

Rapport RSE 2019

LPO France



AGIR pour la
BIODIVERSITÉ

Table des matières

I.	Engagement environnemental	3
	OBJECTIF 1 : Sensibilisation des salariés de l'ensemble de la LPO France aux équipements écologiques et aux éco-gestes.....	3
	OBJECTIF 2 : Utilisation raisonnée des ressources naturelles (eau, énergie, bois)	6
	OBJECTIF 3 : Limitation des pollutions.....	10
	OBJECTIF 4 : Réduction du volume de déchets et tri sélectif.....	11
	OBJECTIF 5 : Accueil de la biodiversité dans les locaux du siège	13
II.	Engagement social	18
	OBJECTIF 1 : Assurer un emploi pérenne aux salariés.....	18
	OBJECTIF 2 : Favoriser la mobilité des salariés	19
	OBJECTIF 3 : Favoriser l'égalité professionnelle Hommes/Femmes.....	21
	OBJECTIF 4 : Insérer les personnes en situation de handicap	23
III.	Engagement socio-économique	25
	OBJECTIF 1 : Favoriser l'emploi solidaire et local	25
	OBJECTIF 2 : Favoriser l'éducation à l'environnement pour tous.....	25
	OBJECTIF 3 : Promouvoir les produits écologiques et équitables.....	26
	OBJECTIF 4 : Enrichir la dynamique socio-culturelle locale.....	27
	Autres actions concernant l'engagement sociétal	29

ANNEXE 1 : guide pour l'organisation d'éco évènements : conçu pour le congrès national, mais déclinable pour tous les évènements

ANNEXE 2 : Tableau de suivi récapitulatif

I. Engagement environnemental

Contexte :

La LPO France a choisi d'organiser son engagement environnemental autour de 3 grands thèmes

- Sensibilisation des salariés France aux équipements écologiques et aux éco-gestes
- Utilisation raisonnée des ressources naturelles (eau, énergie, bois)
- Réduction des déchets et limitation des pollutions

OBJECTIF 1 : Sensibilisation des salariés de l'ensemble de la LPO France aux équipements écologiques et aux éco-gestes

➤ **Nouveauté en 2019 : Engagement pour les éco événements**

Un guide des pratiques à mettre en œuvre lors de l'organisation d'évènements (voir en annexe) a été mis en œuvre. La LPO organise tout au long de l'année des évènements. Ils peuvent être à destination du grand public, comme le congrès annuel qui rassemble chaque année environ 400 participants, ou il peut s'agir de séminaires internes de plusieurs jours sur une thématique à destination de salariés ou bénévoles venant de toute la France.

Sous-objectif 1 : Faire un état des lieux annuel des équipements et des éco-gestes sur l'ensemble des sites abritant des salariés de la LPO France

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Indicateur</u> : Participation de tous les sites à l'enquête annuelle sur l'utilisation d'équipements écologiques et sur les éco-gestes.▪ <u>Ambition</u> : participation à l'enquête de 80% des sites |
|--|

Contexte

Une enquête sous forme de QCM a été menée sur les 16 sites abritant des salariés de la LPO France pour recenser l'ensemble des équipements écologiques dont la LPO France a doté ses locaux. Par la même occasion, des questions ont été posées sur les gestes écologiques adoptés par les salariés.

a) **Une dotation inégale**

Les locaux propriétés de la LPO France et ceux pour qui le Conservatoire du littoral a financé la mise en place de Systèmes de Management Environnementaux de 2009 à 2013 sont mieux dotés en équipement écologiques.

Les 2 sites propriétés de la LPO France

La LPO France est propriétaire de deux des 16 locaux qui abritent ses salariés :

- la ferme du Grand Mothais (85) dans laquelle se trouvent les bureaux de la Réserve Naturelle Régionale du marais de la Vacherie, acquise en 2006 et restaurée dans l'esprit HQE en 2008 ;
- le siège social à Rochefort (17), acquis et restauré dans l'esprit HQE en 2008 ;

Dans le cadre des travaux de restauration, la LPO France a pu investir dans des équipements respectueux de l'environnement :

- pour la ferme du Grand Mothais : 2 poêles à pellets, des toilettes sèches pour les visiteurs mais aussi pour les bureaux, un bassin de phyto épuration, un chauffe-eau solaire ; des matériaux écologiques (bois de pays, isolation laine de bois, doublages en fermacell, ...) ;
- pour le siège : un chauffage central aux granulés de bois, un Système de Management Environnemental inspiré de la norme ISO 14001 ;
- et pour ses deux propriétés : une centrale photovoltaïque pour produire de l'électricité, un compost, des minuteurs pour l'éclairage et pour les robinets d'eau des sanitaires, une VMC double flux.

Les 5 sites propriétés du Conservatoire du littoral où ont été financés des SME

Cinq sites propriétés du Conservatoire du Littoral (CdL) ont pu bénéficier d'un financement d'équipements écologiques par le CdL dans le cadre d'un projet de mise en place de Systèmes de Management Environnementaux (SME) inspirés de la norme ISO 14001. Ce projet s'est déroulé de 2009 à 2013 et les démarches ont été accompagnées par Marion Coulangue, chargée de projet au Service Développement Durable de la LPO France.

b) Etat des lieux sur les équipements et pratiques écologiques

A l'échelle des 16 sites abritant des salariés de la LPO France, les équipements et pratiques suivants ont été recensés.

Equipements

- 2 bassins de phyto-épuration ;
- 3 récupérateurs d'eau de pluie
- 2 broyeurs à papiers
- 2 systèmes de panneaux solaires pour revendre l'électricité;
- 4 chauffe-eau solaires ;
- 4 chaudières à bois ;
- 9 composteurs
- 11 collecteurs de piles usagées
- 7 systèmes d'économie d'eau et/ou d'électricité (minuteurs)
- 13/16 sites sont équipés d'aménagements pour la faune et la flore (nichoirs à oiseaux, gîtes à chiroptères, hôtels à insectes, mare...)
- 2 récupérateurs d'eau de pluie
- Des vélos électriques sont utilisés par les salariés pour se déplacer sur 3/16 sites (RNN)

Eco-gestes

- 11 sites ont mis en place une politique d'achat privilégiant les labels responsables (Ecolabel Européen, FSC, PEFC, Certifié Agriculture Biologique, Commerce Equitable...).
- 5 sites suivent leurs consommations en eau, électricité, bois et papier afin de la rationaliser ;
- Sur 2 sites, les salariés sont régulièrement sensibilisés aux éco-geste par e-mail ou à travers des formations

La majorité des locaux sont des bâtiments anciens rénovés ou bien des bâtiments reconstruits sur les fondations de bâtiments préexistant afin d'éviter l'artificialisation des surfaces.

Résultat 2019 : Cet inventaire date de 2017 et n'a pas été remis à jour en 2019

→ **Satisfaction 2019**: 😊

Sous-objectif 2 : Diffuser des informations sur les éco-gestes vers l'ensemble des salariés

- Indicateur : Nombre de mails ou de documents de communication envoyés à l'ensemble des salariés.
- Ambition : Au moins deux communications par an.

Contexte :

DE 2009 à 2016, de nombreux mails consacrés au fonctionnement des locaux ou au SME avaient été envoyés par le Service Développement Durable et les Services Généraux aux salariés du siège de la LPO France.

Une Newsletter consacrée au SME des Fonderies avait été diffusée vers les salariés du siège en 2014. Depuis 2016, une lettre d'information est envoyée toutes les trois semaines à l'ensemble des salariés, volontaires service civique et stagiaires et permet notamment de relayer ces informations.

Actions 2019

- Communications régulières auprès des salariés dans la lettre d'informations (plus de 4 informations et conseils donnés dans l'année)
- Le champ des conseils dispensés par rapport à 2018 a été élargi avec par exemple des informations sur l'impact de la pollution numérique et des conseils pour la réduire à l'échelle individuelle.
- Le CSE a également été informé lors d'une de ses réunions mensuelles de l'avancée de la politique RSE de la LPO.

→ Satisfaction 2019: 😊

Contribuons à réduire la pollution numérique!



