

## La RSE en organisme Hlm - LE VAL DE LOIRE -

**« Structurer ses actions et créer un état d'esprit interne transversal et commun »**

### Identité de l'organisme

- 200 salariés
- 10.000 logements locatifs en gestion et plus de 1.000 logements réalisés en accession à la propriété
- Première société anonyme HLM de la région des Pays de la Loire par son patrimoine, située à Angers, la société est présente dans 140 communes.

### Enjeux

Le Val de Loire s'est intéressé dans un premier temps au volet environnemental de la RSE via une Charte de la Construction Durable (20 engagements) puis une Charte Développement Durable avec 50 actions à mettre en place.

L'ESH a ensuite souhaité aller plus loin en s'ouvrant plus à ses parties prenantes et notamment à ses clients, tout en motivant l'ensemble de ses équipes internes dans une démarche transversale et partagée par tous, « une ligne de conduite commune ». La réflexion économique (économie de charges pour les locataires) est également entrée en ligne de compte.

### Priorités RSE identifiées par l'organisme

Le Val de Loire a déployé des actions en matière de Gestion de ses Ressources Humaines pertinentes dans le cadre de sa démarche RSE

Actions sur le sujet de la reconnaissance du personnel	Equité de traitement entre salariés
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place de groupes de travail avec l'ensemble du personnel sur le sujet de la reconnaissance</li> <li>- Formation des encadrants à animer des réunions sur ce thème</li> <li>- Animation de ces réunions pendant 2 heures, par des doublons d'encadrants qui n'ont pas en face d'eux LEURS équipes ; les groupes mélangent différents métiers ce qui favorise la transversalité</li> <li>- Synthèse de ce qui est ressorti de ces groupes puis plan d'actions en conséquence (Charte de la reconnaissance envisagée)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le sujet de la rémunération est abordé dans l'entretien d'évaluation annuel, et une réelle discussion s'instaure entre le salarié et son manager sur ce sujet</li> <li>- Le recrutement fait l'objet d'un processus cadré/formalisé et collégial (entre le service RH, le chef de service concerné, le Directeur du département et le DG), avec la validation du DRH sur le volet rémunération</li> <li>- Le Comité de gestion des emplois et des compétences est une instance collégiale paritaire (CODIR, RH, représentants du CE et CHSCT présents) qui se réunit 3 à 4 fois par an pour échanger et faire des propositions sur des thématiques RH spécifiques (entretiens professionnels pour les seniors, la manière d'aborder la rémunération dans l'entretien professionnel, le harcèlement, la reconnaissance...)</li> </ul>

Le Val de Loire a également mis en place une Commission adaptation logements créée pour répondre de manière objective et collégiale aux demandes de ses locataires relevant du handicap, en les hiérarchisant (avec un regard technique côté Patrimoine ET social côté Gestion locative autour de la table).

### Méthode déployée

Le Val de Loire a souhaité bénéficier en 2010 d'un **état des lieux** de ses points forts et points de progrès en matière de RSE, avec comme cadre la norme RSE ISO 26 000 ; pour cela la société a fait appel à un cabinet d'audit et de conseil externe, spécialisé en RSE (Vigeo). Celui-ci a réalisé des entretiens internes, des entretiens avec des parties prenantes externes (administrateurs, associations de locataires, associations d'insertion...) et a analysé la documentation interne. Il s'en est dégagé un plan d'actions concret et une attestation ISO 26 000 du niveau de maturité du Val de Loire en matière de RSE.

Des **groupes de travail** ont été mis en œuvre par grands thèmes RSE pour avancer sur les différents enjeux RSE clés. D'abord sur la Charte environnementale (et ses 50 actions), qui a fait l'objet d'un bilan fin 2011. Puis sur les 19 critères RSE identifiés comme clé par la Fédération des ESH. Un **pilote par thème** et donc par critère est identifié. Chaque pilote dispose des objectifs RSE clés liés à son thème, qu'il met en perspective avec les objectifs du Val de Loire, auxquels il associe des indicateurs et un **recueil des bonnes pratiques** sur ce thème RSE. Des opérations pilotes peuvent également être déployées sur le thème concerné (ex : installation d'une chaufferie bois).

Par critère, les pilotes associent un référent (niveau cadre ou agents de maîtrise) qui anime un groupe de travail avec des salariés de toutes activités, niveaux et strates ce qui favorise la cohérence de l'action.

### Indicateurs de pilotage

Dans le cadre des groupes de travail et de l'audit réalisé, le Val de Loire dispose d'un état des lieux précis de ses performances sur chaque enjeu RSE clé : il prévoit désormais de mettre en place 2 à 3 indicateurs de pilotage par thème permettant de mesurer les avancées et les progrès réalisés.

### Bénéfices pour l'organisme

« Le diagnostic ISO et l'attestation de notre niveau de maturité ont permis de cibler, de structurer et de valoriser nos actions en matière de RSE. Par ailleurs, aujourd'hui, l'état d'esprit interne a changé grâce à notre démarche transversale, qui est partagée par l'ensemble du personnel du Val de Loire » (P. Lorioux, Directeur des ressources, de la qualité et des systèmes d'information du Val de Loire)

### Contact au sein de l'organisme

Patrick Lorioux

Directeur des ressources, de la qualité et des systèmes d'information au Val de Loire

E-mail : [plorioux@levaldeloire-hlm.fr](mailto:plorioux@levaldeloire-hlm.fr)

Fiche réalisée en collaboration avec Vigeo