



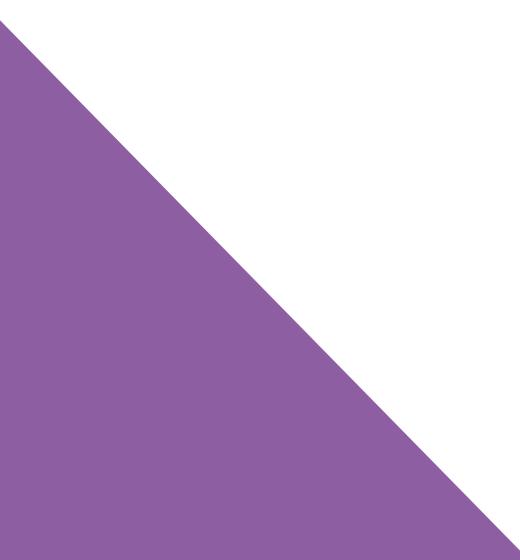
Parme
Votre solution meublée



RAPPORT
Responsabilité Sociétale
de l'Entreprise
2018



SOMMAIRE
RAPPORT RSE





#1 | Les orientations RSE de Parme4

Les 3 engagements prioritaires	6
Des valeurs qui font la force de Parme	7
Une démarche RSE au cœur de nos activités	8

#2 | Note méthodologique10

Élaboration de ce rapport et description des référentiels utilisés	12
Collecte et consolidation des informations	13
Périmètre retenu pour ce reporting	13

#3 | Rapport de responsabilité sociétale...14

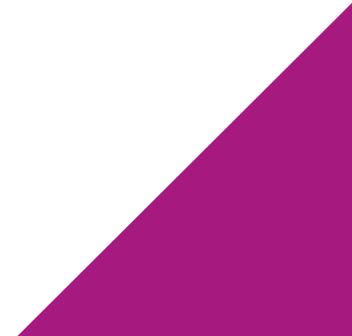
Informations sociales	16
Informations environnementales	29
Informations sociétales	33

#4 | Engagements RSE pour les mois à venir36



#1

LES ORIENTATIONS
RSE DE PARMES







LES 3 ENGAGEMENTS PRIORITAIRES

Au-delà d'être un acteur de l'économie sociale et solidaire, Parme est avant tout une entreprise de services qui propose des logements meublés de qualité, au meilleur prix, et adaptés aux besoins de ses résidents.

Ces logements sont d'ailleurs particulièrement adaptés à des salariés en formation, en déplacement ponctuel ou en mobilité professionnelle, à des stagiaires et apprentis jusqu'aux cadres ; en assurant à tous, au quotidien, les services proposés et attendus par eux.

C'est d'ailleurs pour être au plus proche des attentes de nos résidents que nous avons pris de grands engagements qui peuvent se résumer à **accueillir, loger et accompagner** au mieux nos locataires.

Ces 3 axes majeurs façonnent et orientent au quotidien l'ensemble de notre politique RSE. C'est pourquoi nous portons une attention particulière à l'accueil et ce, dès le premier contact avec nos nouveaux résidents et lors de leur aménagement.

De plus et au regard de nos missions en tant qu'acteur de l'économie sociale et solidaire, il est important de noter que l'ensemble des services que nous proposons à nos résidents tiennent compte des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux auxquels nous nous devons de souscrire.

C'est d'ailleurs pourquoi nous nous attachons à accompagner tous nos résidents dans leur parcours logement, en étant à leur écoute et en mettant tout en œuvre pour faciliter leurs démarches, les conseiller et les orienter lorsqu'ils se trouvent en situation personnelle difficile.



DES VALEURS QUI FONT LA FORCE DE PARME

Afin de donner encore plus de sens à l'ensemble de nos activités, nous avons souhaité mettre au cœur de notre fonctionnement et dans les relations au quotidien avec nos résidents, 5 valeurs essentielles :

- **Compétences** : Développer le professionnalisme de nos collaborateurs pour garantir un haut niveau de qualité et une éthique dans les relations avec nos clients et nos résidents.
- **Sécurité** : Garantir la sécurité de nos résidents par la mise en place de dispositifs de contrôle d'accès et veiller à la qualité du bâtiment.
- **Équité** : Apporter des solutions d'hébergement temporaire accessibles à tous.
- **Engagement** : Apporter aux salariés et étudiants un hébergement temporaire de qualité.
- **Innovation** : Imaginer de nouveaux concepts et services en alliant les nouvelles technologies et les nouveaux matériaux.

Ces valeurs que nous portons aussi bien dans notre fonctionnement en interne que dans la définition de nos orientations stratégiques participent largement à la qualité des prestations que nous proposons.

UNE DÉMARCHE RSE AU CŒUR DE NOS ACTIVITÉS

→ HISTORIQUE DE LA DÉMARCHE RSE

Dès 2012, la gouvernance de Parme a souhaité inscrire l'association, de manière progressive, dans une démarche RSE afin « d'éclairer et de valoriser l'importance du rôle social, environnemental et particulièrement sociétal de Parme ».

En effet, l'association était déjà engagée dans divers aspects de la RSE tels que : la rénovation RT 2012 des résidences, la sensibilisation aux écogestes et un fort investissement dans la formation des salariés.

Mais tout au long de ces dernières années, l'objectif poursuivi en termes de RSE a été de renforcer le positionnement de Parme comme un partenaire responsable dans le logement temporaire des jeunes actifs, salariés en mobilité géographique, étudiants, stagiaires en formation...

Accompagné par le cabinet A2DM, le déploiement de notre politique RSE s'est concrétisé, sur les cinq années passées, notamment par :

- La réalisation, en 2013, d'un premier Bilan Carbone® de notre activité, pour contribuer à la réduction des émissions de GES au niveau du siège, des résidences et des constructions,
- La réalisation d'un diagnostic RSE afin d'identifier les forces et faiblesses de l'association au regard des 7 questions centrales de l'ISO 26000,
- La sensibilisation de l'ensemble du personnel de Parme aux enjeux de la RSE,
- La constitution, depuis 2013, d'un comité de pilotage RSE qui se réunit environ 3 fois par an, durant une demi-journée, et qui permet de « piloter » la démarche RSE dans ses grands engagements,





