



**Parme**  
Votre solution meublée



**RAPPORT**  
de Responsabilité Sociétale  
de l'Entreprise  
**2015**



<b>1</b>	<b>ORIENTATION ET PROGRAMME D'ACTION</b> .....	<b>3</b>
	Historique de la démarche RSE .....	4
	La continuation de la démarche RSE et Bilan Carbone® en 2015 .....	5
	COFIL .....	7
	GROUPE DE TRAVAIL 2015 .....	8
<b>2</b>	<b>PRÉSENTATION ET ARTICULATION DU RAPPORT</b> .....	<b>9</b>
	Description des référentiels utilisés .....	10
	Périmètre de reporting .....	10
	Note méthodologique .....	10
<b>3</b>	<b>PÉRIMÈTRE REPORTING</b> .....	<b>11</b>
	Informations sociales .....	12
	Informations environnementales .....	20
	Informations sociétales .....	24
<b>4</b>	<b>ANNEXES</b> .....	<b>27</b>

# SOMMAIRE



1

# ORIENTATIONS ET PROGRAMME D'ACTION

## HISTORIQUE DE LA DÉMARCHE RSE

**Dans le cadre du lancement du projet d'entreprise 2012-2016, ayant pour objectif « d'éclairer et de valoriser l'importance du rôle social et particulièrement sociétal de Parme », la gouvernance a souhaité, dès fin 2012 et de manière progressive, inscrire l'association dans une démarche RSE.**

Cette dernière avait un double objectif :

- mettre en relief des actions déjà initiées telles que la rénovation RT 2012 des résidences, la sensibilisation aux éco-gestes, l'augmentation des salaires et un fort investissement dans la formation des salariés ;
- renforcer le positionnement de Parme comme un partenaire responsable dans le logement temporaire des jeunes actifs, salariés en mobilité géographique, étudiants, stagiaires en formation...

Pour cela il a été décidé de faire appel au cabinet A2DM, spécialisé dans le déploiement de politique RSE pour les organisations, afin de réaliser deux grandes missions :

- la réalisation d'un diagnostic RSE pour identifier les forces et faiblesses de l'association au regard des 7 questions centrales de l'ISO 26000 ;
- la réalisation d'un Bilan Carbone® de l'activité, pour contribuer à la réduction des émissions de GES au niveau du siège, des résidences, et des constructions.

Suite à ces 2 diagnostics réalisés en 2013, et pour mettre en place les recommandations issues de l'analyse des résultats, un Comité de Pilotage RSE a été mis en place.





## LA CONTINUATION DE LA DÉMARCHE RSE ET BILAN CARBONE® EN 2015

### Démarche Carbone

Suite à la réalisation du premier Bilan Carbone® de l'association en 2013 et des mesures de réduction d'émissions de GES qui en découlaient, particulièrement dans le domaine de l'énergie, une action importante de sensibilisation des gestionnaires et employés de résidence a été entreprise.

Cette sensibilisation avait pour but de démontrer aux salariés le lien entre les notions d'énergie et de climat, afin de leur faire prendre conscience de l'importance de réduire les émissions de GES générées par Parme.

### Démarche RSE

La démarche RSE de Parme a pris de l'ampleur en 2015. En effet, elle a fait sortir le sujet de son cadre existant en 2014 (COPIL RSE, COPIL Bilan Carbone®) pour aller dans le sens de la diffusion de ses différents enjeux vers l'ensemble du personnel, des services et des résidences de l'entreprise.

Cette démarche s'est traduite par un plan de formation/sensibilisation RSE à l'attention de l'ensemble des salariés de Parme.

La participation de Patrick Fèvre, Président de l'association, au COPIL RSE du début d'année 2015 démontre l'importance donnée à la démarche RSE par la gouvernance de Parme.

À cette occasion, la diffusion des valeurs, des objectifs, et de la stratégie commune de Parme a été définie comme l'un des objectifs phares de la démarche en 2015. Dans un contexte économique difficile, il est en effet indispensable de mettre en commun tous les talents et capacités de chacun vers un objectif bien défini, et avec des principes partagés.

La démarche RSE de Parme a donc été articulée dès le début de l'année 2015 sur plusieurs axes majeurs allant dans ce sens :

- **L'organisation d'une sensibilisation à la RSE de l'ensemble du personnel de Parme :** l'ampleur de cette action est très importante ; en effet, très peu d'entreprises forment la totalité de leur personnel à la RSE, et Parme fait en cela figure de leader sur la question. Cette sensibilisation permet de faire comprendre à toutes et à tous l'origine, les implications et la signification concrète d'une démarche RSE dans l'entreprise. Les sessions ont donc été pensées et animées par le cabinet A2DM afin que chaque participant reparte en sachant ce qu'il ou elle pouvait faire au quotidien, dans son métier, pour contribuer à la RSE chez Parme.

- **La mise en place de Groupes de Travail :**

les réunions de Comité de Pilotage sont organisées trois fois par an, durant une demi-journée, et permettent bien de «piloter» la démarche dans ses grands axes. En parallèle, pour renforcer l'efficience du travail du comité de pilotage RSE, il a été décidé de mettre en place trois groupes de travail pour approfondir des problématiques ouvertes lors de la convention annuelle de février 2015 :

- la réduction des charges ;
- la concertation avec les propriétaires et les clients pour intensifier l'activité de l'entreprise ;
- les produits d'entretien, en réponse aux besoins du personnel de terrain.

« Ces groupes sont à ce titre un excellent moyen d'impliquer le personnel de terrain, et notamment les employés de résidence dans la démarche RSE de Parme. »

- **Une réflexion est initiée sur les supports de communication** à développer pour diffuser de manière pédagogique la démarche RSE.



## 1. ORIENTATIONS ET PROGRAMME D'ACTION



### COPIL 2015

**Le Comité de Pilotage RSE s'est réuni 3 fois en 2015, afin d'assurer la mise en place de la politique RSE pour Parme. Il a travaillé en particulier sur les sujets suivants :**

- l'organisation de la sensibilisation du personnel à la RSE ;
- la mise en place de groupes de travail ;
- une réflexion sur de futurs supports de communication pour sensibiliser à la RSE en interne ;
- la mise en place à terme d'indicateurs RSE ;
- le référentiel émissions de CO<sub>2</sub> pour les travaux, réalisé dans le cadre de la politique de management Carbone de l'association.



## GROUPES DE TRAVAIL 2015

**Des groupes de travail (GT) ont été mis en place pour traiter de sujets précis en profondeur, et en concertation avec les salariés de Parme (y compris des employés d'immeuble et des gestionnaires de résidence).**

Ces 3 GT, qui ont été animés par le cabinet conseil A2DM, se sont réunis à deux reprises (6 réunions au total) et ont traité des sujets suivants :

- **Concertation des parties prenantes**

Objectifs : Comment faire connaître Parme, et comment améliorer ses relations avec ses parties ?  
Comment se rapprocher des propriétaires et des Grands Comptes en 2016 ?

- **Réduction des charges :**

Objectifs : Comment réduire les dépenses liées aux charges au siège et dans les résidences ?  
Comment les mesurer plus précisément ?

- **Produits d'entretiens :**

Objectifs : Faire évoluer le catalogue de produits utilisés dans les résidences pour faciliter le travail des employés et des gestionnaires.

L'ensemble des analyses issues de ces groupes de travail a été présenté en fin d'année au Comité de pilotage RSE, afin de réfléchir aux actions qui pouvaient être mises en place en 2016.





2



# PRÉSENTATION ET ARTICULATION DU RAPPORT

## DESCRIPTION DES RÉFÉRENTIELS UTILISÉS

Le présent rapport de responsabilité sociétale de Parme a été réalisé en connaissance de plusieurs référentiels complémentaires. Ces documents de référence ont notamment inspiré la sensibilisation, l'accompagnement et la démarche de l'entreprise en matière de RSE<sup>1</sup>:

- les lignes directrices de la norme ISO 26000 relatives à la responsabilité sociétale des entreprises<sup>2</sup>;
- l'article 75 de la loi Grenelle 2<sup>3</sup>.

Une table de référence indiquée en annexe 1 permettra au lecteur de situer chacune des informations présentées par rapport à sa source réglementaire et méthodologique.

## PÉRIMÈTRE DE REPORTING

Le rapport RSE 2016 de Parme se base sur l'intégralité de l'activité de l'association, à savoir sa gestion locative, son administration au siège et sa participation à des constructions ou des réhabilitations de bâtiment. Il s'agit du même périmètre que celui utilisé pour la rédaction du rapport annuel de l'association.

## NOTE MÉTHODOLOGIQUE

### Élaboration du rapport

L'élaboration du rapport a été supervisée par les membres du comité de pilotage opérationnel RSE de Parme. Elle a par ailleurs fait l'objet d'un accompagnement par notre cabinet de conseil en RSE (Cabinet A2DM) durant l'ensemble du processus. Cet accompagnement a permis de faciliter l'intégralité des étapes de préparation, de collecte des données, et de rédaction du rapport RSE 2015.

### Collecte et consolidation des informations

Le processus de collecte repose sur la diffusion d'un questionnaire unifié auprès des services de l'association qui reprend l'intégralité des informations requises par le législateur en matière de transparence RSE (article 225 de la loi Grenelle 2), en les détaillant par des indicateurs adaptés à chaque donnée. Les questions posées au sein de ce formulaire sont explicitées et illustrées pour faciliter les réponses.

La collecte des données a été coordonnée par le Secrétariat Général, qui a assuré l'envoi des questionnaires et leur renvoi par les services

concernés par voie électronique.

