



INRAE



RESPONSABILITÉ
SOCIÉTALE ET
ENVIRONNEMENTALE



Plan d'action 2021-2025

Responsabilité sociétale et environnementale INRAE





Enjeux, contexte et ambition de la stratégie RSE INRAE

► Une démarche structurante de la stratégie INRAE 2030 pour répondre aux enjeux du développement durable

Par sa stratégie et ses résultats scientifiques, INRAE est un acteur majeur des recherches au service de objectifs de développement durable : adaptation et atténuation du changement climatique, protection de l'environnement et de la biodiversité, alimentation favorable à la santé publique, sociale et environnementale, transitions écologique et agroécologique, approche globale de la santé.

En cohérence avec cette politique scientifique et afin d'organiser la convergence entre activités, valeurs et pratiques internes, INRAE a construit une stratégie de la responsabilité sociétale et environnementale de l'établissement (RSE) présentée devant les instances fin 2020 (CT et CA). Cette démarche vise à répondre, de manière systémique, aux enjeux du développement durable au sein de l'Institut. Les valeurs qui sous-tendent la responsabilité sociétale sont l'éthique et la transparence des pratiques et du circuit décisionnel, ainsi que le respect des personnes et de l'environnement dans l'activité professionnelle. En s'engageant dans la responsabilité sociétale, INRAE se mobilise tout entier, au travers du dialogue avec ses parties prenantes internes et externes, pour contribuer à l'atteinte des objectifs de développement durable, en maximisant les impacts positifs et minimisant les impacts négatifs de ses activités sur les plans environnemental, social et économique. L'objectif est de mesurer et analyser les impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et l'environnement pour les faire évoluer, en ayant un comportement éthique et transparent, en respectant la réglementation en vigueur et en considérant les attentes des parties prenantes internes et externes. Cette démarche impacte l'ensemble des ► corps de métier de l'Institut et s'incarne par un plan d'action nourri de toutes les contributions internes et consultations externes collectées dans le cadre de la construction du projet stratégique INRAE 2030.

Une stratégie en cohérence avec les dynamiques institutionnelles internationales et nationales

INRAE place son action dans un contexte institutionnel intégrant pleinement les enjeux du DD dans toutes ses dimensions sociales, environnementales et économiques et à toutes les échelles. Sa stratégie s'articule ainsi avec le cadre international des objectifs de développement durable (ODD) définis par l'ONU, et déclinés dans

l'Agenda 2030. Elle intègre également les plus récents cadres nationaux en la matière, comme le dispositif « Services publics éco-responsables » du 25 février 2020. Sur le volet environnemental, la réglementation concernant notamment la mobilité durable, la préservation de la biodiversité, les économies d'énergie, les économies de ressources et la réduction des déchets est également prise en compte.

Au niveau de l'enseignement supérieur et de la recherche, un cadre national systémique est co-construit depuis les lois Grenelle de 2009. Ainsi les établissements disposent d'un référentiel DD&RS (Développement Durable et Responsabilité Sociétale) qui permet aux établissements de construire leur démarche et de l'évaluer régulièrement. Un label dédié (www.label-ddrs.org/) vient compléter ce dispositif. Par ailleurs, le HCERES identifie dans son référentiel d'évaluation des critères sur la prise en compte du développement durable dans le fonctionnement des Unités de recherche. Les Unités peuvent mobiliser des outils pour structurer leurs propres démarches comme le Système de Management de l'Environnement (SME, basé sur la norme ISO 14001) ou des outils développés par des collectifs comme Labos 1point5 ou CO2R pour réduire l'empreinte de leurs activités sur l'environnement.

» Contribuer avec l'ensemble des parties prenantes internes et externes à la construction d'une société responsable

Premier organisme de recherche spécialisé sur ses trois domaines scientifiques, agriculture, alimentation et environnement, INRAE est au cœur d'un réseau de parties prenantes externes pour relever les défis multiples liés au changement global qui créent de nouvelles attentes vis-à-vis de la recherche. Par sa recherche, l'expertise, l'innovation, l'appui aux formations, l'appui aux politiques publiques, le dialogue science-société et la médiation scientifique, INRAE ambitionne d'élaborer, avec ses partenaires, les pouvoirs publics et les citoyens, des solutions pour la vie, l'humain et la terre aussi bien à l'échelle internationale que dans les territoires.

Avec les parties prenantes internes, au-delà de l'exemplarité et des éléments inhérents à toute organisation résolument engagée pour le développement durable à travers sa stratégie RSE, INRAE a pour ambition de modifier profondément le sens au travail en son sein et son identité en tant qu'acteur social et public moteur de l'atteinte d'un développement durable dans ses secteurs d'activité. Ainsi, l'impact de ses travaux sur les problématiques sociétales liées au DD, l'innovation organisationnelle que ses experts peuvent initier (système de compensation carbone, mise en valeur et protection de la biodiversité), voire que ses experts et chercheurs peuvent inventer dans de nouvelles formes de financement de la recherche (financement en crédits compensation carbone) sont des objectifs plus originaux qu'INRAE envisage de mettre en œuvre.

Ce premier plan d'action RSE d'établissement, pour la période 2021 - 2025, s'organise autour de 4 priorités structurantes. Sa construction s'appuie sur le référentiel national DD&RS commun à tous les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche, pour lequel INRAE s'est engagé auprès du MESRI comme pilote parmi les EPST :

- Déployer une organisation garante de la mise en œuvre de la stratégie RSE d'INRAE
- Assurer la cohérence entre la recherche menée au sein de l'Institut, son fonctionnement et les pratiques de travail
- Evaluer et maîtriser l'impact environnemental des activités de l'Institut pour en réduire les effets négatifs et accroître les effets positifs
- Affirmer une politique sociale porteuse de sens et favorisant une qualité de vie au travail améliorée - un employeur engagé dans sa responsabilité sociétale

Une 5ème partie propose une analyse de faisabilité des actions identifiées afin de s'assurer de mobiliser une démarche responsable et efficiente.

Table des matières

PRIORITÉ ① Déployer une organisation garante de la mise en œuvre de la stratégie RSE d'INRAE	6
Axe 1.1. Installer la gouvernance et mettre en œuvre une organisation pertinente	6
Action 1.1.1. Installer un Comité d'orientation et de suivi.....	6
Action 1.1.2. Mettre en place une organisation globale garantissant la mise en œuvre du plan d'action RSE.....	7
Axe 1.2. Déployer un plan d'action global et systémique	8
Action 1.2.1. Mettre en œuvre le plan d'action RSE à toutes les échelles de l'Institut.....	8
Action 1.2.2. Rendre compte de l'avancement du plan d'action et valoriser sa mise en œuvre.....	8
Axe 1.3. Déployer une stratégie de communication responsable pour mobiliser, engager et fédérer autour de la stratégie RSE	9
Action 1.3.1. En interne, favoriser l'adhésion à la stratégie RSE par des actions de sensibilisation, diffusion des pratiques éco-responsables et valorisation des actions engagées.....	9
Action 1.3.2. Consolider la culture commune pour favoriser l'adhésion à la stratégie RSE.....	9
Action 1.3.3. Poursuivre et amplifier une communication éco-responsable.....	9
Action 1.3.4. A l'externe, construire et développer l'image d'un établissement engagé dans la RSE.....	10
PRIORITÉ ② Assurer la cohérence entre la recherche menée au sein de l'Institut, son fonctionnement et les pratiques de travail	11
Axe 2.1. Accompagner la transition des pratiques de recherche au sein des unités et laboratoires	11
Action 2.1.1. Etendre la démarche SME au sein des unités et laboratoires.....	11
Action 2.1.2. Concevoir une boîte à outils opérationnels au service des unités.....	12
Axe 2.2. Mobiliser l'expertise scientifique des unités et laboratoires dans les projets en lien avec la stratégie RSE	12
Action 2.2.1. Identifier avec les Départements, les expertises scientifiques pertinentes pour alimenter le plan d'action.....	12
Action 2.2.2. Susciter et valoriser les initiatives issues des unités.....	13
Axe 2.3. Contribuer au déploiement du dispositif déontologie/intégrité scientifique/éthique des projets	13
Axe 2.4. Mobiliser les parties prenantes pour décliner la stratégie RSE à tous les niveaux organisationnels de l'Institut	14
Action 2.4.1. Sensibiliser tous les managers (DAR, CD, PC, DSA, DU, managers intermédiaires) aux enjeux sociétaux induits par leur responsabilité.....	14
Action 2.4.2. Accompagner les unités et services à la prise en compte du DD et de la RSE.....	14
Action 2.4.3. Concevoir un plan de développement des compétences impactant les métiers de l'Institut.....	14
Action 2.4.4. Concevoir et mettre en œuvre un guide conseil pour organiser des formations de façon éco-responsable.....	15
PRIORITÉ ③ Evaluer et maîtriser l'impact environnemental des activités de l'Institut pour en réduire les effets négatifs et accroître les effets positifs	16
Axe 3.1. Définir et déployer une politique carbone affirmée	16
Action 3.1.1. Réaliser le bilan des émissions de GES de l'Institut avec une démarche d'amélioration continue des données d'analyse.....	16
Action 3.1.2. Elaborer un dispositif national de réduction des émissions de GES et accompagner sa mise en œuvre jusque dans les unités.....	16
Action 3.1.3. Construire les scénarios d'action pour tendre vers la neutralité carbone.....	17
Action 3.1.4. Concevoir une démarche pour compenser les émissions carbone résiduelles.....	17
Action 3.1.5. Déployer une communication nationale sur la démarche carbone établissement.....	18

Axe 3.2. Promouvoir les déplacements responsables des agents d'INRAE	18
Action 3.2.1. Définir la stratégie de mobilité d'INRAE et en piloter le dispositif opérationnel.....	18
Action 3.2.2. Mettre en œuvre les plans de mobilité des centres en interaction avec les contextes des territoires des implantations d'INRAE.....	18
Action 3.2.3. Identifier et mettre en œuvre les actions transformantes du parc de véhicules de l'Institut pour contribuer aux PDM des Centres.....	18
Axe 3.3. Définir et mettre en œuvre une politique énergétique des bâtiments et un management durable de l'énergie	19
Action 3.3.1. Mettre en place un dispositif de pilotage de l'énergie.....	19
Action 3.3.2. Connaître et analyser les consommations d'énergie pour identifier les leviers de maîtrise des consommations.....	19
Action 3.3.3. Sensibiliser les utilisateurs à l'usage de l'énergie et les mobiliser dans des comportements vertueux.....	20
Action 3.3.4. Contribuer au dispositif national de réductions des émissions de GES.....	20
Axe 3.4. Analyser la chaîne de consommations de l'Institut et en réduire les impacts négatifs	20
Action 3.4.1. Economiser les ressources et valoriser les déchets.....	20
Action 3.4.2. Définir et mettre en œuvre une politique d'achat durable.....	21
Action 3.4.3. Définir et mettre en œuvre une politique de restauration durable.....	22
Action 3.4.4. Maîtriser la consommation et la gestion de l'eau de l'établissement.....	22
Axe 3.5. Définir et animer une démarche de numérique responsable pour l'Institut	22
Action 3.5.1. Identifier la gouvernance à mettre en place et les axes de la stratégie à définir.....	23
Action 3.5.2. Sensibiliser et former tous les agents aux usages responsables et sobres du numérique.....	23
Action 3.5.3. Renforcer une politique d'achat concernant la gestion du parc informatique et gestion des déchets.....	23
Action 3.5.4. Favoriser une gestion responsable des données numériques.....	24
Action 3.5.5. Prendre en compte les impacts sociaux de la transition numérique et les accompagner.....	24
Axe 3.6. Préserver et restaurer la biodiversité des implantations d'INRAE	25
Action 3.6.1. Inventorier et valoriser les actions en faveur de la biodiversité des implantations.....	25
Action 3.6.2. Développer une animation et une communication nationale sur la biodiversité.....	25
Action 3.6.3. Valoriser les recherches de l'Institut en matière de biodiversité pour améliorer les pratiques internes.....	25
Action 3.6.4. Accompagner au changement de pratiques dans la gestion des espaces verts ainsi que dans les travaux d'aménagement extérieurs et bâtimentaires.....	26
PRIORITÉ 4 Affirmer une politique sociale porteuse de sens et favorisant une qualité de vie au travail améliorée - un employeur engagé dans sa responsabilité sociétale	27
Axe 4.1. Consolider et moderniser l'action de la fonction RH au service de tous les agents d'INRAE	27
Action 4.1.1. Mettre l'humain, au cœur de la gestion des ressources humaines et du pilotage managérial.....	28
Action 4.1.2. Développer des processus et des actions responsables centrés sur les besoins des agents.....	28
Axe 4.2. Anticiper les mutations en accompagnant les individus et les collectifs	29
Action 4.2.1. Faire d'INRAE un institut attractif et favorisant l'expression des talents de chacune et chacun.....	29
Action 4.2.2. Positionner INRAE dans une dynamique d'innovations en gestion des ressources humaines.....	29
PRIORITÉ 5 Mobiliser une démarche responsable d'analyse de la faisabilité du plan d'actions	31
Annexe 1. Composition du Comité d'Orientation et de Suivi RSE (COS RSE) et lettre de mission de son président	33
Annexe 2. Missions et composition du Copil	36
Annexe 3. Profil de poste type des Responsables Responsabilité sociétale et environnementale	37
Annexe 4. Mission type des relais Développement durable (RDD)	38

PRIORITÉ

1

Déployer une organisation garante de la mise en œuvre de la stratégie RSE d'INRAE

La stratégie RSE s'adresse à l'ensemble de la communauté de travail de l'Institut, aussi bien appui, soutien que production scientifique. Elle est placée sous le pilotage direct du Président directeur général d'INRAE. Le directeur général délégué aux ressources est mandaté pour suivre sa mise en œuvre.