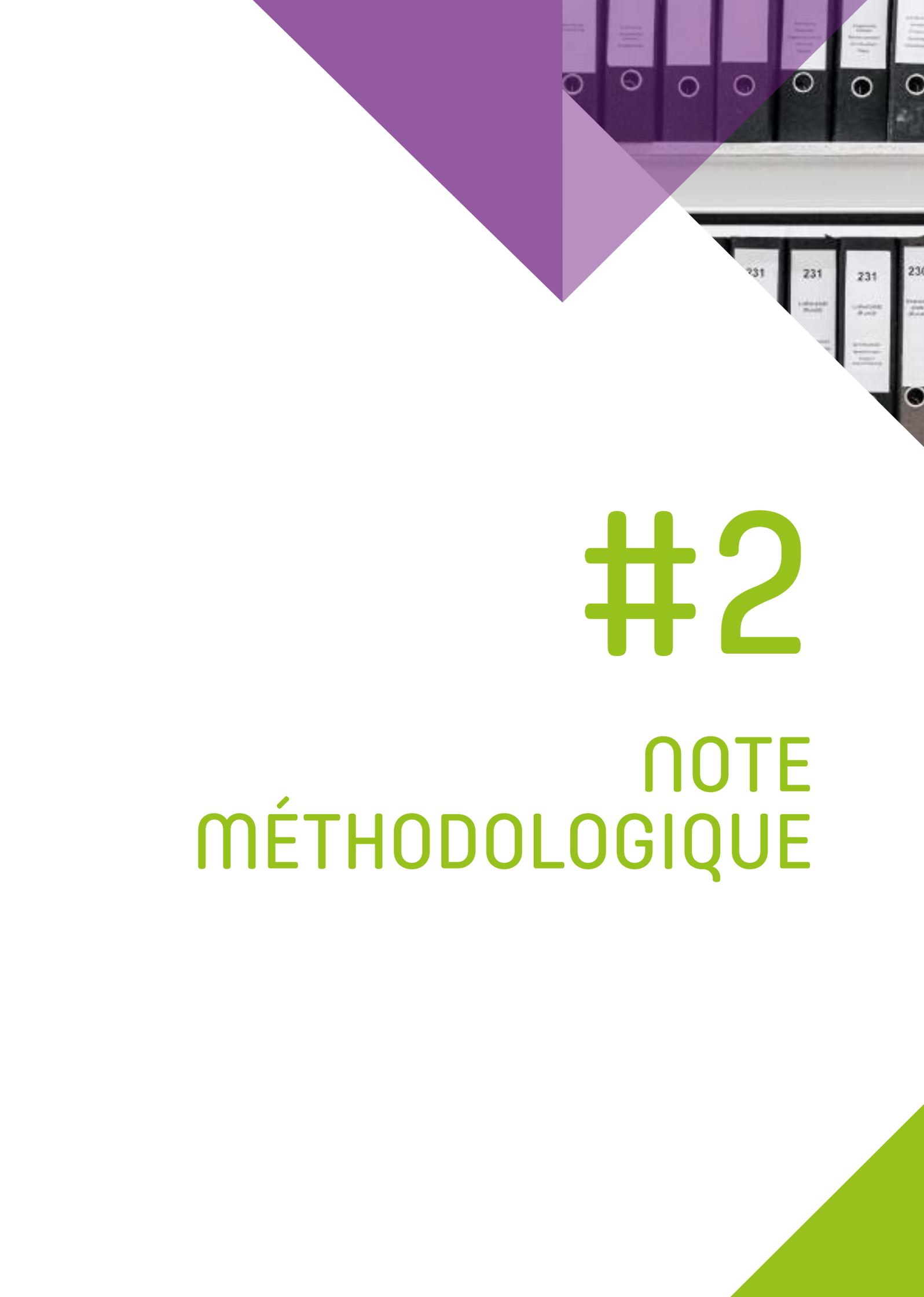
- La mise en place de groupes de travail RSE, en parallèle du comité de pilotage RSE, a permis d'approfondir de façon ad hoc des problématiques identifiées (mise en place d'indicateurs RSE, animations des résidences, réflexions sur une politique d'achats responsables mais aussi sur le déploiement d'une politique de concertation des parties prenantes...).
- La mise en place d'actions en interne : enquête de satisfaction clients, questionnaire d'achats responsables, outil d'évaluation des consommations énergétiques de nos résidences basé sur les DJU (degré jours unifié), enquête de satisfaction collaborateurs, ...
- La publication, depuis 2014, d'un rapport annuel de Responsabilité Sociétale faisant état des données sociales, environnementales et sociétales résultant de notre activité. Cette démarche volontaire de reporting constitue un acte fort de notre politique RSE et traduit notre volonté de transparence à l'égard de l'ensemble de nos parties prenantes.

→ POURSUITE DE LA DÉMARCHE RSE EN 2018

2016 et 2017 ont été deux années surtout consacrées aux réflexions pour la mise en place d'indicateurs RSE et à une réflexion concernant le type d'animations à mettre en oeuvre au sein des résidences. Ces étapes indispensables de remontées d'informations ont été menées au plus près du terrain avec les gestionnaires de résidences et les résidents.

Un des grands enseignements de ces réflexions est que le déploiement de notre politique RSE, et les actions qui en résultent, doivent être adaptées à chacune de nos résidences, que ce soit en lien avec ses caractéristiques propres (nombre de logements, équipements, ancienneté, ...) mais également avec leur environnement social et sociétal respectif.

C'est ce qui - accompagné par le cabinet A2DM - nous a conduit à réfléchir autrement sur la poursuite du déploiement de notre politique RSE pour les années à venir.

The image features a white background with decorative purple and green geometric shapes. A purple triangle points downwards from the top left, and a green triangle points upwards from the bottom right. In the top right corner, there is a photograph of bookshelves filled with books. The text "#2" is displayed in a large, bold, green font.

#2

NOTE
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ



ÉLABORATION DE CE RAPPORT ET DESCRIPTION DES RÉFÉRENTIELS UTILISÉS

Le présent rapport RSE de Parme s'inspire des lignes directrices de la norme ISO 26000¹ relatives à la responsabilité sociétale des entreprises, il reste pour l'instant emprunt de l'article 225² de la loi Grenelle 2 relatif à l'obligation de transparence en matière d'informations extra-financières, mais une réflexion est menée actuellement sur l'évolution du contenu du prochain rapport.

En effet, il est possible, en fonction d'une réflexion qui sera menée au sein de la gouvernance de Parme, que le prochain rapport soit basé, de manière volontaire, sur un certain nombre de principes issus du décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la « publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises ».

Ce qui amènera Parme à publier un rapport qui s'inspirera en grande partie du contenu souhaité, par le législateur, pour une "déclaration de performance extra-financière (DPEF)".

¹ <http://www.iso.org/iso/fr/home/standards/iso26000.htm>

² Article 225 de la loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement





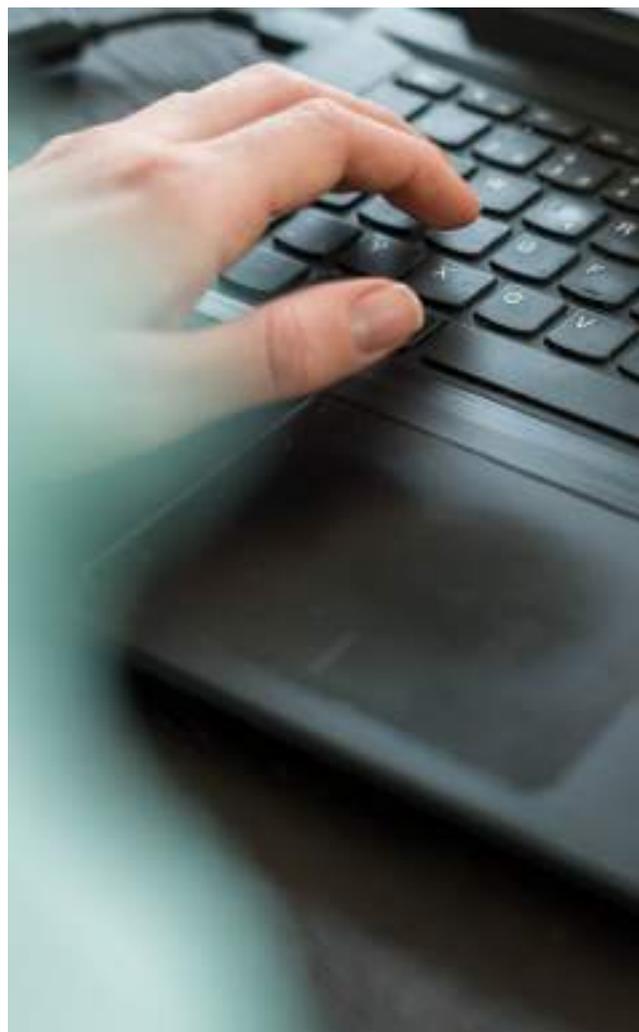
COLLECTE ET CONSOLIDATION DES INFORMATIONS

La collecte des données et informations nécessaires à la rédaction du rapport RSE repose sur la diffusion d'un questionnaire auprès des services de l'association qui reprend en partie les informations requises par le législateur en matière de transparence RSE.

L'ensemble des réponses a été rapporté, par le Cabinet A2DM, dans un tableau de synthèse permettant la consolidation des données pour chaque indicateur. Afin de vérifier la cohérence des informations recueillies, une analyse croisée des différentes données et leur comparaison avec les trois dernières années de collecte ont été réalisées.

PÉRIMÈTRE RETENU POUR CE REPORTING

Le présent rapport RSE 2018 de Parme porte sur l'intégralité de l'activité de l'association, à savoir sa gestion locative, son siège et sa participation à des constructions ou des réhabilitations de bâtiment. Il s'agit du même périmètre que celui utilisé pour la rédaction du rapport annuel de l'association.





#3

RAPPORT DE
RESPONSABILITÉ
SOCIÉTALE





INFORMATIONS SOCIALES

→ EMPLOI

Une baisse des effectifs qui se poursuit

Notre effectif au 31 décembre 2018 s'élève à 139,9 ETP³, un chiffre en diminution de 4,3 ETP par rapport à la même date en 2017.

Effectif Total (en ETP)	Total
Nombre de CDI	132,8
Nombre de CDD	7,1
Effectif Total	139,9

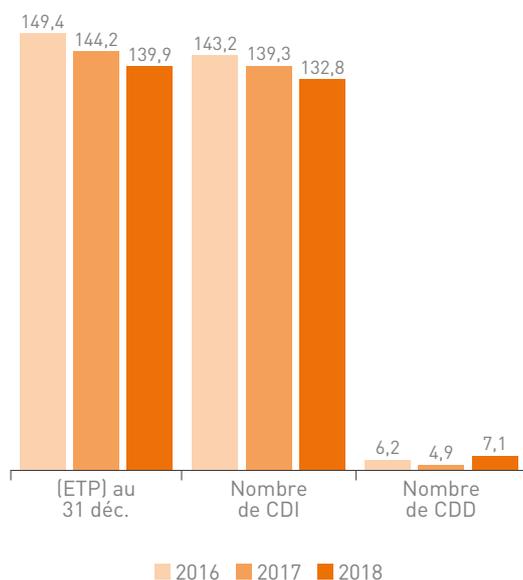
L'effectif CDI connaît une baisse de 6,5 ETP. Cette diminution s'explique principalement par des départs non remplacés et des reports de recrutements (2 employés d'immeuble, 2 adjoints ou gestionnaires de résidence et 2 salariés du siège). Ainsi, en termes de salariés présents au 31 décembre 2018, la diminution n'est que d'une personne avec un total de 155 salariés contre 156 en 2017.

L'effectif CDD a connu au contraire une augmentation en 2018 en passant de 4,9 à 7,1 ETP.

Cette baisse de nos effectifs s'explique notamment par :

- Le développement de la mutualisation des ressources internes,
- L'accroissement de l'externalisation de la fonction d'employé d'immeuble,
- Et la résorption, grâce à des départs en retraite non remplacés, d'un sureffectif (notamment en raison de la fermeture de résidences en 2017 et en 2018).

Evolution des effectifs (en ETP au 31 déc.)



³Equivalent Temps Plein



Une forte présence en Ile-de-France

Si nos compétences continuent d'être présentes sur l'ensemble du territoire national, nos effectifs restent, avec près de 90 %, majoritairement situés en Ile-de-France.

Répartition de l'effectif par zone géographique	Total
Effectif en Ile-de-France	138
Effectif en province	17

Cette concentration s'est même légèrement amplifiée en 2018. En effet, notre effectif francilien est passé de 136 à 138 salariés alors que le personnel affecté en province a diminué en passant de 20 à 17 salariés. Cette baisse s'explique par des départs non remplacés notamment chez les employés d'immeuble avec la mise en place de l'externalisation du ménage.

Cette répartition inégale est due au fait de l'affectation importante des employés d'immeuble en région parisienne et de la présence de notre siège à Saint-Denis. La concentration de nos résidences en Ile-de-France fait par ailleurs partie du projet d'entreprise de Parme pour répondre à la forte demande de logements dans cette région.