L'ensemble des réponses est rapporté dans un tableau de synthèse permettant la consolidation des données pour chaque indicateur.

Les processus et logiciels ayant permis la production de ces données sont les suivants :

- outil de gestion pilotée des ressources humaines ;
- progiciel de gestion intégrée.

### Limites de la collecte

Les référentiels et systèmes permettant la production et le contrôle de données RSE au sein de l'organisation sont actuellement en cours de développement et n'étaient pas intégralement opérationnels à la période d'établissement du présent rapport.

Ce déploiement progressif d'outils de gestion uniformisés implique des réponses partielles ou une absence de données pour certains indicateurs. Cependant l'intégralité des indicateurs RSE est traitée au sein du rapport. Un contrôle systématique n'a pas été réalisé en interne pour chacune des données transmises lors de la collecte.

<sup>1</sup>Le rapport RSE 2015 n'étant pas basé sur des processus de collecte de données consolidés, la structure et la méthodologie appliquées ne peuvent être perçues comme une application complète des lignes directrices de la norme ISO 26000 et de l'article 75 de la loi Grenelle II.

<sup>2</sup><http://www.iso.org/iso/fr/home/standards/iso26000.htm>

<sup>3</sup>Article 75 de la loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement



3



# PÉRIMÈTRE DE REPORTING

## INFORMATIONS SOCIALES

### emploi

#### Effectif total et répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique

L'effectif moyen CDI en ETP augmente légèrement par rapport à 2014 (155,07). Ceci s'explique par quelques embauches, principalement liées à des créations de poste, qui ont été réalisées au cours du dernier trimestre 2014, et dont l'équivalent temps plein compte sur l'ensemble de l'année 2015.

EFFECTIF TOTAL (en ETP)	TOTAL
Effectif total	165,1
Nombre de CDI	159,27
Nombre de CDD	5,83

#### Effectif cadre

L'effectif Cadre reste stable par rapport à 2014 et est constitué de 39 collaborateurs.

Les cadres représentent 22 % de l'effectif total, et 74 % de la population cadre est affectée au siège.

Sur le terrain, les 10 responsables de résidences sociales sont cadres.

EFFECTIF CADRE	TOTAL
Nombre de cadres employés	39
% de cadres / effectif total	22 %

**76 %** de l'effectif de Parme est féminin.

**70 %** de l'effectif des cadres de Parme est constitué de femmes.

Les femmes cadres représentent 17 % de l'effectif total et 22 % de l'effectif féminin.

#### Effectif féminin au sein de la structure

EFFECTIF FÉMININ AU SEIN DE LA STRUCTURE	TOTAL
Effectif féminin total	132
Nombre de femmes cadres	29
% de femmes cadres / effectif cadre	74 %





### 3. PÉRIMÈTRE DE REPORTING



#### Répartition de l'effectif par zone géographique

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE	TOTAL
Effectif en Île-de-France	142
Effectif en province	31

Répartition de l'effectif sur le territoire national : 142 collaborateurs en Île-de-France (dont 22 affectés sur Paris intra muros), 31 salariés en province.

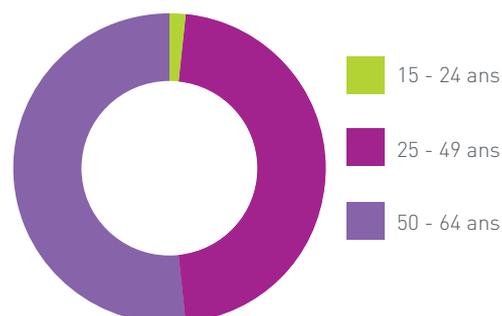
La répartition de l'effectif Île-de-France et Province est relativement stable par rapport à l'année 2014.

La population est plus importante en région parisienne du fait de l'affectation des employés d'immeuble (41 en IDF contre 10 en Province) et du personnel du siège qui est dorénavant installé à Saint-Denis.

#### Répartition de l'effectif par classe d'âge CDI + CDD

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR CLASSE D'ÂGE	TOTAL
15 - 24	3
25 - 49	81
50 - 64	89

Au regard du vieillissement des effectifs de Parme, une réflexion est en cours sur les possibilités offertes par les contrats de génération.



**28** départs  
comptabilisés pour  
l'année 2015 contre  
25 en 2014 .

**9** départs dits  
"volontaires" en 2015  
contre 10 en 2014.

## Embauches et licenciements

TOTAL DES EMBAUCHES	TOTAL
Nombre de salariés recrutés en CDI	5
Nombre de salariés recrutés en CDD	17
<b>Total des embauches</b>	<b>22</b>

Compte tenu des ouvertures de résidences et des mouvements de personnel en 2015, Parme a recruté 5 postes en CDI dont 3 affectés, sur résidences.

