professionnel, valorisant, confortable et sécurisant.

Que ce soit une convention d'entreprise, un congrès, une exposition d'audience régionale, nationale ou internationale, un spectacle ou un festival...

Que cet événement rassemble 100 personnes ou 3000 congressistes...

Qu'il dure une soirée ou une semaine...

La Cité y accorde la même attention, soucieuse d'apporter une réponse qualitative à son client.

# Présentation de la Cité Nantes Events Center



**Chiffre d'affaires** : 8,7 millions d'euros

**L'activité** : 168 événements économiques et institutionnels  
141 concerts et spectacles  
2 festivals internationaux

**L'international** : 27 % de visiteurs internationaux  
127 nationalités représentées

**Visiteurs** : 561 200 personnes accueillies dont :  
195 500 journées congressistes  
365 700 spectateurs d'événements culturels

**Taux d'occupation** : 42 % des espaces (moyenne de la profession 36 %)

**Nombre de salariés** : 74 employés permanents  
96 équivalents temps plein

**Retombées économiques\*** : 68 M€ : impact économique total

695 emplois : impact social total

# Présentation de la Cité Nantes Events Center

## Notre cadre de référence

### ✓ Une vocation

Acteur des politiques de développement économique et culturel et outil de rayonnement de la Métropole.

### ✓ Un statut

Une Société Publique Locale détenue à 80% par Nantes Métropole

### ✓ Des valeurs d'entreprises

Cohérence, transparence et contrôle, performance et éthique

### ✓ Des valeurs acquises

- Imagination, initiative, implication ;
- Capacité à créer une relation durable sur les marchés de la rencontre professionnelle et sur les activités culturelles ;
- Contribution et synergie avec les acteurs de la destination.

# Présentation de la Cité Nantes Events Center

## Notre cadre de référence

### ✓ Notre finalité

Une entreprise publique performante et responsable à vocation internationale au service des politiques publiques et de l'attractivité du territoire.

### ✓ Une identité et des valeurs d'entreprises avec une signature de marque

✧ *La rencontre professionnelle :* La Cité Nantes Events Center ®

✧ *Le secteur culturel et grand public :* La Cité Le Centre des Congrès de Nantes ®

### ✓ Notre promesse

✧ « *La Cité, Together we go faster and further* »

✧ « *Partager à La Cité, c'est avancer mieux qu'ailleurs* »

# Présentation de la Cité Nantes Events Center

Nos engagements de  
Développement Durable et Qualité



Diagnostic et démarche engagée pour  
obtenir une note de maturité à l'évaluation :



Principe 1 :  
Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme

**WWW.RAIDH.ORG**  
RÉSEAU D'ALERTE ET D'INTERVENTION  
POUR LES DROITS DE L'HOMME



MPAGNES    ACTUALITÉS    DROITS DE L'HOMME    PHOTOS ET VIDÉOS    ESPACE PRESSE    CONTACT

#### 4ème Forum mondial des droits de l'Homme

secrétariat international permanent  
*droits de l'homme et gouvernements locaux*  
nantes, pays de la loire, france

Le prochain et 4e Forum mondial des droits de l'Homme aura lieu à la Cité internationale des congrès de Nantes Métropole du lundi 28 juin au jeudi 1er juillet 2010. Il traitera principalement des conséquences de la crise économique sur la promotion, la défense et la mise en œuvre des droits de l'Homme dans différents domaines :

- ▶ le travail
- ▶ les libertés d'expression, de croyance et d'opinion
- ▶ la question de l'identité et des minorités.

En outre, les thèmes Droits de l'Homme et technologies, ainsi que Droits, terre et sécurité alimentaire seront aussi à l'ordre du jour.

Depuis 2004, la Cité Nantes Events center organise tous les deux ans et à l'initiative de l'UNESCO, le forum mondial des droits de l'Homme.

L'objectif principal du Forum est de réunir l'ensemble des catégories d'acteurs œuvrant à la défense, la promotion et la réalisation des droits de l'Homme, pour générer un échange d'idées, d'expériences et de connaissances.

