

Inddigo



Initiatives pour le
Développement Durable
Ingénierie et Organisation

1^{er} Rapport annuel Développement Durable

2005



> CONSEIL

> ETUDES

> AUDIT

> INGENIERIE

> FORMATION

ALTERMODAL

Transports et Déplacements

CEDDAET

Développement Durable
des Entreprises
et des Territoires

CITÉFINANCES

Finances des Services
et Organisations

TRIVALOR

Energies, Déchets
et Management
Environnemental

SOMMAIRE

EDITORIAL	P.3
LE DEVELOPPEMENT DURABLE AU CŒUR DE NOTRE PROJET	P.4
Notre organisation et nos activités	P.4
Notre vocation	P.5
Notre vision	P.5
NOTRE RESPONSABILITE ECONOMIQUE : GARANTIR LA PERENNITE DE NOS ACTIVITES ET FAIRE EMERGER UN NOUVEAU MODELE D'ENTREPRISE	P.6
L'activité du Groupe est en croissance continue	P.6
Nos clients : de réelles parties prenantes du Développement Durable, engagées et pour lesquelles les équipes d'INDDIGO s'engagent	P.6
Communiquer auprès des clients et des marchés potentiels pour mieux diffuser encore les principes du Développement Durable	P.7
L'engagement des actionnaires d'INDDIGO et de ses filiales : une volonté d'innovation et un nouveau modèle de gouvernance d'entreprise qui privilégient l'emploi	P.7
NOTRE RESPONSABILITE SOCIALE : DES RESSOURCES HUMAINES INTERNES A LA SOLIDARITE TERRITORIALE	P.8
Le Groupe INDDIGO : 110 collaborateurs en fin 2005	P.8
Représentation, participation et valorisation des RH internes	P.8
Capitalisation des ressources et participation à des réseaux	P.9
Solidarité et implication territoriale : s'ouvrir sur le monde	P.9
NOTRE RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE : UNE IMPLICATION AU CŒUR DE NOS MISSIONS	P.10
Notre système de management environnemental	P.10
La communication interne	P.11
Les transports	P.11
L'énergie	P.12
L'eau	P.12
Les consommations de papier	P.12
Le recyclage de déchets	P.12
Les achats	P.12
NOS AXES DE PROGRÈS	P.13

Si tu veux le changement, sois le changement (Mahatma Gandhi)

Le Groupe INDDIGO est né dès 1986 et s'est conforté depuis sur plusieurs utopies :

1°/ **économiser les ressources naturelles** en recyclant les déchets, en optimisant les usages énergétiques, en adaptant les modes de déplacement

2°/ **assurer un développement harmonieux** des activités économiques et sociales à l'échelle des territoires, des collectivités, des entreprises et, avant tout, montrer l'exemple en plaçant l'humain au cœur de notre propre projet d'entreprise.

Ainsi au fil des ans, **TRIVALOR** (déchets, énergie, bâtiment), **ALTERMODAL** (transports et déplacements), **CEDDAET** (aménagement du territoire et management des entreprises), **CITEFINANCES** (finances des services et des organisations), se sont développées grâce à la mobilisation de collaborateurs tous regroupés au sein d'une **Union Economique et Sociale**, novatrice et fédérative.

Le tout forme un Groupe qui, après 20 ans d'expérimentations variées dans les champs du social, de l'économie, et de l'environnement... formalise et publie **son premier rapport annuel de Développement Durable**.

Présenté, débattu et enrichi au cours des dernières assemblées générales annuelles des actionnaires du Groupe (mi 2006), le rapport annuel de Développement Durable que vous lisez a pour vocation de rendre compte à nos clients, à nos partenaires comme à nos salariés de la manière dont nous vivons nos responsabilités et nos engagements dans les dimensions économiques, sociales, sociétales et environnementales d'une entreprise. Fortement influencé par le référentiel SD 21000 (nous avons été une des premières entreprises en France à tester à partir de 2003 ce référentiel avec l'AFNOR et l'Ecole des Mines de Saint-Etienne), ce rapport se veut pragmatique, très concret et riche de données qualitatives et quantitatives (indicateurs) que nous suivront chaque année pour vérifier comment nos objectifs annuels et pluriannuels sont atteints. Il sera amélioré et enrichi au cours des années prochaines.

De plus, notre engagement en 2005 dans des systèmes de managements environnementaux et qualité, qui a débouché sur les certifications ISO 9001 et 14001 mi 2006 et sur l'obtention d'une dizaine de qualifications OPOIBI, nous a amené cadres et rigueurs complémentaires sans altérer réactivité et innovation.