Axe 1.1.

Installer la gouvernance et mettre en œuvre une organisation pertinente

Le comité stratégique RSE d'INRAE est le collège de direction. Il fixe les orientations générales et les axes à décliner en plan d'actions opérationnel. Il valide les propositions d'actions ainsi que les bilans annuels et les faits marquants. Le cas échéant, il entérine le volet RSE des conventions cadres inter-organisations et la mise en œuvre de la stratégie nationale au niveau territorial (S3C).

ACTION
1.1.1

Installer un Comité d'orientation et de suivi

Un Comité d'orientation et de suivi (COS RSE) est créé pour apporter un conseil au PDG, porteur de la stratégie RSE et un appui à la Direction qui sera en charge de mettre en œuvre le plan d'action (Directeur RSE et CoPil dédié).

Sous la présidence d'une personnalité scientifique renommée, le COS RSE est composé de personnalités internes ou externes, de parties prenantes diverses (type association Labos 1point5) bénéficiant d'une forte reconnaissance dans l'établissement, et de personnalités qualifiées issues des départements et des directions (Description complète et nominative en annexe 1). Ce comité émet des avis auprès du collège de direction sur des initiatives expérimentales ou des actions structurantes en lien avec la stratégie RSE et qui auront un impact majeur pour l'établissement. Ces innovations concerneront notamment la réduction de l'empreinte carbone dans les laboratoires (fonctionnement, calcul, déplacements) ou la conception de dispositifs de compensation.

Le COS RSE participe au cadrage et à l'accompagnement, en lien avec la direction RSE qui en assure le pilotage, d'une pépinière de projets initiés et mis en œuvre par les agents et collectifs grâce à un budget incitatif propre. Il assure le suivi des actions qu'il initie pour l'ensemble de l'Institut. Il rendra compte régulièrement auprès de la direction générale.

Il assure un lien avec les équipes de recherche dédiées à la RSE en recherche. Il aide à la compréhension des représentations, comportements et pratiques au sein de la communauté, tout spécialement pour les plus jeunes, et fait des propositions en termes de contenu de formation. Il interagit de manière régulière avec la DRSE en charge de la coordination des actions. Le Directeur RSE assure le secrétariat général de ce Comité.



Pilotage de l'action: DG

Contributions: DRSE

Objectifs à atteindre:

- Constituer et installer le COS RSE et définir sa feuille de route
- Mettre en place la pépinière de projets

Mettre en place une organisation globale garantissant la mise en œuvre du plan d'action RSE

La déclinaison de la stratégie RSE par ce plan d'action repose sur une organisation à 3 niveaux s'appuyant sur des responsabilités, des expertises et des réseaux articulés et complémentaires du national au local : une Direction transversale RSE en charge du pilotage du plan d'action, les centres de recherche en charge de la mise en œuvre opérationnelle au sein de leurs territoires et enfin les unités pour intégrer cette stratégie dans leur projet collectif et la mise en œuvre de projets à leur échelle.

► Une Direction transversale RSE est créée pour assurer et rendre compte de la déclinaison de la stratégie RSE. Elle assure le pilotage et le suivi du plan d'action sous la forme d'un projet complexe.

Cette Direction est placée auprès du président et suivie par le DG Délégué aux Ressources mandataire du président. Elle assure l'animation entre tous les acteurs impliqués dans le plan d'action (Direction générale, autres directions, centres de recherche). Cette direction pilote directement les actions transversales et assure l'animation du réseau des référents RSE nationaux (directions métiers soutien et appui, voire correspondants départements pour les départements porteurs d'initiatives) et des centres (Responsable RSE). Les actions relevant du domaine de compétences d'une autre direction sont pilotées à ce niveau, la direction RSE assure dans ce cas un rôle de coordination et de suivi. Elle s'appuiera sur un comité de pilotage pour le suivi du plan d'action (Cf. annexe 2 : rôle et composition du Copil).

La DRSE veillera à la qualité du dialogue social concernant les enjeux RSE de l'Institut.

Les principales missions de cette direction sont :

- Assurer la mise en œuvre opérationnelle de la stratégie Responsabilité Sociétale et Environnementale d'INRAE par l'élaboration et le pilotage d'un plan d'action
- Piloter des projets transversaux de réduction d'impact négatif sur l'environnement et coordonner les actions portées par d'autres directions dans leur domaine de compétence
- Impulser et accompagner les transitions à opérer au sein de l'Institut et dans sa sphère d'influence
- Mobiliser les acteurs internes autour des enjeux de développement durable via la stratégie RSE
- Valoriser et rendre compte de la contribution d'INRAE en matière de RSE.

► au niveau des centres :

Afin d'assurer une mise en œuvre opérationnelle des actions et projets, la prise en compte des contextes locaux, des acteurs des territoires et des moyens mobilisables, les centres sont au cœur du dispositif opérationnel de la stratégie RSE. Le président de centre assure le pilotage des actions RSE dans le cadre de sa mission et du plan d'action territorial validé dans le S3C. Il s'appuie sur un Responsable RSE positionné dans les SDAR pour la mise en œuvre opérationnelle. Afin d'assurer le renforcement des postes de Responsable RSE sur les centres et une cohérence des missions déployées, un cycle de formation est organisé (Cf. lettre de mission type en annexe 2).

► au niveau des unités :

Des Relais développement durable (RDD) peuvent être nommé par le DU. Leur mission est définie dans une lettre de mission co-signée. Les RDD contribuent à faire vivre dans les unités la politique du centre et peuvent remonter également des propositions au niveau national (COS RSE) via les Responsables RSE et la DRSE. Une lettre de mission type est disponible (Cf. mission type en annexe 3), elle est contre signée par la DU et le PC.



Pilotage de l'action : DGD-R et DRSE

Objectifs à atteindre :

- Déployer la Direction RSE
- Clarifier et formaliser la fonction de Responsable RSE et former les Responsables RSE avec un parcours dédié

Axe 1.2.

Déployer un plan d'action global et systémique

Le Directeur RSE anime opérationnellement le plan d'action RSE qui découle de la stratégie avec l'ensemble des directions d'appui et de soutien, en lien fort avec les CD et les PC, et en s'appuyant sur un Copil opérationnel.

Au sein des UMR, une articulation entre les tutelles est à prévoir en s'appuyant sur le référentiel DD&RS commun à tous les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Cette articulation peut faire l'objet d'un paragraphe spécifique des conventions d'UMR.

ACTION
1.2.1

Mettre en œuvre le plan d'action RSE à toutes les échelles de l'Institut

La stratégie RSE et son plan d'action s'appuient sur des démarches résolument participatives qui ont permis d'associer largement les parties prenantes de l'établissement, notamment la démarche SME, le premier plan d'action sur le volet environnemental engagé en 2019 et les larges consultations menées pour INRAE 2030. Ces démarches ont permis de construire une stratégie RSE à l'échelle de l'organisme et l'inscrire comme une des 3 orientations de politique générale d'INRAE 2030.

Le plan d'action est co-construit avec les Responsables RSE afin de mobiliser toutes les communautés de travail à son évolution et sa mise en œuvre en région. Des outils collaboratifs et d'animation pourront être mobilisés pour développer les synergies entre les différents cercles d'acteurs RSE et coordonner les initiatives locales et nationales.

Une communication régulière est assurée avec les représentants des personnels et organisations syndicales sur la mise en œuvre et le suivi du plan d'action, au niveau national et éventuellement au niveau des centres selon les actions envisagées.

- Ce plan d'action institutionnel fera l'objet d'une déclinaison dans les Schémas Stratégiques de Sites et de Centres-S3C, en mobilisant le cas échéant les partenaires académiques, socio-économiques et les collectivités territoriales. Les propositions d'action pilote enrichiront le plan d'actions national.
- Sur la base du volontariat, dans les communautés de travail scientifique : sous la forme de propositions dans les Schémas Stratégiques de Départements-SSD concernant les pratiques de recherche et les projets d'unités qui pourront être le réceptacle des initiatives nationales, centres ou à l'échelle de l'unité (proposition d'expérimentations).

Le plan d'action renforce le besoin d'échanger et d'expérimenter à l'échelle des territoires et unités. Il devra se mettre en œuvre de façon participative grâce à la comitologie, un examen régulier en instances de centre ou d'unités, et grâce à la communication interne. Ce plan d'action est évolutif et se nourrira des initiatives et propositions émanant des départements, unités et des centres.



Pilotage de l'action: DRSE

Contributeurs: DESSE, DAR, centres

Objectifs à atteindre:

- Déployer le plan d'action RSE, projet complexe, et suivre son tableau de bord
- Mettre en place une démarche de travail collaborative en déployant une méthode fédérant les parties prenantes internes et les informations pertinentes (groupes de travail, veille...)

ACTION
1.2.2

Rendre compte de l'avancement du plan d'action et valoriser sa mise en œuvre

L'avancement du plan d'action sera suivi par un tableau de bord opérationnel permettant d'assurer un reporting global auprès de la Direction générale sur les actions engagées.

Ce reporting permettra par ailleurs d'alimenter la communication interne et externe de l'établissement en matière de RSE. Les données collectées contribueront également à une auto-évaluation de la démarche RSE INRAE en regard du référentiel national DD&RS de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ce travail permettra ainsi d'organiser et fiabiliser les éléments permettant d'envisager une labélisation.

Par ailleurs, la DRSE veillera à intégrer ce travail de collecte et de valorisation des actions réalisées dans le plan « Données pour la science » piloté par la DipSO.



Pilotage de l'action: DRSE

Contributeurs: Diagonal, DSI

Objectifs à atteindre:

- Organiser la collecte, l'archivage et la fiabilisation des données nécessaires au suivi des actions du plan d'action RSE
- Labelliser la démarche RSE d'INRAE

Axe 1.3.

Déployer une stratégie de communication responsable pour mobiliser, engager et fédérer autour de la stratégie RSE

La stratégie d'INRAE en matière de RSE est rendue visible et lisible par la communication interne et externe. Le déploiement de cette politique à l'ensemble de l'Institut doit entrer en résonance avec la stratégie, les contenus et les formes de la communication Institutionnelle.

ACTION
1.3.1

En interne, favoriser l'adhésion à la stratégie RSE par des actions de sensibilisation, diffusion des pratiques éco-responsables et valorisation des actions engagées

Les objectifs en matière de communication interne visent à sensibiliser l'ensemble des agents de l'Institut aux enjeux DD et RSE et positionner INRAE en promoteur des pratiques et de la prise en compte des préoccupations de la RSE auprès des acteurs des domaines d'intervention de l'Institut.



Pilotage de l'action: DirCom

Contributions: DRSE et Centres

Objectifs à atteindre:

- Intégrer le DD-RSE et ses grands rendez-vous dans les plans de communication des centres par une sensibilisation régulière sur ces sujets des équipes de communication des centres par la Direction de la communication INRAE
- Identifier tout événement ou action éco-responsable de l'Institut par un visuel à part entière, relayé aussi bien en interne que lors d'événements externes

ACTION
1.3.2

Consolider la culture commune pour favoriser l'adhésion à la stratégie RSE

A travers la stratégie d'établissement en matière de RSE et ses actions (événements et initiatives aussi bien locales que nationales), l'objectif est que chacune et chacun deviennent ainsi ambassadeurs des actions portées en renforçant la cohésion interne et développant le sentiment d'appartenance à INRAE.



Pilotage de l'action: DirCom

Contributions: DRSE, DRH, Centres, Départements

Objectifs à atteindre:

- Construire une collection de vidéos sur les recherches menées par l'Institut autour de la durabilité (agroécologie, alimentation, bioéconomie...) qui peuvent avoir des terrains d'application dans son fonctionnement interne
- Redéfinir l'Intranet DD-RSE de l'Institut pour valoriser l'engagement des agents dans les actions, la mise à disposition d'outils et la mise en valeur des actions phares de centres, de départements ou d'unités et en diffuser les faits marquants dans une lettre d'information régulière

ACTION
1.3.3

Poursuivre et amplifier une communication éco-responsable

La Direction de la communication conçoit d'ores et déjà des supports durables et responsables pour toutes les communications de l'établissement, qu'elles soient numériques (sites internet, vidéos, mailing...) ou sous forme papier (recyclés, impressions à encre végétale...), dont une charte graphique éco-responsable. Cette dernière, mise à jour fin 2020 avec l'intégration de la nouvelle charte de l'État, prend en compte cette dimension (logo monochrome, signature mail light, masque PowerPoint interne sans aplats de couleur...).

Afin de poursuivre et d'amplifier ses actions, la Direction de la communication élabore un guide global de communication responsable à disposition des services communication des centres pour un relais auprès de tous les agents confrontés à des problématiques liées à la communication. Il a vocation à être appliqué concrètement dans les centres, les départements mais aussi à l'occasion des grands événements nationaux.