Pour l'année 2015, on comptabilise 28 départs contre 25 en 2014. Les départs en CDI restent relativement stables 16 contre 15 en 2014, même si l'on déplore 3 décès au cours de l'année. Les départs dits "volontaires" (ruptures conventionnelles et départs volontaires en retraite) représentent 9 sorties en 2015 contre 10 en 2014.

Le motif des 2 licenciements est lié à des refus de reclassement faisant suite à l'inaptitude constatée par le médecin du travail à tenir leur emploi.

NOMBRE DE DÉPARTS	TOTAL
Nombre de démissions	2
Nombre de licenciements	2
Nombre de ruptures conventionnelles ou fin de période d'essai	7
Nombre de départs en retraites	2
Nombre de fin de CDD	12
Décès	3
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>





## 3. PÉRIMÈTRE DE REPORTING



### Organisation du travail

#### Organisation du temps de travail

Le nombre de salariés à temps partiel est de 11 personnes en 2015.

Le nombre de salariés à temps partiel a fortement diminué par rapport à 2014 : il passe de 16 à 11. Cette diminution est liée au départ de 5 collaborateurs qui travaillaient à temps partiel en 2015.

Les heures supplémentaires ont fortement diminué en 2015 : elles passent de 152 h à 75,71 h.

Ces heures supplémentaires sont effectuées principalement par le personnel de la comptabilité lors des périodes de clôtures comptables.

### Relations sociales

#### Organisation du dialogue social, procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci.

En 2015, 1 réunion CHSCT par trimestre et plusieurs réunions extraordinaires, 11 réunions des délégués du personnel et 11 réunions du Comité d'Entreprise ont eu lieu.

Les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise ont bien été réunis 1 fois par mois en 2015 (sauf en août).

Le CE a été informé des différents projets : organisation de la Direction Commerciale, déménagement du siège social à Saint-Denis, réhabilitation de la résidence des Acacias à Bordeaux.

Les réunions du CE ont également fait l'objet de diverses consultations notamment sur les orientations de la formation professionnelle et les nouvelles procédures "cartes affaires" (cartes bancaires professionnelles) et notes de frais au sein de Parme

#### Bilan des accords collectifs

Aucun accord collectif n'a été établi au sein de Parme en 2015.

## Santé et sécurité

### Conditions de santé et de sécurité au travail

Dans le cadre de sa politique de responsabilité sociétale engagée depuis 2013, Parme veille à :

- prévenir et réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles en adaptant les postes des salariés ;
- prévenir le stress au travail, et accompagner les changements d'activité internes ;
- coopérer, au-delà des obligations légales, avec d'autres entreprises intervenant sur les sites pour assurer la santé et la sécurité de tous les travailleurs (ex : prestataires de service).

Parme prend soin d'impliquer les membres du CHSCT dans toutes les décisions importantes relatives à la santé et au bien-être de son personnel.

En 2015, plusieurs réunions extraordinaires ont eu lieu pour mener le bon déroulement du déménagement du siège social. Le CHSCT participe à répondre aux différentes problématiques qui impliquent des postures et des efforts contraignants. Il y apporte son retour d'expérience et un avis sur les éventuelles solutions d'externalisations pour certaines prestations d'entretien (nettoyage, containers à poubelles...).



Le CHSCT est systématiquement informé des projets de réorganisation de services, et des formations à mettre en œuvre pour la prévention des risques professionnels connus au sein de Parme (électricité, incendie, agressions...).

### **Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail**

Aucun accord concernant la santé et la sécurité au travail n'a été signé en 2015 avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel.



## Formation

### Politiques mises en œuvre en matière de formation

Parme poursuit ses efforts de formation et prend en compte les différents dispositifs de la réforme :

- pour cibler le type d'action de formation et de populations à former afin de réduire les coûts de formation et surtout cibler des actions qualifiantes pour son personnel.
- et pour répondre à ses obligations sociales de manière efficiente par la conduite des entretiens professionnels.

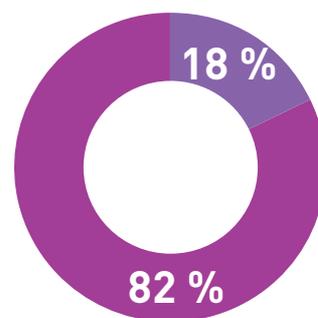
L'investissement concernant les formations en informatique reste important (9 118 €). Les actions de prévention, sécurité et environnement représentent l'investissement financier et humain le plus lourd (22 962 €). Ces formations de missions générales, de sécurité collective, ainsi que celles concernant la démarche RSE de Parme ont pu avoir lieu grâce au cofinancement du Conseil Régional d'Île-de-France.

### Nombre total d'heures de formation

NOMBRE DE DÉPARTS	TOTAL
Nombre total d'heures de formation	2 780
Nombre de collaborateurs formés	289
Nombre total d'heures de formation pour la population cadre	494
Nombre total d'heures de formation pour la population non-cadre	2 286
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	17,45

Le nombre moyen d'heures de formation est de 17,45 heures soit l'équivalent de près deux journées et demie de formation par salarié. Cette année, 2 780 heures de formation ont été dispensées, l'effort de formation représente un pourcentage de 2,55 % et va bien au-delà des 0,90 % obligatoire.