Principe 1 :  
Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme

Le Forum mondial des droits de l'Homme de la Cité des Congrès de Nantes est un événement exceptionnel et novateur pour plusieurs raisons :

- ✓ C'est un forum global et ouvert à toutes les catégories d'acteurs ;
- ✓ C'est un forum qui a pour but d'offrir un espace de réflexion générale, de discussion intensive et de promotion des bonnes pratiques afin de contribuer au progrès des droits de l'Homme dans le monde;
- ✓ Il ne vise pas à l'adoption de résolutions ou de déclarations;
- ✓ Le but n'est pas non plus de conduire à des activités normatives, de surveillance de la mise en œuvre des instruments relatifs aux droits de l'Homme ni de mener des débats politiques ;



DOSSIER DE PRESSE

## 4<sup>E</sup> FORUM MONDIAL DES DROITS DE L'HOMME

*Face à la crise, les droits de l'Homme ?*

**NANTES - FRANCE** 28 JUIN - 1<sup>ER</sup> JUILLET 2010  
LA CITE - NANTES EVENTS CENTER

*Des principes universels à l'action locale*

Contacts presse

Agence VILLAGE RP

Rachel Bomaïs - r.bomaïs@village-rp.com - 01 40 22 60 95

Samia Debeine Bounoua - s.debeine-bounoua@village-rp.com - 01 40 22 61 90

Le présent communiqué est communiqué  
sous le statut de presse et peut être  
copié, reproduit et diffusé.



Principe 1 :  
Les entreprises sont invitées à promouvoir et  
à respecter la protection du droit international  
relatif aux droits de l'homme

Le prochain Forum  
Mondial des droits de l'Homme  
se tiendra à la Cité des congrès  
en 2013.

Il sera intégré à la  
programmation de Nantes  
Green Capital en 2013.



Principe 2 :  
Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

La Cité Nantes Events Center, par son engagement dans une démarche de responsabilité sociétale, témoigne de sa responsabilité globale au sein de son territoire et plus particulièrement en ce qui concerne le domaine des droits de l'Homme:

- ✓ Respect des réglementations du droit du travail français
- ✓ Déclinaison dans ses différents contrats clients, fournisseurs, ses principes de respect de la légalité

## Un exemple concret :

### ATTESTATION SUR L'HONNEUR

J'atteste sur l'honneur :

a) dans tous les cas, avoir déposé, auprès de l'administration fiscale, à la date figurant sur cette attestation (article D8222-5-1°-b)

1. l'ensemble des déclarations fiscales obligatoires ;
2. et le récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises :  
pour le candidat qui n'est pas tenu de s'immatriculer au RCS ou au RM et qui n'est pas en mesure de produire un extrait K ou K-bis ou une carte d'identification justifiant d'une inscription au RM

b) dans le cas où j'emploie des salariés, de la réalisation du travail par des salariés régulièrement employés au regard des articles L1221-10, L3243-2 et R3243-1 du code du travail. (article D8222-5-3°)

A \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

Signature  
(nom et qualité de la personne signataire ayant le pouvoir d'engager le candidat retenu)

### Principe 2 :

Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

Acteur du territoire, la Cité incite par son rôle, les autres organisations à suivre ses principes notamment en :

- ✓ Vérifiant auprès de ses fournisseurs qu'ils déclarent tous leurs salariés
- ✓ Vérifiant qu'ils n'emploient pas non plus de travailleurs sans papiers.

Ces entreprises partenaires doivent donc fournir tous les 6 mois, la preuve de leur engagement responsable permettant à la Cité et à ses parties prenantes, d'évoluer vers un cadre de relations mutuellement bénéfiques.

**Principe 3 :**  
Les entreprises sont invitées à respecter la liberté  
d'association et reconnaître le droit aux  
négociations collectives

Conformément au droit du travail et à la convention collective (accord de branche) la Cité dispose d'institutions représentatives du personnel :

Une délégation unique du personnel (DUP)  
*Celle-ci est composée de 7 salariés, ses membres sont élus par l'ensemble des salariés de l'entreprise pour un mandat de 2 ans.*

Une réunion avec la Direction générale de l'entreprise est organisée tous les mois.

Lors de ces réunions les points abordés relèvent :

- pour la partie délégation du personnel ,des réclamations individuelles ou collectives,
- pour la partie comité d'entreprise de la marche générale de l'entreprise, de la gestion, de l'évolution économique et financière de l'entreprise, de l'organisation du travail, de la formation, etc.

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

*Le CHSCT est composé de 3 salariés élus par les membres de la DUP*

Une réunion avec la Direction Générale est organisée chaque trimestre. Ce comité intervient notamment dans l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels.

ACCORD INTERNE  
**CITE DES CONGRES DE NANTES**

S O M M A I R E

I	- Objet et champ d'application	page 2
II	- Représentants du personnel	" 5
III	- Délégué syndical et droit syndical	" 9
IV	- Droit de grève	" 10
V	- Recrutement - Licenciement-Démission	" 11
VI	- Organisation du temps de travail	" 14
VII	- Salaires - indemnités & avantages sociaux	" 17
VIII	- Déplacements	" 20
IX	- Congés & absences	" 21
X	- Indemnités maladie / Accident du travail / Maternité	" 26
XI	- Retraite	" 28
XII	- Médaille d'honneur du Travail	" 29
XIII	- Stagiaires	" 30
XIV	- Hygiène et sécurité	" 31
XV	- Litiges	" 32
XVI	- Signatures	" 32



Principe 3 :  
Les entreprises sont invitées à respecter la liberté  
d'association et reconnaître le droit aux  
négociations collectives

Sur l'année 2011, nous avons notamment consulté la DUP et le CHSCT sur la mise à jour de notre document unique de prévention, notre règlement intérieur, et la mise en place d'une charte sur l'utilisation des systèmes d'information et d'une charte sur l'utilisation du système de vidéosurveillance.

Deux Délégations syndicales sont également en place au sein de la Cité des congrès. Chaque année des négociations sont ouvertes avec les délégués syndicaux et des accords collectifs sont signés.

Sur l'année 2011, nous avons notamment négocié un accord sur l'évolution des salaires et de quelques avantages annexes ainsi qu'un accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes.

Depuis la création de la société, les négociations avec le Comité d'entreprise et les délégués syndicaux nous ont permis de signer différents accords :

- un accord interne et ses avenants,
- un accord de réduction du temps de travail,
- un accord sur l'organisation du temps de travail,
- un accord de participation, un accord d'intéressement,
- un accord de retraite surcomplémentaire,
- un accord sur l'emploi des séniors, etc.

Ces différents accords collectifs permettent de préciser le statut des salariés de la société, de compléter et d'améliorer les dispositions du Code du Travail et de la Convention Collective (accord de branche) en termes de conditions et d'organisation du travail, de couverture sociale, d'avantages sociaux.

**Principe 4 :**  
**Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire**

La Cité Nantes Events Center est responsable des pratiques exercées par ses activités et à ce titre, elle s'assure que les droits fondamentaux au travail décrits par l'Organisation Internationale au Travail (OIT) sont respectés par la Direction comme par les salariés grâce aux accords établis au sein de l'entreprise.

Ces accords réglementent notamment l'organisation du temps de travail, les durées maximales du travail, les repos minimum à respecter et la gestion des repos compensateur de remplacement.

Par ailleurs, chaque salarié a la possibilité de demander à travailler à temps partiel s'il le souhaite.

<b>Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale</b>		EFFECTIF TOTAL	Nbre jours absence Maternité/Paternité	Nbre de congé parental temps complet	Nbre de congé parental à temps partiel
ETAM	H	23			1
	F	22	148	2	2
CADRE	H	13	7		
	F	16			
TOTAL	H	36	7	0	1
	F	38	148	2	2

Le temps de travail de chaque salarié est suivi par notre système de gestion des temps (badgeage).

La totalité du temps de travail effectué est donc comptabilisé.



**Extraits accord réduction du temps de travail**

**III – Durée du travail**

À compter du 1er septembre 1999, la nouvelle durée collective du travail sera calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires, ce qui représentera une diminution de 10,25 % de la durée collective du travail de 39 heures hebdomadaires en vigueur aujourd'hui au sein de notre société.

Les salariés à temps partiels verront leur durée du travail réduite proportionnellement à celle des salariés à temps complet ou, s'ils le souhaitent et selon les compétences requises et les besoins au sein de leur service, pourront augmenter leur durée du travail dans le cadre des embauches compensatrices (cf. § V du présent accord).



Principe 4 :  
Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire

**IV - Modalités d'organisations du temps de travail .../**

Quelles que soient les modalités d'organisation du temps de travail, pour tous les salariés les règles suivantes seront respectées :

durée maximale de travail continu 6 heures

durée maximale quotidienne de travail 12 heures

amplitude maximale quotidienne 14 heures

durée maximale hebdomadaire de travail 48 heures sur 1 semaine

46 heures sur 5 semaines consécutives

repos quotidien entre 2 journées de travail 11 heures sauf accord dérogatoire (9h) au cas par cas signé par le délégué syndical.

repos hebdomadaire minimum 24 heures consécutives + 11 heures (repos quotidien)

maximum de jours travaillés par semaine 6 jours

L'arrêt minimum pour se restaurer doit être de 45 minutes.

.../

Le temps de travail est annualisé.

.../

Les parties signataires manifestent leur volonté de ramener à zéro le quota annuel d'heures supplémentaires. Si exceptionnellement, des heures supplémentaires sont effectuées, elles seront traduites en heures de repos compensateur de remplacement selon les modalités de la législation en vigueur.

Les différentes modalités d'organisation du temps de travail s'appliquent aux salariés à temps partiel prorata temporis.