Prenez 2 min pour regardez [cette vidéo](#) illustrant la consommation énergétique du numérique

Retrouvez [ici](#) : des conseils dans le guide "les éco gestes informatiques au quotidien" et davantage d'informations dans le guide "la face cachée du numérique"

Nettoyez votre boîte mail personnelle en utilisant [cleanfox](#) : un moyen rapide de se désabonner de newsletter,

Exemple d'information donnée dans la lettre aux salariés

OBJECTIF 2 : Utilisation raisonnée des ressources naturelles (eau, énergie, bois)

Nota bene : ce paragraphe ne concerne pour l'instant que les locaux du siège.

Sous-objectif 1 : Utilisation raisonnée de l'eau

Contexte :

- Un travail important de rationalisation de la consommation en eau a été fait aux Fonderies depuis 2009. Des minuteurs ont été installés sur tous les robinets d'eau des sanitaires.
- L'eau de pluie est récoltée dans un récupérateur d'eau de pluie est utilisée pour l'arrosage depuis 2009.
- Un suivi de la consommation en eau (en m³) est fait depuis 2011.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Indicateur</u> : <i>Suivi de la consommation en eau (en m³) : totale et rapportée au nombre d'usagers (salariés, stagiaires, services civiques)</i>▪ <u>Ambition</u> : maintenir le niveau de consommation stable proportionnellement aux nombres d'usagers |
|--|

Résultats en 2019 :

La consommation totale d'eau en 2019 est de 304 m³ et elle a augmenté par rapport à 2018.

Cependant, elle est inférieure à celle de 2017.

La consommation rapportée au nombre d'usagers au cours de l'année n'a pas été calculée.

→ Satisfaction en 2019 : 😊

Sous-objectif 2 : Utilisation raisonnée du bois

La réduction de la consommation en bois sous forme de papier ou de bois de chauffe mais également la gestion durable des forêts desquelles sont issues ces matériaux sont des objectifs importants pour la LPO France.

a) Les granules de bois pour la chaudière

Contexte :

La LPO France achète du bois certifié par l'AFNOR « *NF granulés biocombustibles* » ce qui garantit notamment d'utiliser le moins de bois possible pour une efficacité énergétique donnée.

La LPO effectue un suivi de sa consommation en tonnes de granulés de bois sachant que comme le nombre d'usagers influe peu sur le besoin en bois pour chauffer les locaux, le plus gros facteur d'influence est la rigueur de l'hiver sur lequel la LPO n'a pas de contrôle.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Indicateur</u> : <i>Suivi de la consommation en bois de chauffe (tonnes de granulés de bois)</i>▪ <u>Ambition</u> : maintenir le niveau de consommation stable |
|--|

Résultats en 2019 :

En 2018, 56,2 tonnes de granulés de bois ont été utilisées pour le chauffage. La quantité de bois utilisé a diminué de 13% par rapport à la moyenne de 2017 et 2018. A noter que ce chiffre n'est pas le reflet précis de la consommation car se base sur les quantités de bois livrées et non sur la date d'utilisation du bois.

→ Satisfaction en 2019 : 😊

b) Le papier

Contexte :

La LPO France :

- fait le suivi (en kg) de la quantité annuelle de papier acheté ;
- a fait le suivi des impressions appareil par appareil de janvier 2012 à juillet 2013 puis de juillet 2015 à février 2016. Le suivi a été automatisé en septembre 2016 mais des réglages reste à faire pour rendre les rapports exploitables. ;
- achète du papier qui répond à des critères de qualité écologique ;
- essaye de réduire sa consommation de papier en rationalisant le nombre d'impressions ; en encourageant le recyclage du papier brouillon et sa réutilisation comme matériel de calage pour la boutique LPO.
- A équipé le siège de broyeurs à papier depuis 2009.

Actions réalisées en 2019 :

- Bilan sur la quantité annuelle de papier achetée par les Services Généraux.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Indicateur</u> : Suivi de la quantité de papier achetée par an (en kg) : totale et rapportée au nombre d'usagers▪ <u>Ambition</u> : maintenir le niveau de consommation stable proportionnellement aux nombres d'usagers |
|--|

Résultats en 2019 :

2042 kg de papier ont été achetés au total en 2019. La quantité de papier n'a pas augmenté par rapport à 2018.

La quantité rapportée au nombre total d'usagers n'a pas été calculée.

→ **Satisfaction en 2019** : 😊

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Indicateur</u> : Suivi de la quantité de papier kraft acheté par la boutique LPO pour caler les colis : totale et proportionnelle au volume d'expédition constant.▪ <u>Ambition</u> : Réduire le niveau de consommation |
|---|

Actions réalisées : Depuis 2016, la LPO est dotée d'une machine « matelasseur à carton » qui permet de transformer les cartons habituellement jetés à la benne en produits de calage.

Une attention toute particulière est portée à la limitation de la quantité de matériau utilisé dans chaque colis et l'utilisation du papier bulle est limitée au stricte nécessaire.

En 2019 : 520 rouleaux de 7.85 kg soit 4 082 kg de papier kraft pour 42 290 colis envoyés ont utilisés soit 96 g/colis contre 110 g/colis en 2018.

La quantité de papier kraft utilisée par colis envoyé continue donc de diminuer.

→ **Satisfaction en 2019** : 😊

Sous-objectif 3 : Utilisation raisonnée de l'énergie électrique

➤ **Nouveauté en 2019** : réduction de l'impact des impressions

La quasi-totalité des imprimantes ont été changées. Les différents sites de la LPO hors Rochefort (Poitiers, Paris, ...) ont également été concernés. Cette mutualisation des fournitures a permis de remplacer avantageusement des appareils davantage consommateurs d'énergie.

Les appareils consomment moins d'énergie : le toner a une température de fixation plus basse, la consommation d'électricité est réduite à presque zéro lorsque l'appareil n'est pas utilisé.

La LPO a cherché à réduire son impact sur l'environnement concernant tout le cycle de vie des imprimantes. Nous avons donc fait le choix d'un fournisseur s'engageant à une reprise des systèmes d'impression, à un programme de collecte et de valorisation des consommables usagés et à un reconditionnement des machines évitant ainsi certains déchets en fin de vie de l'appareil.

Contexte :

La LPO France depuis son arrivée dans les bâtiments des Fonderies Royales a voulu compenser sa consommation d'énergie électrique par la production d'énergie électrique de panneaux solaires installés sur le toit qui est redistribuée dans le réseau EDF.

Actions réalisées en 2019 :

- Pas de nouvelles actions spécifiques identifiées.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Indicateur</u> : <i>Suivi de la consommation en électricité (en kWh) : totale et rapportée au nombre d'utilisateurs.</i>▪ <u>Ambition</u> : maintenir le niveau de consommation stable proportionnellement aux nombres d'utilisateurs |
|---|

Résultats en 2019 :

La consommation totale annuelle pour le bâtiment des Fonderies est de 101 308 kWh. Elle est en augmentation par rapport à 2018 (+6,7%). Cependant il faudrait le comparer avec une moyenne concernant les années précédentes, ce qui n'est pas possible car les données sont manquantes pour 2016 et pour 2017 à cause d'un changement du compteur électrique dans le local technique qui avait interrompu les inventaires mensuels.

La consommation proportionnellement au nombre d'utilisateurs est d'environ 1190kWh par an par usager. Ce chiffre est approximatif car le nombre d'utilisateur utilisé pour le calculer ici est une moyenne annuelle. Cette consommation rapportée au nombre d'utilisateurs est équivalente à celle de 2018.

→ **Satisfaction en 2019** : 😐

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Indicateur</u> : <i>Production en électricité issue des panneaux photovoltaïques (en kWh)</i>▪ <u>Ambition</u> : maintenir le niveau de production stable |
|---|

Résultats en 2019 :

En 2019, 15 135 kWh ont été produits par les panneaux solaires installés sur le toit des Fonderies contre 17305 en 2018 et 17 760 kWh en 2017. Le niveau de production a baissé de 14 % par rapport aux deux années précédentes, ce qui est dû à une panne de l'un des trois onduleurs. Plusieurs semaines ont été nécessaires pour régler cette panne, d'où la baisse de production d'électricité en 2019.

→ **Satisfaction en 2019** : 😞

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Indicateur</u> : <i>Pourcentage de notre consommation d'électricité "couvert" par l'énergie PV (en kWh)</i>▪ <u>Ambition</u> : maintenir le niveau de consommation stable |
|---|

Résultats en 2019 : 15% de la consommation électrique des Fonderies était couverte par la production d'électricité photovoltaïque
En comparaison avec 2018, cette proportion a légèrement diminué.

