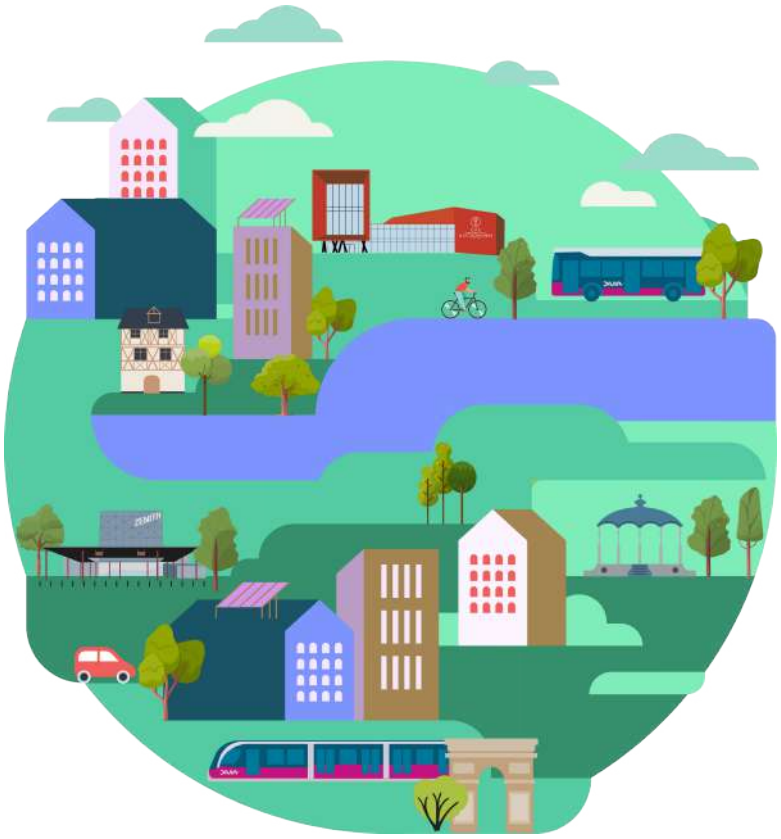
BILAN
mét'ODD
2024



Cellule RSO et performance publique

Sommaire

Axe 1. Gouvernance responsable 3

Nos réalisations - Évaluation 5
Nos récompenses - Évaluation 6
Nos réalisations - Culture RSO 7
Nos réalisations - Communication 9

Axe 2. Responsabilité sociétale 11

Nos collaborations - Compétences et employabilité 14
Nos collaborations - QVCT 15
Nos collaborations - Management 18
Nos événements - QVCT 19
Du côté des services - Déontologie et éthique 20
Du côté des services - Management / Qualité de nos services publics 21
Du côté des services - Compétences et employabilité 22

Axe 3. Impact environnemental 23

Nos collaborations - Mobilités 26
Nos collaborations - Déchets 27
Nos événements - Mobilités / Déchets 28
Du côté des services - Achats 29
Du côté des services - Déchets 30
Du côté des services - Ressources 31
Du côté des services - Patrimoine / Ressources 32

Nos priorités 2025 33

Jean-Gabriel MADINIER

2024 une année d'engagement et de reconnaissance pour Dijon métropole

Il y a deux ans, nous lancions officiellement notre démarche de responsabilité sociétale, baptisée mét'ODD. Le bilan 2023 montrait nos premiers pas, intégrés à notre projet global pour l'administration (la Feuille de route 2020-2026). Aujourd'hui, nous franchissons une nouvelle étape : la mobilisation est croissante et notre Plan Climat et Biodiversité, adopté en septembre 2024 et qui devrait être approuvé définitivement le 26 juin 2025, nous donne un cadre solide pour aller plus loin.

L'année 2024 a été spéciale car nos efforts ont été reconnus au niveau national ! Nous avons reçu deux récompenses : le **Trophée AFNOR de la Transformation et des Transitions** et un **TERRITORIA de Bronze** (catégorie Ressources Humaines). Ces prix montrent que notre approche est la bonne, que notre engagement est sérieux, et que nos projets sont à la fois innovants et participatifs. Ils prouvent notre volonté de mettre en oeuvre un service public exemplaire.

La dynamique mét'ODD s'est structurée autour de **3 axes stratégiques** et **15 engagements** concrets. Elle repose avant tout sur l'implication de **TOUS** comme en témoignent les nombreux exemples présentés dans ce bilan. Que les actions soient portées ou accompagnées par la cellule RSO performance publique ou bien initiées directement dans les services, elles illustrent la diversité des domaines couverts par la RSO et l'enthousiasme des agents à s'en emparer.

Le rôle des "**partenaires mét'ODD**" est lui aussi devenu crucial. Grâce à une charte qui définit leur mission, ils aident à faire connaître et vivre cette démarche au quotidien, au plus près du terrain. Ils poursuivent l'expérimentation du jeu de sensibilisation avec l'objectif ambitieux de former 200 nouveaux collègues cette année.

Et pour la suite ? 2025 verra le **lancement d'un nouvel appel à projets**. Un trophée mét'ODD récompensera les meilleures initiatives dans deux catégories pour encourager les nouvelles façons de manager et les bonnes pratiques.

"Être RSO" en 2025, c'est continuer à améliorer notre qualité de vie au travail, utiliser nos ressources de façon plus économe et réfléchie, renforcer la qualité du service rendu aux usagers et réduire notre impact sur l'environnement de notre territoire. C'est, in fine, continuer à transformer notre administration et à agir pour une métropole responsable et durable.

C'est ENSEMBLE que nous réussirons !

La politique RSO de Dijon métropole

La politique de Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) de la collectivité – Dijon métropole, Ville de Dijon et CCAS – s'appuie sur un diagnostic participatif de maturité des pratiques, réalisé en 2023 à partir du **baromètre 360° de la performance publique élaboré par l'Afnor.**

Construit sur les principes de la **norme ISO 26 000**, cet outil d'évaluation a mobilisé l'ensemble des composantes de la collectivité : 27 entretiens avec les élus et les services, l'analyse de 165 documents de preuve et l'organisation de 8 focus groupes réunissant 79 agents volontaires. L'évaluation a permis d'interroger les domaines d'action de la RSO à l'aune des **17 Objectifs de Développement Durable** (ODD) des Nations Unies.
Ce diagnostic a mis en lumière des leviers d'amélioration, notamment la nécessité de **renforcer les pratiques internes**. Il a permis de poser les bases d'un projet structurant : **mét'ODD**, une **démarche transversale** visant à **améliorer en continu les pratiques** et la **performance de la collectivité** dans trois domaines prioritaires :

- **Gouvernance** : structurer le projet en cohérence avec les politiques publiques portées par la DGD Transition Climatique, construire et diffuser la démarche RSO avec les agents ;
- **Responsabilité sociétale** : s'ancrer dans la politique RH de la collectivité, promouvoir l'égalité et la diversité, assurer un service public de qualité ;
- **Environnement** : s'adapter au changement climatique en alliant sobriété et responsabilité, agir en cohérence avec les politiques climatiques portées sur le territoire.