### Répartition des formations (cadres/non-cadres)



- Nombre total d'heures de formations pour la population cadre
- Nombre total d'heures de formations pour la population non-cadre

## Égalité de traitement

### Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

La population féminine au sein de Parme est importante et ce, quels que soient les postes, y compris au niveau de l'encadrement.

Il n'existe pas de discrimination homme/femme chez Parme au regard de l'analyse de chacun des domaines cités ci-dessous :

- l'embauche ;
- la formation ;
- la promotion professionnelle ;
- la qualification ;
- les conditions de travail ;
- la rémunération effective ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Dans certains cas, cette analyse s'est faite au travers d'éléments comparatifs chiffrés (rémunérations). Dans tous les cas, il n'a pas été constaté d'écart entre les situations des hommes et des femmes pouvant donner lieu à un plan d'action particulier.

Même si la problématique de l'égalité homme/femme n'est pas présente chez Parme, quelques axes d'amélioration ont été mis en place :

- notamment sur l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ;
- et une attention particulière, dans les recrutements, pour tendre vers une parité homme/femme.



**60 %**

Part de femmes dans les organes de direction (direction générale, comité exécutif...)

**80 %**

Part de femmes dans les promotions

**80 %**

Part de femmes dans les augmentations individuelles

En 2015, sur les 5 promotions qui ont eu lieu, 4 ont été attribuées à du personnel féminin (3 changements de postes et 1 changement de statut). Des augmentations individuelles ont accompagné chacune de ces promotions.



### Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Parme veille à ce que ses collaborateurs bénéficient d'un bon aménagement de leurs postes de travail, et particulièrement pour les salariés qui sont reconnus comme travailleurs handicapés.

Parme assiste ces mêmes salariés en participant – entre autres – à la constitution du dossier SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés), afin de mettre en place des moyens (formations, ergonomie et aménagement de poste) pour adapter au mieux les postes de travail des salariés handicapés.

Cela s'effectue en collaboration avec les services de Santé au Travail et les organismes spécialisés pour l'aménagement des postes des salariés handicapés.

Parme est soumise à la cotisation AGEFIPH car elle n'atteint pas le seuil du nombre de salariés handicapés qui est de 10 par rapport à son effectif déclaré.

Des actions de communication notamment sur les aides à l'emploi des travailleurs handicapés vont être mises en place afin d'inciter les éventuels salariés handicapés non connus au sein de Parme à se manifester.



### Politique de lutte contre les discriminations

Parme est particulièrement sensible aux questions de discrimination au regard de son rôle dans la gestion de logements sociaux.

L'association veille, dans le cadre de sa démarche de responsabilité sociétale (selon les critères issus de la norme ISO 26000 notamment), à proscrire toute pratique discriminante, que cela soit dans l'attribution des logements, la gestion des résidences ou le traitement de ses salariés.

L'association a mis en place depuis 2014 un programme de lutte contre l'illettrisme.



**7**  
Effectif de  
travailleurs  
handicapés

**4,05 %**  
Taux direct (nombre  
de travailleurs  
handicapés/nombre de  
salariés)



Les résidences Parme sont implantées sur l'ensemble du territoire national et offrent des accès privilégiés aux transports en commun. Le parc locatif est en constante évolution, l'association ayant engagé un ambitieux programme de développement et de rénovation des résidences dans le respect des contraintes environnementales et particulièrement énergétiques.

Comme toute activité, la gestion de résidences meublées émet directement ou indirectement des gaz à effet de serre. Consciente de ces enjeux climatiques et énergétiques, l'association a réalisé un Bilan Carbone® en 2013 pour évaluer les émissions de gaz à effet de serre et la dépendance aux énergies fossiles de ses activités. Ce Bilan Carbone® a fait l'objet d'un accompagnement par un cabinet spécialisé (A2DM).

## INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

### Politique générale en matière environnementale

**Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement.**

Parme souhaite promouvoir la préservation de l'environnement en s'engageant sur plusieurs thèmes d'action :

- développer les réhabilitations de résidences au regard des enjeux énergétiques ;
- prendre en compte les gaz à effet de serre aussi bien en amont (réhabilitation ou construction) que dans la vie même de l'association (fonctionnement du siège et vie des résidences) ;
- sensibiliser l'ensemble des salariés, des résidents et des partenaires à l'empreinte environnementale de Parme (empreinte CO<sub>2</sub>, gestion de l'eau, gestion des déchets).