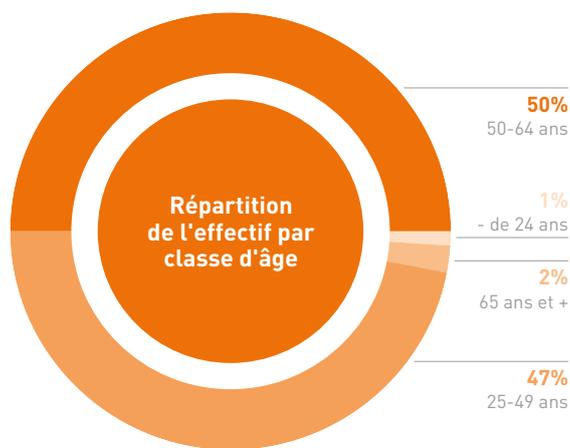


Un effectif expérimenté

Les compétences de nos équipes, qui constituent une valeur importante pour Parme, s'illustrent notamment au travers du taux important de salariés pouvant être qualifiés de « seniors ». Ils représentent, en effet, 70 % de nos effectifs.

Par ailleurs, quels que soient les postes et les catégories, 52 % de nos effectifs sont âgés de plus de 50 ans.

Répartition de l'effectif par classe d'âge	Total
15-24 ans	2
25-49 ans	72
50 à 64 ans	78
65 ans et plus	3

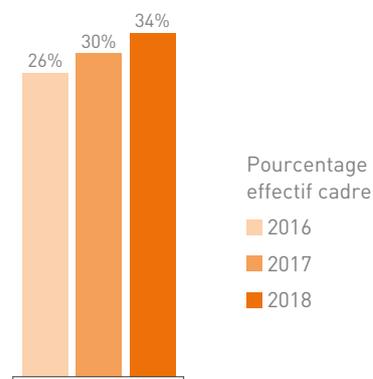


Un effectif cadre qui poursuit son renforcement

La valeur de compétences de nos équipes se traduit également par le taux important de cadres dans nos équipes. En effet, plus du tiers de l'effectif total, soit 52 personnes, bénéficie de ce statut. Un tiers de cette population participe à la commercialisation de notre parc.

Effectif Cadre	Total
Nombre de cadres employés	52
% de cadres/effectif total	34 %

Effectif Cadre



Un chiffre qui connaît une progression ces trois dernières années, les cadres représentaient 26 % de l'effectif total en 2016, avec 43 personnes, et 30 % en 2017, avec 47 personnes.



Un effectif féminin important

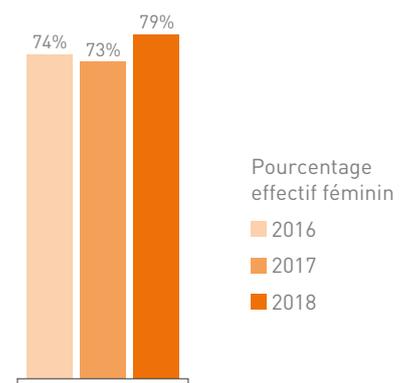
Parme continue d'accorder une place importante aux femmes dans ses équipes puisqu'elles représentent 79 % de l'effectif total et 73 % de l'effectif cadre.

Effectif féminin au sein de la structure	Total
Effectif féminin total (ETP)	123
Part de femmes dans l'effectif total (%)	79 %
Nombre de femmes cadres	38
Pourcentage de femmes dans l'effectif cadre	73 %

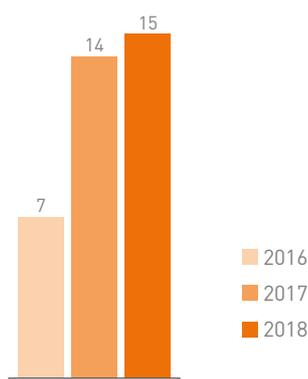
Cette part connaît, en 2018, une progression notable après avoir légèrement décliné en 2017. Cette évolution, contraire à notre volonté de réduire cet écart s'explique par le nombre important de départs et de recrutements ayant eu lieu cette année.

Parme souhaite en effet favoriser les hommes dans ses recrutements en particulier dans les fonctions de gestionnaires afin de répondre aux besoins pour quelques-unes de nos résidences situées dans certains environnements plus difficiles (quartier et population sensibles).

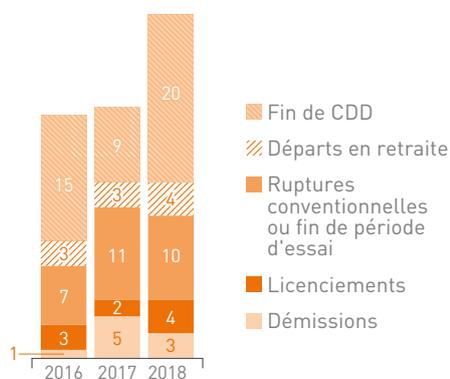
Effectif Féminin



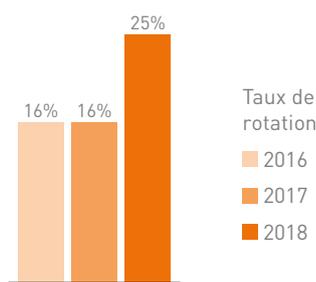
Embauches en CDI



Départs



Rotation de l'emploi



Des mouvements de personnels qui progressent

En 2018, les recrutements se sont élevés au nombre de 37 personnes dont 15 en CDI. Ce chiffre est en forte augmentation par rapport à 2017 où 25 recrutements, dont 14 en CDI, avaient eu lieu.

Cinq de ces recrutements concernent des créations de postes : 1 chargé de paie RH, 1 responsable communication, 2 travailleurs sociaux et 1 référente sociale. Les dix autres sont des remplacements.

Les recrutements en CDD ont doublé en 2018 par rapport à 2017 (22 embauches contre 11) et retrouvent un niveau équivalent à 2016.

Embauches	Total
Nombre de salariés recrutés en CDI	13
Nombre de salariés en CDD recrutés en CDI	2
Nombre de salariés recrutés en CDD	22
Total des embauches	37

De la même façon, le nombre de départs a connu une forte progression entre 2017 et 2018 en passant de 30 à 41 départs. La moitié de ces derniers est représentée par des fins de CDD.

Nombre de départs	Total
Démissions	3
Licenciements	4
Ruptures conventionnelles ou fin de période d'essai	10
Départs en retraite	4
Fin de CDD	20
Total	41

Le taux de rotation de l'emploi, avec 25 %, connaît ainsi une progression notable en 2018 comparativement aux deux années précédentes où il était de 16 % des effectifs.

→ ORGANISATION DU TRAVAIL

15 de nos collaborateurs, comme en 2017, travaillent à temps partiel soit 10 % de l'effectif total (CDI + CDD) au 31 décembre 2018.