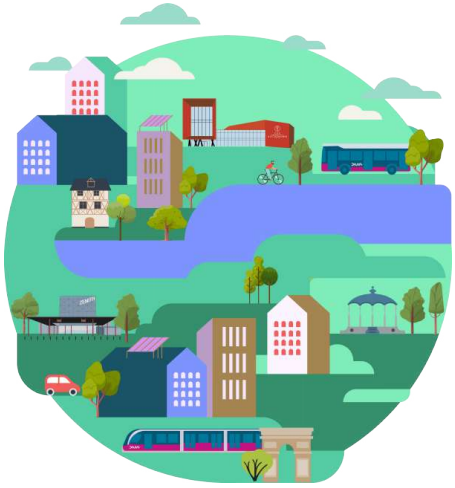
Portée au plus haut niveau de l'organisation, cette stratégie RSO s'articule autour de trois axes structurants qui guident les actions de la collectivité au quotidien.

3 Axes et 15 engagements

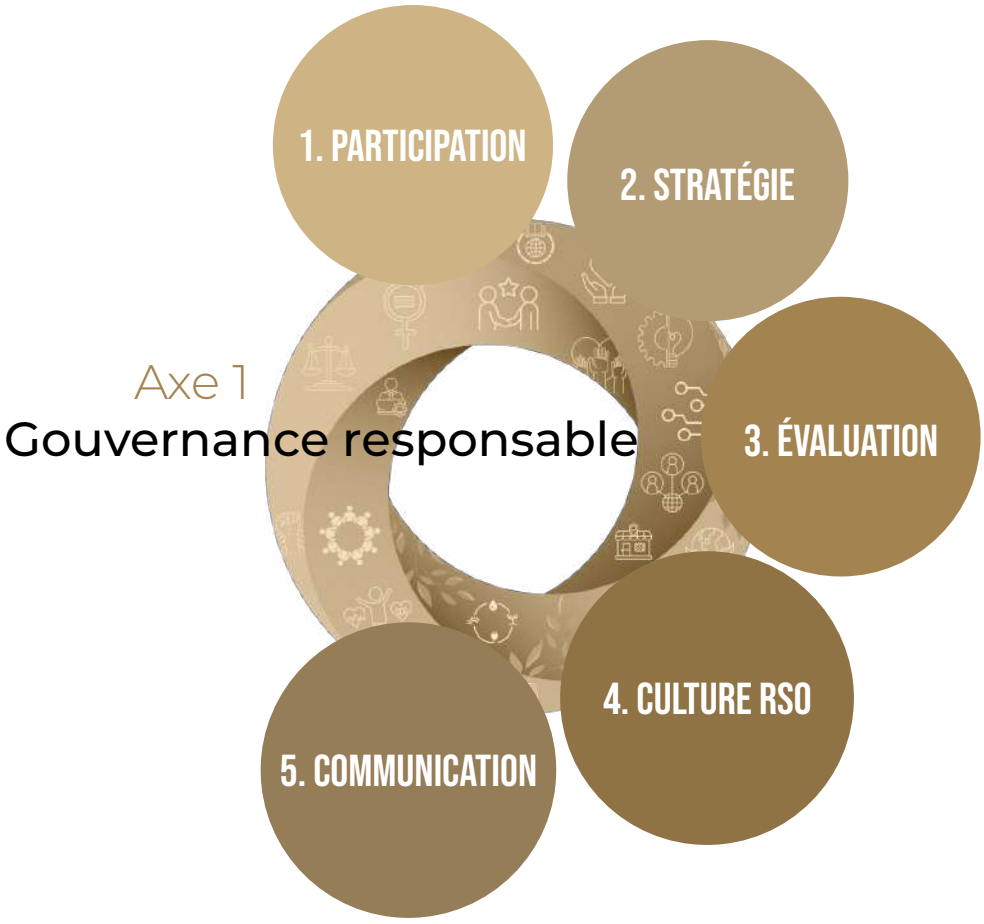
Axe 1. Gouvernance responsable

Axe 2. Responsabilité sociale

Axe 3. Impact environnemental



Axe 1. Gouvernance responsable



Nos engagements

1. Assurer la gouvernance participative du projet
2. Mettre en oeuvre la stratégie RSO et assurer son suivi
3. Evaluer la démarche et les actions
4. Promouvoir et sensibiliser à la culture RSO
5. Communiquer sur la démarche RSO

Une gourvernance partagée de la stratégie RSO

Dès son lancement, la démarche s'est construite sur des valeurs essentielles qui en constituent le socle : une gouvernance participative, une logique de co-construction et la volonté forte d'impliquer les parties prenantes.

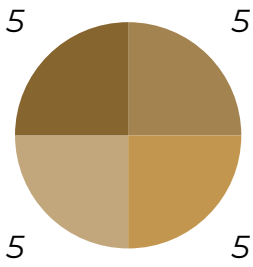
Cette gouvernance s'articule autour :

- du Comité d'execution (COMEX) composé du **collectif de Direction générale** (DGS, 6 Directeurs généraux délégués, Directrice de Cabinet) et des chargés de projet RSO et performance publique, le COMEX est l'instance de décision du projet, il valide la stratégie de la RSO.

- du Comité d'orientation et de suivi(COS), composé de **4 collèges représentatifs** : 5 élus, 5 agents volontaires tirés au sort issus de chaque catégorie (A, B et C) des 3 collectivités (Ville, Centre Communal d'Action Sociale et métropole), 5 représentants du personnel et les membres de l'équipe projet. Le COS est l'instance de réflexion, de consultation et de suivi du projet.

- de la Direction RSO et performance publique dont les principales missions sont de :

1. Définir et mettre en oeuvre la stratégie
2. Mettre en place et assurer le suivi du plan d'action et le reporting
3. Animer le déploiement de la démarche avec les partenaires mét'ODD



Collège agents (désignés pour 2 ans)
Collège élus
Collège représentants du personnel
Équipe projet

Renouvellement du collège agents en 2025

Contribution aux ODD

Axe 1. Gouvernance responsable

Nos réalisations :

ÉVALUATION

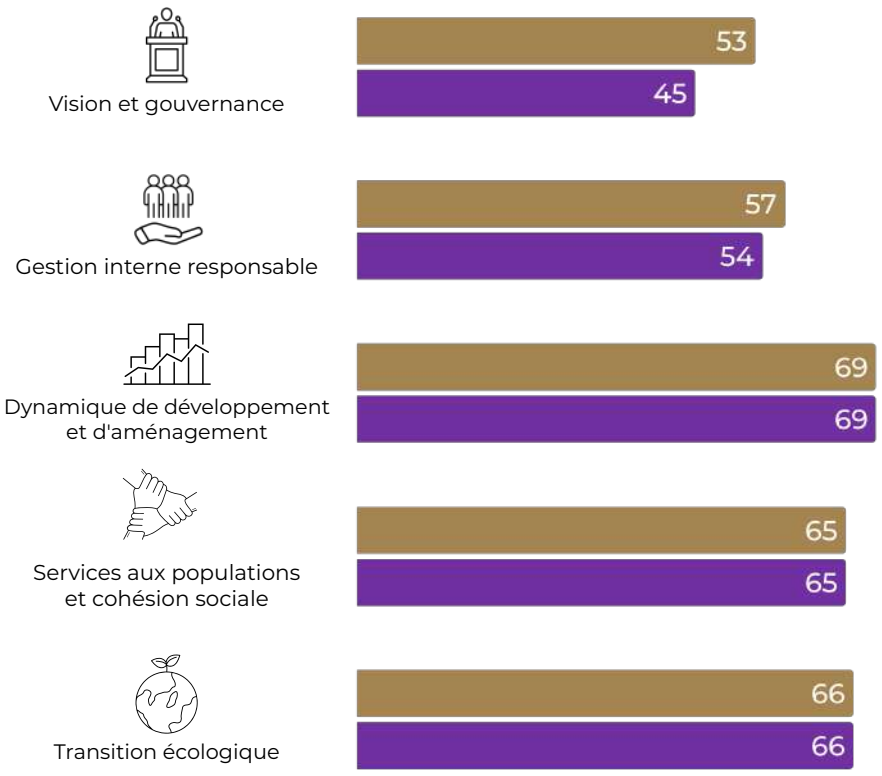
Mise à jour du baromètre AFNOR 360° de la performance publique 2024

Initialement mobilisé pour établir le diagnostic des pratiques RSO de Dijon métropole, le baromètre AFNOR 360° constitue aujourd'hui un outil clé d'auto-évaluation. Il permet de mesurer, de manière globale et consolidée, les progrès réalisés par la collectivité, tant en interne – auprès des agents – qu'à l'externe, sur le territoire et pour les habitants.