Pilotage de l'action: DirCom

Contributions: Chargés de Communication des Centres et des Départements, DRSE, Responsable RSE, DRH

Objectifs à atteindre: Accompagner les équipes dans l'organisation d'événements et valider la cohérence avec le guide pour une communication responsable (logotype)

ACTION
1.3.4

A l'externe, construire et développer l'image d'un établissement engagé dans la RSE

En cohérence avec le processus engagé autour de la marque employeur INRAE qui agit sur l'attractivité, la réputation et l'image renvoyée auprès des agents de l'Institut, des candidats potentiels au recrutement et de nos partenaires, il s'agit de valoriser l'engagement de l'établissement dans la démarche RSE et l'impact de ses actions, via des pratiques de communication responsables.

Conformément aux valeurs d'éthique et de transparence de l'établissement, la politique de communication RSE veillera à la cohérence entre les actions mises en œuvre et leur valorisation à l'externe afin de crédibiliser les éléments de discours.

Cette action du plan s'appuiera sur différents leviers :

- Intégrer les valeurs éthiques, l'engagement RSE et la prise en compte des attentes sociétales dans les campagnes de communication nationales et régionales
- Mobiliser les canaux existants pour faire connaître les actions menées et mobiliser les événements nationaux et internationaux pour s'y inscrire
- Valoriser les outils et actions développés en interne pour faire connaître à l'externe les actions engagées et contribuer au positionnement de l'Institut
- S'appuyer sur les agents qui seront les premiers ambassadeurs de la mise en œuvre de la stratégie RSE
- Faire reconnaître la démarche engagée par une labélisation reconnue dans la recherche et l'enseignement supérieur.



Pilotage de l'action: DG et DirCom

Contributions: DRSE

Objectifs à atteindre: Valoriser un bilan annuel RSE intégré au rapport annuel d'activités d'INRAE

PRIORITÉ

2

Assurer la cohérence entre la recherche menée au sein de l'Institut, son fonctionnement et les pratiques de travail

Le plan stratégique INRAE 2030 explicite les orientations guidant l'action et les activités de l'Institut pour les dix prochaines années. Il inclut à la fois des actions immédiates, des solutions progressives et des trajectoires adaptatives pour positionner la recherche au cœur des enjeux de transition. Les orientations scientifiques d'INRAE 2030 constituent un cadre pour l'élaboration de la stratégie des départements scientifiques et des unités pour assurer des recherches sur la durabilité des ressources, des filières et de l'alimentation. Ces actions portent sur le cœur de métier de l'établissement, la recherche, et constituent à ce titre un élément essentiel de la stratégie RSE d'établissement. Elles font l'objet de leurs propres plans d'actions et ne sont donc pas décrites dans ce document qui regroupe les actions portant sur le fonctionnement de l'Institut. Les avancées de la science en matière de durabilité et de contribution aux ODD sont valorisées dans l'archive ouverte institutionnelle HAL et s'intègrent dans le plan « Pour une Science Ouverte ».

De même, le déploiement des interactions sciences/société et de démarches scientifiques participatives, ou encore l'expertise et l'appui aux politiques publiques en termes de conception et d'expérimentation pré-normative, contribuent à la mise en œuvre de la RSE globale, et font l'objet de plans d'actions spécifiques.

Axe 2.1.

Accompagner la transition des pratiques de recherche au sein des unités et laboratoires

L'ensemble des unités et laboratoires d'INRAE contribue à la mise en œuvre de la stratégie RSE de l'Institut et du plan d'actions qui en découle. Ainsi, la prise en compte précise des impacts positifs et négatifs des activités et du fonctionnement des unités permet d'améliorer l'analyse globale de l'Institut. Ce travail permettra également de nourrir les auto-évaluations des unités au regard des référentiels HCERES en cours de refonte qui intégreront des critères développement durable/RSE.



Etendre la démarche SME au sein des unités et laboratoires

Depuis plusieurs années, INRAE a impulsé une forte dynamique sur les pratiques des unités en relation avec leur impact sur l'environnement par la mise en œuvre de la démarche « Système de management environnemental » (SME) dans les unités et installations expérimentales. Le SME implique aujourd'hui 45 unités et installations expérimentales et continue de s'étendre à de nouvelles unités. Cette démarche volontaire permet aux Unités qui ont déployé SME d'obtenir la certification ISO 14001. Cette démarche pionnière pour INRAE sera poursuivie avec l'engagement de nouvelles unités et installations expérimentales. Par ailleurs, une réflexion sur l'adaptation du SME aux unités de recherche est initiée et sera prolongée avec l'identification et l'accompagnement d'unités volontaires pour s'engager dans la démarche et en évaluer la pertinence dans leur contexte.

S'appuyant sur des constats de non-conformité relevés dans le cadre de la démarche SME, la CNUE a réalisé une enquête « Effluents Animaux » auprès des entités de son périmètre, hébergeant des animaux, pour i) établir un état des lieux sur la gestion des effluents d'origine animale à INRAE, ii) estimer leur niveau de conformité vis-à-vis de la réglementation environnementale, et iii) estimer les besoins de soutien et d'accompagnement pour leur remise à niveau et modernisation¹. Les actions à mettre en œuvre pour améliorer la gestion des effluents d'origine animale sont identifiées.



Pilotage de l'action: DRH

Contributions: CNUE, Centres, DRSE

Objectifs à atteindre: Etendre la démarche SME à tous les type d'unités

ACTION
2.1.2

Concevoir une boîte à outils opérationnels au service des unités

Afin de répondre aux différents questionnements sur l'impact sociétal et/ou environnemental comme la réduction des plastiques de laboratoire, la réduction voire l'arrêt des produits phytosanitaires dans les expérimentations et sur le coût carbone des missions, une boîte à outils sera mise en place dès 2022 pour accompagner les unités dans leurs démarches, à l'image de la démarche du collectif national interdisciplinaire « Labos 1.5 » composé de chercheurs volontaires qui souhaitent mieux comprendre et réduire l'impact des activités de recherche scientifique sur l'environnement, en particulier sur le climat. L'évaluation des projets de recherche par les instances de financement n'intègre pas encore ces critères mais INRAE souhaite d'ores et déjà initier une démarche d'évolution des pratiques de recherche en proposant à ses unités d'inscrire ces changements dans leur règlement intérieur et en accompagnant les chercheurs qui souhaitent s'engager sur des projets de recherche plus durables. Cette évolution implique des changements en profondeur dans les pratiques de recherche et constituera une piste de réflexion privilégiée au sein du COS RSE.



Pilotage de l'action: DRSE

Contributions: COS RSE

Objectifs à atteindre: Sélectionner ou développer les outils pertinents et accompagner les unités dans leur utilisation

Axe 2.2.

Mobiliser l'expertise scientifique des unités et laboratoires dans les projets en lien avec la stratégie RSE

ACTION
2.2.1

Identifier avec les Départements, les expertises scientifiques pertinentes pour alimenter le plan d'action

Les équipes de recherche de l'Institut développent des expertises scientifiques qui peuvent nourrir les projets du plan d'action RSE. Au sein du COS RSE, des sujets pourront ainsi être identifiés et travaillés.

D'ores et déjà, le département ECODIV contribue activement au pilotage et à la mise en œuvre concrète de l'axe portant sur la biodiversité (cf. Action 3.6).

¹. Groupe de Travail CNUE: Audrey Battimelli, Elodie Guettier, Patrick Pastuszka, Philippe Pradel (mai 2021)
Gestion des effluents d'origine animale: Analyse des dispositifs INRAE

Concernant la restauration, l'expertise d'INRAE en matière d'alimentation permet d'envisager des pistes d'amélioration des services de restauration collective (cf. Action 3.4.3).



Pilotage de l'action: DRSE

Contributions: COS RSE, Départements, DAPP, DEPE

Objectifs à atteindre: Identifier et mobiliser les expertises scientifiques pertinentes dans les axes du plan d'action



Susciter et valoriser les initiatives issues des unités

Afin de valoriser les idées et initiatives des agents d'INRAE au sein des Unités, une pépinière de projets sera mise en place dès 2022. Ce dispositif a pour ambition de soutenir la créativité pour enrichir la stratégie RSE d'INRAE sur un mode participatif et pour développer des projets dont la qualité et l'originalité tant en termes d'innovation que d'impact les rendent transformants pour l'Institut et au-delà pour la société. Ces projets pourront prendre la forme de pilotes ayant vocation à être disséminés et élargis ensuite à l'ensemble de l'Institut. La pépinière a donc pour objectif principal de financer des projets permettant de tester concrètement une idée puis de faire mûrir cette initiative afin de lui conférer un potentiel de déploiement plus global. Cette pépinière n'a en revanche pas vocation à financer des actions qui sont déjà engagées ni de compléter le financement d'actions soutenues par ailleurs. Le COS RSE est en charge du cadrage du dispositif, de la sélection, puis du suivi des projets, tandis que la DRSE assure la mise en œuvre opérationnelle du dispositif d'ensemble. La pépinière de projets est assortie d'un budget incitatif.

Par ailleurs, des projets de recherche menés au sein des unités sur l'impact de la recherche comme GDR labos 1.5 et autres initiatives émergentes seront soutenus et encouragés afin que toutes les forces puissent converger vers un objectif commun de diminuer l'impact négatif de l'Institut et de favoriser les impacts positifs, aussi bien environnementaux que sociaux.



Pilotage de l'action: DRSE

Contributions: COS RSE, Départements

Objectifs à atteindre: Assurer le suivi des projets mis en pépinière

Axe 2.3.

Contribuer au déploiement du dispositif déontologie/intégrité scientifique/éthique des projets

Une délégation placée auprès du Président Directeur Général de l'Institut assure la promotion et la garantie du respect des valeurs de déontologie, d'intégrité scientifique et d'éthique des projets de recherche. Cette délégation met en œuvre un plan d'actions global dont le cadre est pris en compte dans la déclinaison de la stratégie RSE.



Pilotage de l'action: Délégation Déontologie, intégrité scientifique et éthique des projets de recherche

Contributions: DG

Objectifs à atteindre: S'assurer de la déclinaison et du respect des valeurs de l'Institut concernant la déontologie, l'intégrité scientifique et l'éthique des projets de recherche

Axe 2.4.

Mobiliser les parties prenantes pour décliner la stratégie RSE à tous les niveaux organisationnels de l'Institut

La réussite du déploiement de la politique RSE passe par un travail de sensibilisation de tous les agents qui dépend de la politique de communication interne mais également de la politique de formation de l'Institut. Il s'agit donc de prendre en compte les objectifs de la politique RSE de l'Institut dans sa politique Formation aux niveaux national et centre, en la déclinant au travers des procédures et outils existants pour disposer ainsi d'une offre de formation identifiée, globale et intégrée.

ACTION
2.4.1

Sensibiliser tous les managers (DAR, CD, PC, DSA, DU, managers intermédiaires) aux enjeux sociétaux induits par leur responsabilité

Au travers des actions menées sur l'axe engagement managérial et développement des bonnes pratiques, les plans de développement des compétences des managers et encadrants de proximité permettront de sensibiliser l'ensemble des responsables intermédiaires (2 000 encadrants intermédiaires INRAE).



Pilotage de l'action: DRH

Contributions: DRSE

Objectifs à atteindre: Inclure les enjeux RSE dans le plan de développement des compétences des managers

ACTION
2.4.2

Accompagner les unités et services à la prise en compte du DD et de la RSE

Les départements qui le souhaitent peuvent s'appuyer sur la DRSE pour les accompagner à identifier les actions qu'ils peuvent mettre en œuvre en cohérence avec la stratégie nationale RSE. Les unités peuvent s'appuyer de leur côté sur les Responsables RSE pour identifier ces actions.

Concernant la protection de l'environnement, le dispositif existant sur l'accompagnement des unités à la démarche SME poursuit son déploiement, notamment les formations au SME pour les nouveaux DU, DUA et Correspondants SME des UE et IE. A terme, le dispositif SME sera également déployé dans les unités de recherche où le même type de formation sera dispensé.



Pilotage de l'action: DRH

Contributions:

Objectifs à atteindre: Poursuivre le déploiement du plan de formation SME

ACTION
2.4.3

Concevoir un plan de développement des compétences impactant les métiers de l'Institut

L'ensemble des métiers de l'Institut contribue aux enjeux de durabilité. Afin de sensibiliser tous les agents à ces enjeux, des actions telle que la mise en place d'un cycle de webinaires et matinales (tables rondes et ateliers) pourra permettre d'offrir une vision globale du développement durable avec une approche multidisciplinaire, liée pour partie aux problématiques développées à INRAE. La DRSE contribue pleinement à l'élaboration du plan de développement des compétences construit par la DRH-Formation permanente nationale sur l'axe RSE.

Au niveau de différents collectifs métiers, que ce soit dans l'appui ou la recherche au sein des unités et des centres, l'objectif est de revisiter les actions récurrentes de formation en y instillant autant que possible des séquences relatives à des pratiques en faveur du DD et en proposer des spécifiques sur de grandes thématiques du DD (par ex., économie d'énergie dans les bâtiments, achats responsables, tri des déchets dans les ateliers...). Ces compétences pourront être valorisées par le dispositif Open Badge en cours de déploiement.