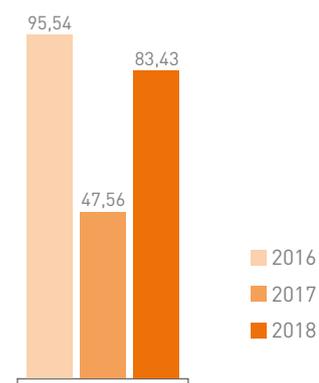
Le nombre d'heures supplémentaires, avec un total d'un peu plus de 83 heures, a augmenté, entre 2017 et 2018, de 75 %. Elles restent toutefois moins élevées qu'en 2016 où elles étaient de plus de 95 heures.

Ces heures supplémentaires sont effectuées principalement par le personnel de la comptabilité dans le cadre des clôtures annuelles comptables.

Afin de piloter et de suivre les temps de repos de nos collaborateurs, Parme a mis en place, en 2017, un système d'information de gestion des ressources humaines (SIRH) qui permet :

- à l'association de s'assurer du respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires des cadres au forfait mais également d'être informé de l'amplitude de leur temps de travail,
- aux salariés de saisir directement leurs demandes de congés facilitant ainsi la prise en compte de leurs impératifs personnels et de mieux articuler vie privée et vie professionnelle.

Heures supplémentaires



→ RELATIONS SOCIALES

Une volonté d'implication du personnel dans notre fonctionnement



Parme développe depuis plusieurs années, en réponse à une attente forte de la part de nos salariés, les dispositifs de consultation interne.

Une grande enquête de satisfaction collaborateurs a été menée en 2016 et nous a permis de recueillir le sentiment de nos salariés sur différents enjeux tels que : les valeurs de Parme, l'organisation du travail, la communication, l'écoute, la stratégie et la vision de Parme... Afin de poursuivre l'implication de nos collaborateurs et d'évaluer les actions entreprises, des questionnaires de satisfaction et de recueil des attentes des salariés sont régulièrement proposés. Des concertations en interne sont également régulièrement organisées avant la mise en place d'actions spécifiques en particulier pour le développement de notre politique RSE.

Cette volonté de concertation interne se traduit également par la participation de collaborateurs de tous niveaux hiérarchiques, et notamment d'agents de terrain, dans les quatre groupes de travail thématiques initiés en 2017. Ils sont en charge de mener des réflexions sur l'amélioration des processus internes sur chacune des quatre thématiques que sont : l'accueil, le management, la qualité et la sécurité. La composition transversale de ces groupes de travail permet d'assurer le recueil et la prise en compte des problématiques diverses et concrètes de nos salariés dans les actions d'amélioration qui seront définies et, plus globalement, sur les évolutions futures du fonctionnement de Parme.

Par ailleurs, Parme attache toujours une importance forte à l'entretien d'un dialogue régulier et constructif avec ses instances représentatives du personnel. Une délégation unique du personnel (DUP) regroupant l'ensemble des instances (CE, DP, CHSCT) a été mise en place lors du renouvellement des mandats en juin 2017.



Malgré cette fusion des institutions qui composent la DUP, les attributions spécifiques de chacune d'entre elles demeurent.

En 2018, 9 réunions ont eu lieu : 7 réunions DUP (CE, DP, CHSCT) et 2 réunions CHSCT extraordinaires.

Cette année 2018 a été marquée par l'arrivée, début décembre, de notre nouveau Président, Romain Dubois. Afin de permettre à l'ensemble des collaborateurs de le rencontrer, il a été décidé d'organiser la convention annuelle en tout début d'année 2019. Cet événement a aussi été l'occasion de faire honneur à l'ensemble des collaborateurs pour leurs très bons résultats en 2018. Organisé au Stade de France, cet événement se voulait aussi comme un moyen de faire ressortir les valeurs du travail en équipe.

Cette année se distingue aussi par le développement d'un nouvel outil intranet dédié aux collaborateurs dénommé "PlanetParme". Cet outil, finalisé en décembre 2018, a été mis en production en début d'année 2019 suite à une présentation auprès de l'ensemble des collaborateurs, notamment lors de la convention annuelle de janvier 2019.

"PlanetParme" est un nouvel outil de communication et est configuré comme un vrai site internet. L'objectif de ce site est d'accéder à des informations sur les résidences, les processus, l'annuaire des collaborateurs mais aussi toute l'actualité de l'entreprise. C'est un outil de communication qui se veut moderne, innovant, dynamique et collaboratif.

Accords collectifs signés

Comme depuis plusieurs années, deux accords collectifs ont été signés en 2018 : notre accord collectif et l'accord sur l'égalité hommes/femmes. Ces accords ont été négociés lors des trois réunions de négociation annuelle obligatoire (NAO).

→ SANTÉ ET SÉCURITÉ

Une prise en compte importante des conditions de santé et de sécurité au travail

La sécurité et les bonnes conditions de travail de nos équipes sont des axes de travail importants pour nous. Parme veille ainsi à ce que ses collaborateurs puissent travailler dans les meilleures conditions de travail en réalisant des actions de préventions par l'intermédiaire de formations, mais également en aménageant les postes de travail afin de prévenir et de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Par ailleurs, afin de prévenir le stress au travail et d'accompagner les éventuels changements d'activité internes, les salariés peuvent faire appel à des psychologues habilités en matière de prévention des risques professionnels (I.P.R.P.).

Un accompagnement est réalisé par le service RH dès lors que cela s'avère nécessaire en collaboration avec le médecin du travail, notamment pour les travailleurs handicapés. De plus, Parme coopère, au-delà des obligations légales, avec d'autres entreprises intervenant dans nos résidences pour assurer la santé et la sécurité de tous les travailleurs (ex : prestataires de service).

Parme prend également soin d'impliquer les membres du CHSCT dans toutes les décisions importantes relatives à la santé et au bien-être de son personnel. Cette année, 2 réunions extraordinaires du CHSCT portant sur les conditions de travail ont eu lieu et ont abouti à la rédaction d'un projet d'accord sur cette thématique.

Par ailleurs, sur cette année 2018, ont été mises en place plusieurs formations afin de prévenir les risques liés aux conditions de santé et de sécurité au travail : EPI (équipiers de première intervention), formation de membres du CHSCT "établissements de moins de 300 salariés", "habilitation électrique BS/BE manœuvre", formation sur la gestion des conflits et de l'agressivité, formation guide et serre-file (plan d'évacuation).



→ FORMATION

Un investissement conséquent dans la formation de nos équipes

En 2018, 90 de nos salariés ont suivi au moins une formation pour un total de 1 967,5 heures. Ces chiffres sont en nette progression puisqu'en 2017, 59 collaborateurs avaient bénéficié d'un total de 1 274 heures. Le nombre moyen d'heures de formation des salariés formés est quant à lui stable et s'établit, comme en 2017, à environ de 22 heures, ce qui représente plus de trois journées de formation par collaborateur.