→ Satisfaction en 2019 😞

- Indicateur : *Consommation en chauffage (en kWh)*
- Ambition : maintenir le niveau de consommation stable proportionnellement au nombre d'usagers

Résultats en 2019 :

En 2019, 100 610 kWh ont été produits et consommés par la chaudière à bois pour chauffer les locaux du siège contre 184132 en 2018 et 147 610 kWh en 2017.

Le rapport avec le nombre d'usagers n'a pas été fait.

La consommation a donc baissé par rapport aux années précédentes. Il faut cependant noter que ce chiffre n'est pas le reflet précis de la consommation car se base sur les quantités de bois livrées et non sur la date d'utilisation du bois.

→ Satisfaction en 2019 : 😊

Sous-objectif 4 : Utilisation raisonnée de la ressource en sol

Contexte :

Le sol est à la fois le support physique sur lequel nous marchons et une ressource naturelle, un écosystème qui abrite une immense diversité de faune, filtre les pollutions de l'air, absorbe et filtre les eaux de ruissellement, offre un substrat pour la flore sauvage et pour nos cultures.

Cette ressource naturelle se renouvelle à une échelle de temps tellement lente comparée à l'activité humaine (temps géologique) qu'elle est considérée non renouvelable.

L'artificialisation des terres liée à l'urbanisation détruit l'écosystème sol de façon irréversible.

- La LPO France, consciente de ce problème environnemental s'attache à acheter du bâti ancien qu'elle restaure. C'est le cas du siège à Rochefort (17) qui est un bâtiment du 17^e siècle et de la ferme du Grand Mothais à Champagné-les-Marais (85).
- Les bâtiments qu'elle loue sont majoritairement des bâtiments anciens.

OBJECTIF 3 : Limitation des pollutions

Sous-objectif 1 : Réduire les émissions de CO2

- Indicateur : *Quantité de CO2 émis en tonnes (chauffage et électricité) : totale et rapportée au nombre d'usagers*
- Ambition : maintenir le niveau d'émission total stable et réduire la quantité d'émissions rapportée au nombre d'usagers

Résultats en 2019 :

La quantité de CO2 émise rapportée au nombre d'usagers n'a pas été calculée.

Sous-objectif 2 : Réduire la consommation en hydrocarbures

a) Inciter les salariés à utiliser le vélo

Au siège de la LPO France, un garage à vélo est disponible pour les salariés depuis 2009.



Sous-objectif 3 : Atténuer l'impact sur l'environnement de la combustion du bois de chauffage

Depuis 2009, la LPO achète du bois certifié par l'AFNOR « *NF granulés biocombustibles* » ce qui garantit notamment des valeurs limites en chlore, soufre et azote qui seront libérés dans l'atmosphère au cours de la combustion.

Sous-objectif 4 : Limitation de l'usage des produits chimiques

Depuis 2016

- Remplacement de 100% des aérosols des sanitaires par des vaporisateurs d'eau parfumée à des huiles essentielles issues de l'agriculture biologique.
- Révision de la politique d'achat des Services Généraux concernant l'achat de produits d'entretien pour favoriser les éco-labels

OBJECTIF 4 : Réduction du volume de déchets et tri sélectif

Sous-objectif 1 : Composter les déchets



Photo 4 : Composts, A.Orseau

Contexte

Pour réduire le volume des déchets, la LPO France a identifié le compostage comme indispensable pour faire disparaître des déchets de cuisine la fraction fermentescible.

Le compostage est mis en place au siège depuis 2009 :

- un composteur en plastique accueille les déchets de cuisine ;
- un composteur en bois de palette accueille les résidus de fauche ou de taille des ligneux.

Le papier usagé est un déchet que la LPO France s'attache à transformer et à revaloriser en matériel de calage pour les produits d'expédition de la Boutique LPO. Cf paragraphe « *Utilisation raisonnée du bois, b) Le papier.* »

La procédure de compostage du marc de café a été améliorée :: boîtes fermées, entrepôt du marc en extérieur, vidage et entretien régulier pris en main par la personne en charge de l'entretien. Certains salariés en utilisent dans leur jardin.

Les pratiques autour du compostage de tous les déchets fermentescibles ont évolué afin d'améliorer l'hygiène dans les 2 cuisines du siège : vidage et entretien régulier réalisés par la personne en charge de l'entretien.

Sous-objectif 2 : Trier les déchets

Contexte :

La LPO France trie ses déchets comme tout acteur de la Communauté d'Agglomération Rochefort Habitat Océan.

Les salariés peuvent ramener leurs piles usagées dans plusieurs boîtes de collecte. Quand elles sont pleines, une entreprise spécialisée vient chercher les piles pour les valoriser.

OBJECTIF 5 : Accueil de la biodiversité dans les locaux du siège

Contexte :

Des aménagements pour la petite faune sauvage : nichoirs à oiseaux, gîtes à chiroptères, hôtels à insectes... ont été mis en place par les salariés depuis 2009.



Photo 5 : Nichoirs, A.Orseau

Sous-objectif 1 : Sensibiliser les salariés à la présence de la faune et de la flore sauvage autour des locaux du siège.

Contexte :

Le Refuge LPO du siège de la LPO France a été créé en 2009.

Le siège de la LPO s'intègre dans un réseau national de jardins écologiques et se fait l'ambassadeur de ce programme. Il s'agit d'adhérer à une charte visant à ne pas utiliser de pesticides et favoriser l'accueil de la biodiversité.

Le gestionnaire du Refuge LPO des Fonderies a rédigé un plan de gestion en 2011 pour favoriser la présence de la flore spontanée sauvage, diversifier la palette végétale et appliquer une gestion écologique de l'espace vert (Principe de gestion différenciée incluant une fauche tardive notamment).

Cependant, le Refuge LPO n'a été réellement animé qu'à partir de 2016.

- De nouveaux panneaux pédagogiques ont été installés en 2017 pour attirer l'attention des salariés et des visiteurs sur les aménagements et les milieux et pour en expliquer leur utilité ;
- Les nichoirs pour oiseaux et gîtes à chauve-souris ont été contrôlés à vue.
- Les mangeoires ont été installées.
- Un dispositif « Cat Watch », 3 petits boîtiers électroniques à ultrasons pour éloigner les chats domestiques, a été mis en place.



- Indicateur : Nombre d'animations Refuge LPO par an
- Ambition : 1 animation par an

Actions en 2019 :

Une animation a été réalisée 10/09. Elle a consisté en une petite visite guidée du Refuge LPO animée par le salarié du programme Refuges LPO en charge de sa gestion. Les salariés présents ont pu durant leur pause déjeuner découvrir la gestion du site, les nichoirs et leur occupation, les plantations et les animaux présents au cours de l'année. Ensuite, un atelier a été proposé pour entretenir le carré potager, nettoyer les nichoirs, défricher, planter un arbuste pour les oiseaux.

→ Satisfaction en 2019 : 😊



Sous-objectif 2 : Garder une présence forte d'espèces locales dans la palette végétale des espaces verts

Depuis 2010, la LPO a fait attention à favoriser la présence d'espèces végétales locales dans les espaces verts car elle est utile à la faune et à la flore locale.

La flore locale représentait

- ✚ 100% des 18 ligneux (arbres, arbustes) plantés en 2010 ;
- ✚ 100% des 9 espèces de plantes médicinales plantées en 2011
- ✚ 100% de celles rajoutées en 2016.

Cependant il y a des exceptions : la Glycine de chine *Wisteria chinensis* plantée en 2010 et en 2015 est une liane ornementale exotique mais intéressante pour les oiseaux et les pollinisateurs.

Dans le carré potager les espèces sont majoritairement exotiques : ex : tomates cerise. Cela donne une moyenne de 80% d'espèces locales, ce qui est un bon résultat.

Le chêne vert *Quercus ilex*, un arbre emblématique de Charente-Maritime qui arrive ici en limite nord de répartition géographique est très bien représenté dans les espaces verts.

Actions réalisées en 2019

Lors de l'atelier collectif Refuge LPO de septembre 2019 et à d'autres moments de l'année : les plantations suivantes ont été faites :

Au niveau de la spirale d'aromatiques:

Santoline petit-cyprès *Santolina chamaecyparissus*

Thym *Thymus vulgaris*

Lavande *Lavandula officinalis*

Au niveau du carré potager :

Bourrache officinale *Borrago officinalis* indigène (3 pieds)

Fraisiers *Fragaria* sp.