### 3. PÉRIMÈTRE DE REPORTING



#### **Actions de formation et d'information des salariés et des résidents menées en matière de protection de l'environnement**

Dans le cadre de la démarche de RSE de l'association, le comité de pilotage suivant ces enjeux a élaboré en 2014 le contenu d'une formation sur tous les enjeux du développement durable au sein de Parme.

Cette formation a été dispensée en 2015 à la majorité des salariés de Parme (gestionnaires, employés et fonctions support). 151 collaborateurs ont été formés soit 791 heures de formation. L'ensemble des autres collaborateurs est prévu pour début 2016.

De plus, des groupes de travail ont été réunis pour réfléchir sur des sujets relatifs à la démarche RSE entreprise par Parme qui sont : la concertation des parties prenantes externes, la réduction des charges, les produits d'entretien.

À noter enfin que les résidents sont aussi sensibilisés aux enjeux environnementaux au travers de la distribution de fiches « éco-reflexes ».

Ces fiches concernent le recyclage des déchets, les économies d'énergie, la consommation d'eau, l'assainissement de l'air à l'intérieur du logement, l'utilisation de la laverie. Une fiche complémentaire concerne la vie commune avec le voisinage.

#### **Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions**

L'association n'a jamais été confrontée à ce type de risque, et respecte la réglementation environnementale en vigueur. Aucune mesure complémentaire n'a été mise en place en 2015.



## Pollution et gestion des déchets

### Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement.

Parme respecte la réglementation environnementale en vigueur. Aucune mesure complémentaire n'a été mise en place en 2015 concernant les rejets dans l'eau ou les sols.

L'association a mis en place un plan de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre.

### Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets.

#### Exploitation des résidences

Un système de tri sélectif (tout venant et carton/plastique) existe sur l'ensemble des résidences. Les résidences implantées en Île-de-France ont mis en place un compostage des déchets organiques depuis 2013.

Le volume de chaque type de déchet collecté n'est pas disponible. Leur poids n'est pas mesuré avant leur enlèvement par les services municipaux.

#### Réhabilitation des logements

Les mesures de gestion des déchets sont spécifiées pour chaque chantier de réhabilitation dans un document SOSED (Schéma d'Organisation et de Suivi de l'Élimination des Déchets de chantier).

Bien que Parme ne soit que gestionnaire de logements et non constructeur, l'association peut demander le suivi des déchets produit par le constructeur remis au bailleur en fin de chaque opération. Les volumes de déchets liés à chaque chantier sont détaillés dans chaque SOSED.

### Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité.

Toutes les résidences Parme sont équipées de double vitrage (à l'exception des résidences de Bagneux et de Savigny). Les travaux devant être réalisés sur les résidences font l'objet d'horaires aménagés : les prestataires ne peuvent y commencer leurs opérations qu'à partir de 11h00 pour respecter la tranquillité des résidents.

Une information est donnée systématiquement au préalable auprès des résidents avant les travaux, et il leur est proposé de changer temporairement de logement ou de résidence durant la durée des travaux.

Deux chartes ont été réalisées pour encadrer le travail des prestataires externes concernant les revêtements, l'ameublement, les coloris, et les spécificités techniques des matériaux utilisés dans les logements Parme.

Par ailleurs, un contrôle d'accès aux résidences par voie électronique est appliqué dans chaque bâtiment afin d'éviter toute nuisance sonore liée à l'entrée de personnes extérieures aux résidents.



## 3. PÉRIMÈTRE DE REPORTING

### Utilisation durable des ressources :

Parme n'utilise pas de matières premières dans son activité de gestion de logements. Les produits les plus consommés au niveau de l'exploitation des logements sont des produits d'entretien, qui ne peuvent être considérés comme des matières premières.

Les matériaux de construction utilisés pour la production de logements relèvent de la responsabilité des entreprises et des bailleurs du secteur.

Un relevé mensuel des consommations en gaz, en électricité et en eau est effectué par les gestionnaires de l'association afin de pouvoir disposer d'un suivi régulier de l'utilisation de ces ressources.

En 2015, le siège et les résidences Parme ont consommé un total de 24 784 MWh d'énergie pour le chauffage des résidences (gaz naturel, fioul domestique et CPCU) et 5 673 MWh d'électricité.

Une seule résidence Parme est chauffée au fioul (en Savoie), dont la chaudière est opérée par un tiers (SNCF).

### Changement climatique

#### Rejets de gaz à effet de serre

Parme a réalisé un premier Bilan Carbone® en 2013, à partir des données d'activité de l'année 2012. Ce bilan n'a pas été actualisé en 2015.