Cette implication à mettre en œuvre les principes du Développement Durable n'aurait pas pu se concrétiser sans l'enthousiasme et l'exigence professionnelle des équipes de consultants, d'ingénieristes comme de l'ensemble du personnel du Groupe INDDIGO . Forces vives et vigiles attentives de l'entreprise, ils constituent les garants de la qualité des prestations rendues à nos clients comme à l'application à nous mêmes des conseils que nous promulguons aux autres.

C'est grâce à eux et à tous ceux qui nous apportent leurs questionnements, critiques et suggestions, que nous optimiserons encore notre triple responsabilité : économique, sociale, environnementale et que nous améliorerons les prochains rapports annuels.

LE DEVELOPPEMENT DURABLE AU CŒUR DE NOTRE PROJET

> Notre organisation et nos activités :

Le **Groupe INDDIGO** est composé de **5 sociétés de production** (**Altermodal, Ceddaet, Trivalor SA, Trivalor SO, Citéfinances**), qui réalisent des **prestations de conseil et d'ingénierie**, ainsi que la **holding INDDIGO SA**, qui pilote la stratégie et le développement et réalise pour ses filiales des prestations administratives et organisationnelles.

Nos activités s'exercent dans six grands domaines :

- Transports et déplacements**
- Management économique, social et environnemental des territoires**
- Déchets, propreté et éco-conception**
- Energies et climats**
- Bâtiments Durables**
- Finances et gestion des services publics locaux**

Nous traitons les aspects techniques, organisationnels, économiques, financiers et juridiques de ces domaines au travers des missions suivantes :

- Planification**
- Etudes et audits**
- Assistance à Maîtrise d'Ouvrage des services et organisations**
- Ingénierie de réalisation**
- Formation**

A partir d'un premier établissement créé en 1986 à Chambéry, nous disposons aujourd'hui de 6 implantations nationales ainsi que d'une filiale en Pologne :



> Notre vocation :

- ❑ Participer à la mise en œuvre des principes du Développement Durable sur les territoires d'expression et domaines d'intervention du Groupe et ainsi devenir un acteur économique reconnu et recherché
- ❑ Mettre en commun des moyens humains, administratifs, logistiques, financiers et commerciaux, afin d'apporter une cohérence de pilotage à des structures interdépendantes
- ❑ Assurer une indépendance financière et morale vis-à-vis des interlocuteurs des sociétés du Groupe (clients, partenaires, ...)
- ❑ Permettre aux salariés des différentes structures une évolution personnelle plus ouverte en :
 - Pérennisant les activités existantes
 - Développant un champ d'intervention suffisamment large
- ❑ Faire preuve d'innovation et démultiplier les initiatives :
 - Dans les activités développées et les thématiques abordées (R&D)
 - Dans l'organisation de la structure
 - Dans les pratiques managériales.

> Notre vision :

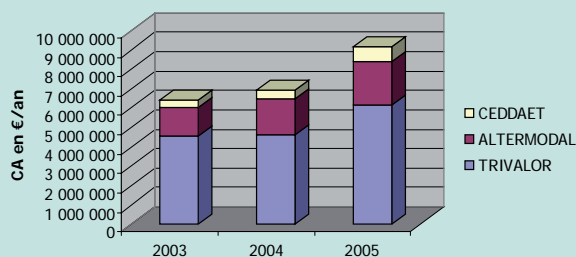
Notre ambition collective pour demain a été formulée en 2003, dans la Charte des dirigeants du Groupe :

- ❑ Devenir un **modèle d'entreprise durable** en développant dans nos sociétés des organisations recherchant **une performance globale** (sociale, environnementale et économique), à travers un management participatif et un dialogue social fort
- ❑ Etre un **acteur reconnu, recherché et différent**, grâce à ses compétences, dans le domaine du Développement Durable :
 - Développer une approche globale, intégrant technique, économique, sociale, sociétale et environnementale
 - Etre en veille et s'enrichir des bonnes idées et pratiques des autres pays
 - Jouer de ce fait un rôle pivot, et devenir un référent en matière de bonnes pratiques
- ❑ Approfondir et développer nos activités actuelles et **élargir progressivement le champ d'intervention** à de nouveaux domaines et le champ de compétences à de nouveaux métiers :
 - Promouvoir des modèles alternatifs sur les champs d'intervention existants
 - Promouvoir des modèles innovants sur de nouveaux champs d'intervention
- ