

Monsieur Yves GILLET  
Président GROUPE SCE  
5 avenue Augustin-Louis Cauchy  
44307 NANTES Cedex

Nantes,

Le 30 janvier 2014

À nos parties prenantes :

Je suis heureux de confirmer que GROUPE SCE réaffirme son soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies touchant les droits de l'homme, les droits du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Dans cette communication sur le progrès annuel, nous décrivons nos actions visant à améliorer continuellement l'intégration du Pacte Mondial et ses principes dans notre stratégie d'entreprise, notre culture et nos opérations quotidiennes. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes en utilisant nos réseaux de communication principaux.

Cordialement,

  
Yves GILLET,  
Président de GROUPE SCE



**LE LABEL RSE  
DE REFERENCE**

# CERTIFICAT D'ATTRIBUTION DU LABEL LUCIE

**TEMOIN DE L'ENGAGEMENT DE SCE  
EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE**

Le présent certificat est décerné ce jour à **SCE** à l'issue de l'analyse en date du 11 décembre 2011 par le Comité de Labellisation LUCIE de la capacité des engagements de progrès pris par l'entreprise à faire progresser cette dernière de manière significative en matière de Responsabilité Sociétale dans un délai de 36 mois.

Le présent certificat est délivré à **SCE** pour une durée de 36 mois, sous réserve d'une confirmation effective de la mise en œuvre des engagements de progrès annoncés via une évaluation de suivi réalisée par VIGEO après une période de 18 mois à compter de ce jour.

*Fait à Paris, le 11 décembre 2011*

**Le Président du Comité de Labellisation LUCIE  
Mr Michel LAVIALE**

**Le Directeur Général de l'Agence LUCIE  
Mr Alan FUSTEC**

# CHARTRE DE DEONTOLOGIE

## **SCE, C'EST...**

En 30 ans, SCE est devenu un acteur reconnu de l'aménagement durable des territoires. Notre offre de conseil, études et maîtrise d'œuvre, l'objectivité de nos interventions, le souci d'excellence environnementale et d'efficacité économique sont les ancrages fondamentaux de notre engagement.

Notre offre réside dans notre offre intégrée de compétences complémentaires en aménagement des territoires et en gestion de l'environnement : des équipes pluridisciplinaires qui associent leur savoir-faire pour accompagner les acteurs publics et privés pour une valorisation et une gestion durable des territoires.

La prise en compte du développement durable dans nos prestations conseil est essentielle et permanente.

## **MOT DE LA DIRECTION**

De part son activité, SCE se doit de se montrer irréprochable afin de mener à bien et dans les meilleures conditions, ses missions. SCE se doit de respecter ses engagements et de faire preuve d'intégrité envers ses collaborateurs, ses partenaires ainsi que ses fournisseurs.

Ce document relate les valeurs communes de SCE et les comportements adéquats à tenir afin de conserver le lien de confiance avec ses collaborateurs, partenaires et fournisseurs.

En complément du respect des lois, cet engagement porte sur toutes les activités et tous les domaines qui peuvent apporter une valeur ajoutée à la société dans son ensemble.

Afin de répondre aux besoins et attentes de ses parties prenantes (collaborateurs, clients, fournisseurs, riverains, actionnaires...), SCE se doit de faire preuve d'intégrité dans chacune de ses actions.

Merci de votre engagement et de votre soutien.

## LA CONDUITE

Toutes les parties prenantes de SCE se doivent de considérer les lois et règlements qui régissent les activités de l'entreprise.

SCE part du principe que chaque collaborateur connaît et applique les lois et règlements qui régissent les fonctions qu'ils occupent au sein de l'entreprise. Les activités diversifiées de SCE peuvent amener à des situations de doutes en termes de lois et règlements, dans ce cas, le collaborateur se doit de contacter des personnes compétentes (responsables hiérarchiques, service juridique).

SCE s'engage auprès de ces clients à fournir la meilleure prestation possible en termes de qualité et de résultat, et s'attend à ce que les collaborateurs en soient les ambassadeurs dans leurs comportements et leurs attitudes.