En 2024, la note obtenue atteint **62/100,** en progression de **2 points** par rapport à l'année précédente. Cette évolution confirme le bon niveau de maturité de la démarche et la dynamique d'amélioration continue engagée par la collectivité dans ses pratiques écoresponsables.

Les progrès notables dans les domaines **Vision et gouvernance** ainsi que **Gestion interne responsable** témoignent de l'engagement renforcé de Dijon Métropole à faire évoluer ses pratiques internes et à affirmer son rôle de collectivité exemplaire au service d'un territoire durable.

Résultats par domaine d'évaluation RSO



2024

62/100 moyenne

2023

60/100 moyenne

Maturité des pratiques (sociétales et managériales)

80 et + : exemplaire
60-80 : quasi systématique
44-60 : confirmée
33-44 : empirique
00-33 : inexistante

Axe 1. Gouvernance responsable

Nos récompenses :

ÉVALUATION

2024 : Une année de reconnaissance et de mobilisation

L'année 2024 a été marquée par une double reconnaissance externe de l'engagement de la collectivité, fruit d'une mobilisation collective, et qui témoigne de sa capacité à innover et à rendre ses actions reproductibles sur d'autres territoires.

2 récompenses

Trophée AFNOR
de la transformation et des transitions

Décernée à Dijon en décembre 2024, cette distinction nationale souligne la maturité de la démarche RSO, sa **progression** et la **cohérence** entre ses ambitions de transition écologique sur le territoire et ses actions internes.

TERRITORIA de bronze (catégorie Ressources Humaines)
pour "Embarquer les agents dans une démarche de responsabilité sociétale avec mét'ODD"

Remis à l'assemblée nationale en novembre 2024, ce prix récompense le **caractère innovant** et **participatif** de la démarche mét'ODD, notamment sa capacité à mobiliser les agents.

Axe 1. Gouvernance responsable

Nos réalisations :

CULTURE RSO

Plus de **vingt agents** ont participé à une formation action accompagnée par le CNFPT. Ils ont créé ensemble un **outil ludique de sensibilisation au projet mét'ODD**. Le prototype sera testé tout au long de l'année 2025 par les partenaires mét'ODD qui animeront des séquences de jeu dans les services.

- Form'Action 2024
- Déploiement de la sensibilisation en 2025

1 Outil ludique de sensibilisation créé

1 engagement reconnu par la collectivité avec la signature de la Charte d'engagement des partenaires

À travers la charte d'engagement, la collectivité **valorise** et **reconnaît l'implication** des partenaires mét'ODD dans le déploiement et l'appropriation de la démarche de responsabilité sociétale en interne

Les partenaires mét'ODD s'engagent !

Les partenaires mét'ODD intègrent le développement durable dans leurs habitudes de travail et partagent leurs bonnes pratiques et celles de leurs collègues à travers des vidéos inspirantes. Ces initiatives montrent qu'il est possible d'agir à son échelle, en adoptant des gestes simples mais impactants.

Créer avec de la récupération : l'art au service du recyclage

Dans le cadre des ateliers d'arts plastiques du musée des Beaux-Arts, notre partenaire Malika valorise le travail de Clémence qui privilégie les matériaux de récupération : bois du service technique, barquettes de cantine, cartons de la boutique, éléments graphiques d'expos... Une manière ludique et créative de montrer que tout peut être réutilisé !

Acheter mieux en optimisant ce que l'on a déjà

Faire un inventaire des fournitures avant d'effectuer de nouveaux achats est une habitude qui permet d'éviter le gaspillage. Sandrine, partenaire mét'ODD a adopté ce réflexe : un simple tour des placards permet souvent de redécouvrir du matériel inutilisé. Résultat ? Moins de commandes inutiles, moins de surconsommation et une meilleure gestion des ressources.

Découvrez l'ensemble des vidéos de nos partenaires en flashant ce QR CODE :

https://youtu.be/5T05RgtnPOQ

Axe 1. Gouvernance responsable

Nos réalisations :

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ
8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE
12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

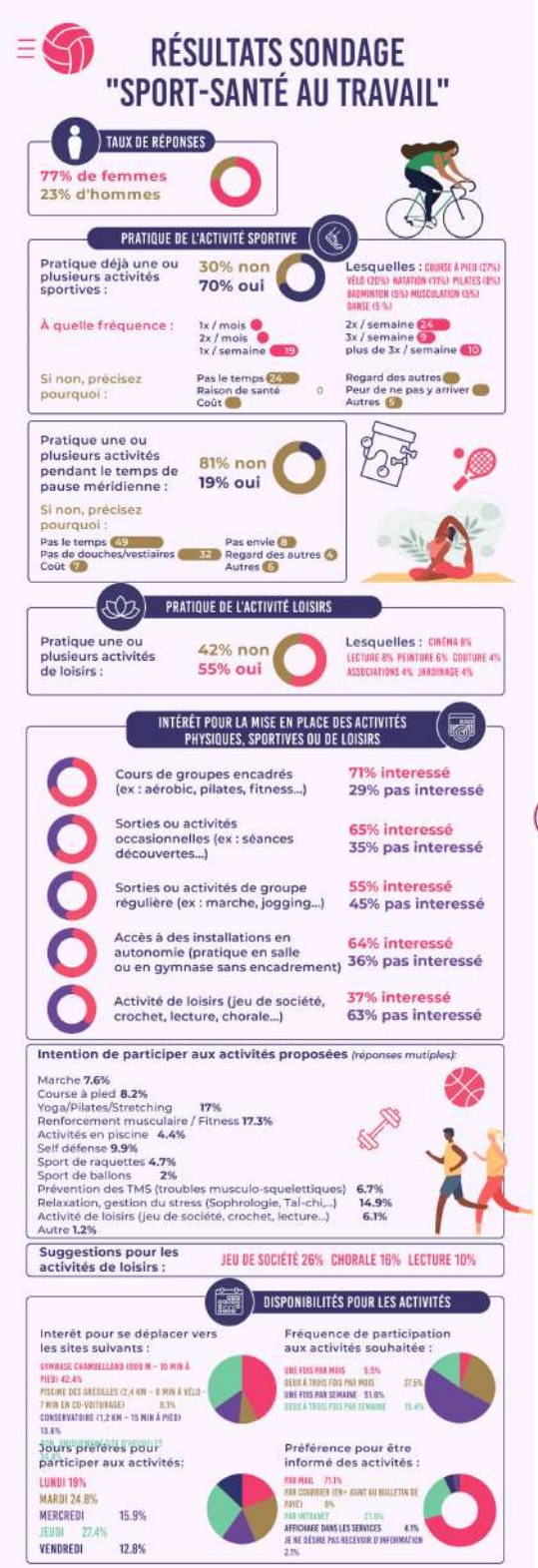
COMMUNICATION

Plus de **50 publications** (intranet, magazine interne En+, infographies, LinkedIn) pour informer et valoriser les initiatives RSO.

Axe 1. Gouvernance responsable

Nos réalisations :

COMMUNICATION



mét'ODD geste

Je privilégie les mobilités actives, le co-voiturage et les transports en commun pour venir travailler

mét'ODD geste

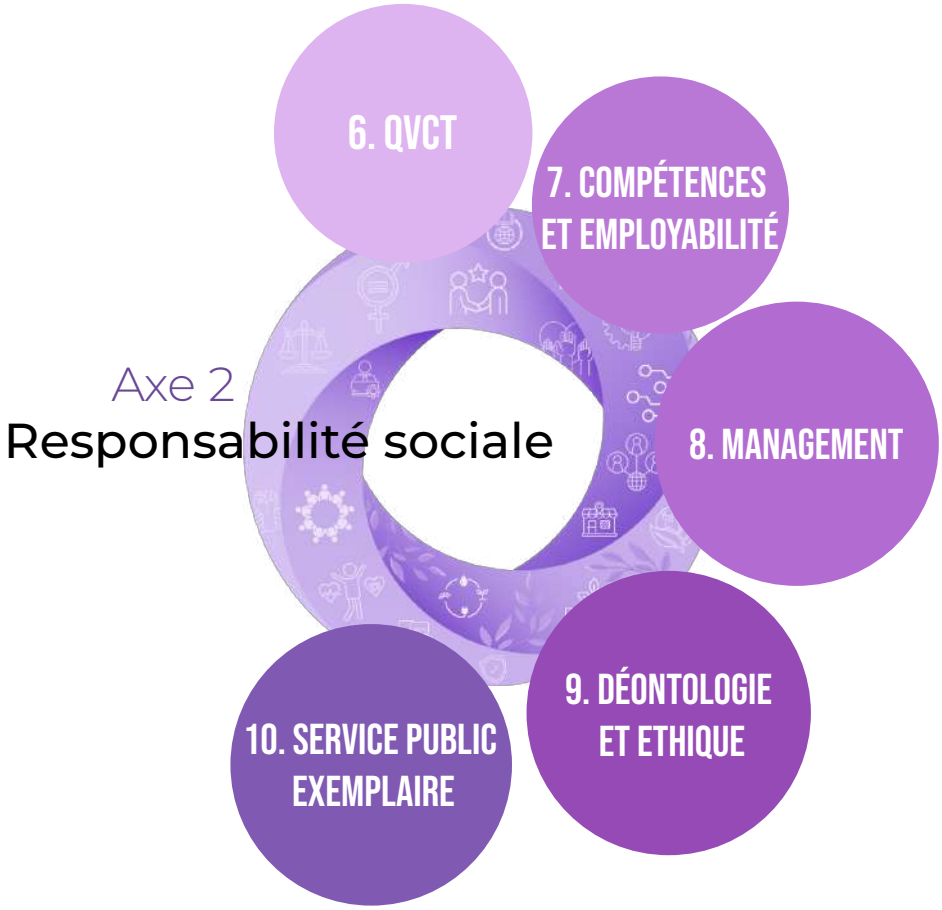
Face au risque de cancer, je me rends au dépistage proposé

mét'ODD info

Je fais une estimation de mon empreinte carbone de consommation

nosgesteslimat.fr

Axe 2. Responsabilité sociale interne



Nos engagements

6. Garantir un environnement favorable à la santé, la sécurité, le bien-être, l'équilibre et promouvoir la qualité de vie au travail

7. Développer les compétences et favoriser l'employabilité tout au long du parcours professionnel

8. Intégrer les dimensions sociales, environnementales et éthiques dans les pratiques managériales

9. Renforcer les dispositifs garantissant des pratiques professionnelles conformes aux exigences déontologiques et à l'éthique du service public

10. Encourager l'engagement des agents en faveur d'un secteur public exemplaire, inclusif et écoresponsable

Une démarche RSO ancrée dans la stratégie RH de la collectivité

Depuis 2022, la stratégie de gestion des ressources humaines de la Ville de Dijon, de son CCAS et de Dijon métropole s'inscrit dans une volonté affirmée de concilier performance du service public, bien-être des agents et responsabilité sociétale. **Les lignes directrices de gestion 2022-2026** traduisent cette ambition : elles visent à garantir un environnement de travail de qualité, à soutenir l'évolution professionnelle tout au long de la carrière, et à favoriser un management innovant et éthique.

À travers ces engagements, la collectivité agit concrètement pour améliorer la qualité de vie au travail, développer les compétences et renforcer l'employabilité, tout en adaptant en continu l'organisation aux attentes des usagers. L'objectif est double : **fidéliser les talents** et **assurer un service public de qualité**, dans un cadre de travail respectueux de la santé, de la sécurité et des aspirations individuelles.

La politique RH s'inscrit également dans une démarche d'inclusion affirmée, reconnue par l'obtention et le renouvellement des **Labels Diversité et Égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes. Cette labellisation engage durablement la collectivité à lutter contre toutes les formes de discrimination, à promouvoir l'égalité des chances et à construire un environnement de travail respectueux et équitable pour tous.

Les actions présentées dans le cadre de l'Axe 2 du bilan RSO 2024 s'inscrivent pleinement dans cette dynamique. Elles illustrent la manière dont la collectivité, en intégrant les enjeux de la responsabilité sociétale au cœur de ses pratiques RH, poursuit ses efforts pour être un **employeur exemplaire** et **engagé**, au service du territoire et de ses habitants.

Contribution aux ODD

Axe 2. Responsabilité sociale interne

01

Nos collaborations

La cellule RSO a mené plusieurs projets avec différents services de la collectivité. Ces actions, pensées pour améliorer le bien-être et la qualité de vie au travail des agents, montrent une volonté commune d'agir ensemble, de façon concrète. Elles prouvent que la coopération interne est un vrai atout.

02

Nos événements

ODYSSEA
ensemble contre le cancer du sein

COMPANY CUP

Octobre Rose

Des événements conviviaux et engagés ont rythmé l'année. Actions de sensibilisation à la santé et temps de cohésion ont renforcé les liens entre agents. Octobre Rose et la Company Cup en sont deux temps forts marquants.

03

Du côté des services

Ces initiatives montrent l'engagement concret des services dans la dynamique RSO. Qu'il s'agisse d'améliorer les pratiques managériales, de valoriser la diversité ou de renforcer l'accueil et la collaboration, chacun contribue à faire vivre la démarche au quotidien.

Formation mode projet

Refonte de l'entretien professionnel

Axe 2. Responsabilité sociale

01 Nos collaborations :

COMPÉTENCES ET EMPLOYABILITÉ

Journée des nouveaux arrivants

Les nouveaux agents qui rejoignent la Ville de Dijon, le CCAS ou Dijon métropole bénéficient d'une **journée d'intégration** dans les 3 mois qui suivent leur arrivée dans la collectivité.

Organisée dans des lieux emblématiques comme le Palais des Ducs, le Musée de la Vie bourguignonne, ou encore le jardin de l'Arquebuse, avec une pause déjeuner au restaurant municipal La Petite Folie, cette journée représente un moment de **découverte de nos organisations,** de **partage de nos valeurs** et d'**échanges entre collègues** des différents services.

C'est aussi un moment privilégié de rencontre avec le Directeur Général des Services.