... /

Extrait des accords internes

Principe 5 :  
Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition du travail des enfants

**Avt n°1**  
**5 - REPOS HEBDOMADAIRE**

*Lorsqu'un salarié, en raison des nécessités de service, travaille un dimanche, un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives sera respecté la semaine civile précédente ou suivante. (La semaine civile = du lundi 0 h au dimanche 24 h)*

*Chaque salarié titulaire d'un contrat supérieur à un mois bénéficie de deux week-ends complets (samedi-dimanche) de repos par période de 4 semaines consécutives. Si exceptionnellement un salarié ne peut bénéficier de ces deux week-ends de repos sur une période de 4 semaines consécutives, une dérogation sera discutée avec le Délégué Syndical.*

*Extrait des accords internes*

**Avt n°3**  
**6- REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT**

**Le repos compensateur de remplacement institué pour le travail de nuit, dimanche, jours fériés est désormais calculé de la manière suivante :**

*1/ Pour tous les salariés titulaires d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la durée, (hors cadres au forfait jours) :*

**Travail de nuit** : chaque heure effectuée entre 22 h et 7 h ouvre droit à un repos compensateur de remplacement de 50 %.

**Travail du dimanche** : chaque heure effectuée le dimanche entre 7 h et 22 h ouvre droit à un repos compensateur de remplacement de 25 %.

*2/ Pour tous les salariés titulaires d'un contrat de travail supérieur à un mois (hors cadres au forfait jours) :*

**Travail d'un jour férié légal** (hors 1er mai indemnisé selon la législation en vigueur cf art L222-7 du code du travail) : chaque heure effectuée entre 7 h et 22 h un jour férié légal ouvre droit à un repos compensateur de remplacement de 50 %.

**Principe 5 :**  
Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition du travail des enfants

L'Article L4153-1 du code du travail interdit d'employés des personnes de moins de 16 ans sauf dans certains cas particuliers comme l'apprentissage, etc. La Cité des congrès respecte cette réglementation en vigueur en France et va même au-delà puisqu'elle s'interdit l'embauche de salariés mineurs.

<b>RECRUTEMENT</b>	<b>Rôles</b>	Possibilité de proposer des candidats correspondants aux fiches de fonction	Entretiens de recrutement effectués et validés par la CIDC : Entretiens (Service accueil manifestations) Validation des recrutements (Responsable des services Logistiques).  Constitution du dossier de renseignements individuels "personnel variable de production" : coordonnées, CV, copie de la carte vitale, pour les étrangers copie de la carte de séjour (mentionnant l'autorisation de travailler sur le territoire français), relevé d'identité bancaire ou postal. etc... Copie du dossier transmis à l'ETT.
	<b>Obligations</b>	Enregistrement des salariés dans les fichiers de l'ETT	<b>Pas de recrutement de personnel de moins de 18 ans</b> Pas de recrutement de salariés liés par un contrat de travail à temps complet chez un autre employeur. Pour les personnes étrangères remise des autorisations de travail sur le territoire français
		<b>ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE</b>	<b>CITE INTERNATIONALE DES CONGRES</b>

CITÉ INTERNATIONALE DES CONGRÈS  
NANTES-MÉTROPOLE

**CONVENTION DE REFERENCEMENT**  
(valant CCTP)

convention fixe les droits et les obligations réciproques de la internationale des Congrès Nantes-Métropole et du prestataire bis que ce dernier est référencé.

**LOT 1A**



## RÉPARTITION

hommes-femmes de 2008 à 2010



**Principe 6 :**  
Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

La Diversité est une grande richesse au sein d'un groupe puisqu'elle favorise l'expression et l'échange d'opinions, de cultures, d'expériences différentes ce qui permet d'encourager la progression et l'évolution d'une équipe. C'est pourquoi la Cité s'engage à garantir l'égalité des chances et à lutter contre les discriminations et les exclusions dans le cadre de ses recrutements, de ses promotions internes et plus généralement dans ses actions quotidiennes.

Ce principe est d'ailleurs rappelé dans le règlement intérieur de l'entreprise.

Par ailleurs, cet engagement est explicité dans le Rapport RSE qui est diffusé chaque année auprès de ses parties prenantes.

Un bilan social et un rapport égalité H/F sont réalisés chaque année. Ces documents permettent d'assurer une transparence de la Direction vis-à-vis de ses salariés et permettent un suivi des informations sociales précis et complet.