Enfin, plus directement au niveau des métiers de la RSE, un plan de développement des compétences des Responsables RSE de centres est élaboré et démarre dès 2021 par une formation dédiée co-construite avec l'Université de Nantes.



Pilotage de l'action: DRH

Contributions: DRSE

Objectifs à atteindre: Identifier les enjeux RSE des métiers de l'Institut et les inclure dans les formations déployées

ACTION
2.4.4

Concevoir et mettre en œuvre un guide conseil pour organiser des formations de façon éco-responsable

Afin d'assurer la cohérence entre les ambitions RSE et la mise en œuvre du plan de formation, une réflexion sur la conception et la mise en œuvre des formations de façon éco-responsable (ingénierie, transports, hébergement, restauration etc.) est en cours et doit aboutir à l'élaboration d'un guide conseil.



Pilotage de l'action: DRH

Contributions: DRSE

Objectifs à atteindre: Edition d'un guide conseil

PRIORITÉ

3

Evaluer et maîtriser l'impact environnemental des activités de l'Institut pour en réduire les effets négatifs et accroître les effets positifs

Pour l'ensemble de ses activités, INRAE met en œuvre des actions de diminution de ses impacts négatifs et de renforcement de ses impacts positifs sur l'environnement. Ce travail mené avec l'ensemble des directions d'appui à la recherche vise également à assurer la cohérence entre les objets scientifiques de l'Institut et ses pratiques quotidiennes.

Axe 3.1.

Définir et déployer une politique carbone affirmée

Dans le cadre de la lutte contre le changement climatique et la Stratégie Nationale Bas-Carbone (SNBC) qui vise la neutralité en 2050 par rapport à 1990 (diviser ses émissions par 6), INRAE met en place des actions pour réduire ses émissions de Gaz à Effet de Serre (GES). Afin de tendre vers la neutralité carbone, l'Institut envisage des actions complémentaires de compensation pour les émissions non réductibles.



Réaliser le bilan des émissions de GES de l'Institut avec une démarche d'amélioration continue des données d'analyse

Le bilan gaz à effet de serre (BEGES) mobilise la méthode du bilan carbone® de l'ADEME et s'appuie sur une démarche de type analyse du cycle de vie, afin de traduire chaque activité de l'établissement sur une année civile en données à collecter. Ces données permettent d'estimer les facteurs d'émission de GES par l'outil de comptabilisation carbone de l'ADEME.

Le 1^{er} BEGES-r réalisé sur l'année 2019 a permis d'estimer que 100 000 tonnes de CO₂ avaient été émises sur cette année de référence, soit 0,02% des émissions de GES françaises, avec des sources principales d'émission associées au cheptel, au matériel scientifique (fabrication), à l'énergie (gaz) et aux transports (avion et autosolisme). Les prochains bilans seront complétés par l'analyse de postes considérés comme fortement émetteurs, tels que les postes « achats » et « déchets ».



Pilotage de l'action: DRSE

Contributions: DAR et Centres

Objectifs à atteindre: Améliorer la collecte des données dès le prochain BEGES-r de 2023 (données 2022) - Objectif COM



Elaborer un dispositif national de réduction des émissions de GES et accompagner sa mise en œuvre jusque dans les unités

Sur la base du BEGES, un dispositif national est élaboré avec les DAR concernées pour réduire les émissions de GES avec des objectifs de réduction basés sur la Stratégie Nationale Bas-Carbone tout en maintenant une activité de recherche de haut niveau. Ainsi, à partir des sources d'émissions de GES analysées, les actions pertinentes par poste d'émissions sont identifiées et feront l'objet d'actions concrètes mises en œuvre par les DAR concernées.

L'analyse du BEGES permet également d'identifier les profils d'unités en fonction de leurs principales sources d'émissions. Sur cette base, la DRSE propose un accompagnement des unités qui le souhaitent à engager des actions de réduction de leurs émissions, via les Responsables RSE qui sont formés aux outils à mobiliser au regard du profil de l'unité. La comptabilisation des émissions de GES qui accompagne le bilan INRAE réalisé tous les trois ans permettra de mesurer la résultante de l'ensemble des actions de réduction entreprises aux différentes échelles.

Par ailleurs, les unités sont des espaces de créativité et d'exploration pour développer de nouvelles pratiques de recherche et seront encouragées dans leurs démarches. Des initiatives comme celles portées par le collectif Labos 1.5 visent à contribuer à mesurer et à réduire les émissions de GES de la recherche. Une concertation sera à construire afin d'optimiser les différentes démarches et affiner la physionomie des unités au regard de leurs émissions. Cette collaboration permettra de renforcer l'efficacité des actions identifiées en les nourrissant des résultats scientifiques du GDR Labos 1point5 soutenu par l'ADEME, INRAE et le CNRS.



Pilotage de l'action: DRSE

Contributions: DRH, autres DAR, Responsable RSE

Objectifs à atteindre: Elaborer un dispositif national de réduction des émissions de GES et de sa mise en œuvre jusque dans les unités

ACTION
3.1.3

Construire les scénarios d'action pour tendre vers la neutralité carbone

La mobilisation des leviers pour diminuer les émissions de GES vise à tendre vers une neutralité carbone dès que possible (1 tonne de CO₂/habitant/an). Pour INRAE, l'objectif est d'explorer les voies possibles pour parvenir à cet objectif et d'identifier un scénario opérationnel pour atteindre cette cible ambitieuse.

L'expertise scientifique développée par l'Institut dans le cadre du méta programme CLIMAE dont l'objectif est d'accompagner la transition agroécologique des systèmes agri-alimentaires et forestiers en vue de leur adaptation aux climats futurs et de leur contribution à l'atténuation des changements climatiques, pourra venir éclairer les scénarios élaborés et éclairer la décision de la trajectoire définie pour l'Institut.



Pilotage de l'action: DRSE

Contributions: COS RSE, DG, CNUE, autres DAR, Centres, Départements

Objectifs à atteindre: Identifier un scénario pour tendre vers la neutralité carbone

ACTION
3.1.4

Concevoir une démarche pour compenser les émissions carbone résiduelles

En complément de l'effort de réduction, la compensation carbone consiste à essayer de contrebalancer les émissions de GES par le financement de projets de réduction des émissions ou de séquestration de carbone, par exemple dans les puits naturels que sont les sols et les forêts. Elle est présentée comme étant l'un des outils disponibles pour atteindre la neutralité carbone dans le cadre de l'atténuation du réchauffement climatique. Les émissions compensées ou évitées sont appelées crédits carbone, exprimés en tonnes d'équivalent CO₂. En France, le label Bas-Carbone porté par le MTE (Décret n° 2018-1043 du 28 novembre 2018) garantit la qualité et l'intégrité environnementale des projets de réduction ou de séquestration.

Le Comité d'orientation et de suivi sera sollicité pour étudier la faisabilité de mettre en place un fonds «RSE» pour accompagner les actions de séquestration de carbone et les mesures de réduction d'émission. Ces actions pourraient concerner par exemple l'amélioration de l'efficacité énergétique, l'utilisation des énergies renouvelables, la réduction des émissions de déchets, etc. Les travaux du COS RSE identifieront les modalités financières pour constituer ce fond «RSE» afin de soutenir des projets de réduction ou de séquestration carbone porté par INRAE dans ses UE. Fort de ses compétences de recherche, INRAE est en effet en mesure de tester des pratiques permettant l'amélioration du stockage de C dans les sols, les haies et l'agroforesterie et permettant de réduire les émissions de méthane et de protoxyde d'azote dans les élevages et les cultures.



Pilotage de l'action: COS RSE

Contributions: DG, DRSE, DIFA, DPI, DAPP, CNUE

Objectifs à atteindre: Constituer un fond «RSE»

ACTION
3.1.5

Déployer une communication nationale sur la démarche carbone établissement

Afin de favoriser la mise en œuvre du dispositif national de réduction des émissions de GES et de sa déclinaison dans les unités, la DRSE met en place une communication régulière auprès de tous les agents pour faire part des progrès réalisés.



Pilotage de l'action: DRSE

Contributions: DirCom, Centres, Responsable RSE

Objectifs à atteindre: Communiquer sur la démarche carbone dans tous les centres pour accompagner les unités dans leurs pratiques de diminution des émissions de gaz à effet de serre

Axe 3.2.

Promouvoir les déplacements responsables des agents d'INRAE

Les transports représentent la plus forte source d'émission de GES (31% des émissions françaises en 2019). A INRAE, avion et autosolisme représentent 22% des émissions de GES. Il s'agit pour l'établissement d'amplifier sa politique de mobilité responsable pour réduire les émissions de GES et la pollution générées par les déplacements. Cet objectif s'inscrit dans les mesures de la loi d'orientation des mobilités, dite LOM, publiée fin 2019 et s'applique à INRAE via la circulaire relative à la gestion des nouvelles mobilités pour l'Etat n°6225/SG parue le 13 novembre 2020.

ACTION
3.2.1

Définir la stratégie de mobilité d'INRAE et en piloter le dispositif opérationnel

INRAE prévoit d'identifier un référent mobilité qui a pour mission d'accompagner la mise en place des plans de mobilités (PDM) sur les centres, de façon à accroître le recours aux nouvelles mobilités actives (usage du vélo...), à utiliser les parcs automobiles des organismes pour les déplacements professionnels ; adopter de nouvelles pratiques de travail pour éviter les déplacements (visioconférence, télétravail...); promouvoir des modes de déplacement alternatifs tels que le covoiturage domicile - travail en s'assurant que la réglementation (RGPD, Assurances) le permette.



Pilotage de l'action: DRSE

Contributions: DCSDAR, DAJ, DRH, DIFA, Centres

Objectifs à atteindre: Nommer un référent mobilité à l'échelon national chargé de piloter les actions en lien avec la mobilité

ACTION
3.2.2

Mettre en œuvre les plans de mobilité des centres en interaction avec les contextes des territoires des implantations d'INRAE

Au niveau de chaque centre, l'objectif de définir et mettre en œuvre un plan de mobilité (PDM) permet de réaliser un diagnostic de la situation et de se doter d'une stratégie de mobilité adaptée aux besoins du territoire, qui prend en compte les démarches déjà existantes. Un guide méthodologique pour aider les centres à réaliser leur PDM est en cours d'élaboration.



Pilotage de l'action: Centre

Contributions: DCSDAR, DRSE

Objectifs à atteindre: Mettre en œuvre les plans de mobilité des centres

ACTION
3.2.3

Identifier et mettre en œuvre les actions transformantes du parc de véhicules de l'Institut pour contribuer aux PDM des Centres

La mutualisation et la transformation énergétique du parc automobile sont des actions qui contribuent aux PDM des Centres. Elles participent à l'objectif de décarbonation complète du secteur des transports terrestres d'ici 2050. Ainsi, au 1^{er} janvier 2026, la part des nouveaux véhicules électriques ou hydrogènes devra être d'au moins 37,4% du

total des véhicules acquis ou loués. Il est fixé un seuil minimum de 50% de nombre de véhicules à faibles émissions (électriques ou hybrides rechargeables) lors du renouvellement annuel du parc (acquisition ou location longue durée). Le changement induit par la transformation énergétique des véhicules s'accompagne de l'installation de bornes de recharge dont l'utilisation par les agents, pour leur véhicule personnel, est possible et réglementée. Les agents seront sensibilisés et formés à la conduite de ces véhicules et encouragés à la pratique du co-voiturage professionnel pour contribuer à l'effort de réduction des émissions de GES.



Pilotage de l'action: DCSDAR

Contributions: Centres, DRSE

Objectifs à atteindre: Renforcer la mutualisation et la décarbonation du parc automobile

Axe 3.3.

Définir et mettre en œuvre une politique énergétique des bâtiments et un management durable de l'énergie

Ce chapitre porte sur l'énergie exclusivement consommée dans le cadre de l'exploitation des bâtiments pour laquelle le dernier bilan énergétique INRAE, issu du BEGES 2019, établit une consommation totale de 145 GWh/an pour le périmètre immobilier.

Au regard de la loi LTECV (Loi Transition Énergétique pour la Croissance Verte) d'août 2015, tous les établissements publics ont un devoir d'exemplarité énergétique. Les obligations réglementaires actuelles sur la consommation d'énergie visent les nouvelles constructions à usage tertiaire (réglementation environnementale-RE2020), de façon à prendre en compte l'impact carbone sur l'ensemble du cycle de vie du bâtiment, tandis que le dispositif Eco énergie tertiaire (Loi Elan), qui concerne environ la moitié des surfaces du parc immobilier de l'Institut, impose aux bâtiments des réductions minimales de 40% en 2030, 50% en 2040, et 60% en 2050 par rapport aux consommations énergétiques de 2010.

ACTION
3.3.1

Mettre en place un dispositif de pilotage de l'énergie

En s'inspirant des principes de système de management de l'énergie (SMé), la DPI a constitué une équipe d'animation nationale (DPI, DRSE, SDAR) qui élabore un plan d'action national et supervise sa mise en œuvre. Ce dispositif est complété par la mise en place d'une gouvernance « énergie » au sein de chaque centre INRAE avec la constitution d'une équipe énergie de centre dont fait partie le Responsable RSE, elle-même accompagnée par l'équipe d'animation nationale pour fournir des moyens spécifiques, des conseils méthodologiques dans les actions à conduire, et organiser des revues énergie annuelles.



Pilotage de l'action: DPI

Contributions: DRSE, Centre

Objectifs à atteindre:

- Elaborer un observatoire de l'énergie (périmètre immobilier) au niveau de l'Institut
- Constituer une équipe énergie dans chaque centre

ACTION
3.3.2

Connaître et analyser les consommations d'énergie pour identifier les leviers de maîtrise des consommations

Une meilleure connaissance des consommations d'énergie passe par des mesures fiables permettant d'établir le niveau de consommations énergétiques par usage et d'identifier les bâtiments et surfaces selon les réglementations énergétiques applicables. Cela permettra de hiérarchiser les améliorations possibles en classant les actions potentielles d'économie d'énergie selon leur Temps de Retour sur Investissement (TRI).

Afin de maîtriser les consommations d'énergie, une première approche sur 3 centres pilotes (Pays de la Loire, Grand Est Colmar et Nancy) a permis en 2021 de conforter une méthode de travail pour constituer un plan d'action énergie local et de mettre au point un tableau de bord de suivi des consommations énergétiques à l'échelle de chaque bâtiment.

L'objectif est de prioriser et planifier les opérations à engager pour optimiser les installations techniques et améliorer progressivement l'efficacité du bâti (Gros entretien renouvellement, rénovations).



Pilotage de l'action: DPI

Contributions: Centres

Objectifs à atteindre: Disposer dans chaque centre d'un plan d'action d'optimisation de l'énergie par bâtiment

ACTION
3.3.3

Sensibiliser les utilisateurs à l'usage de l'énergie et les mobiliser dans des comportements vertueux

Parmi les pistes d'optimisation de l'énergie dans le bâtiment, le comportement de l'occupant/utilisateur dans l'usage qu'il fait des matériels et équipements à sa disposition, est reconnu comme source potentielle non négligeable (10 à 30% d'économie possible selon l'Observatoire de l'Immobilier Durable).



Pilotage de l'action: DPI, DRSE

Contributions: DRH, DirCom, Centres

Objectifs à atteindre: Définir un plan d'action de sensibilisation des utilisateurs à l'usage énergétique

ACTION
3.3.4

Contribuer au dispositif national de réductions des émissions de GES

La politique énergétique des bâtiments contribue au dispositif national de diminution des émissions de GES en identifiant 2 leviers principaux : renforcer le recours aux énergies peu émettrices de GES et développer la production d'énergies renouvelables sur son parc immobilier.

Sur le premier axe, la suppression progressive de l'ensemble des chaudières fioul avant 2029 est d'ores et déjà amorcée en concertation avec les centres.

Un travail sera également engagé pour favoriser le recours aux énergies renouvelables.



Pilotage de l'action: DPI

Contributions: DRSE, Centres

Objectifs à atteindre: Accompagner les centres pour supprimer le recours aux énergies fossiles et favoriser le développement de la production d'énergies renouvelables (mobiliser les appels à projets du plan de relance)

Axe 3.4.

Analyser la chaîne de consommations de l'Institut et en réduire les impacts négatifs

ACTION
3.4.1

Economiser les ressources et valoriser les déchets

La feuille de route gouvernementale sur l'économie circulaire parue fin 2018 cible la gestion sobre et efficace des ressources. Elle souhaite faire de la commande publique et du dispositif « administration exemplaire » un levier pour déployer l'économie circulaire, en réponse notamment aux ODD de l'Agenda 2030. Il s'agit d'inciter les administrations à donner les biens en bon état dont elles n'ont plus l'usage à des structures pouvant les réutiliser, d'intégrer l'économie circulaire dans le dispositif de suivi des déchets produits (notamment issus de la restauration collective), dans les pratiques d'achat des administrations (achats de produits recyclés, de services relevant de l'économie fonctionnelle). Cette feuille de route s'appuie sur les mesures préexistantes concernant la gestion des déchets et sa traçabilité (arrêté du 18 juillet 2018 et article D583-284 du code de l'environnement), sur les objectifs de la Loi LTECV d'août 2015 pour réduire la consommation des ressources et enfin sur la loi du 10 février 2020 de lutte contre le gaspillage et relative à l'économie circulaire.

Dans ce contexte, pour INRAE l'enjeu est (i) de réduire sa consommation de ressources, (ii) de réduire sa production de déchets et (iii) de maximiser leur valorisation. Tous les agents ont un rôle à jouer dans la mise en œuvre de cette politique, en tant que prescripteurs potentiels d'achats, utilisateurs de ressources et producteurs de déchets.



Pilotage de l'action: DRSE

Contributions: Responsable RSE, Centres

Objectifs à atteindre: Mettre en place un site intranet pour les échanges et dons de matériel dans l'établissement

Par ailleurs, les quantités de ressources consommées aux différentes échelles de l'établissement ainsi que les quantités de déchets produits sont des données dont la collecte est à fiabiliser de façon à répondre aux indicateurs demandés par le MESRI et aux besoins des bilans carbone.

Pour cela, dès 2021, le pôle Protection de l'environnement de la DRH engage la réalisation d'une cartographie des déchets, des flux et des acteurs. Les objectifs sont dans un premier temps de faire le bilan des pratiques des centres, d'assurer un partage d'expérience, de compiler les volumes de déchets à l'échelle de l'institut et de contribuer au bilan carbone de 2023 (données 2022).

Dans un second temps ce travail permettra de mettre en place un registre dématérialisé des quantités de déchets triés et recyclés, et de disposer de filières de tri et de recyclage responsables.



Pilotage de l'action: DRH

Contributions: DRSE, CPC, Responsable RSE, DIFA, Centres

Objectifs à atteindre:

- Réaliser une cartographie des déchets, des flux et des acteurs et mettre en place un registre dématérialisé des déchets triés et recyclés selon les filières
- Evaluer les critères « responsables » des processus mis en place par les prestataires de recyclage prévus dans les clauses des marchés contractualisés

ACTION
3.4.2

Définir et mettre en œuvre une politique d'achat durable

Les achats publics, encadrés par le Code de la Commande Publique, impliquent que la nature et l'étendue des besoins à satisfaire prennent en compte des objectifs de développement durable dans leurs dimensions économique, sociale et environnementale. En particulier, les orientations du Plan National d'Action pour des Achats Publics Durables (PNAAPD 2021-2025) fixe des objectifs pour tous les acheteurs publics. Ainsi, d'ici 2025, 100% des marchés notifiés au cours de l'année doivent prendre en compte au moins une « considération environnementale », et 30% des marchés notifiés au cours de l'année doivent comprendre au moins une « considération sociale ».

INRAE contribue à la mise en œuvre de ces objectifs en intégrant ces orientations dans sa politique d'achats, applicable par tous les agents acheteurs et parties prenantes de l'établissement avec ses prestataires et fournisseurs.

La mise en œuvre de cette politique est animée et coordonnée par la Direction du financement et des achats d'INRAE et accompagnée par la DRSE dans son rôle de coordination des actions RSE de l'établissement. Des actions de sensibilisations auprès des prescripteurs seront menées afin de s'assurer que les enjeux de développement durable sont pris en compte dans tous les actes d'achat. Un référent national « achats durables » anime un réseau dans les centres (développement d'outils, capitalisation des retours d'expérience) et la communication sur les avancées et bilans en matière d'achats durables en interaction avec la DRSE.

Au niveau du reporting, un travail sera à mener avec les fournisseurs pour disposer de données exploitables pour améliorer la connaissance de l'impact des activités de l'Institut et fiabiliser les analyses réalisées.



Pilotage de l'action: DIFA

Contributions: DRSE, autres DAR, Centres

Objectifs à atteindre:

- Identifier les critères et clauses RSE dans les marchés travaux, fournitures et services pour établir un plan d'action pour le renouvellement des prochains marchés et améliorer le reporting de suivi
- Concevoir et mettre en œuvre un plan de formation des parties prenantes (prescripteurs, unités)

ACTION
3.4.3

Définir et mettre en œuvre une politique de restauration durable

L'objectif est de définir une politique de restauration (restauration collective et prestations de frais de bouche) cohérente avec les connaissances scientifiques sur l'alimentation durable et sur l'impact climatique des productions agricoles : respect de la saisonnalité, produits issus au maximum d'agriculture locale, diversification des apports de protéines, offre de repas végétariens. L'un des principaux leviers mobilisables consiste à contrôler l'approvisionnement des restaurants par au moins 50% de produits de qualité et durables dont au moins 20% de produits issus de l'agriculture bio (loi EGalim et circulaire SPE mesure 14). Ces mesures doivent être accompagnées pour garantir un accès à une restauration saine et éco-responsable à tous.



Pilotage de l'action : DCSDAR

Contributions : DRSE, Centres, DIFA

Objectifs à atteindre :

- Réaliser un état des lieux des marchés restauration et de l'offre actuelle de prestataires afin d'adapter les clauses des marchés publics
- Mettre en place un observatoire de l'adéquation au dispositif Egalim (Objectif COM)

ACTION
3.4.4

Maîtriser la consommation et la gestion de l'eau de l'établissement

La gestion de l'eau représente un enjeu de plus en plus majeur dans tous les secteurs d'activité, de la consommation humaine à l'irrigation des terres pour l'agriculture. Dans son fonctionnement, l'Institut a identifié plusieurs leviers d'action pour améliorer son impact négatif sur l'environnement et diminuer l'utilisation des ressources en eau, comme la mise en place de systèmes simples permettant de réduire les consommations dont l'amortissement est très rapide (mousseurs pour les robinets des sanitaires, équipement de sanitaires à deux volumes, etc.) ou encore la sensibilisation aux éco-gestes.

Une étape préliminaire pour identifier les actions pertinentes à mettre en place serait de suivre les consommations et repérer rapidement les dysfonctionnements. Cette connaissance permettrait par exemple de mettre en place des dispositifs automatiques de coupures en cas de baisse de pression importante (fuite) ou la mise en place de compteurs séparatifs pour les tiers et pour les forages.

Une autre piste de réflexion pour économiser les ressources en eau serait d'étudier les modalités de valorisation de l'eau pluviale lors des travaux.

Concernant les effluents, la priorité d'action mise en place par la CNUE via le SME vise à réduire la pollution liée à l'épandage des effluents des élevages (cf axe 2.1.1).



Pilotage de l'action : DRSE

Contributions : DPI, Centres, DRH

Objectifs à atteindre : Réaliser un état des lieux des consommations d'eau pour identifier les améliorations à mettre en place, élaborer un plan d'action et sensibiliser aux économies pouvant être réalisées

Axe 3.5.

Définir et animer une démarche de numérique responsable pour l'Institut

Les impacts environnementaux ^[1] et sociaux du numérique sont nombreux, que ce soit dans la production des équipements (ordinateurs, routeurs, câbles, serveurs, unité de stockage, Datacenters, écrans, imprimantes, téléphones...), leur utilisation et leur fin de vie ou encore au niveau de la consommation énergétique des infrastructures et bâtiments.

Au-delà de l'enjeu de réduire l'empreinte environnementale sur tout le cycle de vie des services et produits numériques, la sobriété numérique comprend un aspect comportemental fort qui pousse à modérer l'explosion des usages et la démultiplication des équipements. La transition numérique induit des nouvelles pratiques professionnelles qui

réinventent les modes de travail et de collaboration entre les agents. Ces nouvelles pratiques font l'objet d'expérimentation à accompagner. Ainsi, la DSI anime des pépinières numériques qui peuvent être mobilisées comme démonstrateurs sur des projets en lien avec la RSE.

ACTION
3.5.1

Identifier la gouvernance à mettre en place et les axes de la stratégie à définir

La gouvernance doit permettre d'intégrer la sobriété numérique dans les processus et les décisions à l'échelle de l'établissement et de manière transversale, afin de piloter, suivre, évaluer et améliorer la démarche de sobriété numérique. Son périmètre est éminemment transverse et requiert une coordination entre les différentes Directions (DSI, DRH, DRSE, DipSO, DirCom...) pour porter une politique à tous les niveaux de l'organisation.



Pilotage de l'action: DRSE

Contributions: DSI, DRH, DRSE, DipSO, DirCom

Objectifs à atteindre:

- Définir un pilotage transversal et les actions pertinentes pour initier une démarche de sobriété numérique à toutes les échelles de l'Institut
- Réaliser un état des lieux des actions de l'établissement relevant de la sobriété numérique

ACTION
3.5.2

Sensibiliser et former tous les agents aux usages responsables et sobres du numérique

L'une des étapes préliminaires pour mener une démarche de sobriété numérique de manière transversale est de réussir à l'intégrer pleinement dans la culture numérique des collaborateurs, notamment par le déploiement d'action de sensibilisation et de formation. Plus globalement, la sobriété numérique s'intègre dans l'ensemble des programmes de transformation numérique et questionne tant les usages que les environnements techniques. L'environnement de travail numérique des collaborateurs et les usages qui en sont proposés, constituent un catalyseur de pratiques vertueuses. A titre d'exemple, les espaces collaboratifs sont bien moins consommateurs d'énergie que les pratiques d'envoi de mails avec pièce jointe, et c'est un critère de performance collective que chacun peut apprécier au quotidien.