Menthe chocolat *Mentha* sp. non indigène

Ciboulette *Allium schoenoprasum*

- Indicateur : Proportion d'espèces végétales locales dans les espaces verts
- Ambition : 80%

Résultats en 2019

- Les espèces locales représentent 80% de la palette végétale des espaces verts.

→ Satisfaction en 2019 : 😊

Sous-objectif 3 : Faire le suivi de la flore au siège

- Indicateur : Réalisation d'un inventaire floristique
- Ambition : 1 par an

Contexte

En 2016 et 2017, des inventaires floristiques autour des locaux ont permis d'obtenir les résultats suivants :

- ✚ Nombre d'espèces végétales spontanées : 156
- ✚ Nombre de familles d'espèces spontanées représentées : 31 familles de plantes en 2016 : **4 Apiacées, 1 Araliacée, 18 Astéracées, 1 Boraginacée, 6 Brassicacées, 1 Caprifoliacée, 6 Caryophyllacées, 1 Célastracées, 1 Convolvulacée, 2 Crassulacées, 1 Cypéracée, 2 Euphorbiacées, 7 Fabacées, 4 Géraniacées, 1 Iridacée, 1 Joncacée, 1 Lamiacée, 1 Malvacée, 1 Onagracée, 1 Orobanchacée, 1 Fumariacee, 1 Oxalidacée, 2 Papavéracées, 5**

Plantaginacées, 23 Poacées, 3 Polygonacées, 1 Primulacée, 2 Renonculacées, 2 Rosacées, 3 Rubiacées, 1 Saxifragacées, 3 Scrophulariacées, 2 Urticacées, 1 Vitacée

En 2017, L'inventaire de la flore spontanée a été pérennisé par les botanistes de la LPO France ce qui a permis de déterminer 9 nouvelles espèces et deux nouvelles familles.

Résultats en 2019

- L'inventaire de la flore spontanée n'a été réalisé qu'en partie (observations ponctuelles)

→ Satisfaction en 2019 : 😊

Sous-objectif 4 : Faire le suivi de la faune au siège

Actions réalisées en 2019

Un suivi de la faune présente sur le Refuge LPO des Fonderies est effectué régulièrement par un salarié.

L'inventaire complet est présenté ci-dessous :

Oiseaux

- **Mésange charbonnière** *Parus major* : 1 couvée en avril dans le nichoir Schwegler du bâtiment Aix, probablement abandonnée.
- **Mésange bleue** *Cyanistes caeruleus* : présence hivernale aux mangeoires
- **Rougequeue noir** *Phoenicurus ochruros* : plusieurs juvéniles du jardin voisin viennent se nourrir dans la cour des Fonderies.
- **Martinet noir** *Apus apus* : nicheur sur le bâtiment Oléron 1 à 2 couples.
- **Pigeon de ville** *Columba livia domestica* : présence ponctuelle sur le site, niche en ville à Rochefort aux alentours.
- **Moineau domestique** *Passer domesticus* : présent toute l'année sur le site des Fonderies (1-2 couples nicheurs).
- **Bergeronnette grise** *Motacilla alba* : adultes présents en hiver dans la cour pavée (décembre 2019).
- **Merle noir** *Turdus merula* : présence régulière d'adultes et jeunes en provenance des jardins voisins (pas nicheur sur le site).
- **Etourneau sansonnet** *Sturnus vulgaris* : présence régulière, notamment en hiver aux mangeoires.

Insectes

- **Coccinelle à 22 points** *Psyllobora vigintiduopunctata* (ex- *Thea 22-punctata*) – coccinelle jaune : présence notée sur le carré herbeux devant Bâtiment Aix.
- **Xylocope violet** *Xylocopa violacea* : grosse abeille noire observée sur les chicorées sauvages le 18/07
- **Abeille** sp. : Abeilles sauvages solitaires non identifiées nombreuses sur les chicorées sauvages.
- **Frelon asiatique** *Vespa velutina* : espèce exotique envahissante : présent de nombreux individus au niveau du lierre en automne.
- **Frelon européen** *Vespa crabro* : présent en petit nombre en automne sur le lierre : bien moins nombreux que *Vespa velutina*.
- **Mante religieuse** *Mantis religiosa* : présence d'un adulte dans les hautes herbes du bâtiment Aix.
- **Cétoine dorée** *Cetonia aurata* : 1 adulte présent près du pied de sureau du composteur.

- **Vulcain** *Vanessa atalanta* (Rhopalocère) : présence automnale sur le lierre.
- **Paon de jour** *Aglais io* (Rhopalocère) : présence automnale sur le lierre.
- **Oedipode bleu** *Oedipoda caerulea* (Orthoptère) : 1 adulte cet été en halte sur les pavés de la cour Fonderies.

Reptile

- **Lézard des murailles** *Podarcis muralis* : adultes et jeunes présents en petite quantité au niveau de la spirale mais ce reptile souffre de la présence de chats qui les chassent systématiquement.

Mammifère

- **Mulot sylvestre** *Apodemus sylvaticus* : 1 adulte Observé dans la cour des Fonderies le 18/07

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Indicateur</u> : Réalisation d'un inventaire faunistique ▪ <u>Ambition</u> : 1 par an |
|---|

Résultats en 2019

- 1 inventaire faunistique

→ Satisfaction en 2019 : 😊

II. Engagement social

Contexte :

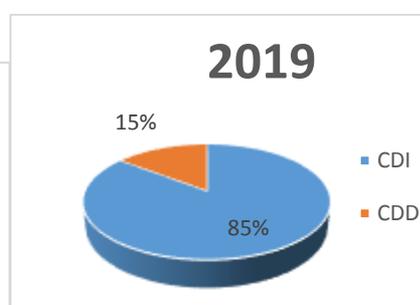
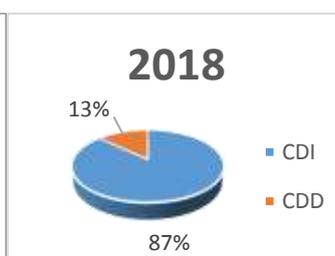
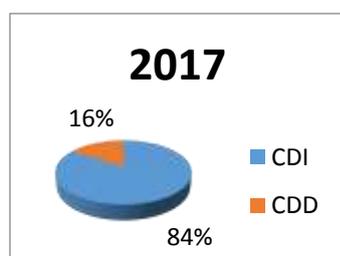
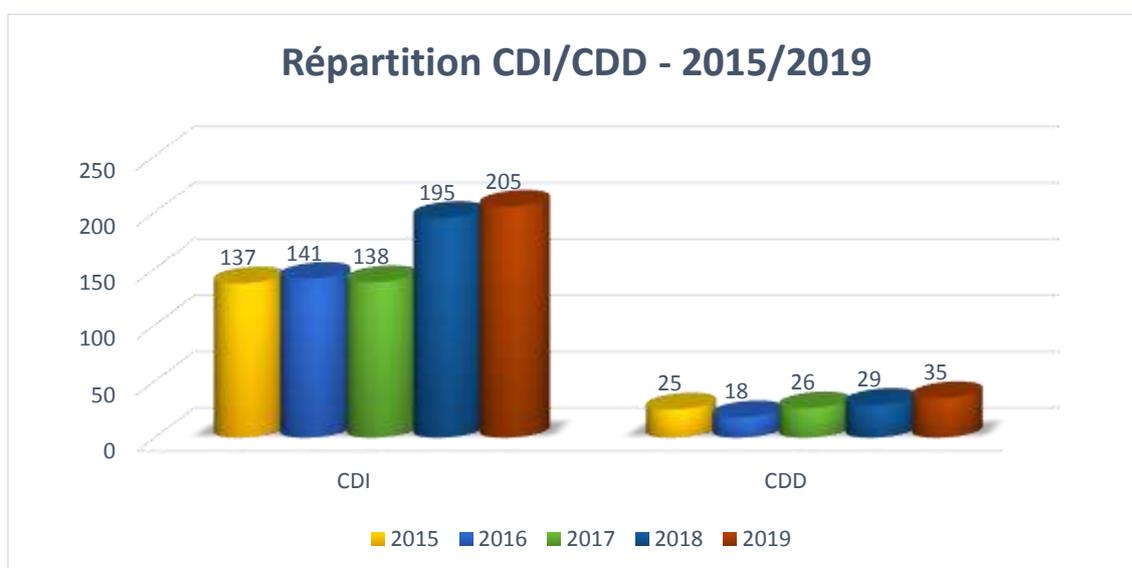
La LPO France a choisi d'évaluer son engagement social autour de 4 grands thèmes :

- La pérennisation des emplois ;
- La mobilité des salariés ;
- L'égalité professionnelle Homme/Femmes ;
- L'insertion des personnes en situation de handicap.