Elle a également pris des engagements envers ses collaborateurs : un traitement équitable, sans discrimination d'aucune sorte à l'embauche et dans l'emploi, un poste basé sur les compétences, les talents de chacun et les aptitudes à évoluer ; des bonnes conditions de travail ; un environnement de travail sécurisé avec des canaux de communication et d'information efficaces et suffisants assurant ainsi les droits et libertés de chaque collaborateur.

De plus, SCE met à disposition de ses collaborateurs des biens matériels et entend bien que ceux-ci les utilisent avec respect et de manière appropriée.

## LES VALEURS DE SCE

Les valeurs de SCE sont déclinées dans PACTE : Proximité – Audace – Confiance – Talent – Engagement, celles-ci permettent de donner des repères communs à tous les collaborateurs ainsi que des principes d’actions.

PROXIMITE : disponible, humain

Etre proche de nos clients et à l’écoute de nos collaborateurs pour construire avec eux des relations riches et solides

- Réagir rapidement aux sollicitations de nos clients et de nos partenaires
- Développer et entretenir des relations aux territoires et à leurs acteurs par un réseau d’agences
- Ecouter et traduire les besoins de nos clients pour conduire les projets en tenant compte des spécificités de chacun
- Assurer un management de proximité à l’écoute des collaborateurs
- Partager l’information et favoriser la communication au sein du groupe
- Vivre des moments conviviaux pour créer du lien et un esprit d’équipe

AUDACE : volonté d’entreprendre, innovation

Oser entreprendre, assumer nos positions, innover et faire de chacun un acteur de la réussite de l’entreprise et de ses projets

- Innover dans nos offres, nos méthodes et nos projets
- Développer de nouvelles expertises en mobilisant les moyens adaptés
- Assumer nos partis pris sur les projets
- Accepter les erreurs comme source de progrès
- S’appuyer sur l’envie et la créativité des collaborateurs pour développer
- Intégrer des profils atypiques et permettre des évolutions de parcours professionnels

CONFIANCE : objectivité, cohérence

Garantir notre objectivité par notre indépendance et respecter la parole donnée

- Etre précis sur le contenu de nos offres et les moyens mobilisés
- Garantir la qualité de nos interventions par des revues de projet régulières
- S’affranchir des pressions pour conserver notre objectivité
- Communiquer clairement la stratégie et le projet de l’entreprise
- Partager et vivre nos valeurs
- Dire ce que l’on fait et faire ce que l’on dit

TALENTS : expertise, épanouissement

Conjuguer des expertises reconnues par une approche globale de nos produits en développant et valorisant les compétences de nos collaborateurs

- Faire de l'approche globale un atout pour faire aboutir les projets
- Mobiliser les expertises adaptées au bon moment
- Capitaliser nos expériences au bénéfice de nos clients
- Former les collaborateurs et leur offrir des parcours diversifiés
- Développer les conditions du bien être en entreprise
- Révéler et faire grandir les talents au sein du groupe

ENGAGEMENT : responsabilité, performance

S'engager sur des résultats et faire vivre un projet d'entreprise responsable

- Donner la priorité à la satisfaction client dans le respect de nos valeurs
- Ne pas transiger sur notre éthique professionnelle
- Assumer la responsabilité sociétale de l'entreprise
- Mobiliser des moyens en adéquation avec les objectifs
- Intégrer la démarche RSE à la conduite de l'entreprise
- Contribuer à la performance du groupe

Les valeurs de l'entreprise constituent une inspiration à la conduite de nos actions quotidiennes. Elles permettent également d'établir un climat de travail harmonieux.



## **LE GUIDE**

### **Respect des personnes**

SCE tient à ce que ses collaborateurs dans l'exercice de leurs fonctions respectent la « personne » dans son intégralité sans discrimination ou distinction qui serait fondée sur l'origine culturelle ou ethnique, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état civil, la religion la condition sociale, les convictions politiques, le handicap, la langue...

De son côté, SCE essaye dans la mesure du possible de respecter un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de ses collaborateurs en termes d'horaires et d'organisation du travail.