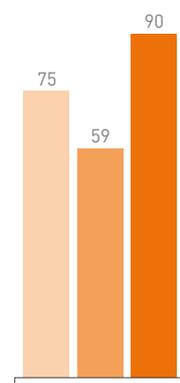
Cet investissement important dans la formation de nos collaborateurs illustre l'attachement de Parme au développement des compétences de l'ensemble du personnel.

Formation	Total
Nombre total d'heures de formation	1 967,5
Nombre de collaborateurs formés	90
Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé	21,86
Nombre total d'heures de formation pour la population cadre	1 318
Nombre de collaborateurs cadre formés	41
Nombre total d'heures de formation pour la population non-cadre	649,5
Nombre de collaborateurs non-cadres formés	49

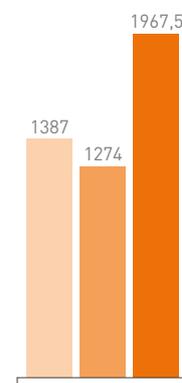
Les orientations stratégiques qui ont guidée la politique globale de formation au sein de Parme au cours de l'année 2018 ont été les suivantes :

- L'amélioration continue de la démarche de prévention des risques, en intégrant les éléments du document unique d'évaluation des risques (DUER),
- L'accompagnement des collaborateurs face aux évolutions de leur métier et de l'entreprise,
- Le développement des compétences des collaborateurs.

Nombre de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation au cours de l'année

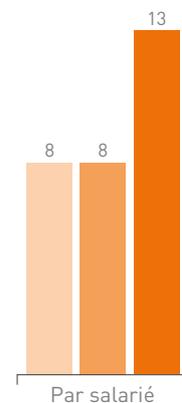
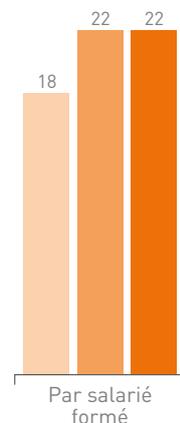


Nombre total d'heures de formation



■ 2016 ■ 2017 ■ 2018

Nombre moyen d'heures de formation



■ 2016 ■ 2017 ■ 2018

→ ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Une volonté d'équité hommes / femmes

Le fort taux de féminisation de nos équipes, avec 79 %, n'appelle pas à la mise en place, contrairement à nombre d'entreprises, de mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette prédominance des femmes se retrouve d'ailleurs également au niveau des organes de direction de l'association (direction générale, comité exécutif...) puisque les femmes représentent 80 % de leurs membres.

Cependant, attachés à la valeur d'équité, nous veillons à ce que l'égalité de traitement en faveur des hommes, qui sont minoritaires, soit respectée. C'est ainsi qu'une attention particulière est portée dans les recrutements pour réduire l'écart des effectifs hommes/femmes. Malgré cette volonté, le fort renouvellement de nos équipes en 2018 a abouti à une augmentation de notre taux de féminisation après trois années où celui-ci tendait à se réduire (entre 2015 et 2017, ce taux était passé de 76 % à 73 %).

Sur l'année 2018, Parme a continué à travailler sur sa politique RH en faveur de la suppression des inégalités de traitement entre les femmes et les hommes. L'objectif étant de mettre en place, d'ici le 1er mars 2020, les indicateurs imposés par le décret du 8 janvier 2019, à savoir, les indicateurs sur les écarts de rémunération, le taux d'écart des augmentations individuelles, le taux des promotions... [Décret n°2019-15, 8 janv. 2019, art. 4].

En 2018, parmi les 9 promotions accordées dans l'année, 7 ont été attribuées à des femmes ; soit un taux de 78 %, proche du taux de féminisation de l'association. Ces promotions ont toutes fait l'objet d'une augmentation salariale.

Représentativité des femmes dans les promotions	Total
Nombre de promotions dans l'année pour tous les salariés	9
Nombre de promotions dans l'année pour les femmes	7
Part de femmes dans les promotions (en %)	78 %

Une volonté d'insertion des personnes en situation de handicap

La part de travailleurs en situation de handicap chez Parme connaît une progression continue depuis plusieurs années pour atteindre en 2018 un taux de 5 %, contre 4,7 % en 2017 par exemple.

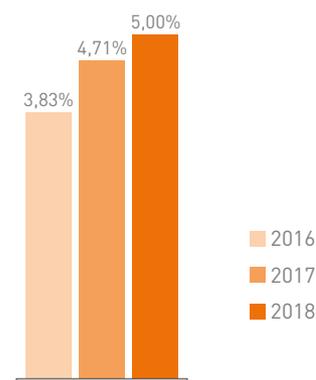
Malgré cela, avec un total de 7 salariés en situation de handicap, le taux direct de travailleurs handicapés affiche un nombre d'unités inférieur à notre obligation légale au 31/12/2018 (7 unités au lieu de 9, soit un déficit de 2 unités).

Ce déficit est cependant comblé par une minoration de 2 unités acquise au titre des efforts consentis par l'association en raison de l'âge de nos travailleurs handicapés (moins de 26 ans ou 50 ans et plus). L'effectif théorique de travailleurs handicapés se rapporte ainsi à 9 ETP.

Parme veille par ailleurs à ce que ses collaborateurs ayant une reconnaissance de travailleurs en situation de handicap puissent travailler dans les meilleures conditions. Un accompagnement individuel est ainsi proposé par le référent RH afin de constituer un dossier de financement AGEFIPH pour l'aménagement et la formation aux postes de travail.

Représentativité des personnes en situation de handicap dans l'effectif	Total
Effectif de travailleurs en situation de handicap (ETP)	7
Part de travailleurs en situation de handicap dans l'effectif (en %)	5 %

Pourcentage de travailleurs en situation de handicap



La lutte contre les discriminations au cœur de notre fonctionnement

Au regard de son rôle de gestionnaire de logements, notamment sociaux, Parme est particulièrement sensible aux questions de discrimination. L'association veille ainsi, dans le cadre de sa démarche de responsabilité sociétale, à proscrire toute pratique discriminante, que cela soit dans l'attribution des logements ou la gestion des résidences.

Cette sensibilité s'applique également en faveur de nos collaborateurs pour lesquels Parme s'attache à mettre en place une égalité de traitement au travers d'une politique de gestion de la diversité, que ce soit pour des questions de sexe, raciales ou d'origines... Cette dernière s'exerce notamment lors des recrutements, du parcours professionnel, de la rémunération et de la formation professionnelle.





INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

→ POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE

Une volonté d'être attentif aux questions environnementales

Parme s'engage également dans la prise en compte des enjeux environnementaux dans son fonctionnement. Ainsi, l'association promeut la préservation de l'environnement, aussi bien auprès de nos collaborateurs que de nos clients et résidents, en s'engageant sur plusieurs thèmes d'action :

- La maîtrise des consommations d'énergie (gaz et électricité) ;
- Le développement d'actions de réhabilitation des résidences au regard des enjeux énergétiques ;
- La prise en compte des gaz à effet de serre aussi bien en amont (réhabilitation ou construction) que dans la vie même de l'association (fonctionnement du siège et vie des résidences) ;
- La sensibilisation de l'ensemble de nos salariés, résidents et partenaires à l'empreinte environnementale de Parme (empreinte CO2, gestion de l'eau, gestion des déchets) ;
- La gestion des déchets tant dans l'exploitation des résidences que dans la réhabilitation des logements.

Par ailleurs, les résidences Parme, implantées sur l'ensemble du territoire national, offrent des accès privilégiés aux transports en commun notamment grâce à leur proximité avec les gares du réseau SNCF pour la majorité d'entre-elles.

→ POLLUTION

Un impact limité sur la qualité de l'air, de l'eau et des sols

Notre activité de gestionnaire de logements n'est pas susceptible d'être à l'origine de rejets polluants autres que ceux assimilés à des usages ménagers que cela soit au sein des résidences ou au niveau du siège de l'association.

Parme sensibilise toutefois les résidents au travers d'une communication sur les écogestes, notamment à leur arrivée et grâce à des affiches dans les parties communes, en particulier dans les cuisines pour les résidences en disposant. Nous incitons ainsi nos locataires à limiter leurs impacts sur l'environnement en limitant leur consommation d'eau ou en les sensibilisant aux risques liés à l'utilisation des produits d'entretien par exemple.

Une prise en compte des sources potentielles de nuisances sonores

Hormis lors des travaux d'entretien ou de réhabilitation des résidences, l'activité de Parme n'est pas susceptible d'être à l'origine de nuisances sonores particulières.

Afin de limiter les gênes que peuvent subir les locataires lors des travaux, ces derniers font objet d'horaires aménagés : les prestataires ne peuvent ainsi commencer leurs opérations qu'à partir de 11h00. Une information est par ailleurs systématiquement donnée aux locataires avant les travaux, et il leur est proposé de changer temporairement de logement ou de résidence durant la durée des travaux.

Pour assurer la tranquillité des habitants, les résidences Parme sont équipées de double vitrage (seule la résidence de Bagneux en est dépourvue). Par ailleurs, nous sensibilisons nos résidents à limiter les bruits gênants pour le respect de la tranquillité de chacun. De plus, un contrôle d'accès aux résidences par voie électronique est appliqué dans chaque bâtiment afin d'éviter l'entrée de personnes extérieures aux résidents.

→ ECONOMIE CIRCULAIRE

Des mesures de gestion des déchets adaptées

• Exploitation des résidences

Un tri sélectif (tout venant, cartons, plastiques, verre, ...), en adéquation avec chacun des services locaux d'enlèvement des ordures, est mis en place dans chacune de nos résidences. Les résidents sont incités à respecter la collecte sélective au travers de supports de communication fourni par l'association (livret d'accueil, affiches).

Les volumes de chaque type de déchets collectés ne sont pas disponibles, aucun système de pesé n'étant mis en œuvre par les services municipaux.

• Réhabilitation des logements

Un schéma d'organisation et de suivi de l'élimination des déchets de chantier (SOSED) est systématiquement mis en place pour chaque chantier de réhabilitation afin d'assurer une élimination efficace des déchets de chantier. Ce document précise les mesures de gestion et d'élimination des déchets que les prestataires de travaux se doivent de respecter.

Ce document remis par le constructeur au bailleur peut être fourni au gestionnaire qu'est Parme.

Une priorité affichée de maîtrise et de réduction de nos consommations énergétiques

Un ambitieux programme de développement et de rénovation des résidences est engagé par Parme. Il vise en particulier à l'amélioration des performances énergétiques dans le respect de la réglementation et des contraintes environnementales.

Par ailleurs, des supports de communication (affiches, plaquettes...) rappellent aux résidents quelques écogestes et les incitant à un usage raisonné de l'énergie (éteindre les lumières, adapter le chauffage...) afin de réduire leur consommation énergétique.

En 2018, les consommations énergétiques du siège et des résidences Parme sont estimées à 16 100 MWh pour le chauffage au gaz naturel des résidences et à 6 900 MWh d'électricité⁴.

⁴ Une partie des consommations énergétiques mensuelles de certaines résidences n'est pas connue. Une extrapolation des dépenses énergétiques à partir des factures connues a donc été opérée le cas échéant..

→ CHANGEMENT CLIMATIQUE

La prise en compte des enjeux liés au changement climatique

Comme toute activité, la gestion de résidences meublées émet directement ou indirectement des gaz à effet de serre (GES). Conscients de ces enjeux climatiques et énergétiques, nous avons réalisé un premier Bilan Carbone® en 2013 pour évaluer les émissions de gaz à effet de serre et la dépendance aux énergies fossiles de nos activités.

Notre programme de développement et de rénovation des résidences visant l'amélioration des performances énergétiques constitue une part importante de nos démarches pour réduire nos émissions.

Sur l'année 2018, les émissions de GES liées aux consommations d'énergie de Parme, représentent 3 295 tonnes de CO₂e pour le chauffage au gaz naturel et 395 tonnes de CO₂e pour l'électricité⁵.

→ PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

Une gestion des espaces verts en devenir

La majorité de nos résidences dispose de plus ou moins grands espaces verts. Leur gestion est, pour la plupart, assurée par un prestataire extérieur qui n'utilise pas de produits phytosanitaires.

Dans le cadre de notre souhait d'impliquer nos résidents dans la vie de nos logements, Parme souhaite faire prochainement de ses espaces des lieux de convivialité en sensibilisant les habitants et en les incitant à prendre part dans la gestion écologique des jardins, voire dans la mise en place de jardins potagers partagés.

⁵ Les émissions de GES liées aux consommations d'énergie ne tiennent pas compte des consommations incluses dans les charges des locataires et ne sont donc pas exhaustives. Par ailleurs, quelques consommations énergétiques mensuelles de certaines résidences n'étant pas connues, les données résultent en partie d'une estimation.



INFORMATIONS SOCIÉTALES

→ IMPACT TERRITORIAL, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Une offre de logements adaptée à nos territoires d'implantation au niveau national

Parme propose et gère plus d'une cinquantaine de résidences dans plusieurs régions en France. En proposant des logements meublés à des jeunes actifs, des salariés en mobilité géographique, des étudiants et des stagiaires en formation, Parme contribue à pérenniser l'activité économique de l'ensemble de ses régions d'implantation. L'association offre en effet des solutions d'hébergements adaptés pour ce public en recherche de logements "tout équipés" et parfois pour de courtes ou très courtes durées.