OBJECTIF 1 : Assurer un emploi pérenne aux salariés

Sous-objectif 1 : Privilégier les contrats à durée indéterminée

L'effectif de la LPO était constitué de 205 Contrats à Durée Indéterminée (CDI) et de 35 Contrats à Durée Déterminée (CDD) au 31/12/19. Soit +10 CDI et +6 CDD par rapport à fin 2018. Après la forte croissance des CDI présents dans l'effectif en 2018 (fusion + nouvel organigramme avec +57 CDI), nous observons la poursuite de cette hausse en 2019 bien que plus modérée. Cette croissance des CDI est corrélée à celle de l'activité.



- Indicateur : Ratio CDI/CDD
- Ambition : rester au-dessus de 80% de CDI

Résultats 2019

La part des CDI dans l'effectif global de la LPO (au 31/12) reste stable en 2019 pour représenter 85% (contre 86% en 2018).

→ Satisfaction en 2019: 😊

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Indicateur</u> : Nombre de pérennisations de CDD en CDI▪ <u>Ambition</u> : rester au-dessus de 80% de CDI |
|---|

Résultats 2019

Les 59 CDD signés en 2019 concernent 55 personnes et 13 CDD ont été convertis en CDI.

→ Satisfaction 2019 : 😊

Sous-objectif 2 : Privilégier les contrats à plein temps

Contexte :

- Identification en 2015 de la nature des temps partiels (voulus ou subis) auprès des salariés concernés.
- Depuis 2015 : accès privilégiés des CDD aux créations de postes en CDI.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Indicateur</u> : <i>Pourcentage de temps partiel subi</i>▪ <u>Ambition</u> : Rester au-dessous des 20% de temps partiel subi. |
|---|

Résultats 2019

27 salariés étaient concernés par un temps partiel au 31/12/19 (23 en 2018, 20 en 2017 et 18 en 2016), soit 11% de l'effectif. Aucun salarié ne déclare subir son contrat à temps partiel.

Ce taux de 0% est une nette amélioration par rapport à 2018 où certains salariés déclaraient subir leur temps partiel (17 %).

→ Satisfaction 2019 : 😊

OBJECTIF 2 : Favoriser la mobilité des salariés

Sous-objectif 1 : Favoriser la mobilité interne

Contexte

- Depuis 2015 : écoute accrue lors entretiens annuels des motivations des salariés pour accéder à des offres d'emploi en interne (LPO France)

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Indicateur</u> : <i>Nombre de changements de poste en interne</i>▪ <u>Ambition</u> : Augmenter chaque année le nombre de changement de poste en interne |
|---|

Résultats 2019

2 changements de sites contre 3 en 2018 et 0 en 2019 :

- Rochefort => Angoulême
- Paris => Rochefort

1 changement de service (contre 17 en 2018 et 0 en 2017).

→ Satisfaction 2019 : 😊

- Indicateur : Nombre de changements de groupe CCNA
- Ambition : pas d'objectifs chiffrés car dépendant de l'évolution de la structure

Résultats 2019

En 2019, 8 salariés ont changé de groupe (contre 16 changements en 2018 et 2 en 2017), avec un total de 200 points distribués :

- 0 passages de B à C
- 4 passages de C à D
- 3 passages de D à E
- 1 passage de E à F
- 0 passages de F à G
- 0 passages de G à H.

Nous observons donc une évolution pour de nombreux salariés en 2019, notamment via une hausse des pérennisations de poste en CDI, ou les évolutions de poste (changements de catégories ou de sites/services). Ces évolutions traduisent la capacité de l'association à proposer des promotions et des nouvelles missions aux salariés. Si 2018 a été conjoncturellement une année exceptionnelle de ce point de vue, les indicateurs 2019 d'évolutions internes restent globalement supérieurs à ceux enregistrés en 2017.

→ Satisfaction 2019 : 😊

Sous-objectif 2 : Favoriser la formation professionnelle

- Indicateur : Pourcentage de salariés formés au cours de l'année
- Ambition : 50% de salariés formés annuellement

Contexte :

En 2015 :

- Elaboration d'un référentiel métier permettant d'objectiver les éventuels décalages entre compétences acquises et requises pour occuper un poste (l'écart pouvant être traité par de la formation) ;
- Réalisation de 100% des entretiens annuels et mise en place des entretiens professionnels afin de recenser les besoins/demandes en formation professionnelle

Résultats 2019

141 salariés ont bénéficié d'une formation, soit 59% de l'effectif global établi au 31 décembre. Ils étaient 130 en 2018 (58% de l'effectif) et 136 en 2017 (83% de l'effectif).

Ces salariés ont suivi au global 226 formations pour un volume total de 5 825 heures (contre 4 694 heures en 2018 et 5 526 heures en 2017). Les salariés ayant bénéficié d'une formation en ont donc réalisé en moyenne 1,6 sur l'année.

A noter que par formation, il faut comprendre salarié formé au cours d'une formation. Ainsi une session de formation comprenant 10 salariés correspond ici à 10 formations.

Après la baisse importante du nombre d'heures de formations dispensées entre 2017 et 2018, nous constatons une hausse importante du nombre d'heures de formations dispensées en 2019 (+1 131 heures, soit au-delà du niveau atteint en 2017), ainsi que celle du nombre de bénéficiaires (+11).

→ **Satisfaction 2019** : 😊

OBJECTIF 3 : Favoriser l'égalité professionnelle Hommes/Femmes

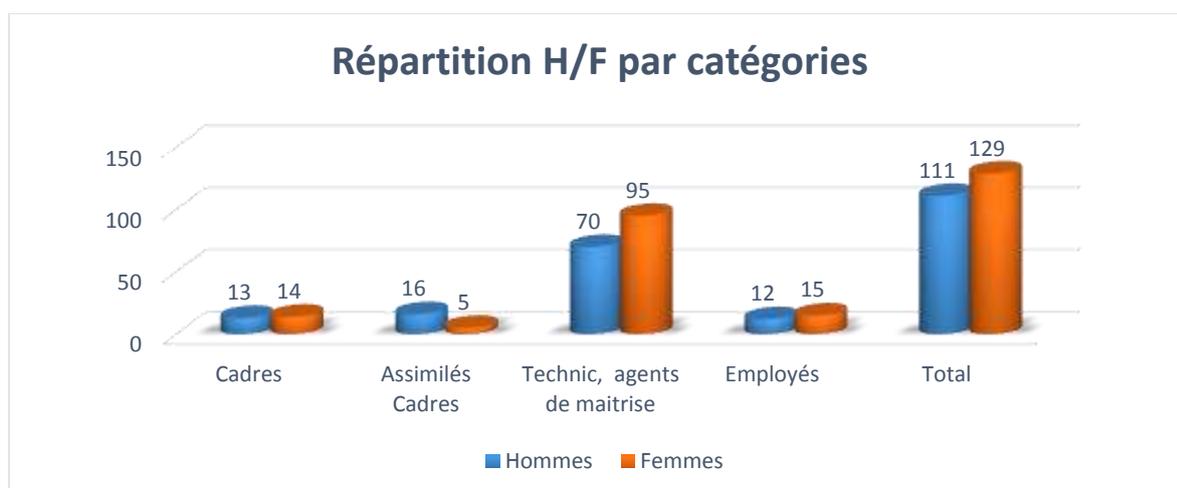
Sous-objectif 1 : Maintenir une égalité de traitement exemplaire entre les salariés hommes et femmes

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Indicateur</u> : <i>Proportion hommes/femmes dans les postes d'encadrement</i>▪ <u>Ambition</u> : 50% des femmes cadres |
|---|

Contexte

- En 2015, sensibilisation du CODIR à la nécessité de privilégier la promotion de salariés femmes à des postes d'encadrement à compétence égale.
- En 2015 : féminisation systématique de la rédaction des offres d'emploi
- En 2017 : actualisation avec le CE du Plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle Hommes/Femmes avec des objectifs, des actions et des indicateurs. Ce plan comporte 8 thèmes qui sont suivis : Embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale.
- En 2018 : Evaluation et actualisation du Plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle Hommes/Femmes
- En 2019 : La LPO comprenait 129 femmes pour 111 hommes fin 2019 contre 115 femmes pour 109 hommes fin 2018. Nous constatons donc que l'effectif féminin est légèrement supérieur au masculin au 31/12/19. Avec 54% de salariés femmes, nous constatons la poursuite de la féminisation de l'effectif de la LPO.