### **Conflits d'intérêts**

De manière générale, tous les collaborateurs doivent être vigilants concernant des placements, intérêts ou toutes relations ou associations qui pourraient être ou sembler dommageables à SCE ou ne remettant en cause notre objectivité sur nos projets..

Tout acte ou transaction qui serait susceptible de nuire au jugement et à l'impartialité du collaborateur dans le cadre de ses fonctions doit être évité dans un souci de loyauté envers l'entreprise, le client et les partenaires. En cas de doute ou d'éventuels conflits, il est demandé aux collaborateurs d'en informer le responsable hiérarchique dans les meilleurs délais.

### **Don/cadeau/faveur**

Le fait d'accepter un don, un cadeau ou toute autre faveur peut favoriser une relation de dépendance vis-à-vis d'un tiers ou pour le moins créer un malaise.

Il est possible d'envisager que ce don ou cadeau puisse être accordé dans le but d'influencer le jugement du collaborateur dans l'exercice de ses fonctions. Le collaborateur doit donc s'assurer que le don/cadeau ou faveur n'influence en rien sa capacité à prendre une décision éclairée. SCE estime que chaque collaborateur est capable d'appréhender de manière sensée cette problématique et se base sur une relation de confiance.

Cependant chaque situation peut être considérée particulièrement, il faut alors que le collaborateur s'interroge sur le caractère exceptionnel du geste, la situation dans laquelle le cadeau est offert (remis en public par exemple) ou si le refus semble difficile pour des raisons culturelles.

Si le cadeau devait avoir une plus grande valeur et en cas de doute, il conviendrait que le collaborateur en fasse part à son responsable hiérarchique ou à la direction.

### **Activités extraprofessionnelles**

SCE est favorable aux activités extraprofessionnelles pour l'équilibre et le bien-être de ses collaborateurs, consciente qu'une activité peut constituer une opportunité d'accomplissement personnel, que ces activités soient publiques ou politiques.

Toutefois, ceux-ci doivent s'acquitter du fait que ces dites activités extra professionnelles n'entravent en rien les fonctions pour lesquelles SCE les rémunère et ne soient pas préjudiciables à l'entreprise.

De plus, les collaborateurs doivent s'assurer que ces activités extérieures ne les empêchent pas d'assumer pleinement leur fonction, leur responsabilité et nuisent pas à leur réputation ou celle de SCE.

### **Biens de SCE**

SCE met à disposition de ses collaborateurs un ensemble de biens (locaux, téléphones, ordinateurs, voitures,...) et attend de ceux-ci un respect dans leur utilisation et leur entretien.

Chaque collaborateur doit assumer ses responsabilités et respecter ce qui a été mis à sa disposition et qui ne lui appartient pas. L'utilisation à des fins personnelles est strictement interdite sauf dans certains cas particuliers avisés par la Direction. De plus, l'information et les données au même titre que le matériel restent la propriété de SCE.

Concernant les dépenses ou notes de frais engagées, elles devront être avisées par le supérieur hiérarchique mais le collaborateur doit tout de même s'assurer de la mesure de la dépense engagée et de sa justification pour l'entreprise.

En cas de départ de SCE, les collaborateurs devront remettre tout ce qui leur aura été confié pendant leur temps de présence en entreprise (données, matériels, clés, badges d'accès, cartes de crédits, livres et manuels,...) qui restent la propriété de l'entreprise.

SCE base sa relation avec ses collaborateurs sur la confiance et sur l'honnêteté, et attend qu'ils traitent les biens de l'entreprise comme s'il s'agissait des leurs.

## CONCLUSION

Cette charte de déontologie a pour rôle de donner des lignes directrices aux collaborateurs et non des règles strictes.

SCE croit en la capacité de ses collaborateurs à résoudre des conflits à l'amiable en faisant preuve de dialogue et de communication avec les interlocuteurs concernés. Si certaines situations complexes ne permettaient pas aux collaborateurs de prendre une décision éclairée, il est de leur devoir de consulter les personnes compétentes en la matière.