Suite à l'adoption de ce plan d'action, l'association a engagé en 2014 un travail d'élaboration d'un « référentiel CO<sub>2</sub> » pour les travaux de construction et de réhabilitation de résidences. Ce référentiel a vocation à devenir

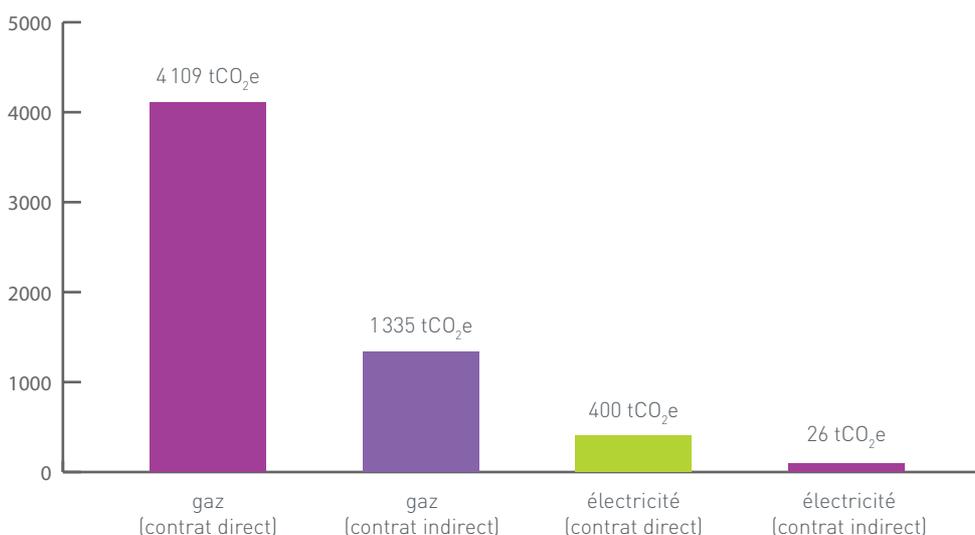
une base de discussion concrète avec les bailleurs, fournisseurs, et sous-traitants, afin que l'ensemble des partenaires de Parme puisse être sensibilisé et respecter les principes environnementaux énoncés.

Pour l'année 2015 les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES), liées aux consommations d'énergie de Parme, représentent pour le chauffage : 5 444 tCO<sub>2</sub>e<sup>(1)</sup> et pour l'électricité : 426 tCO<sub>2</sub>e

### Protection de la biodiversité

#### Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité

Les résidences gérées en Île-de-France ont mis en place depuis 2013 un système de tonte des espaces verts alterné, afin de permettre la mise en prairie de certains espaces. Cette pratique permet de favoriser la pousse de fleurs, la présence d'insectes et la pollinisation du territoire.



Les consommations énergétiques en contrats directs sont payées directement par Parme. Les consommations énergétiques en contrats indirects sont payées par les propriétaires des résidences et refacturées à Parme dans les charges locatives.

(1) TCO<sub>2</sub>e = tonne de CO<sub>2</sub> équivalent. Cette unité comptabilise les émissions de CO<sub>2</sub> et celles d'autres gaz à effet de serre.(N<sub>2</sub>O et CH<sub>4</sub>)



## INFORMATIONS SOCIÉTALES

### Impact territorial, économique et social de l'activité de la société

#### Impacts en matière d'emploi et de développement régional

L'association gère 57 résidences dans plusieurs régions en France. En proposant des logements autonomes à des jeunes actifs, des salariés en mobilité géographique, des étudiants, et des stagiaires en formation, Parme soutient l'activité économique de l'ensemble de ses régions d'implantation.

Les résidences Parme sont par ailleurs particulièrement nombreuses dans les zones de forte tension immobilière, telle que l'Île-de-France. Ce développement géographique dans les zones tendues fait partie du projet d'entreprise de Parme depuis 2008.

#### Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines

##### Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations

Dans un objectif de développement de son ancrage territorial en conjuguant aspect social et économique, le Comité de Pilotage de la stratégie RSE a souhaité initier dès 2014 quelques rapprochements avec les associations de quartier, et les populations riveraines.

Suite à ces quelques initiatives, l'association – au travers de son comité de pilotage RSE – a souhaité réfléchir à un plan d'actions qui sera initié en 2016 afin de renforcer les liens avec les parties prenantes externes.

Un groupe de travail a notamment travaillé sur cet enjeu, durant l'année 2015, afin de concrétiser ce rapprochement avec les bailleurs des résidences, des partenaires institutionnels, des collectivités responsables des territoires d'implantation.

Depuis sa création, Parme a beaucoup travaillé avec des SIAE qui constituent un maillon essentiel dans le parcours vers l'emploi des personnes qui, à un moment donné, ont subi un accident de vie (difficultés liées à la santé, à l'endettement, à la justice ; perte brutale d'un acquis et remise en question).

Sa plus grande collaboration a été avec Emploi Développement, association créée en 1990, qui est une structure de l'insertion par l'activité économique, dont l'objet est de proposer des missions de travail (travaux de ménage, gestion de résidence, manutention, bricolage...) afin de favoriser l'accès à l'emploi durable des demandeurs d'emploi.

Il est à noter que plusieurs de nos collaborateurs ont été recrutés par le biais de cette association.