Résultats 2019



- Les femmes représentaient **52% des Cadres** fin 2019 (contre 48% fin 2018) et 24% des Assimilés Cadres (contre 27% en 2018). Pour la première fois, l'encadrement (cat G/H/I) est davantage féminin que masculin à la LPO.
- Si l'égalité homme/femme est atteinte pour les postes Cadres, nous observons toujours un déficit de femmes dans la catégorie Assimilé cadre. Cette situation s'explique par la spécificité des métiers référencés dans cette catégorie (essentiellement des conservateurs de réserves naturelles ne comprenant que des hommes à la LPO).
- Comme lors des années précédentes, les femmes restent majoritaires dans les autres catégories : 57% de la catégorie Technicien agent de maîtrise, et 56% des Employés.

→ Satisfaction 2019 : 😊

- Indicateur : Proportion de femmes touchant les 10 plus hauts salaires
- Ambition : 50%

Résultats 2019

Au 31/12/19, 4 femmes figurent parmi les 10 rémunérations les plus élevées (contre 4 en 2018 et 2 en 2017). Ce pourcentage de 40% de femmes dans les 10 plus importantes rémunérations permet de s'approcher de l'objectif fixé des 50%.

→ Satisfaction 2019 : 😐

- Indicateur : Niveau de salaire des femmes dans les différentes catégories
- Ambition : Egalité de salaire

Résultats 2019

Le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes dans toutes les catégories, à l'exception de la catégorie B. Si l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes est respectée à niveau de poste comparable, le turn over et le poids de l'ancienneté expliquent ces différences.

→ Satisfaction 2019 : 😐

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Indicateur</u> : <i>Proportion de femmes salariées ayant bénéficié de promotions professionnelles</i>▪ <u>Ambition</u> : Egalité de promotion professionnelle soit 50% |
|--|

Résultats 2019

Sur les 16 salariés ayant bénéficié d'une évolution par changement de catégorie en 2018, 11 étaient des femmes.

Sur les 8 salariés ayant bénéficié d'une évolution par changement de catégorie en 2019, 3 étaient des femmes.

Sur les 41 hausses individuelles de salaires consenties en début d'année, 19 concernaient des femmes contre 22 pour les hommes.

Au total, la proportion de femmes ayant bénéficié de promotions professionnelles est de **51%**

→ **Satisfaction 2019** : 😊

OBJECTIF 4 : Insérer les personnes en situation de handicap

Sous-objectif 1 : Employer davantage de personnes en situation de handicap

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Indicateur</u> : <i>Nombre d'ETP de travailleurs en situation de handicap</i>▪ <u>Ambition</u> : atteindre le niveau légal qui était de 9 ETP en 2016. |
|--|

Contexte

- En 2015 : rajout sur toutes les offres d'emploi de la phrase « *À compétences égales, priorité aux travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi de l'article L. 5212-2 du code du travail* ».
- En 2015, définition de la thématique handicap comme une priorité à la LPO dans le Bilan social 2014 (publié en 2015).
- Soutien des salariés en demande de matériel adapté à leur handicap (intervention d'ergonomes, de la SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés), achat de matériel ad hoc, aide à la déclaration RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), etc.)
- Avec les 5 fusions opérées au 1^{er} janvier 2018 et l'intégration d'environ 50 nouveaux salariés, la LPO devait employer 12 ETP de travailleurs handicapés en 2018 (contre 9 ETP en 2017).

Résultats 2019

Au regard de son effectif, la LPO était supposée employer 14 ETP de travailleurs handicapés en 2019 (contre 12 ETP en 2018). L'accroissement significatif de l'effectif depuis 2018 a donc augmenté le quota de reconnaissance de travailleurs handicapés à la LPO.

Le nombre d'unités recensé à la LPO au titre de ces obligations en matière d'emploi des travailleurs handicapés s'est élevé 11,63 : les bénéficiaires employés représentant 9,42 unités et 7 contrats signés pour un total de 2,21 unités. Toutefois, la LPO bénéficie d'une minoration de 2,5 unités au titre des efforts consentis par l'employeur concernant la présence dans l'effectif de l'association de salariés de moins de 26 ans et de 50 ans et plus.

Le nombre de bénéficiaires a diminué car plusieurs salariés n'ont pas demandé le renouvellement de leur reconnaissance de qualité de travailleur handicapé.

Pour rappel, le nombre d'unités recensé à la LPO s'élevait à 11,25 en 2018 (contre 11,59 en 2017, 7,94 en 2016). Pour la troisième fois consécutive, l'association a atteint le seuil d'unités de handicap qu'elle

est supposée avoir au sein de son effectif (même si grâce au jeu d'une minoration en 2019). Elle ne devra donc pas s'acquitter d'une contribution à l'AGEFIPH (pour rappel, la LPO avait versé 3 202 € de pénalités en 2016 et 10 110 € en 2015).

La prise en compte du handicap au sein de la LPO demeure donc une priorité. L'attention particulière portée sur ce sujet lors des recrutements mais aussi les échanges instaurés avec les salariés demandeurs de conditions de travail adaptés (outil ou temps) et ayant fait la démarche d'une reconnaissance de handicap ont favorisé cette amélioration.

→ **Satisfaction 2019** : 😊

Sous-objectif 2 : Inciter les salariés en situation de handicap à s'informer et à s'exprimer

- Indicateur : *Nombre de communications spécifiques envers les salariés pour favoriser la reconnaissance du handicap*
- Ambition : 2 par an

Actions 2019

- le 11 mars 2019, le CSE a été informé sur l'emploi des travailleurs handicapés : concernant l'embauche et le maintien dans l'emploi. Le PV de la réunion de CSE comportant cette information et les discussions qui s'en sont suivies a été diffusé à l'ensemble des salariés.

- Information sur le handicap communiquée au travers de la Lettre d'infos aux salariés diffusée à l'ensemble du personnel.

Résultats 2019

2 communications recensées en 2019 (contre 2 en 2018, 3 en 2017, 1 en 2016, 0 en 2015 et 0 en 2014).

→ **Satisfaction 2019** : 😊

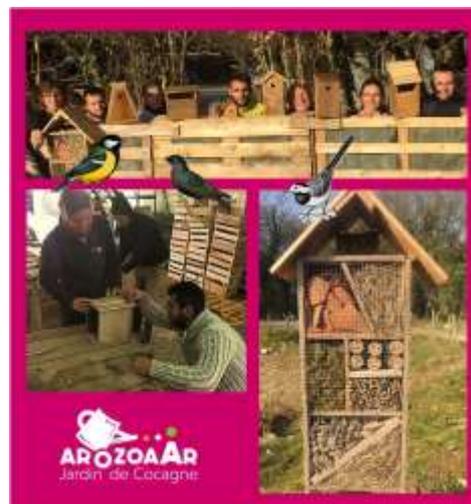
III. Engagement socio-économique

OBJECTIF 1 : Favoriser l'emploi solidaire et local

➤ Nouvelles Actions 2019 :

En 2019, une attention toute particulière a été apportée au lien avec des structures locales de l'emploi solidaire, avec un double objectif de réduction des déchets et des achats de matériel neuf. Du matériel a été acheté auprès d'Emmaüs Saint Agnant (17). Il s'agissait par exemple de vaisselle utilisée pour les événements organisés à Rochefort.

La LPO a cédé des palettes de sa boutique à un chantier d'insertion par le maraîchage biologique (Jardin de Cocagne du Thou (17)), utilisées notamment pour construire des nichoirs.