PRINCIPE D'ACTION		RESULTATS DE L'EVALUATION PAR VIGEO/AFNOR CERTIFICATION	ENGAGEMENTS DE PROGRES
N° et intitulé	Niveau de maîtrise attribué par l'évaluateur VIGEO /AFNOR Certification	Voies de progrès /axes d'amélioration/points à améliorer relevés pendant l'évaluation (d'après rapport d'évaluation AFNOR Certification / VIGEO)	Engagement de progrès pris par l'organisation (sur les principes d'actions notés "partiels" ou "faibles")
PA 8 & 9 - Maitriser les consommations d'eau, d'énergie, de matières premières et réduire les nuisances environnementales (déchets, rejets dans l'eau, dans l'air) liées à l'activité de l'entreprise	2 (Partiel)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place un tableau de bord des 25 engagements DD et du suivi des indicateurs environnementaux associés dans une démarche d'amélioration continue</li> <li>- Réaliser un nouveau bilan carbone avant le déménagement pour mesurer les gains obtenus par les différentes actions d'ores et déjà mises en place (s'ils sont tangibles) et après le déménagement pour permettre de confirmer les performances environnementales du nouveau siège</li> <li>- Mettre en place des dispositifs de mesure et de suivi des résultats afin d'évaluer les moyens mis en oeuvre et leur efficacité sur les différents aspects environnementaux abordés (eau, énergie, déplacement, transports)</li> <li>- Fixer des objectifs de performance à atteindre (réduction des émissions de CO2, réduction des consommations énergétiques, réduction de la production de déchets)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Création d'un tableau de bord de suivi des objectifs et des différents indicateurs environnementaux pour évaluer les moyens mis en oeuvre et leur efficacité ainsi que les 25 engagements DD ( 1er trimestre 2013 - Chargée de mission RSE)</li> <li>- Mettre en place une politique de réduction des déchets liés à l'entreprise : gobelets, bouteilles, papier (1er trimestre 2013 - Chargée de mission RSE)</li> </ul>

PRINCIPE D'ACTION		RESULTATS DE L'EVALUATION PAR VIGEO/AFNOR CERTIFICATION	ENGAGEMENTS DE PROGRES
N° et intitulé	Niveau de maîtrise attribué par l'évaluateur VIGEO /AFNOR Certification	Voies de progrès /axes d'amélioration/points à améliorer relevés pendant l'évaluation (d'après rapport d'évaluation AFNOR Certification / VIGEO)	Engagement de progrès pris par l'organisation (sur les principes d'actions notés "partiels" ou "faibles")
<p><b>PA10</b> -Promouvoir la responsabilité sociale des fournisseurs et sous-traitants en intégrant les critères sociaux et environnementaux dans le processus de sélection</p>	2 (partiel)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Intégrer de manière systématique une analyse RSE lors de renouvellement des contrats et considérer l'opportunité de recourir à des entreprises du secteur protégé</li> <li>- Développer et remettre des questionnaires aux fournisseurs clés pour connaître leur démarche RSE</li> <li>- Rendre visible la démarche d'achats responsables dans laquelle souhaite s'engager l'entreprise, éventuellement rédiger un document de référence sur les achats responsables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédiger et soumettre à nos fournisseurs clés un questionnaire concernant leur démarche RSE (1er trimestre 2013 - Chargée de mission RSE)</li> <li>- Développer l'appel à des entreprises du secteur protégé et suivre l'indicateur d'évolution (1er trimestre 2013 - Chargée de mission RSE)</li> <li>- Intégrer des critères RSE à nos procédures d'achat hors projets (1er trimestre 2013 - Chargée de mission RSE)</li> <li>- Rédiger une charte d'achats responsables, référencer nos partenaires responsables, informer et sensibiliser les acheteurs de SCE (1er semestre - Chargée de mission RSE en lien avec les acheteurs de SCE)</li> </ul>