### Effectif total au 31 décembre PAR STATUT, TYPE DE CONTRATS et SEXE

	ETAM				CADRES				TOTAL			
	CDI		CDD		CDI		CDD		CDI		CDD	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
2010	23	22	0	0	13	16	0	0	36	38	0	0
2010	31%	30%	0%	0%	18%	22%	0%	0%	49%	51%	0%	0%

**Principe 6 :**  
**Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession**

La Cité Nantes Events Center compte, au sein du personnel permanent, 4 travailleurs handicapés.

Elle fait également appel aux services d'entreprises adaptées (ateliers protégés) et à des établissements et services d'aide par le travail.

Concernant l'accès à la formation, elle favorise l'employabilité de tous en consacrant un budget de plus de 2% de sa masse salariale (minimum légal 0,9%).

Son objectif n'est pas seulement de former les salariés aux nouvelles pratiques mais aussi de leur proposer des formations certifiantes, diplômantes qui enrichiront leur cursus professionnel et développeront leur employabilité sur le marché du travail.

Les axes de formations concernent notamment la sécurité, le développement des compétences métier, le management et le développement personnel, la pratique des langues et l'informatique

**Une Rémunération claire, équitable et motivante:**

La Cité des congrès a également mis en place des grilles d'évaluation de chaque poste, ces grilles sont intégrées dans une grille de classification « métier ». La grille de classification permet à chaque salarié de se situer sur son poste, d'identifier l'évolution possible au sein de chaque poste et de garantir une égalité salariale sur un même poste pour une position et un coefficient identiques (mêmes conditions d'expériences, de compétences, de responsabilités, d'autonomie et d'ancienneté dans le poste).

Sur ce point, l'équité Homme/Femme est une nouvelle fois respectée et va même dans le sens d'une favorisation des femmes qui ont un salaire moyen supérieur à celui des hommes de 5,3%.

	HOMMES				FEMMES			
	Stagiaires	Salariés	Nb de stages moyen par salarié	% des Salariés H ayant suivi une formation	Stagiaires	Salariés	Nb de stages moyen par salarié	% des Salariés F ayant suivi une formation
2008	34,0	23,0	1,5	57,1%	42,0	27,0	1,6	68,9%
2009	53,0	15,0	3,5	38,3%	41,0	25,0	1,6	67,4%
2010	35,0	23,0	1,5	61,0%	16,0	12,0	1,3	32,5%

	% de la MS pour la formation
2008	2,09%
2009	2,34%
2010	2,29%

## Extrait du règlement intérieur

Principe 6 :  
Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

### **INTERDICTION ET SANCTIONS DU HARCELEMENT SEXUEL ET DU HARCELEMENT MORAL**

#### **Article II-20 : Harcèlement sexuel**

L'article L 1153-2 à 3 du Code du Travail dispose que :

«Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel »

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés »

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

L'article L 1153-6 du Code du travail dispose que :

« Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L 1153-1 à 4. »

En conséquence, tout salarié de l'entreprise dont il sera prouvé qu'il se sera livré à de tels agissements fera l'objet d'une des sanctions mentionnées au chapitre III « Sanctions, procédure disciplinaire et droits de la défense »

#### **Article II-21 : Harcèlement moral**

L'article L 1152-1 à 2 du Code du travail dispose que

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. »

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit

En conséquence, tout salarié de l'entreprise dont il sera prouvé qu'il se sera livré à de tels agissements fera l'objet d'une des sanctions au chapitre III « Sanctions, procédure disciplinaire et droits de la défense »

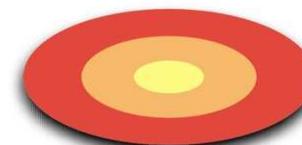
### Diagnostic de Performance Energétique :

En 2010, La Cité a effectué son diagnostic de performance énergétique.

Le diagnostic de performance énergétique est la transposition de la [directive européenne 2002/91](#) qui applique le protocole de Kyoto créé pour lutter contre les gaz à effet de serre.

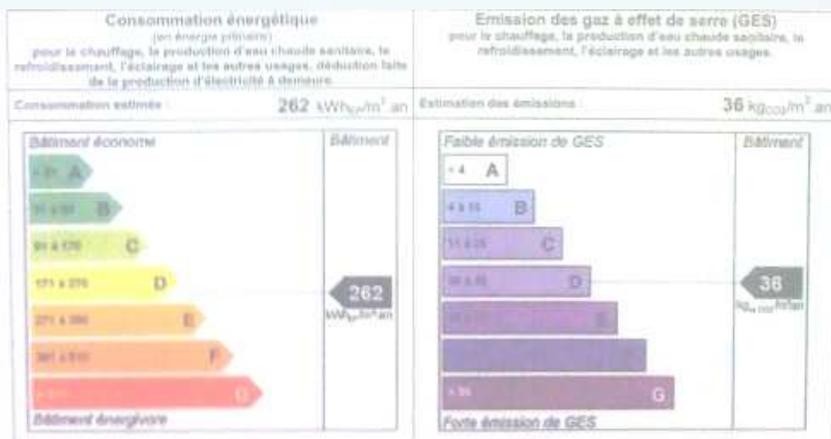
Ce diagnostic permet d'évaluer la performance énergétique d'un bâtiment pour en prévoir la consommation d'énergie et le taux de rejet de CO2. Il contient aussi des conseils qui peuvent aider à améliorer le bilan énergétique du bâtiment.