Différentes actions pourront ainsi être mobilisées en ce sens :

- réaliser par exemple des opérations (challenges) de ménage numérique sur les centres pour révéler l'impact carbone de la gestion des données et de leur stockage
- Sensibiliser à l'impact carbone des usages du numérique (en mobilisant par exemple des outils comme la Fresque du numérique ou l'add-on Carbonalyse)
- Accompagner l'articulation de l'utilisation des outils et matériels professionnels et personnels
- Former à la gestion de l'information pour limiter le recours aux téléchargements et l'archivage individuel
- Accompagner et former aux usages des outils collaboratifs



Pilotage de l'action: DRSE

Contributions: DRH, DSI, DipSO, DirCom, Centre

Objectifs à atteindre: Elaborer un plan de sensibilisation et de formation aux enjeux responsables du numérique

ACTION
3.5.3

Renforcer une politique d'achat concernant la gestion du parc informatique et gestion des déchets

Les impacts environnementaux significatifs du numérique concernent à 80% la phase de fabrication et de fin de vie ². L'enjeu de questionner l'opportunité d'achat lorsque des besoins en matériel information sont exprimés devient de plus en plus important.

2. Source : ADEME, GrenIT : https://www.greenit.fr/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-GREENIT-etude_EENM-rapport-accessible.VF_.pdf

Les 2 leviers les plus rapides à mobiliser concernent l'allongement de l'utilisation des matériels informatiques à 5 ans et le réemploi au sein des services. Par ailleurs, l'opportunité de favoriser les équipements reconditionnés ou d'occasion, le choix des performances sur ACV et Eco Labels est à étudier afin de contribuer à la lutte contre l'obsolescence et en prenant en compte les besoins des agents.

Dans la fin de vie des équipements, un dispositif est à étudier afin de collecter pour réutiliser ou faire recycler par des entreprises responsables.



Pilotage de l'action: DSI

Contributions: DRSE, DIFA, Centre

Objectifs à atteindre:

- Définir un cadre préalable de préconisation sur le cycle de vie du matériel informatique pour adapter les marchés en conséquence et suivre les clauses d'engagement des prestataires en matière de responsabilité
- Elaborer une grille d'analyse des impacts environnementaux et sociaux de la transition numérique pour les chefs de projet des SI

ACTION
3.5.4

Favoriser une gestion responsable des données numériques

Dans le cadre de son plan « Données pour la science », INRAE déploie notamment 2 axes qui contribuent directement à la mise en œuvre de la stratégie RSE :

- au travers de l'objectif de rendre les données « FAIR » (*Findable, Accessible, Interoperable, Reusable*) pour favoriser une science ouverte
- en prenant en compte les impacts environnementaux des infrastructures de gestion des données.

Au-delà, une réflexion sera à lancer sur les enjeux d'archivage numérique afin de définir des lignes directrices pour un usage raisonné des données d'archives individuelles et collectives.

Enfin, le délégué à la protection des données intervient sur les questions de gestion responsable des données via son expertise sur l'utilisation des données qui peuvent contenir des informations personnelles ou des informations sensibles.



Pilotage de l'action: DIPSO

Contributions: DSI, DRSE, Délégué à la protection des données

Objectifs à atteindre: Sensibiliser tous les agents aux usages responsables des données (Plan données (Fair), archivage, utilisation des données, RGPD)

ACTION
3.5.5

Prendre en compte les impacts sociaux de la transition numérique et les accompagner

Le cadre du programme « Bien vivre la transition digitale » identifie les enjeux sociaux de la transition numérique afin d'anticiper et accompagner les changements liés aux impacts sur l'organisation du travail, les métiers et les compétences. Cette transition implique d'inclure tous les agents en termes d'accessibilité aux outils numériques et d'habileté numérique. C'est également une opportunité de développer un dialogue social renouvelé prenant en compte ces impacts.

Ce programme piloté par la DRH identifie 2 objectifs :

- Mieux anticiper, construire et accompagner le monde de demain
- Repérer, valoriser et stimuler les innovations

Ces objectifs s'appuient sur un principe d'action basé sur les dynamiques de terrain déjà à l'œuvre ou en émergence. La 1^{ère} étape du programme consiste à réaliser un diagnostic de l'existant pour conduire des actions d'accompagnement. Toutefois, l'accélération de cette transition digitale liée à la crise sanitaire majeure du Covid-19 priorise la nécessité de donner des repères sur l'articulation des temps professionnels et personnels.



Pilotage de l'action: DRH

Contributions: DSI, DRSE, DIPSO

Objectifs à atteindre: Définir une charte pour des pratiques responsables et respectueuses de la qualité de vie au travail et de l'environnement

Axe 3.6.

Préserver et restaurer la biodiversité des implantations d'INRAE

L'ensemble des implantations d'INRAE s'étend sur plus de 8 000 ha, ce qui positionne l'Institut comme un acteur majeur de la préservation de la biodiversité en France. L'Institut souhaite inscrire le développement et la mise en valeur de la biodiversité comme attendus de la gestion de toutes les implantations de l'établissement (c'est-à-dire tous les espaces en dehors de certains espaces expérimentaux qui ne s'y prêtent pas). Cela passe par l'instauration d'une gouvernance qui permette de coordonner et renforcer les différentes actions déjà en place (démarche SME, démarche zéro produits à base de glyphosate, inventaires naturalistes dans les implantations, gestion raisonnée des espaces verts, apiculture et jardins partagés animés par l'ADAS...), de les faire connaître et de travailler en lien avec les compétences scientifiques de l'Institut. La cohérence entre les valeurs personnelles des agents et les valeurs de l'Institut sera ainsi renforcée et ce travail contribuera également à l'attractivité d'INRAE.



Inventorier et valoriser les actions en faveur de la biodiversité des implantations

Depuis 2020, une équipe projet (CNUe, DPI, Responsable RSE, pôle PE DRH) est constituée en s'appuyant sur l'expertise scientifique du département ECODIV. Le recrutement d'une ingénieure a permis de commencer le recensement des actions de préservation de la biodiversité sur les implantations, d'inventorier et de mettre en relation leur cartographie par SIG, et d'identifier les compétences naturalistes mobilisables, en s'appuyant sur le Centre Val de Loire comme centre pilote. Les cartes disponibles permettront de visualiser les zones réglementées du type Natura 2000 ou ZNIEFF et d'identifier des zones à protéger comme les zones humides par exemple. Ces informations seront valorisées sur un site intranet interrogeable par tout agent INRAE avec la mise à disposition d'un outil « Inventorium » permettant d'élaborer de nouvelles actions et d'alimenter le site.



Pilotage de l'action: DRSE

Contributions: Département ECODIV, CNUe, DRH, DPI, Centre

Objectifs à atteindre: Généraliser le dispositif déployé en Val de Loire à tous les centres INRAE (Objectif COMP)



Développer une animation et une communication nationale sur la biodiversité

Afin de sensibiliser tous les agents aux enjeux de la biodiversité, un dispositif pour valoriser les agents volontaires et experts fortement impliqués dans la mise en œuvre d'actions, les démarches existantes (SME) et la recherche menée sur ces questions dans l'Institut est planifié.

L'expertise de l'Institut en matière de biodiversité permet de renforcer les collaborations avec les parties prenantes (établissements d'enseignement, organisations de protection de la nature, réseaux de sciences participatives, agences régionales de la biodiversité, office français de la biodiversité, services déconcentrés de l'Etat...) impliquées dans la connaissance et la préservation de la biodiversité. Le renforcement du positionnement de l'Institut en interne passe également par des démarches entreprises auprès de la société lors d'événements nationaux tels que la Fête de la Science ou des événements plus directement liés à la biodiversité.



Pilotage de l'action: DRSE

Contributions: Centre, DIRCOM, DRH, ECODIV, autres départements scientifiques

Objectifs à atteindre:

- Sensibiliser aux enjeux de la biodiversité en interne
- Faire connaître les actions d'INRAE en matière de biodiversité en interne et en externe



Valoriser les recherches de l'Institut en matière de biodiversité pour améliorer les pratiques internes

Dans le cadre de démarches de politiques territoriales de restauration et de suivi de la biodiversité dans les implantations d'INRAE, des résultats de la recherche en agroécologie sont mobilisés sur certaines implantations de l'Institut. Ainsi, les infrastructures agroécologiques telles que les haies, jachères fleuries, gîtes à faune... contribuent à appuyer l'évolution des pratiques culturelles.

Ces dispositifs sont valorisés par l'inscription des implantations de l'Institut dans les démarches nationales et territoriales d'inventaire et de suivi de biodiversité dans des partenariats avec des ONG, organismes, collectivités territoriales, et services déconcentrés de l'Etat et de l'Office français de la biodiversité. L'Institut participe ainsi, par exemple, aux démarches d'élaboration des politiques locales en la matière (trame verte et bleue).

Par ailleurs, un rapprochement avec les exploitations des lycées agricoles permettrait de consolider cette démarche afin de mettre en place des pratiques agroécologiques pragmatiques et suivies par des indicateurs rapidement déployables.

Par ailleurs, la mise en place de jardins partagés peut être favorisée afin de permettre des expérimentations par les agents des pratiques de l'agroécologie et de mise en valeur des ressources génétiques de l'Institut.



Pilotage de l'action: DRSE

Contributions: CNUJE, Départements, DRH, DPI, Responsable RSE, ADAS, scientifiques

Objectifs à atteindre: Valoriser les compétences et les recherches sur la biodiversité sur les implantations d'INRAE

ACTION
3.6.4

Accompagner au changement de pratiques dans la gestion des espaces verts ainsi que dans les travaux d'aménagement extérieurs et bâtimentaires

La gestion des espaces verts et l'aménagement paysager des implantations sont également à intégrer dans la prise en compte de la biodiversité sur les implantations, dans leurs espaces non expérimentaux et non cultivés qui participent à l'agrément et au déplacement sur un Centre.

Dans la réalisation de travaux d'aménagements extérieurs et des bâtiments, la prise en compte de la biodiversité permet d'éviter ou limiter les interactions négatives, tout au long de la vie des bâtiments (conception, construction / déconstruction, exploitation) et à toutes les échelles dans un principe exemplaire de démarche Eviter-Réduire-Compenser (ERC). Dans le cadre de marchés publics, des critères spécifiques sur la prise en compte de la biodiversité pourront être identifiés. En complément, les agents en charge de la gestion des espaces verts, des travaux et de l'exploitation des bâtiments pourront être formés et accompagnés dans la prise en compte de la biodiversité.

Enfin, le développement du rôle positif de la végétation associée aux bâtiments et aux aménagements dans la régulation thermique et la gestion des eaux pluviales / usées est une piste pour favoriser le développement de la biodiversité.



Pilotage de l'action: DPI

Contributions: DRSE, DRH, DIFA, Centres

Objectifs à atteindre: Prendre en compte la biodiversité dans la gestion des espaces verts et dans les aménagements extérieurs et les bâtiments

PRIORITÉ

4

Affirmer une politique sociale porteuse de sens et favorisant une qualité de vie au travail améliorée - un employeur engagé dans sa responsabilité sociétale

L'importance des hommes et des femmes, de leur environnement de travail et des moyens mis à dispositions pour les réaliser impose une politique RH à la hauteur des ambitions d'un Institut qui vise à l'exemplarité RSE. Cette importance stratégique de la politique RH est renforcée par l'émergence de besoins nouveaux au niveau des agents ou des communautés professionnelles qui résultent de nombreux facteurs parmi lesquels nous pouvons citer les changements rapides et permanents que vit toute organisation aujourd'hui, la complexité des environnements de travail avec une dimension partenariale toujours plus affirmée, des modifications de l'organisation du travail impactée par les outils numériques et la crise sanitaire en cours, et aussi des modalités de développement de parcours professionnel des agents en évolution.

Dans ce contexte, la stratégie RSE visera notamment à :

- Favoriser une politique humaine et sociale d'égalité et de diversité au sein de notre communauté de travail ;
- Favoriser et accompagner le développement des compétences, dont les compétences DD&RS, dans l'évolution des métiers ;
- Mettre en œuvre une politique d'amélioration de la qualité de vie dans l'établissement ;
- Promouvoir une politique d'égalité des chances et d'inclusion.

L'ensemble de la feuille de route de la fonction RH, élaborée en inscrivant l'ensemble des actions dans les objectifs de développement durable, contribue à ces objectifs et positionne INRAE comme un employeur engagé socialement, grâce à la déclinaison au quotidien des modes d'organisation du travail, de la solidarité de ses collectifs, de la solidité de ses actions de prévention des risques et de l'accompagnement de ses agents dans la construction de leur parcours et de leurs carrières par un management bienveillant et structurant. INRAE veille à être en capacité d'anticiper les évolutions internes comme externes pour les conduire, les accompagner et en faire des opportunités pour les individus et les collectifs. Cette feuille de route a été construite avec l'ensemble des intervenantes et intervenants de la fonction RH à tous les niveaux (national et régional) de l'institut. Cette feuille de route est articulée autour de 2 axes :

Axe 4.1.

Consolider et moderniser l'action de la fonction RH au service de tous les agents d'INRAE

Une gestion du personnel et un management de qualité sont des fondements incontournables d'une politique RH ambitieuse avec l'objectif d'assurer l'équité et la transparence dans la gestion du personnel. Ces questions sont traversées par des évolutions importantes du contexte réglementaire mais aussi des attentes des agents ce qui exige de consolider et moderniser l'action de la fonction RH.