PRINCIPE D'ACTION		RESULTATS DE L'EVALUATION PAR VIGEO/AFNOR CERTIFICATION	ENGAGEMENTS DE PROGRES
N° et intitulé	Niveau de maîtrise attribué par l'évaluateur VIGEO /AFNOR Certification	Voies de progrès /axes d'amélioration/points à améliorer relevés pendant l'évaluation (d'après rapport d'évaluation AFNOR Certification / VIGEO)	Engagement de progrès pris par l'organisation (sur les principes d'actions notés "partiels" ou "faibles")
PA11 - Favoriser la création de liens durables avec els fournisseurs	2 (partiel)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respecter les délais de paiements des fournisseurs</li> <li>- Formaliser une procédure exceptionnelle pour le règlement des fournisseurs en situation de fragilité économique</li> <li>- Prévoir des points de rencontre avec les fournisseurs clés en dehors de la relation commerciale dans le but de développer des relations durables</li> <li>- Mettre en place avec les fournisseurs référencés un dispositif de questionnaire sur la relation donneur d'ordre-fournisseur pour renforcer la connaissance mutuelle</li> <li>- Développer et mettre en place des indicateurs de suivi de la relation avec les fournisseurs, i.e. indicateurs de délais de paiements, nombre de questionnaires traités par les fournisseurs....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place des engagements clairs et objectifs relatifs aux relations partenariales avec les fournisseurs stratégiques (2ème semestre 2013 - Directeur des affaires Admisnitratives et Financières)</li> <li>- Formaliser une procédure particulière pour le règlement des fournisseurs en situation de fragilité économique (2ème semestre 2013 - Directeur des affaires Admisnitratives et Financières)</li> <li>- Développer et mettre en place des indicateurs de suivi de la relation avec les fournisseurs lors desquelles sera questionner la relation donneur d'ordre (création des supports et formalisation/sensibilisation des perosnnes en lien avec les fournisseurs stratégiques) et prévoir des points de suivi réguliers avec les fournisseurs clés (2ème semestre 2013 - Directeur des affaires Admisnitratives et Financières)</li> </ul>

PRINCIPE D'ACTION		RESULTATS DE L'EVALUATION PAR VIGEO/AFNOR CERTIFICATION	ENGAGEMENTS DE PROGRES
N° et intitulé	Niveau de maîtrise attribué par l'évaluateur VIGEO /AFNOR Certification	Voies de progrès /axes d'amélioration/points à améliorer relevés pendant l'évaluation (d'après rapport d'évaluation AFNOR Certification / VIGEO)	Engagement de progrès pris par l'organisation (sur les principes d'actions notés "partiels" ou "faibles")
PA14 - Assurer une information précise sur les différents éléments de rémunération et avantages	2 (partiel)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborer une grille de salaire par métier et niveau de qualification en indiquant les salaires minimum et maximum à l'embauche : améliorer la transparence et la visibilité de la politique de SCE en matière de rémunération à l'embauche, source d'incompréhension et de frustration pour les salariés</li> <li>- Mettre en place un moment d'échange formel pour évoquer les éléments de rémunération entre le salarié et son responsable hiérarchique. Il pourrait être intégré à l'entretien professionnel individuel</li> <li>- Fixer des critères et des règles claires sur les différentes composantes de la rémunération (augmentation et primes) y compris pour les expatriés et les rendre visibles auprès des salariés</li> <li>- Mener une réflexion sur une politique d'indemnités liées aux déplacements qui soit davantage incitative à la mobilité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dans le cadre de la nouvelle définition des emplois (GPEC), préciser les salaires minimum à l'embauche (1er semestre 2013 - Directeur des services supports dont Ressources Humaines)</li> <li>- Mettre en place un moment d'échange formel pour évoquer les éléments de rémunération entre le salarié et son responsable hiérarchique (1er semestre 2013 - Directeur des services supports dont Ressources Humaines)</li> <li>- Préciser les règles et les modalités des différentes rémunérations et indemnités y compris déplacements et expatriés (1er semestre 2013 - Directeur des services supports dont Ressources Humaines)</li> </ul>