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



BILAN CARBONE®

La Cité a réalisé son bilan carbone afin de connaître l'impact carbone de son fonctionnement et mettre en place un plan d'action de réduction des émissions de Gaz à effet de serre pour intégrer le facteur 4 du protocole de Kyoto. A ce titre elle s'est engagée à réduire de 10% ses émissions d'ici 2014.





### Tri sélectif :

La Cité a mis en place courant 2010 un mode de tri sélectif très innovant avec l'apport des « Eugènes® », collecteurs originaux et pédagogiques intégrés dans la scénographie des lieux.

En 2010, grâce à la participation de l'ensemble des salariés et à l'organisation des clients pour leurs manifestations, 70% des déchets ont été recyclés comme entre autre :

- 7 tonnes de papier et 18m<sup>3</sup> de carton plié
- 14 m<sup>3</sup> de gobelets empilés, de bouteilles et de films plastiques
  - 3500 piles
- 5 tonnes de moquette

Que ce soit pour les déchets de la Cité ou pour des évènements engagés, l'ensemble des déchets fait l'objet d'un « certificat de recyclage » délivré par le prestataire certifiant à la fois la nature et les volumes de déchets collectés, la filière de traitement et le produit issu du recyclage.

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



### 1 Le choix de la destination



- Nantes, éco-métropole
- Capitale Verte Européenne 2019
- 2h de Paris en TGV
- Réseau de transports publics multimodal performant

### 2 Le choix du site



- La Cité au cœur de la ville
- Accès facile
- Face à la gare TGV, 5 mn à pied
- 15 mn de l'aéroport
- Stations busway et tramway
- Station Biclo: vélos en libre-service
- Plus de 25 hôtels éco-certifiés
- Site engagé RSE / ISO 26000
- Signataire de la Charte régionale de nettoyage en journée
- Accès aisé aux personnes à mobilité réduite
- Communication éco-responsable: Imprim'Vert, papier PEFC ou FSC
- Bilan carbone® du site induisant un plan d'action de réduction d'impact
- Un tri sélectif innovant de plus de 20 déchets par filière de recyclage
- Gestion optimisée des fluides (GTC) réduisant les dépenses énergétiques
- Salles à la lumière du jour
- Éclairage par détection volumétrique
- Chauffage urbain à vapeur par incinération des déchets
- Lampes basse consommation
- Contrôle des consommateurs d'eau
- Mention du coût carbone par personne dès le 1<sup>er</sup> devis

**PRESTATIONS SUR DEVIS**

- Un éco-conseiller diplômé et auditeur carbone
- Un calculateur carbone spécifique Cité, agréé ADEME

### 3 Définir les équipements de l'évènement



- Offre de services techniques intégrés ou de prestataires référencés de La Cité à moins de 20 km
- Recyclage des moquettes référencées

**PRESTATIONS SUR DEVIS**

- Audit/préconisations éco-responsables
- Stands éco-conçus: offres de standistes référencés
- Dispositif de recyclage des matériaux d'exposition

### 4 Communiquer: inviter, éditer les supports, créer la signalétique et les objets promotionnels



- Récupération et recyclage des badges

**PRESTATIONS SUR DEVIS**

- Inscription et édition des badges en ligne
- Signalétique sur supports recyclables et imprim'Veit
- Propositions d'objets promotionnels éco-conçus et/ou issus du recyclage, d'ateliers d'insertion...