Sous-objectif 1 : Travailler avec des ESAT

Contexte

- En 2015, changement de fournisseur de nichoirs destinés aux coffrets du programme Refuge LPO afin de travailler avec des Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT).
- En 2016, 4 contrats ont été passés avec des ESAT dans les départements 17, 49, 15 et 58.
- En 2018 et en 2019 : deux contrats supplémentaires ont été passés avec des ESAT
- La LPO fait également appel à des entreprises chantier d'insertion pour des travaux d'entretien

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Indicateur</u> : Nombre de contrats passés avec des ESAT▪ <u>Ambition</u> : 6 |
|---|

Résultats en 2019 : 7 contrats passés avec des ESAT

→ Satisfaction 2019 😊

OBJECTIF 2 : Favoriser l'éducation à l'environnement pour tous

Sous-objectif 1 : Rendre accessibles les réserves naturelles aux personnes en situation de handicap

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Indicateur</u> : Pourcentage des sites d'accueils du public des réserves naturelles gérées par la LPO France labellisés « Tourisme et Handicap »▪ <u>Ambition</u> : 100% |
|--|

Contexte

Un important travail a été fait par la LPO France pour rendre accessibles aux personnes en situation de handicap 5 sites d'accueil du public localisés dans des réserves naturelles gérées par la LPO France.

Depuis 2016, 4/5 des sites d'accueil sont labellisés *Tourisme et Handicap*

- Maison du Fier, RNN Lilleau-des-Niges (17) → labellisée 4 handicaps : moteurs, mentaux, auditifs, visuels
- Pôle des Espaces Naturels, RNN Saint-Denis-du-Payré (85) → labellisé 4 handicaps
- Ferme de plaisance, RNN Moëze-Oléron (17) → labellisée 3 handicaps : moteur, mentaux, auditifs
- Station Ile Grande, RNN des 7 Îles (22) → labellisée 2 handicaps : moteurs, mentaux

La RNN du Marais d'Yves (17) ne l'est pas encore.

Actions 2019

Un label Qualité Tourisme obtenu en 2019 à la RNN Moëze Oléron (RNMO) : reconnaissance de la capacité d'accueil de tous les publics.

Des accueils de groupes en situation de handicap : non voyant (1 sortie/an), mental (1 opération de nettoyage de plage spécifique)

Personne en situation de handicap mental : projet de rédaction en 2020 d'un FALC (Facile A Lire et à Comprendre), document permettant de présenter le site pour des personnes en situation de handicap mental. Pour rédiger ce document, une convention a été établie entre la RNNMO et l'UNAPEI 17.

Début du projet international (France, Espagne, Italie, Grèce, Malte) BANOFE : objectif = faciliter la découverte de la nature pour les personnes sourdes et malentendantes..

Participation de la RNNMO aux Journées Nationales Tourisme et Handicap (1 sortie/an gratuite).

2019 : programmation de la participation à une formation à la LSF (Langue des Signes Françaises) – Réseau des Echappées Nature CD17- formation réalisée en fev 2020 pour deux salariés de la LPO France

Résultats en 2019

80% des sites d'accueils du public des réserves naturelles gérées par la LPO France labellisés « Tourisme et Handicap »

→ **Satisfaction en 2019:** 😊

OBJECTIF 3 : Promouvoir les produits écologiques et équitables

Sous-objectif 1 : Promouvoir les produits responsables à travers l'offre de la Boutique LPO

Contexte

En 2010, la LPO a mis en place une charte Développement Durable pour la boutique LPO.

La LPO souhaite :

- aligner au mieux ses pratiques achats sur ses valeurs qui sont la protection de l'environnement et la contribution à l'économie sociale et solidaire ;
- la différenciation concurrentielle : proposer des produits plus éthiques que nos concurrents afin de fidéliser nos clients sensibles à cette démarche.

En 2017, la Boutique LPO a recruté une responsable achat dont l'une des missions principales est de

- Favoriser une démarche éco responsable dans la recherche de fournisseurs et des achats de la Boutique LPO
- Mesurer et réduire notre impact environnemental et communiquer sur cette démarche dans le cadre du rapport RSE de la LPO France.

Cette personne suit une formation proposé par la Chambre de Commerce et de l'Industrie de la Nouvelle Aquitaine et réalisée par l'Association Française de Normalisation AFNOR dans l'esprit de la norme ISO 20400 « *Achats Responsables* ».

Selon la norme ISO 20400: « **Un achat responsable est un achat dont les impacts environnementaux, sociaux et économiques sont les plus positifs possibles sur toute la durée du cycle de vie.** » Il englobe les aspects de RSE sur le couple produit / fournisseur. Il contribue à la réalisation des objectifs de responsabilité de l'organisation.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Indicateur</u> : <i>Pourcentage de produits proposé dans le catalogue LPO issus du commerce équitable</i> |
|--|

Résultats en 2019 :

En 2019, 22 articles sur 1610 soit 5,01 % étaient issus du commerce équitable, parmi une famille de produits suivie, qui comporte en tout 439 articles.

En 2018, c'étaient 4.55 %. Il est important de noter que de 2017 à 2018 : le nombre global de produits des catégories suivies a presque augmenté de moitié (310 à 439) sans avoir pu pour chaque nouveauté prendre des produits issus du commerce équitable. Enfin 21 références équitables Textile anciennement dans la famille Ecoproduits ont basculé vers la famille Randonnée, non prise en compte ici.

→ Satisfaction en 2019 : 😊

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Indicateur</u> : <i>Pourcentage de produits proposé dans le catalogue LPO fabriqués en France</i>▪ <u>Ambition</u> : 35% |
|--|

Résultats en 2019 : 634 articles sur 1610 soit 39 %. La quantité totale d'article a augmenté (1522 à 1610 articles, entre 2018 et 2019) mais l'attention portée au choix des produits a permis de maintenir la proportion d'articles fabriqués en France.

→ Satisfaction en 2019 : 😊

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Indicateur</u> : <i>Pourcentage de produits bois issus de forêts gérées durablement</i>▪ <u>Ambition</u> : 80% |
|--|

Le pourcentage de produits bois issus de **forêts gérées durablement** pour les familles de produits concernées (Edition, Papeterie, Jouets, Nichoirs et mangeoires...) est de 69 %. Il s'agit d'un nouvel indicateur suivi depuis 2019

→ Satisfaction en 2019 : 😊

OBJECTIF 4 : Enrichir la dynamique socio-culturelle locale

Sous-objectif 1 : Favoriser la découverte historique des Fonderies Royales et y associer une offre gratuite d'éducation à l'environnement

Contexte :

Depuis 2015, le hall d'entrée du monument historique des Fonderies Royales, ouvert au public tous les jours de 9h à 18h et siège de la LPO, abrite en quasi permanence des expositions sur la biodiversité. En 2016 puis en 2019, un dépliant sur le bâtiment des Fonderies Royales a été réédité et distribué à l'ensemble des salariés.

Sous-objectif 2 : Accueillir des événements éducatifs et culturels dans le bâtiment des Fonderies Royales

Actions réalisées en 2019

- 3 soirées adhérents et bénévoles LPO organisée par la délégation locale LPO Poitou-charentes, incitation des salariés à participer à cet évènement lié à la vie associative locale, ouverte à tous grâce à une information sur le site de la LPO Charente-Maritime.
- Deux présentations de programmes de la LPO (les Refuges LPO et l'atlas de la migration) organisées dans le hall des Fonderies à destination des salariés mais également ouvertes à tous
- 11-12/05 : vente publique de timbres "les oiseaux de nos régions" aux Fonderies, ouvertes exceptionnellement pour l'occasion, organisé par l'amicale philatéliste rochefortaise
- 21/09 : Journées du patrimoine : plus de 260 visiteurs sont venus aux Fonderies royales pour découvrir le bâtiment historique, les actions de la LPO ainsi qu'une exposition sonore « les oiseaux de passage »

Une attention particulière est portée lors de l'organisation de ces évènements pour en faire des évènements le plus écoresponsable possible. Voir en partie I « engagement environnemental » et en annexe.



- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Indicateur</u> : Nombre d'évènements éducatifs et/ou culturels accueillis dans le hall des Fonderies▪ <u>Ambition</u> 1 par an |
|--|

Résultats en 2018

- 7 évènements culturels et/ou éducatifs ont eu lieu

→ Satisfaction en 2019 : 😊



Autres actions concernant l'engagement socio-économique

Journées « découverte d'un métier »

La possibilité est offerte à chaque salarié de passer une journée ou une demi-journée par an dans un service de son choix afin de découvrir une action de la LPO.

Formation sur le thème de la RSE :

En 2019 : une salariée a bénéficié d'une formation de 2 jours sur le thème de la RSE, dispensée par le comité 21.