PRINCIPE D'ACTION		RESULTATS DE L'EVALUATION PAR VIGEO/AFNOR CERTIFICATION	ENGAGEMENTS DE PROGRES
N° et intitulé	Niveau de maîtrise attribué par l'évaluateur VIGEO /AFNOR Certification	Voies de progrès /axes d'amélioration/points à améliorer relevés pendant l'évaluation (d'après rapport d'évaluation AFNOR Certification / VIGEO)	Engagement de progrès pris par l'organisation (sur les principes d'actions notés "partiels" ou "faibles")
PA15 - Développer les compétences de tous les collaborateurs et assurer une information précise sur les critères et les modalités des évaluations professionnelles et des promotions	2 (partiel)	<b>Compétences / évolutions</b> - Finaliser la démarche de GPEC initiée dans le cadre des chantiers stratégiques en y associant davantage les partenaires sociaux - Elaborer des processus de gestion de la mobilité interne : améliorer la visibilité sur les possibilités de mobilité interne - Intégrer une formation sur les valeurs et les spécificités de l'approche globale	- Finaliser la démarche de GPEC en y associant davantage les partenaires sociaux (1er semestre 2013 - Responsable de Ressources humaines)  - Elaborer des processus de gestion de la mobilité interne : améliorer la visibilité sur les possibilités de mobilité interne notamment via un portail RH (1er trimestre - Responsable de Ressources humaines)  - Intégrer une formation dans le cadre de l'Ecole GROUPE SCE sur les valeurs et les spécificités de l'approche globale notamment lors du parcours d'intégration et du parcours chef de projet (1er semestre 2013 - Responsable de Ressources humaines)



PRINCIPE D'ACTION		RESULTATS DE L'EVALUATION PAR VIGEO/AFNOR CERTIFICATION	ENGAGEMENTS DE PROGRES
N° et intitulé	Niveau de maîtrise attribué par l'évaluateur VIGEO /AFNOR Certification	Voies de progrès /axes d'amélioration/points à améliorer relevés pendant l'évaluation (d'après rapport d'évaluation AFNOR Certification / VIGEO)	Engagement de progrès pris par l'organisation (sur les principes d'actions notés "partiels" ou "faibles")
PA20 - Respecter le droit syndical et promouvoir la négociation collective	2 (partiel)	- Consulter systématiquement le délégué syndical pour tout projet pouvant impacter les conditions d'emploi des salariés	- Consulter régulièrement le délégué syndical pour tout projet pouvant impacter les conditions d'emploi des salariés (En cours - Directeur Général Adjoint en charge des services supports)

PRINCIPE D'ACTION		RESULTATS DE L'EVALUATION PAR VIGEO/AFNOR CERTIFICATION	ENGAGEMENTS DE PROGRES
N° et intitulé	Niveau de maîtrise attribué par l'évaluateur VIGEO /AFNOR Certification	Voies de progrès /axes d'amélioration/points à améliorer relevés pendant l'évaluation (d'après rapport d'évaluation AFNOR Certification / VIGEO)	Engagement de progrès pris par l'organisation (sur les principes d'actions notés "partiels" ou "faibles")
PA21 - Prévenir toute forme de discrimination et promouvoir l'égalité des chances	2 (partiel)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formaliser l'engagement de SCE en faveur de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances soit à travers l'élaboration d'une charte interne, soit en adhérant à une initiative existante (ex : charte de la diversité)</li> <li>- Réaliser des ateliers de sensibilisation sur les risques et les opportunités liés à la diversité auprès des équipes</li> <li>- Renforcer l'insertion des personnes en situation de handicap, à travers par exemple l'élaboration d'un accord d'entreprise "handicap" et de moyens dédiés</li> <li>- Mener une réflexion sur les actions à mettre en oeuvre afin d'accompagner l'insertion des personnes éloignées de l'emploi notamment en lien avec le Pôle Emploi (ex: évaluation en milieu de travail)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Signer la charte de la diversité ( 2ème semestre 2013 - Chargée de mission RSE)</li> <li>- Développer les collaborations avec les entreprises du secteur protégé ( 2ème semestre 2013 - Chargée de mission RSE)</li> </ul>