### 3. PÉRIMÈTRE DE REPORTING



## Sous-traitance et fournisseurs

### Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux

Un questionnaire sur les enjeux environnementaux a été mis en place dans les procédures de consultation de fournisseurs. Ce questionnaire est adapté à chaque type d'achat, afin d'obtenir des renseignements sur les enjeux de développement durable majeurs pour le produit visé. Les réponses aux questionnaires conditionnent 10 % de la note globale.

Par ailleurs, l'association est particulièrement sensible aux propositions des fournisseurs quant aux produits éco-labellisés, qui sont

privilegiés de façon systématique dans les processus d'achats.

Au niveau de la maîtrise d'œuvre, Parme a établi une charte qui doit être respectée par les équipes. Le suivi des doléances contenues dans ce document est négocié avec les architectes pour chaque chantier. Cette charte, couplée au cahier des charges technique, précise l'ensemble des exigences de l'association, y compris concernant les pratiques sociales et environnementales des entreprises de construction et de réhabilitation des résidences.

Enfin, le service Achats prévoit de renforcer au fur et à mesure l'intégration de critères RSE dans la politique achats de Parme.



Parme



4



# ANNEXES

# ANNEXE 1. TABLE DE CORRESPONDANCE DES RÉFÉRENTIELS DU RAPPORT

RÉFÉRENCE LOI GRENELLE 2	DÉNOMINATION	N° DE PAGE DU RAPPORT D'ACTIVITÉ 2014
Art. R. 225-105	Le rapport du conseil d'administration ou du directoire présente, (...), la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité, ainsi que ses engagements sociétaux en faveur du développement durable	
<b>INFORMATIONS SOCIALES</b>		
Art. R. 225-105-1-I 1° a)	<b>Emploi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'effectif total et la répartition des salariés par sexe et zone géographique</li> <li>Les embauches et les licenciements</li> <li>Les rémunérations</li> </ul>	
Art. R. 225-105-1-I 1° b)	<b>Organisation du travail</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'organisation du temps de travail</li> </ul>	
Art. R. 225-105-1-I 1° c)	<b>Relations sociales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'organisation du dialogue social – peuvent notamment être indiquées à ce titre les règles et procédures d'information, de consultation et de négociation avec le personnel</li> <li>Le bilan des accords collectifs</li> </ul>	
Art. R. 225-105-1-I 1° d)	<b>Santé et sécurité</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les conditions d'hygiène et de sécurité au travail</li> <li>Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail</li> </ul>	
Art. R. 225-105-1-I 1° e)	<b>Formation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les politiques mises en œuvre en matière de formation</li> <li>Le nombre total d'heures de formation</li> </ul>	
Art. R. 225-105-1-I 1° f)	<b>Diversité et égalité des chances</b> <p>La politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De l'égalité entre les femmes et les hommes</li> <li>De l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées</li> <li>De la lutte contre les discriminations</li> </ul>	

## INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

<p>Art. R. 225-105-1-I 2° a)</p>	<p><b>Politique générale en matière environnementale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales, et le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement</li> <li>• La formation et l'information des salariés en matière de protection de l'environnement</li> <li>• Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions</li> </ul>	
<p>Art. R. 225-105-1-I 2° b)</p>	<p><b>Pollution et gestion des déchets</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La prévention, la réduction ou la réparation des rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement</li> <li>• Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets</li> <li>• La prise en compte des nuisances sonores et le cas échéant de toute forme de pollution spécifique à une activité</li> </ul>	
<p>Art. R. 225-105-1-I 2° c)</p>	<p><b>Utilisation durable des ressources</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La consommation d'eau et l'approvisionnement en fonction de contraintes locales</li> <li>• La consommation de matières premières et, le cas échéant, les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation</li> <li>• La consommation d'énergie et, le cas échéant, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables</li> </ul>	
<p>Art. R. 225-105-1-I 2° d)</p>	<p><b>Changement climatique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les rejets de gaz à effet de serre</li> </ul>	
<p>Art. R. 225-105-1-I 2° e)</p>	<p><b>Protection de la biodiversité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité</li> </ul>	

## INFORMATIONS SOCIÉTALES

<p>Art. R. 225-105-1-I 3° a)</p>	<p><b>Impact territorial</b></p> <p>La manière dont la société prend en compte</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'impact territorial de ses activités en matière d'emploi et de développement régional</li> <li>• l'impact de son activité sur les populations riveraines ou locales</li> </ul>	
<p>Art. R. 225-105-1-I 3° b)</p>	<p><b>Relations avec les parties prenantes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les conditions du dialogue avec les parties prenantes</li> <li>• Les actions de partenariat ou de mécénat</li> </ul>	
<p>Art. R. 225-105-1-I 3° c)</p>	<p><b>Sous-traitance et fournisseurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux</li> </ul>	



**Parme**  
Votre solution meublée