ACTION
4.1.1

Mettre l'humain, au cœur de la gestion des ressources humaines et du pilotage managérial

Afin de promouvoir une politique RH transparente et équitable en faisant croître la qualité du service rendu aux agents et aux collectifs, la fonction RH améliore en continu ses processus de travail. Elle doit également être en capacité de mettre en œuvre les nombreuses évolutions réglementaires (LPR, LTFP) en tenant compte des évolutions des modes de travail (hybride) et d'animation pour accompagner les collectifs afin que chaque agent trouve sa place et exerce son métier sereinement.

Par ailleurs, pour assurer le bon fonctionnement de l'institut à toutes les échelles et promouvoir les bonnes pratiques managériales, il s'agira de poursuivre et développer l'effort d'accompagnement et de formation des encadrantes et des encadrants dans une organisation claire et structurée et en l'inscrivant dans une logique de parcours professionnel.



Pilotage de l'action: DRH

Contributions:

Objectifs à atteindre:

- Réaliser les réformes indemnitaires issues de la LPR et de la convergence indemnitaire inter EPST
- Déployer, soutenir et mettre en cohérence les outils d'accompagnement individuel et collectif
- Définir les besoins à développer pour la GRH des séjours internationaux entrants et sortants
- Réaliser une veille sur les évolutions réglementaires pour anticiper et accompagner leur déploiement
- Poursuivre le développement de l'expertise RH en dynamisant l'animation des réseaux
- Mettre en œuvre et faire évoluer les plans de développement des compétences des DU et des encadrants de proximité
- Accompagner les managers et les cadres supérieurs dans leur fonction et la construction de leur parcours

ACTION
4.1.2

Développer des processus et des actions responsables centrés sur les besoins des agents

L'ambition poursuivie est d'assurer des conditions de travail respectueuses de toutes les diversités et une bonne qualité de vie préservant les équilibres entre sphère professionnelle et personnelle. Ainsi l'Institut s'engage fermement dans le dispositif «Alliance» permettant de confronter régulièrement ses pratiques à un audit externe afin de s'inscrire dans une amélioration continue en matière d'égalité et de diversité. L'institut s'engage à prévenir les discriminations au moyen d'un diagnostic, d'un plan d'action dédié et d'une cellule d'écoute et à garantir l'objectivité et la transparence des choix, notamment dans le recrutement et la mobilité interne.

Afin de favoriser le développement et le maintien d'un environnement de travail sécurisé, responsable et solidaire, INRAE s'attache à favoriser des conditions de travail respectueuses en assurant la sécurité des personnes, des biens et de l'environnement et en passant du respect de la réglementation à la promotion des valeurs portées par INRAE. La politique de prévention et la politique sociale sont deux piliers importants de la qualité de vie au travail à INRAE incluant la limitation des RPS. Il s'agira de poursuivre la dynamique d'amélioration continue en allant jusqu'à une rénovation complète des pratiques et processus lorsque cela est nécessaire.

Afin de piloter sa politique RH, la DRH travaille à garantir une information fiable et homogène à toutes les échelles des processus. Il s'agira d'enrichir la palette d'outils de recueil des données avec, à la clé, leur dématérialisation à chaque fois que cela sera possible.



Pilotage de l'action: DRH

Contributions: DIFA

Objectifs à atteindre:

- Poursuivre le développement d'une politique partagée de prévention santé, sécurité et condition de travail
- Moderniser le lien INRAE ADAS
- Piloter la donnée RH pour en améliorer la qualité et l'usage
- Faire évoluer les SI RH: dématérialisation des processus et accompagnement des usagers
- Sécuriser les données: conformité RGPD, droit d'accès, archivage et écrêtage

Axe 4.2.

Anticiper les mutations en accompagnant les individus et les collectifs

INRAE est au cœur de mutations importantes liées au numérique, à la science ouverte, aux attentes de la société vis-à-vis de la recherche et à des évolutions réglementaires. Dans ce contexte, l'accompagnement des individus et des collectifs prend une dimension essentielle pour valoriser au mieux les éléments positifs et réduire les impacts négatifs de ces transitions en cohérence avec la promotion de la qualité de vie au travail.

ACTION
4.2.1

Faire d'INRAE un institut attractif et favorisant l'expression des talents de chacune et chacun

La promotion de la marque employeur INRAE permet de fidéliser la communauté de travail et d'attirer les compétences nécessaires aux ambitions de l'Institut en renforçant la visibilité de notre offre de recrutement. Pour atteindre cet objectif, INRAE doit faire savoir à sa communauté de travail et son public cible de recrutement, les opportunités offertes en termes de cadre de travail et d'offre de services RH. Il s'agira d'asseoir son identité et ses valeurs en tant qu'employeur et de mettre en lumière les dispositifs RH innovants et attractifs.

En cohérence avec l'ouverture internationale de l'institut et dans la poursuite de sa labélisation HSR4 dès 2013 pour favoriser le déroulement de carrières scientifiques à l'échelle européenne, INRAE déploie des processus facilitant les séjours à l'étranger de ses agents et réserve un accueil lisible et à l'écoute aux visiteurs et aux nouveaux collaborateurs de toute origine.

INRAE affirmera également sa responsabilité sociétale en poursuivant ses actions visant à faciliter l'engagement citoyen de ses agents au-delà de ses obligations légales et réglementaires (mandats électifs, sapeurs-pompiers, réserves nationales, associations à caractère citoyen...).



Pilotage de l'action: DRH

Contributions: DRI

Objectifs à atteindre:

- Développer la visibilité de notre offre de recrutement et générer une expérience candidat réussie
- Valoriser notre culture RH et notre offre de service
- Développer une ingénierie de parcours
- Contribuer à la construction du plan d'internationalisation de l'international
- Tracer la mobilité internationale

ACTION
4.2.2

Positionner INRAE dans une dynamique d'innovations en gestion des ressources humaines

La dynamique de gestion des ressources humaines nécessite d'anticiper les besoins en compétences en déployant une GPEC 2.0 et une politique de formation innovante en lien avec les orientations stratégiques de l'institut. Pour accompagner la mise en œuvre du projet INRAE 2030, il s'agira d'anticiper les besoins en nouvelles compétences et de se doter de moyens agiles pour accompagner leur acquisition par le développement de formations adaptées et innovantes tout en favorisant l'épanouissement individuel. Les enjeux et priorités d'actions en termes de RSE sont abordés au chapitre 2.4.

La transition numérique actuellement à l'œuvre a des impacts sur le travail qui nécessitent d'accompagner chaque agent et les collectifs, les actions prioritaires à mettre en œuvre sont abordées au chapitre 3.5.5. Le domaine du digital est extrêmement dynamique. Il existe d'ores et déjà une certaine fracture numérique au sein des équipes. Il s'agira de former ainsi que d'accompagner les agents et les collectifs dans le cadre d'un programme centré sur les besoins/usages

Afin de doter l'institut d'outils d'aide au pilotage et à la décision pour une fonction des ressources humaines évolutive et agile (outils de travail, questions et démarches scientifiques), l'ensemble des activités doit faire l'objet d'un pilotage coordonné à toutes les échelles. Il s'agira de renforcer les outils actuels et d'en développer pour l'ensemble de la FRH sur la base d'une cartographie fonctionnelle et de démarches processus partagées.

Enfin, en prenant en compte notamment les évolutions des modes de travail et les impacts de la crise sanitaire, INRAE poursuit son évolution organisationnelle au service de la réussite collective et de l'épanouissement individuel. Ainsi, l'institut s'inscrit dans une démarche d'innovation et d'expérimentation pour faire évoluer ses organisations et ses modes de fonctionnement. Il s'agit de soutenir les collectifs de travail dans leur quotidien mais aussi dans leur appropriation collective des changements institutionnels.



Pilotage de l'action: DRH

Contributions: DSI, DIPSO

Objectifs à atteindre:

- Identifier des cibles stratégiques RH pour répondre aux ambitions d'INRAE 2030
- Piloter et accompagner l'évolution des compétences par un plan de développement des compétences ambitieux
- Refondre la politique de recrutement en y intégrant les grandes évolutions sociales et sociétales
- Développer une culture du numérique commune, partagée et appropriée par toutes et tous au sein d'INRAE
- Anticiper et accompagner les changements liés aux impacts du numérique sur l'organisation du travail, les métiers et les compétences
- Développer les outils de pilotage de la fonction RH: évaluation des risques, outils de suivi des actions et retour d'expériences
- Former à l'élaboration de cartographies fonctionnelles dans le cadre de démarches processus
- Piloter les évolutions de la cartographie fonctionnelle RH par la mise en place de revues régulières des processus RH
- Elaborer de façon participative un plan d'action pour réfléchir, proposer, expérimenter et, le cas échéant, déployer de nouvelles organisations du travail à toutes les échelles (unité, centre, département, institut)

PRIORITÉ

5

Mobiliser une démarche responsable d'analyse de la faisabilité du plan d'actions

Afin d'assurer les conditions de mise en œuvre du plan d'action, la DRSE propose une analyse précise des moyens à mettre en œuvre pour réaliser l'ensemble des actions et leur priorisation.

Cette méthode permet de définir les besoins organisationnels en identifiant les compétences et équipes chargées de piloter les actions et l'ensemble des contributeurs. Le plan de charge est ainsi pris en compte et permet de prioriser les actions sur la durée du plan d'action.

Les points de vigilance identifiés au niveau organisationnel concernent :

- d'une part, des projets qui nécessiteront la mobilisation du COS RSE :
 - Capacité collective à travailler ensemble entre recherche et appui (mobilisation d'expert et acceptation de l'expertise)
 - Mobilisation de l'expertise et des partenariats pour l'élaboration de scénarios afin de tendre vers la neutralité carbone
 - Perception sur la mise en place d'un fonds de compensation carbone et élaboration d'un mécanisme financier
- d'autre part des projets nécessitant de travailler l'organisation interne :
 - Articulation des acteurs impliqués dans l'évaluation de l'impact carbone (notamment Labos 1.5)
 - Articulation des acteurs autour de la gestion de l'eau

Le contexte juridique des actions est analysé et suivi sur la durée afin d'adapter la démarche à la réglementation en vigueur. De même, une concertation avec les chargés de mission Données et RGPD permet de s'assurer du respect de la réglementation en matière des données à chaque fois que cela est nécessaire, comme par exemple sur la mise en œuvre des plans de mobilité qui nécessitent de recueillir des données personnelles.

En terme réglementaire, l'analyse réalisée permet d'identifier des domaines dans lesquels les pratiques actuelles pourront comporter un risque de non-conformité dans un contexte d'évolution de la réglementation : mobilité, parc automobile, déchets, restauration collective, qualité des effluents.

La faisabilité technologique est évaluée avec les Directions concernées telle que la DPI ou la DSI selon les actions menées, ce qui permet d'anticiper le coût des projets portés via les actions identifiées.

Deux principaux points de vigilance sont identifiés :

- concernant les données produites en lien avec la mise en œuvre du plan d'action, elles devront être conformes au plan « Données pour la science » (données FAIR)
- Concernant les outils de reporting, ils devront être développés en cohérence avec l'existant et en élaborant un dispositif fluide et ergonomique permettant une remontée de données aux différentes échelles de l'Institut.

Enfin, l'analyse de la faisabilité économique permet d'identifier les actions qui ont un coût supplémentaire et de travailler à l'identification des ressources mobilisables.

Les actions concernées sont notamment :

- des mises en conformité avec la réglementation :
 - Remplacement progressif du parc automobile
 - Mise en place de filière de tri et d'évacuation des déchets
 - Mise en place de restaurations collectives responsables et accessibles à tous (loi EGAlim)
 - Equipement des bâtiments de compteurs pour suivre les consommations d'énergie

- Remplacement progressif des chaudières fioul
- Restauration progressive des bâtiments
- Mise aux normes des infrastructures de gestion des effluents d'élevage
- une volonté politique de développer des projets transformants :
 - Un budget alloué pour développer la pépinière de projets
 - Un accompagnement pour élaborer les scénarios pour tendre vers la neutralité carbone
 - Prise en compte de la biodiversité dans les travaux d'aménagement et de construction
 - Plans de formation DU, responsables d'équipe, transition digitale

Afin de financer ces actions, plusieurs pistes de réflexions sont engagées :

- Recettes supplémentaires mobilisables :
 - Mobilisation des recettes du dispositif certificats d'économie d'énergie (C2E)
 - Identification des aménagements structurels ou organisationnels générant des économies de fonctionnement (par ex., arrêt la nuit des VMC, sorbonnes...)
 - Constitution du fond «RSE» pour financer des projets dans le cadre du dispositif compensation carbone
- Financements de projets nécessitant un investissement initial important mais qui génèrent des économies à moyen terme :
 - Déploiement d'un dispositif d'appel à projets dans le cadre de la pépinière
 - Réflexion à mener sur le déploiement d'un dispositif d'intracring³ interne à INRAE
 - Mutualisation d'équipements scientifiques performants (éventuellement plus énergivores mais communs à plusieurs équipes)
- Réalisation d'une veille sur les opportunités de financements externes
- Inscription des projets dans le cadre d'appels à projets externes : ex transformation digitale



Ce plan d'action fixe les objectifs concrets et pragmatique de mise en œuvre de la stratégie RSE d'INRAE. A horizon 2025, INRAE souhaite avoir réalisé des actions majeures pour contribuer aux enjeux de développement durable et d'atteinte des ODD.

Ainsi, à cette échéance, l'Institut aura :

- identifié une trajectoire bas carbone et largement initié sa mise en œuvre dont la mise en place d'un dispositif de compensation innovant
- enclenché un cercle vertueux de rénovations bâtementaires co-financées par un dispositif financier permettant de réinjecter les économies réalisées en flux continu
- réussi à mobiliser les résultats scientifiques au bénéfice de l'amélioration continue du fonctionnement d'INRAE (trajectoire carbone, biodiversité, restauration ...)
- mis en œuvre une dynamique de gestion des ressources humaines qui nécessite d'anticiper les besoins en compétences en déployant une GPEC 2.0 et une politique de formation innovante en lien avec les orientations stratégiques de l'institut.

Enfin, en 2025, les résultats reconnus et éprouvés de cette démarche permettront de renforcer le positionnement d'INRAE dans son environnement institutionnel et partenarial.

³. Intracring : une démarche interne de financement permettant la définition, la mise en place et le suivi d'actions de performance énergétique sur un ou plusieurs bâtiments. (source : <https://www.banquedesterritoires.fr/sites/default/files/2018-11/Fiche%20Intracring%20cerema.pdf>)



Annexes

Annexe 1. **Composition du Comité d'Orientation et de Suivi RSE (COS RSE) et lettre de mission de son président**

Présidence du COS RSE

Stéphane Aymerich

Membres externes :

Michel Colombier

Benoît Frund

Jane Lecomte

Gérald Majou

Laurence Monnoyer-Smith

Anne Varet

Membres internes :

Tamara Ben Ari

Yvon Billon

Boistard Pascal

Carole Cerrone

Philippe Chaumeil

Jean Colcombet

Nathalie Gontard

Emmanuelle Kesse-Guyot

Cyrille Rathgeber

Sophie Thoyer

Sophie Schbath

Isabelle Veissier



Monsieur Stéphane Aymerich
Délégué aux Infrastructures de Recherche
INRAE

Le Président

Objet : Présidence du Comité d'Orientatton et de Suivi de la Stratégie RSE/Lettre de mission

Paris, le 2 novembre 2021

Cher collègue,

INRAE a inscrit la « Responsabilité Sociale et Environnementale » (RSE) comme l'une des trois orientations de politique générale de son plan stratégique INRAE 2030.

La stratégie RSE d'INRAE vise à mesurer et analyser les impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et l'environnement pour les faire évoluer, en ayant un comportement éthique et transparent, en respectant les lois en vigueur et en considérant les attentes des parties prenantes internes et externes. Elle est conçue comme complémentaire et en articulation avec l'investissement d'INRAE dans les problématiques scientifiques liées au développement durable. Dans ce cadre, un comité d'orientation et de suivi (COS) est créé pour apporter un conseil au porteur de la stratégie RSE, le PDG d'INRAE, et un appui au maître d'œuvre de celle-ci (Direction RSE et Comité de Pilotage dédié). L'évolution des pratiques scientifiques constituant un sujet complexe demandant une expertise directe au plus près des unités, le COS contribuera à mobiliser et entraîner les agents et collectifs en interagissant activement, selon des modalités à définir, avec les unités, services et autres structures INRAE. Le COS contribuera à évaluer, valoriser et à intégrer le cas échéant au sein de l'institut les diverses initiatives qui pourraient apparaître dans les collectifs scientifiques.

Le COS pourra être sollicité et s'auto-saisir sur les volets Social, Environnemental, Economique et de Mission de la RSE et sur les différents champs du fonctionnement d'INRAE : celui des pratiques, des innovations organisationnelles, des moyens (équipements, intrants, consommables, etc.) et des structures immobilières, de l'évaluation des impacts environnementaux, des dispositifs de compensation, etc. Il ne traitera pas, en revanche, des orientations et contenus des recherches INRAE qui relèvent de la DGDSI.

la science pour la vie, l'humain, la terre

Centre (* nom du centre)
Adresse
Code postal * ville
Tél : 00 00 00 00 00

Rejoignez-nous sur :



Site internet du centre

Le COS aura notamment pour mission de contribuer à la proposition d'objectifs quantitatifs précis et ambitieux en s'appuyant sur (i) le bilan INRAE *ab initio*, (ii) les objectifs de politique publique et les réglementations associées concernant l'ESR, (iii) l'analyse comparative des initiatives nationales et internationales dans l'ESR et enfin (iv) le dialogue avec les acteurs internes et la valorisation de leurs expertises. Différentes trajectoires et ambitions seront mises en débat en veillant à combiner la RSE et le dynamisme de la production scientifique d'INRAE.

Le COS pourra soumettre ses propositions sous forme (i) de conseils méthodologiques, (ii) d'initiatives expérimentales visant à la réduction de l'empreinte carbone dans les laboratoires, les infrastructures et les services ou à certaines innovations organisationnelles, ou encore (iii) d'expérimentation sur les dispositifs de compensation. Le COS participera au cadrage et à l'accompagnement, en lien avec la direction RSE qui en assurera le pilotage, d'une pépinière de projets initiés et mis en œuvre par les agents et collectifs grâce à un budget incitatif propre. Il assurera le suivi des actions qu'il initie pour l'ensemble de l'institut. Il rendra compte régulièrement auprès de la direction générale.

Le COS sera informé de la mise en œuvre et des résultats du plan d'action RSE afin de proposer des approfondissements, des élargissements et/ou amendements de celui-ci.

Le COS sera composé de 18 membres, dont un tiers de personnalités extérieures à INRAE, et se réunira au moins deux fois par an. Il mettra en place un bureau et bénéficiera d'un secrétariat dédié pour préparer ses séances et pour pouvoir interagir en continu avec les différents acteurs dans les unités et les services. Le COS constituera, autant que nécessaire, des groupes de travail spécifiques en mobilisant notamment les expertises scientifiques INRAE pour construire et évaluer certaines de ses propres propositions.

Vous aurez la mission de présider ce COS pour un mandat de 4 ans.



Le Président
Philippe MAUGUIN

la science pour la vie, l'humain, la terre

Centre (• nom du centre)
Adresse
Code postal • ville
Tél. : 00 00 00 00 00

Rejoignez-nous sur :



Site internet du centre



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
*Liberté
Égalité
Fraternité*



Annexe 2.

Missions et composition du Copil

La DRSE s'appuie sur un comité de pilotage (Copil) opérationnel chargé de suivre la mise en œuvre du plan d'action RSE. Représentatif des échelons de gouvernance de l'Institut et des principales parties prenantes internes, ce Copil veille à la cohérence d'ensemble de la démarche mise en œuvre et à la bonne articulation des interfaces inter-services ou inter-directions.

Composition du CoPil DRSE présidé par le directeur DRSE

Président du COS RSE : Stéphane Aymerich
Représentante CD : Catherine Bastien
Représentante PC : Emmanuelle Chevassus-Lozza
Représentant Dir UR : Marc Villar
Représentant Dir UE : Vincent Mercier
Représentante DSA : Christine Martinez
Représentant DRH : Angelo Trussardi
Représentants DIFA : Jean-Philippe Hattab et Christine Espinoza
Représentant DSI : Françoise Roudaut ou Olivier Schneider
Représentant DIRCOM : Thibaud Brouard
Représentante DIAGONAL : Diane Briard
Représentant CNUE : Vincent Faloya
Directeur DPI : Guillaume Pinget
Directrice DCSDAR : Marie-Claude Paulien

Annexe 3. Profil de poste type des Responsables Responsabilité sociétale et environnementale (RSE)

INRAE a fait de sa stratégie « Responsabilité Sociétale et Environnementale » (RSE) une priorité collective à l'horizon 2030. Les Centres sont chargés de mettre en œuvre cette politique nationale animée par la DRSE (Direction Responsabilité sociétale et Environnementale), en tenant compte des contraintes et opportunités locales. Cette mise en œuvre prend la forme d'un plan d'action RSE de centre, coordonné par un.e Responsable responsabilité sociétale et environnementale (RSE), sous la responsabilité du PC et du DSA.

Périmètre et positionnement des Responsables RSE :

Les principales missions des Responsables RSE sont ajustées au temps disponible pour le poste et de la taille des Centres. Le Responsable RSE est un ingénieur ou un chercheur positionné aux SDAR, sous la responsabilité hiérarchique du DSA, et en lien fonctionnel avec la DRSE. A ce titre, il.elle collabore avec les équipes des services d'appui et participe aux réunions des responsables de services des SDAR. Le Responsable RSE assure un rôle de conseil auprès du PC dans l'élaboration de sa stratégie RSE de Centre et peut être amené à le représenter auprès de partenaires externes en lien avec les enjeux de RSE. Le Responsable RSE est invité permanent des instances et réunions de coordination du Centre (conseil de centre, assemblée des directeurs d'unités etc.) afin d'assurer la mise en place d'une démarche globale au sein du centre.

Les Responsables RSE appartiennent à un réseau fonctionnel national qui est animé par la DRSE qui vient également en appui et soutien des Responsables RSE.

Principales missions et activités d'un.e Responsable RSE :

Garant de la mise en œuvre du plan d'actions RSE, le Responsable RSE assure 7 missions principales au sein du Centre

- Proposer aux PC et DSA les priorités en matière de développement durable sur le Centre et élaborer le plan d'action pluriannuel qui en découle en cohérence avec le PA RSE. Ce plan d'action du Centre sera discuté par les instances du centre et porté à la connaissance de la DRSE, avec ses bilans annuels. Les principales priorités alimentent le S3C ;
- Susciter et encourager les initiatives des agents et des unités en lien avec la stratégie RSE ;
- Animer le réseau des relais DD des unités qui accompagnent le Responsable RSE dans la mise en œuvre du plan d'action local et qui sont porteurs des initiatives remontant des Unités ;
- Conseiller les services des SDAR et les unités sur l'intégration de la RSE dans l'ensemble de leurs activités ;
- Identifier et cartographier les parties prenantes du Centre ;
- Assurer la représentation d'INRAE auprès des partenaires du Centre sur les enjeux RSE, en accord avec le PC ;
- Proposer une valorisation des actions de Centre auprès des parties prenantes internes et externes du Centre, et les relayer auprès du national ;
- Mener des projets et des actions favorisant la mise en œuvre opérationnelle des actions priorisées.

Le Responsable RSE contribue également à la démarche nationale

- Repérer les idées et projets émergents dans le Centre pouvant nourrir la stratégie RSE d'INRAE ;
- Participer à la vie du réseau des Responsables RSE et aux actions proposées par la DRSE ;
- Contribuer à la collecte de données à la demande de la DRSE, et à leur intégration dans les formats nationaux ;
- Assurer, éventuellement, une mission collective pour la DRSE.

Annexe 4. Mission type des relais Développement durable (RDD)

INRAE a fait de sa stratégie « Responsabilité Sociétale et Environnementale » (RSE) une priorité collective à l'horizon 2030. Les Centres sont chargés de mettre en œuvre cette politique nationale animée par la DRSE (Direction Responsabilité sociétale et Environnementale), en tenant compte des contraintes et opportunités locales. Cette mise en œuvre prend la forme d'un plan d'action RSE de centre, coordonné par un Responsable Responsabilité sociétale et environnementale (RSE), sous la responsabilité du PC et du DSA.

L'activité du Centre étant portée en grande partie par les Unités qui le composent, la mise en œuvre de la politique RSE du Centre ne peut s'envisager qu'avec leur participation active.

Une fonction assurant le lien entre la/le Responsable RSE et les Unités est nécessaire pour assurer la traduction sur le terrain des projets proposés par la/le Responsable RSE au titre du Centre et pour que la/le Responsable RSE puisse accompagner les Unités qui souhaitent mettre en œuvre des actions spécifiques.

Dans ce cadre, les unités peuvent identifier une mission collective de Relai développement durable (RDD). Elle comporte deux dimensions :

- d'une part, être l'interlocuteur, pour l'Unité, du Responsable RSE ;
- d'autre part, mener un travail pro-actif autour des enjeux de développement durable (sensibilisation, proposition et animation d'actions) au sein de l'Unité.

La/le Responsable RSE pourra solliciter le/la RDD pour :

- déployer le plan d'action RSE de Centre dans les Unités et assurer son suivi (reporting) ;
- relayer des informations Centre auprès des agents des Unités ;
- participer aux séminaires des RDD du Centre que la/le Responsable RSE organise et qui sont l'occasion d'identifier et de proposer des actions pour faire évoluer le plan d'action RSE du Centre.

En retour, la/le Responsable RSE pourra aider à identifier les pistes d'action qui concernent l'Unité et à les concrétiser.

Le DU appréciera le temps que le/la RDD peut consacrer à cette mission collective et en précisera éventuellement le contenu. Le/la RDD rendra compte de ses activités au moins tous les 6 mois, ainsi qu'au Responsable RSE.



Centre-siège Paris-Antony
147 rue de l'Université – 75338 Paris cedex 07
Tél. +33 1 (0)2 42 75 90 00

Rejoignez-nous sur:



inrae.fr

**Institut national de recherche pour
l'agriculture, l'alimentation et l'environnement**



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INRAE