Les résidences Parme sont d'ailleurs particulièrement nombreuses dans les zones de forte tension immobilière, notamment en Île-de-France. Ce développement géographique dans les zones "tendues" répond donc à un fort besoin sociétal et fait partie du projet d'entreprise de Parme depuis 2008.

→ RELATIONS ENTRETENUES AVEC LES PERSONNES OU LES ORGANISATIONS INTÉRESSÉES PAR L'ACTIVITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Des liens forts tissés avec nos parties prenantes externes

En tant que gestionnaire d'un parc de résidences privées et sociales, Parme entretient naturellement des relations fortes avec ses propriétaires, les collectivités publiques et les organismes sociaux afin que ces derniers participent à répondre au mieux aux enjeux de ses résidents.

C'est pourquoi Parme réfléchit à se rapprocher, encore plus et encore mieux, de l'ensemble de ses parties prenantes ; pour preuve, les relations déjà initiées avec les associations de quartier et les populations riveraines pour certaines de nos résidences.

Le développement des animations en résidences

Toujours dans notre volonté de développer les liens avec nos premières parties prenantes que sont nos résidents, Parme souhaite accroître le nombre d'animations au sein de ses résidences. Nous pensons en effet que favoriser les rencontres entre résidents au travers du développement d'activités dans leur immeuble, ou ailleurs, peut non seulement améliorer la vie quotidienne mais aussi faciliter le travail de nos collaborateurs sur site.

Au sein des résidences sociales, nos travailleurs sociaux, internes ou externes à Parme, accompagnent déjà au quotidien les résidents en les aidant dans leurs démarches administratives, ou autres, et en les orientant vers les services publics et les associations dédiés. Parme fait aussi appel à des structures extérieures pour mener des actions de sensibilisations ou d'informations des résidents qui en ont le besoin. Cela fait partie de notre mission en tant que gestionnaire de logements sociaux. L'emploi, la formation, la recherche de logements pérennes et la santé constituent les premiers des sujets prioritaires pour nos locataires.

Au-delà de ces actions à vocation sociale, des animations collectives conviviales (à des moments calendaires précis ou pas : fêtes de fin d'année, galette des rois, fête des voisins, soirées diverses) sont également régulièrement mises en place au sein des résidences dans le but de créer encore plus de liens entre résidents.

Ce type d'animations festives, organisées de façon plus ou moins formelle, est aussi régulièrement mené au sein de notre parc de résidences privées.

Des actions collaboratives avec le milieu associatif

En tant qu'acteur du logement social et pour répondre aux missions qui en découlent, Parme a beaucoup travaillé avec des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE). Ce type de partenariat constitue un maillon essentiel dans le parcours vers l'emploi des personnes qui, à un moment donné de leur vie, ont subi un accident de vie (difficultés liées à la santé, à l'endettement, à la justice, perte brutale d'un emploi...).

Parme, au travers de son pôle social, a par exemple, travaillé en 2018 avec le plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE) d'Ivry-Vitry. Des réunions d'informations pour l'insertion professionnelle à destination des locataires des deux résidences sociales situées à Ivry-sur-Seine ont ainsi été réalisées. A la suite de ces réunions, des suivis individualisés ont été mis en place pour les résidents qui relevaient du périmètre d'action du PLIE.



→ SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS

Une politique d'achats responsables qui évolue

Parme a mis en place, depuis 2016 et après une réflexion menée par un groupe de travail, un questionnaire d'achats responsables couvrant divers enjeux de la RSE.

Pour aller plus loin encore dans cette démarche, des travaux de réflexion ont été menés en 2018 par notre service achat avec l'appui de notre cabinet conseil en RSE. Une cartographie des processus d'achats a ainsi été réalisée et servira de base à la définition d'une politique d'achats responsables plus structurée. Celle-ci sera en particulier accompagnée d'objectifs quantitatifs et qualitatifs afin de renforcer la démarche d'amélioration continue sur cet enjeu.

A noter qu'une charte a été établie pour la maîtrise d'œuvre qui, couplée au cahier des charges techniques, précise l'ensemble des exigences de l'association concernant les pratiques sociales et environnementales que se doivent d'avoir les entreprises de construction et de réhabilitation des résidences.

→ LOYAUTÉ DES PRATIQUES

Une mise en qualité de nos procédures qui se développe

Parme développe, depuis 2016, la mise en qualité de ses procédures. Ainsi, le comité des engagements, créé cette même année, continue de se réunir de façon hebdomadaire afin d'étudier l'ensemble des demandes relatives aux achats de nos services et d'en évaluer le niveau de priorité. L'objectif est d'apporter une meilleure maîtrise et d'objectiver les dépenses de l'association.

De plus, comme déjà exposé précédemment, un groupe de travail sur la mise en qualité de l'ensemble de nos procédures a été créé en 2017. Ses membres, qui sont des salariés de divers niveaux hiérarchiques, sont en charge de réfléchir régulièrement à des plans d'actions pour renforcer la qualité de notre fonctionnement.



#4

ENGAGEMENTS
RSE POUR LES MOIS
À VENIR





Le développement des relations entre les résidents eux-mêmes, entre les résidents et les collaborateurs Parme de chaque résidence mais aussi entre nos équipes du siège et du terrain continue d'être notre axe principal de travail dans le cadre de notre politique RSE. Nous pensons en effet qu'il permet de conjuguer au mieux nos propres enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux avec les attentes et motivations de nos clients et de nos résidents. Il s'agit pour nous d'améliorer le "travailler ensemble" et le "vivre ensemble".

L'année 2019 sera dédiée, dans ce cadre, à la définition des besoins "d'animations" qui seront adaptés à chaque résidence en fonction de leur typologie intrinsèque et des publics accueillis. Les animations proposées viseront d'ailleurs à favoriser les rencontres ou à faciliter les échanges directs entre résidents. Deux nouveaux axes de travail en ce sens seront étudiés et développés, notamment dans nos résidences sociales, à savoir l'accès à la culture et la création de jardins partagés... Ces axes répondent du reste à des attentes fortes déjà identifiées dans plusieurs de nos résidences.







Siège Social

Association Parme
CS 10020, 93284 SAINT-DENIS CEDEX

Par téléphone

0811 90 12 12
Du lundi au vendredi de 8h30 à 17h00
(0,06€/min + prix d'un appel local)

En ligne

contactparme@parmeubles.fr
www.residencesparme.fr