### 5 Sensibiliser l'équipe organisatrice à l'éco-responsabilité



- Sensibilisation de l'équipe organisatrice par l'éco-conseiller
- Information aux participants sur la démarche éco-responsable engagée
- Support de sensibilisation des exposants sur la démarche

**PRESTATIONS SUR DEVIS**

- Formation et préparation de l'équipe par l'éco-conseiller
- Bilan et communication externe sur l'action éco-responsable menée

Organiser un événement ÉCO-RESPONSABLE c'est facile à La Cité



### 7 Organiser les pauses, la restauration et l'hébergement

- Vaisselle en porcelaine ou recyclable
- Carafes d'eau sur demande



- Près de 3500 chambres au cœur de la ville
- Plus de 25 hôtels éco-certifiés

**PRESTATIONS SUR DEVIS**

- Pauses bio et/ou équitables
- Traiteurs référencés proposant des menus bio et produits locaux

### 8 Organiser le tri des déchets



- Collecteurs de tri sélectif innovants à l'usage des visiteurs
- Réduction du volume de déchets à la source
- Solutions de tri des déchets d'exposition

**PRESTATIONS SUR DEVIS**

- Organisation du tri sélectif des gros volumes

### 9 Anticiper, mesurer l'impact carbone de l'évènement et compenser



- Connaître le coût carbone par personne dès le 1<sup>er</sup> devis
- Connaître le coût carbone des prestations du lieu d'accueil
- Réduction d'impact à la source

**PRESTATIONS SUR DEVIS**

- Bilan d'impact carbone
- Bilan carbone® agréé ADEME
- Management carbone complet de l'évènement
- Programmes de compensation carbone



## ACCORD PLAN DE MOBILITE

Cité des Congrès de Nantes

La Communauté Urbaine Nantes-Métropole s'est engagée dans une politique de déplacements très volontariste. Dans le cadre de son plan de déplacements urbains, elle incite les entreprises à mettre en place un plan de mobilité. La Cité des Congrès est très attachée à participer à cette dynamique.

Pour la collectivité en général, l'indispensable réduction à moyen terme du nombre de voitures en ville, la diminution de la pollution, l'amélioration des transports publics et de la sécurité sur la voirie passent obligatoirement par la prise de conscience collective de tous les acteurs urbains, dont les entreprises, et par l'engagement de celles-ci et de leur personnel pour atteindre ces objectifs.

Pour l'entreprise Cité des Congrès, il y a un réel intérêt de mettre en place des mesures qui favorisent les déplacements alternatifs à l'automobile pour désengorger le centre urbain et préserver l'environnement. Ceci pour son personnel bien sûr, mais aussi pour ses 500 000 visiteurs annuels, congressistes et spectateurs.

Conscients des contraintes de notre activité, des contraintes personnelles et des problèmes que pourraient poser une mesure comme la suppression des places de parking, le plan de mobilité est basé sur l'idée d'une participation volontaire au-delà d'une participation minimum symbolique.

Pour ceux qui souhaitent s'impliquer au-delà de l'obligation symbolique, le comité de pilotage composé de la Direction générale de la société, du comité d'entreprise, du CHSCT et de la délégation syndicale, s'est engagé à mettre en place des mesures pour faciliter leurs efforts.

**Le Plan de Mobilité de la Cité des Congrès est mis en œuvre depuis le 1<sup>er</sup> mai 2005 et selon les modalités suivantes :**

**1 – Un objectif individuel d'engagement à l'utilisation des transports alternatifs à la voiture pour les trajets domicile-travail**

Chaque salarié sous contrat à durée indéterminée ou déterminée de plus d'un mois se fixe un objectif d'utilisation des transports alternatifs à la voiture pour ses déplacements domicile-travail, pour chaque période de référence de 12 mois (1<sup>er</sup> septembre année n au 31 août année n+1) ou lors de sa date d'embauche, en fonction de ses contraintes professionnelles, personnelles et de ses convictions. (exemple : un engagement de 75 % = utiliser les transports alternatifs à la voiture pour 75% des trajets domicile-travail, soit 154 jours sur les 205 jours travaillés par an en profitant des avantages du plan de mobilité).

**2- Les différents contrats d'engagement individuel**

Concernent les salariés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée de plus d'un mois. L'engagement est pris pour une période de référence de 12 mois du 1<sup>er</sup> septembre de l'année « n » au 31 août de l'année « n+1 », les salariés embauchés en cours d'année prendront un engagement pour la période : date d'embauche au 31 août suivant ou date de fin de contrat de travail si cette date est antérieure au 31 août.

Un engagement symbolique minimum de 5% est demandé à tous soit 1 minimum de dix trajets par an (soit une moyenne d'un trajet par mois) avec un moyen de transport alternatif à l'utilisation de la voiture.

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

La Cité met en place un plan de déplacement de l'entreprise incitant les salariés à utiliser les transports alternatifs.

Un comité de pilotage interne a été créé pour sensibiliser les salariés au plan de mobilité et permettre l'évolution des engagements individuels.

Ce plan définit un axe stratégique majeur de développement durable



### Eco-conseiller:

L'engagement de la Cité se traduit par une offre de produits éco-responsables personnalisée.