4 JNA **182 participants en 2024**

Journée des nouveaux managers

Depuis 2023, la collectivité organise un parcours d'intégration dédié aux **nouveaux managers** de la Ville, du CCAS et de la métropole, afin de les **accompagner dans leur prise de fonction.**

Deux journées riches en informations qui visent à **clarifier** les attentes managériales, **encourager** les bonnes pratiques et **renforcer** le collectif d'encadrement.

19 managers formés en 2024

Axe 2. Responsabilité sociale

01 Nos collaborations :

QVCT

Finalisation de l'Appel à projets

En avril 2023, un appel à projets a été lancé auprès des agents pour améliorer leurs espaces de travail collectif de manière durable et responsable, dans le cadre de la "Feuille de route de l'administration 2020-2026".

Une enveloppe de **100 000€** a été attribuée pour soutenir les projets validés par un jury composé d'élus, de représentants syndicaux et d'agents.

Six propositions ont été retenues et accompagnées par la Cellule RSO pour leur mise en œuvre, avec des actions de valorisation tout au long de leur avancement.

7 projets déposés

Création d'une salle d'activité physique et sportive, de vestiaires et de douches
Site Heudelet

- Réalisation de 2 cabines de douches
- Transformation de la salle S10 en espace de coworking, réunion et salle d'activités physiques ou de loisirs pour la mise en place cours de pilates sur la pause méridienne

« Homework : au travail comme à la maison »
Plateforme comptable, Site Heudelet

- Installation de panneaux phoniques pour réduire le bruit ambiant
- Atelier de co-création d'étagères recyclées pour assurer la végétalisation du bureau

Axe 2. Responsabilité sociale

01 Nos collaborations :

QVCT

« Arrosage, bouturage et compostage à tous les étages »
Site Hôpital

- Lancement du réseau d'entraide à l'arrosage des plantes de bureau
- Création d'un bar à boutures et d'une gratiféria
- Mise en place d'un composteur et échanges de boutures

40 agents mobilisés au total dans l'élaboration des dossiers de candidatures

Aménagement de 2 espaces pour les agents de la direction enfance-éducation
Secteurs scolaires Anjou et Maladière

Transformation des locaux existants en lieux de réunion et de pause dédiés et équipés, pour améliorer les conditions de travail et le cadre de vie des personnels du secteur, notamment ceux en horaires fractionnés. Inauguré en octobre 2024.

« Heureux au travail : aménagement d'espaces intérieurs et extérieurs »
Site Hôpital

Réaménagement de 2 salles :

- salle de convivialité avec nouvelle espace cuisine début 2025
- salle modulable (coworking, réunion)

Création d'un espace de coworking
Point d'accès aux droits
Fontaine d'Ouche

Création d'un espace de travail partagé convivial, inauguré au 1er trimestre 2024.

Axe 2. Responsabilité sociale

01 Nos collaborations :

QVCT

Projet sport-santé au travail

Afin de **lutter contre la sédentarité** et promouvoir la santé par l'activité physique, des séances gratuites sont proposées à l'ensemble des agents au gymnase Chambelland, situé à proximité du site de la métropole. Pour faciliter l'accès au plus grand nombre, l'offre sera étendue à d'autres secteurs en 2025.

67 agents

inscrits au renforcement musculaire, gymnase Chambelland

29 agents

inscrits aux séances libres de badminton, gymnase Chambelland

22 agents

inscrits au pilates, site Heudelet

Axe 2. Responsabilité sociale

01 Nos collaborations :

MANAGEMENT

Un temps convivial pour renforcer le collectif :

En cette année olympique, "Collectiv'été a fait ses jeux" : une édition 2024 spéciale préparée en collaboration avec la Direction des Sports axée sur le sport et l'esprit d'équipe.

200 participants

Une belle occasion pour la bibliothèque, la cellule RSO et le Réseau des Assistants de Direction (RAD) de s'approprier la thématique et de mettre en lumière leurs actions.

Ce rendez-vous désormais annuel **renforce le sentiment d'appartenance** et la **culture collective** centrée sur la **cohésion** et la **valorisation de chacun.**

MASTER CADRES #3

MASTERCADRES : Le **rendez-vous annuel** des **cadres et encadrants** de la collectivité !

Issu de la "Feuille de route 2020-2026", cet évènement centré sur le **développement** des **pratiques managériales** encourage la **cohésion** et la **transversalité** des services.

L'édition 2024 a réuni 430 participants autour du thème de la **cohésion sociale**, avec des **ateliers interactifs** et **pédagogiques** animés par un collectif de 50 agents.

Cet événement est un temps clé pour **accompagner l'évolution du management** au sein de la collectivité, en consolidant une **culture commune** et en **transformant les pratiques** au service de l'**efficacité collective.**

430 participants

Axe 2. Responsabilité sociale

02 Nos évenements :

QVCT

ODYSSEA
ensemble contre le cancer du sein

Nouveau podium pour l'équipe Dijon métropole classée troisième.

82 agents et élus participants en 2024

Octobre Rose

Depuis 2023, la cellule mét'ODD met en place des actions dédiées à la sensibilisation au dépistage du cancer du sein. Stand de prévention à la Petite Folie, organisation d'un Rallye Solidaire, d'un challenge photos et activités sportives (pilates et aquagym) sont proposés aux agents.

250 agents sensibilisés

Participants en 2024 :

- 70 Quizz de sensibilisation à la Petite Folie
- 38 Challenge photos
- 42 Rallye solidaire
- 50 Animation "On se bouge dans les bureaux"
- 50 Activités physiques (pilates, aquagym)

COMPANY CUP

30 agents participants

En septembre 2024 a eu lieu la 1ère édition de la Company Cup (challenge sportif inter-entreprises) à la base nautique du lac Kir.

8 ÉQUIPES DIJON MÉTROPOLE

Axe 2. Responsabilité sociale

03 Du côté des services :

DÉONTOLOGIE ET ETHIQUE

Les Labels Diversité et Égalité

Le Réseau des Ambassadeurs Diversité et Égalité

Composé de **10 agents volontaires**, ce réseau promeut l'inclusion et l'égalité au sein de la collectivité. Depuis mai 2024, des échanges sur des thématiques clés (reclassement médical, inclusion des personnes LGBT+, mixité des métiers) ont permis de partager des pratiques et d'initier de nouvelles actions.

Une formation au CNFPT en octobre a renforcé leur engagement et structuré leur démarche. Acteurs clés de la double labellisation, ils contribuent à un environnement de travail respectueux et inclusif.

DuoDay 2024

Depuis 4 ans, la cellule Diversité et Égalité organise cette action dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH). En novembre, des agents volontaires accueillent des personnes en situation de handicap pour une immersion en milieu professionnel.

En 2024, **17 agents** des trois collectivités ont participé, permettant la formation de **12 duos** dans divers services : accueil, sports, état civil, élections, musées, numérique, documentation, relations internationales, action sociale, finances et mairie annexe Bourroches.

Axe 2. Responsabilité sociale

03 Du côté des services :

MANAGEMENT

Refonte de l'entretien professionnel

3 groupes de travail composés d'agents et de représentants du personel ont travaillé à la réalisation du nouveau support de l'entretien professionnel.

14 sessions de formation ont été organisées pour rappeler le cadre, les enjeux de l'entretien professionnel et présenter les nouveautés.

797 agents
ont été formés, 207 catégorie A, 171 catégorie B et 419 catégorie C

03 Du côté des services :

QUALITÉ DE NOS SERVICES PUBLICS

Vision 360°

La mise en place de Vision 360, **nouvel outil numérique de gestion de la relation usagers**, participe à la modernisation de notre administration tout en renforçant l'efficacité interne de nos services. En **centralisant l'ensemble des demandes** au sein d'une plateforme unique, les agents gagnent en réactivité, en traçabilité et en confort de traitement.