Annexe 1 : guide pour l'organisation d'éco évènements : conçu pour le congrès national, mais déclinable pour tous les évènements

▪ Réduction des déchets

Uniquement de la vaisselle lavable

Les éléments de signalétiques sont réutilisables

L'équipe organisatrice veille à ce que le tri sélectif soit respecté en lien avec le palais des Congrès, les déchets alimentaires compostables seront recueillis séparément.

Les organisateurs des sorties veillent à ce qu'aucun déchet ne soit laissé hors poubelles ou poubelles de tri.

Boissons :

Aucun gobelet en plastique jetable

Aucune bouteille en plastique jetable

Utilisation de fontaines à eau et du réseau d'eau courante

Pour les sorties : les participants sont prévenus et prennent leur propre gourde (pas de bouteille plastique)

Les vins proposés aux participants le samedi soir proviennent d'un viticulteur local

▪ Limitation des pollutions

Transport :

Les lieux d'hébergement et de repas sont accessibles à pied

Les déplacements des intervenants comme des participants jusqu'à Beaune se feront en train

Lorsque le transport en train n'est pas possible : le covoiturage sera encouragé : mise en relation des participants via une plateforme de covoiturage (www.cariocar.fr ou www.yeswecarevent.com par exemple)

Le transport pour les sorties du dimanche est effectué en transport collectif (car)

Si un éventuel transport en avion était nécessaire, son coût carbone serait compensé

▪ Utilisation raisonnée des ressources naturelles

Chaque prestataire est choisi selon certains critères : produits locaux et majoritairement d'origine biologique, réduction des emballages avec objectif zéro plastiques à usage unique.

Les portions servies par les traiteurs seront ajustées au mieux pour prévenir le gaspillage alimentaire

La majorité des repas servis sont végétariens

Dans la majorité des cas et pour tous les domaines : il sera fait appel à des prestataires locaux (y compris pour le non alimentaire)

Communication :

Outils dématérialisés privilégiés (formulaire d'inscription et programme en ligne)

Les impressions papiers sont limitées au minimum nécessaire

Récompenses :

Pas de « goodies » non durables (exemple de cadeaux offerts en 2019 : graines à planter, thé en vrac, ...)

Faire appel à des producteurs locaux et / ou bio pour des dons de produits alimentaires

Pour les cadeaux « VIP » (intervenants, personnalités récompensées par des Macareux d'Or) : sculpture offerte créée par un artisan en Bretagne, 100% Made in France à laquelle peut s'ajouter un cadeau de la boutique LPO (durable).

Annexe 2 : tableau de suivi récapitulatif

Objectif	Sous-objectif	Indicateur	Ambition	Satisfaction 2019	Tendance	valeur 2019
I. Engagement environnemental						
1 Sensibilisation des salariés de l'ensemble de la LPO France aux équipements écologiques et aux éco-gestes	Faire un état des lieux annuel des équipements et des écogestes sur l'ensemble des sites abritant des salariés de la LPO France	Participation de tous les sites à l'enquête annuelle sur l'utilisation d'équipements écologiques et sur les écogestes.	80% de participation	☹	↘	inventaire non fait
	Diffuser des informations sur les éco-gestes vers l'ensemble des salariés	Nombre de mails ou de documents de communication envoyés vers l'ensemble des	2 communications par an	☺	↗	4
2 Utilisation raisonnée des ressources naturelles	Utilisation raisonnée de l'eau	Consommation en eau (en m3)	Rester stable	☹	↗	304
		Consommation en eau (en m3) rapportée au nombre d'utilisateurs	Rester stable			
	Utilisation raisonnée du bois	Consommation en granulés de bois (en tonnes)	Rester stable	☺	↘	56,2
		Quantité de papier acheté (en kg)	Rester stable	☺	→	2042
		Quantité de papier acheté (en kg) rapporté au nombre d'utilisateurs	Rester stable			
		Poids de papier kraft (en kg) utilisé par colis envoyé par la boutique LPO.	Rester stable	☺	↘	0,096
	Utilisation raisonnée de l'énergie électrique	Consommation totale en électricité (en kWh)	Rester stable	☹	↗	101308
		Consommation en électricité (en kWh) rapportée au nombre d'utilisateurs	Diminuer	☹	→	1192
		Production en électricité issue des panneaux	Rester stable	☹	↘	15135
		Pourcentage de notre consommation d'électricité "couvert" par l'énergie PV	Rester stable	☹	↘	15%
		Consommation en chauffage (en kWh)	Rester stable	☺	↘	100610
3 Limitation des pollutions	Réduire les émissions de CO2	Quantité de CO2 émis en tonnes (chauffage et électricité)	Rester stable			
		Quantité de CO2 émis en tonnes (chauffage et électricité) rapportée au nombre d'utilisateurs	Diminuer			
5 Accueil de la biodiversité dans les locaux du siège	Sensibiliser les salariés à la présence de faune et de flore autour des locaux du siège	Nombre d'animations Refuge LPO par an	1 par an	☺	→	1
	Garder une présence forte d'espèces locales dans la palette végétale des espaces verts	Pourcentage d'espèces végétales locales parmi les vivaces plantées au Refuge LPO des Fonderies.	0,8	☺	→	plantations d'aromatiques
	Faire le suivi de la flore au siège	Réalisation d'un inventaire floristique	1 par an	☹	→	inventaire partiel
	Faire le suivi de la faune au siège	Réalisation d'un inventaire faunistique	1 par an	☺	→	1

II. Engagement social						
1 Assurer un emploi pérenne aux salariés	Privilégier les contrats à durée indéterminée	Ratio CDI/CDD	Au moins 80% de CDI	😊	→	85%
	Idem	Nombre de pérennisations de CDD en CDI	Rester au-dessus de 80% de CDI	😊	↗	13
	Privilégier les contrats à plein temps	Pourcentage de temps partiel subi	Rester au-dessous des 20% de temps partiel subi.	😊	↗	0
2 Favoriser la mobilité des salariés	Favoriser la mobilité interne	Nombre de changements de poste en interne	Augmenter	😊	→	3
	Idem	Nombre de changements de groupe CCNA	?	😊	↘	8
	Favoriser la formation professionnelle	Pourcentage de salariés formés au cours de l'année	50% par an	😊	→	59%
3 Favoriser l'égalité professionnelle Hommes/Femmes	Maintenir une égalité de traitement exemplaire entre les salariés hommes et femmes	Proportion hommes/femmes dans les postes d'encadrement	0,5	😊	↗	52%
	Idem	Proportion de femmes touchant les 10 plus hauts salaires	0,5	😊	→	40%
	Idem	Niveau de salaire des femmes dans les différentes catégories	Egalité de salaire	😊	→	Proche de l'égalité
	Idem	Proportion de femmes salariées ayant bénéficié de promotions professionnelles	0,5	😊	↘	51%
4 Insérer les personnes en situation de handicap	Employer davantage de personnes en situation de handicap	Nombre d'ETP de travailleurs en situation de handicap	9 ETP	😊	→	11,6
	Inciter les salariés en situation de handicap à s'informer et à s'exprimer	Nombre de communications spécifiques envers les salariés pour favoriser la reconnaissance du handicap	2 par an	😊	→	2

III. Engagement sociétal							
1	Favoriser l'emploi solidaire et local	Travailler avec des ESAT	Nombre de contrats passés avec des ESAT	4	😊	↗	7
2	Favoriser l'éducation à l'environnement pour tous	Rendre accessibles les réserves naturelles aux personnes en situation de handicap	Pourcentage des sites d'accueils du public des réserves naturelles gérées par la LPO France labellisés « Tourisme et Handicap »	1	😊	→	80%
3	Promouvoir les produits écologiques et équitables	Promouvoir les produits responsables à travers l'offre de la Boutique LPO	Pourcentage de produits issus du commerce équitable et appartenant à 3 familles de produits cibles proposés dans le catalogue LPO.		😊	→	5%
		Idem	Pourcentage de produits proposés dans le catalogue LPO fabriqués en France		😊	→	39%
			Pourcentage de produits bois issus de forêts gérées durablement pour les familles de produits concernées (Edition, Papeterie, Jouets, Nichoirs et mangeoires...)	0,8	😊	suivi depuis 2019	69%
4	Enrichir la dynamique socio-culturelle locale	Accueillir des événements éducatifs et culturels dans le bâtiment des Fonderies Royales	Nombre d'évènements éducatifs et/ou culturels accueillis dans le hall des Fonderies Royales.	1 événement par an	😊	↗	7