Elle offre par ailleurs l'expertise d'un éco-conseiller diplômé et auditeur carbone agréé ADEME.

Cette compétence intégrée est une initiative pionnière qui souligne la volonté de La Cité d'être identifiée et reconnue comme expert dans la mise en œuvre durable des événements accueillis.

En 2010, l'éco-conseiller de la Cité a ainsi accompagné plusieurs manifestations dans une démarche éco-responsable : les bis, RamDam à l'ouest, le forum mondial des droits de l'homme, les utopies, les 5eme rencontres du tourisme et des loisirs sportifs de nature.

### Principe 8 :

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

### Produits éco-conçus:

Les professionnels de la restauration référencés par la Cité sont aussi des acteurs engagés dans le cadre de cette démarche éco-responsable.

Tous les traiteurs proposent des menus bio, des produits du terroir ou issus du commerce équitable, une vaisselle en porcelaine ou recyclable, l'eau en carafe.

Son animation d'un comité éco-gestes permet d'impliquer les salariés et de les sensibiliser au développement durable.

Cette démarche est indispensable pour assurer la réussite de cette initiative

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

Les prestations techniques des congrès, des rendez-vous culturels et des évènements d'entreprise évoluent. Qu'il s'agisse du numérique dans tous les métiers audiovisuels ou de la visioconférence de demain, ces mutations concernent aussi l'énergie, l'informatique, l'éco-conception...

La Cité s'est mise en ordre de marche pour anticiper les réalités de demain. Afin de maintenir l'équipement à un haut niveau de performance et d'anticiper l'évolution de la demande du marché et les mutations des pratiques professionnelles, la Cité a intégré à sa stratégie le développement de l'innovation.



La création du groupe innovation :  
Cette décision s'est concrètement traduite par la création d'un groupe « innovation » constitué d'employés représentatifs de nombreux métiers de l'entreprise.

1.7.2 Si oui, est-ce les formations sont effectuées en collaboration avec des organisations indépendantes ? Merci de les énumérer sur une feuille séparée.

1.8 Est-ce qu'il existe un système de contrôle concernant le respect des normes de travail et d'écologie dans vos propres lieux de production et chez les fournisseurs ?

1.8.1 Si oui, est-ce que les formations sont effectuées par des organes externes ?

1.8.2 Si oui, est-ce les formations sont effectuées en collaboration avec des organisations indépendantes ? Merci de les énumérer sur une feuille séparée.

## 2 Produit : ordinateurs de bureau

Non Oui

2.1 Est-ce que les conditions d'extraction des métaux font partie de votre politique de développement durable ?

2.1.2 Est-ce que vous connaissez l'origine des métaux utilisés pour la production des ordinateurs de bureau ?

2.1.3 Si non, est-ce que vous avez entrepris des recherches pour remonter la chaîne de production jusqu'à l'extraction des métaux ?

2.2 Est-ce que vos produits remplissent les exigences d'émission réduite de toxiques selon l'Ange Bleu RAL-UZ 78 ?

2.3 Est-ce que vos ordinateurs de bureau portent des labels écologiques reconnus ? Merci de les énumérer sur une feuille séparée.

2.4 Est-ce que la documentation du produit contient des informations concernant la consommation d'énergie lors d'une utilisation en pleine charge et en veille ?

2.5 Est-ce que vos ordinateurs de bureau peuvent facilement être mis à jour par le remplacement du processeur ou de la mémoire centrale ?

2.6 Est-ce que vous avez instauré un système de reprise d'ordinateurs usés ?

2.7 Est-ce que les matériaux employés dans vos ordinateurs de bureau peuvent être recyclés facilement ?

## 3 Emballage

Non Oui

3.1 Est-ce que vous avez adopté des mesures pour réduire le matériel d'emballage ?

3.2 Est-ce le matériel d'emballage provient de matières premières renouvelables ?

### Principe 9 :

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

La Cité Nantes Events Center a fait le choix d'intégrer un parc de matériel de régie audiovisuel qui permet de limiter considérablement les transports à l'occasion des 300 événements de l'année.

D'autre part elle intègre dans ses choix d'acquisition de matériel des critères de développement durable.

En effet, elle a décidé depuis peu, de joindre au cahier des charges pour les fournisseurs du parc informatique, la grille de questionnaire ci-contre

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

Au cours de l'année 2011, La Cité  
Nantes Events Center n'a pas mis en  
place, d'action particulière visant à  
réduire les risques de corruption.

Cependant, elle respecte la législation en  
vigueur en France sur ce point.

Elle prendra en compte dans ses futurs  
engagements notamment par le projet de  
notation ISO 26000, cet aspect  
incontournable des droits de l'Homme.