C'est une solution qui **facilite la coordination entre services** et **fluidifie la circulation de l'information,** et surtout elle permet un **suivi en temps réel des demandes** (courriers, mails, appels téléphoniques, formulaires de contact, accueils physiques).

Grâce à Vision 360, on **connait mieux les usagers et leurs attentes.**
Grâce à Vision 360, **les agents participent efficacement** à **l'amélioration continue de la qualité des services rendus.**

450 agents formés

13 942 demandes intégrées dans l'outil
de septembre à décembre 2024

Axe 2. Responsabilité sociale

03 Du côté des services :

COMPÉTENCES ET EMPLOYABILITÉ

Formation "mode projet"

Dans le cadre de la "Feuille de route 2020-2026" le service énergie a engagé une **réflexion collective** sur les modes de travail pour renforcer l'efficacité au sein des équipes. En lien avec le service formation et le CNFPT, une démarche a été menée pour structurer un parcours de **montée en compétences** autour du travail en **mode projet.**

Cette formation a permis aux agents de **redécouvrir les fondamentaux** de la gestion de projet, d'identifier les leviers de réussite et de mieux articuler leurs missions avec les **enjeux collectifs.** Des outils concrets comme Kanban, la matrice RACI ou la méthode Myers-Briggs ont enrichi les échanges, tout en valorisant les compétences de chacun.

6 jours de formation

15 agents formés

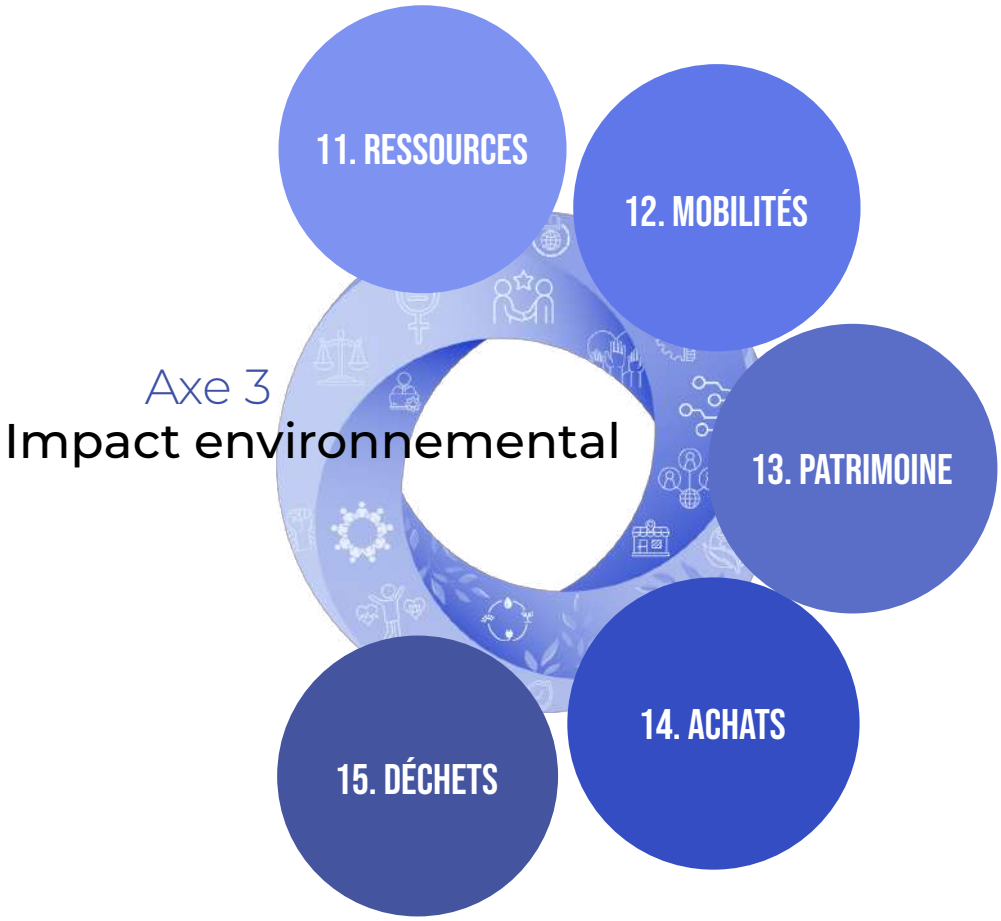
RAD - Réseau des assistants

RAD
RÉSEAU DES ASSISTANT.E.S DE DIRECTION
Dijon Ville, CCAS et métropole

58 assistants

Dans une démarche de **renforcement du lien professionnel** et de **valorisation des métiers supports**, le Réseau des Assistants de Direction (R.A.D.) de Dijon Ville, du CCAS et de Dijon métropole poursuit son développement. Ce collectif regroupe aujourd'hui **58 assistants de direction**. Lors de la dernière rencontre, les membres ont partagé leurs retours d'expérience, finalisé la structuration du réseau et affirmé ses objectifs : **mutualiser les bonnes pratiques, favoriser la collaboration** sur des projets transversaux, **s'informer sur l'actualité de la collectivité** et **rompre l'isolement professionnel.**

Axe 3. Impact environnemental



Nos engagements

11. Promouvoir une gestion sobre et durable des ressources
12. Minimiser et décarboner nos déplacements
13. Gérer notre patrimoine et le domaine public avec une approche pro-active et responsable
14. Intégrer les enjeux de RSO dans la stratégie et le processus achats et en faire un levier pour développer l'économie circulaire
15. Réduire et valoriser nos déchets internes

Une démarche RSO ancrée dans le Plan Climat et Biodiversité de Dijon Métropole

Depuis plusieurs années, Dijon Métropole agit concrètement pour faire face aux grands défis environnementaux de notre époque : le dérèglement climatique et la perte de biodiversité. Ces enjeux, qui touchent déjà notre quotidien (canicules plus fréquentes, épisodes de sécheresse, disparition d'espèces…), appellent des réponses fortes et coordonnées. **Le Plan Climat et Biodiversité 2024–2030** (PCB) est la réponse que s'est donnée la métropole pour construire un territoire plus durable, plus résilient et plus solidaire.

Ce plan est en parfaite **cohérence avec la démarche** de Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) de la collectivité. Il oriente les actions publiques vers une transition écologique équitable, en diminuant l'impact environnemental tout en améliorant la qualité de vie, et définit trois grandes priorités :

Atténuer les impacts, en réduisant les émissions de gaz à effet de serre, en consommant moins d'énergie fossile et en préservant la biodiversité. Cela passe notamment par une rénovation ambitieuse des logements, le développement des mobilités douces (vélo, tram, marche), ou encore la production locale d'énergies renouvelables.

S'adapter aux effets déjà visibles du changement climatique, en agissant sur la gestion de l'eau, la santé, l'alimentation, et la protection des plus fragiles. L'objectif : rendre le territoire plus robuste face aux aléas climatiques.

Coopérer, car aucun acteur ne peut réussir seul cette transformation. Habitants, entreprises, associations, chercheurs, collectivités voisines… tous ont été associés à l'élaboration du PCB, qui s'appuie sur un fort engagement local et une volonté de partage des connaissances.

Dijon métropole affirme ainsi son ambition d'être une métropole exemplaire, capable de conjuguer écologie, solidarité et innovation.

Les actions présentées dans le cadre de l'Axe 3 du bilan RSO 2024 s'inscrivent pleinement dans cette dynamique.

Contribution aux ODD

Axe 3. Impact environnemental

01

Nos collaborations

Dans une logique de transition écologique, la cellule RSO a travaillé avec plusieurs services sur des actions concrètes. Ces collaborations ont permis d'engager la collectivité sur des pratiques plus respectueuses de l'environnement, en lien direct avec les usages quotidiens des agents. Elles témoignent d'une volonté partagée de faire évoluer les habitudes.

Plan de Mobilité Employeur

Gobelets réutilisables

02

Nos événements

Des temps forts ont été proposés pour sensibiliser les agents aux enjeux environnementaux de manière participative et ludique. À travers des actions thématiques, ces événements ont encouragé l'adoption de gestes simples mais impactants. Un moyen efficace d'ancrer l'écologie dans le quotidien professionnel.

Semaine Européenne de la réduction des déchets

CHALLENGE DE LA MOBILITÉ
Bourgogne-Franche-Comté

03

Du côté des services

Plusieurs services ont pris l'initiative de déployer des actions concrètes en faveur de l'environnement. Compostage dans les écoles, sensibilisation aux éco-gestes ou gestion plus durable des bâtiments : autant d'exemples qui montrent comment la démarche s'intègre dans les missions de chacun.

Valorisation des déchets

Uniflow

SPASER

Programme Ambition éducative

Axe 3. Impact environnemental

01 Nos collaborations :

MOBILITÉS

Mise en place du Plan de Mobilité Employeur

En 2024, la collectivité a engagé une démarche active en faveur de la mobilité durable avec la mise en œuvre d'un Plan de Mobilité Employeur (PdME), porté conjointement par les directions Mobilités et Ressources humaines. Cette initiative vise à encourager les agents à adopter des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle pour leurs trajets domicile-travail et déplacements professionnels.

Site Heudelet :

Mise en place d'un **pool de vélos musculaires** avec système de réservation en ligne sur GRR (accès via intranet).

Présentation du réseau de transport, stand d'informations, et distribution gratuite de cartes Divia, afin de **proposer des alternatives concrètes** à la voiture.

Ateliers d'entretien et de réparation vélos des agents lors de la semaine de la mobilité en septembre, animés par la Boîte à Vélos.

Enquête PdME

Accompagnement pour le Plan de Mobilité Employeur

La cellule RSO et CONSEVAL ont collaboré à la réalisation du questionnaire destiné à établir un diagnostic des pratiques de déplacements des agents.

922 agents ont répondu au sondage

Chiffres RH 2024

Participation employeur aux frais de transports

630
agents bénéficiaires

Forfait Mobilités Durables

859
agents bénéficaires

Axe 3. Impact environnemental

01 Nos collaborations :

DÉCHETS

Le prêt de gobelets réutilisables

Depuis novembre 2023, Dijon métropole propose un **service gratuit de prêt de gobelets réutilisables** à destination des organisateurs de manifestations (associations, entreprises, collectivités) sur son territoire.

Ce dispositif, lancé avec le soutien de la cellule RSO et porté par le service valorisation des déchets, a été déployé notamment sur les sites Heudelet et Atrium, ainsi que lors d'événements majeurs tels que les vœux du maire ou MASTERCADRES.

Une campagne de communication interne a accompagné cette initiative, qui se poursuit aujourd'hui sur d'autres sites.

200 gobelets distribués aux agents sur les sites Heudelet et Atrium en 2024

2 688 Gobelets réutilisables prêtés

20 kg de déchets en moins (pour des gobelets en carton)

Le bilan devient positif au bout du 9 lavages ! À partir de 100 utilisations : économie de 4,166 tonnes de CO_2 et 2 tonnes de déchets évités

Axe 3. Impact environnemental

02 Nos évènements :

MOBILITÉS

Semaine Européenne de la Mobilité

Cette semaine de septembre a pour objectif de promouvoir des alternatives à l'usage de la voiture individuelle avec la mise en place de différentes animations / actions en direction des agents. En 2024, un travail collaboratif mené en réseau avec le service Mobilités et Divia a permis d'élargir le champ des actions aux acteurs du territoire métropolitain, dans le cadre du Challenge de la mobilité BFC.

55 agents ont participé au challenge

DÉCHETS

Semaine Européenne de la Réduction des Déchets

Chaque année en novembre, la Semaine Européenne de la Réduction des Déchets (SERD) sensibilise, en lien avec le service Valorisations des déchets, la Direction de la Culture et les Espaces verts, les agents à travers des animations ludiques : escape game, bar à boutures, atelier jardin zéro déchet, repair café...

51 agents sensiblisés

Axe 3. Impact environnemental

03 Du côté des services :

ACHATS

Schéma de Promotion des Achats Socialement et Écologiquement Responsables (SPASER)

Adapté en décembre 2024, ce programme vise à **réduire l'impact environnemental de nos achats.**
Sa mise en œuvre repose sur une collaboration étroite avec les acteurs économiques locaux, parmi lesquels les signataires du Pacte territorial de réussite de l'achat public mais aussi des partenaires de l'économie sociale et solidaire (ESS) tels que Creativ'21 *(facilitateur d'insertion professionnelle)*.

Ce document dresse un état des lieux des actions des services et fixe des objectifs clairs et ambitieux pour **accroître la durabilité de nos achats.** Il définit par ailleurs des **indicateurs de performance** qui nous permettront d'évaluer l'efficacité de cette politique en toute transparence.

Chiffres clés

Le volume financier des achats pour Dijon métropole et la Ville de Dijon s'élève à :

132 145 M €

286 927 heures d'insertion
ont été réalisées dans le cadre des marchés de la collectivité.

Chiffres du document datant de 2023

Axe 3. Impact environnemental

03 Du côté des services :

DÉCHETS

Plusieurs actions notables initiées par la Direction Valorisation des Déchets visent à structurer une gestion exemplaire et durable de nos déchets internes.

Tri et Recyclage des Papiers et Emballages

Objectif : Exemplarité en recyclant plus et mieux

49 Établissements sensibilisés : 21 groupes scolaires élémentaires et maternels, 6 pôles administratifs (Dumay, 11 rue de l'hopital, Heudelet, Hôtel de ville, Hôtel de Vogüé, Atrium) et 22 autres établissements de la collectivité (jardin des sciences, cuisine centrale, conservatoire, crèches, etc.).

Résultats : **500 corbeilles distribuées, +20% de déchets recyclés**

Collecte des Déchets Alimentaires

Objectif : Tester le tri et la collecte des déchets alimentaires en bacs, pour les valoriser sur un site de compostage industriel - depuis novembre 2024

5 établissements de la Ville de Dijon

3 cantines scolaires, 2 multi-accueil (crèches)

Compostage interne

Objectif : Tester des solutions de valorisations des biodéchets au sein de nos structures avec la mise en place de composteurs :

19 + 2 nouveaux établissements de la Ville de Dijon

Périscolaire Drapeau et école Flammarion

2 sites admnistratifs
Heudelet + Hôpital

Axe 3. Impact environnemental

03 Du côté des services :

RESSOURCES

Déploiement du système uniFLOW

L'outil de gestion d'impression **uniFLOW** a été déployé par la Direction du Numérique auprès de l'ensemble des agents administratifs de la collectivité. Cette solution permet une **gestion centralisée, sécurisée et plus responsable des impressions.**

Elle offre notamment la possibilité de supprimer automatiquement des travaux non récupérés ou annulés manuellement par les utilisateurs, contribuant ainsi à une **réduction significative** de notre impact environnemental.

Grâce à cette démarche, conjuguée à l'impression recto-verso systématique,

710 405 pages ont été économisées sur l'année

Cela représente :

-171 kg de déchets solides

-12 500 litres d'eau

-345 493 kg de gaz à effet de serre

soit l'équivalent **de 4 167 arbres préservés**

Ces résultats illustrent concrètement les bénéfices environnementaux générés par la mise en place d'uniFLOW.

Axe 3. Impact environnemental

03 Du côté des services :

RESSOURCES

PATRIMOINE

Rénovation énergétique des écoles

Dans le cadre du **projet Ambition Éducative** de la Ville de Dijon porté par les Directions Enfance Education, Paysage Espace public, Numérique et Bâtiments et Énergie, plusieurs établissements scolaires ont été ciblés en 2024 pour tendre vers une **auto-suffisance énergétique** : les écoles Lallemand, Larrey, Voltaire, Colombière et Baker.

Des travaux d'isolation, de ventilation, d'optimisation des systèmes de chauffage et d'intégration d'énergies renouvelables sont prévus, avec une attention particulière portée aux matériaux écologiques.

En parallèle, la **végétalisation** des cours est engagée pour réduire les îlots de chaleur, favoriser la biodiversité et améliorer le cadre de vie des élèves.

Enfin, un **accompagnement numérique** est mis en place pour rendre les infrastructures plus **performantes** et **accessibles.**

L'école BUFFON, 1ère école à énergie positive de France

Cette école produit d'avantage d'énergie qu'elle n'en consomme grâce à la pose de panneaux photovoltaïques en toiture. Les surplus de cette énergie verte alimentent les équipements municipaux situés à proximité : gymnase, piscine, centre sportif...

Nos priorités 2025

Sensibilisation à la RSO

Déployer le jeu mét'ODD avec les partenaires
L'objectif pour 2025 est de sensibiliser 200 agents à la cellule RSO et au projet mét'ODD grâce à l'animation de notre outil ludique de sensibilisation par nos partenaires mobilisés dans le cadre de notre démarche.

Alimentation durable

Favoriser une alimentation saine, durable et accessible à tous
La cellule RSO accompagnera la transition alimentaire portée sur le territoire en déployant des actions en faveur d'une alimentation plus saine et responsable : études sur les besoins de la pause déjeuner, sensibilisation des agents, et éco-responsabilité des événements internes avec des solutions plus saines et équilibrées.

Sport-Culture-Santé

Étendre l'offre Sport-Culture-Santé
La santé mentale et la lutte contre la sédentarité restent des priorités. À ce titre, l'offre Sport-Santé sera progressivement déployée sur d'autres sites de la collectivité. Par ailleurs, une action ciblée à destination des professionnels du secteur de la Fontaine d'Ouche fera l'objet d'une étude et d'une expérimentation d'ici la fin de l'année 2025. Une offre Culture-Santé sera également développée pour favoriser l'accès au plus grand nombre.

Mobilité

Accompagner la stratégie PdME
La cellule RSO accompagnera la mise en œuvre du plan d'actions issu du PdME en lien avec les services et partenaires concernés.

Numérique responsable

Accompagner la transition vers un numérique plus responsable
Un travail sera mené avec la direction du numérique pour intégrer les principes et pratiques du numérique responsable dans nos habitudes de travail.

Réseau des acteurs de la RSE/RSO

Constituer et développer un réseau métropolitain
Dans une logique de partage d'expériences et de bonnes pratiques entre pairs à l'échelle métropolitaine, la cellule RSO s'impliquera activement dans la création d'un réseau d'acteurs dédiés, ainsi que dans le développement de nouvelles synergies.

Nos indicateurs de performance

Volet 1 : gouvernance du projet	Enjeux RSO
> Taux de participation aux instances de gouvernance COMEX/COS (%)	Gouvernance participative
> Nombre de séquences consacrées au projet mét'ODD (COMEX, COS, CODIR, F3SCT…)	Mise en œuvre de la stratégie
> Taux d'engagement des agents (%)	Mise en œuvre de la stratégie
> Nombre de sessions de sensibilisation/formation organisées	Culture RSO
> Nombre d'agents formés ou sensibilisés à la RSO	Culture RSO
> Taux de participation aux événements mét'ODD (%)	Culture RSO
> Nombre de partenaires mét'ODD	Culture RSO
> Nombre de publications RSO	Communication sur le projet
Volet 2 : domaine social	**Enjeux RSO**
> Effectif global 3 collectivités (mensuels et horaires)	Compétences et employabilité - GEPP
> Nombre d'agents horaires	Compétences et employabilité - GEPP
> Taux de travailleurs handicapés (%)	Compétences et employabilité - GEPP
> Nombre de jours de formation par an	Compétences et employabilité - GEPP
> Nombre d'accompagnements individuels totaux par an	Compétences et employabilité - GEPP
> Taux d'absentéisme (%)	QVCT
> Nombre d'accidents du travail (hors trajet)	QVCT
> Budget dédié à la prévention et amélioration des conditions de travail (€)	QVCT
> Nombre d'agents inscrits aux activités sports/culture/santé	QVCT
> Budget consacré à l'action sociale (€)	QVCT
> Taux de participation aux élections professionnelles (%)	Déontologie et éthique
> Ecart de rémunération hommes / femmes (net fiscal mensuel)	Déontologie et éthique
> Nombre d'agents formés à la déontologie et à la prévention des conflits d'intérêts	Déontologie et éthique
> Taux de satisfaction usagers (%)	Qualité du service rendu
> Nombre de réclamations usagers	Qualité du service rendu
> Délai moyen de traitement des demandes usagers (jour)	Qualité du service rendu
Volet 3 : domaine environnemental	**Enjeux RSO**
> Performance énergétique des bâtiments (kWh/m²)	Sobriété des ressources
> Part des consommations ENR / RCU (%)	Sobriété des ressources
> Volume ou Évolution de la consommation en eau de la collectivité (m3) (%)	Sobriété des ressources
> Part d'utilisation d'eau recyclée sur la consommation totale (%)	Sobriété des ressources
> Nombre de véhicules dans la flotte	Mobilités durables
> Part de véhicules "propres" (électriques, hybrides, GNV, hydrogène) (%)	Mobilités durables
> Nombre de vélos disponibles pour les agents (électriques + mécaniques)	Mobilités durables
> Part d'agents avec prise en charge de leur abonnement de transport en commun (%)	Mobilités durables
> Nombre d'agents bénéficiaires FMD (co-voiturage et autopartage)	Mobilités durables
> Nombre d'agents bénéficiaires FMD (Vélo + électrique + trottinette …)	Mobilités durables
> Part des bâtiments et sites rénovés avec des critères durables (%)	Patrimoine et espace public
> Nouvelles surfaces végétales créées (m²)	Patrimoine et espace public
> Nombre d'agents formés aux achats responsables et/ou aux clauses sociales	Achats durables
> Mise à jour des indicateurs du SPASER	Achats durables
> Quantité totale de déchets produits par les services administratifs (Tonne)	Réduction et valorisation des déchets
> Part de déchets internes valorisés (%)	Réduction et valorisation des déchets
> Nombre de sites équipés pour le tri sélectif	Réduction et valorisation des déchets
> Nombre de bacs de tri déployés	Réduction et valorisation des déchets
> Nombre de bacs de compostage déployés	Réduction et valorisation des déchets

Bilan mét'ODD 2024
Cellule RSO et performance publique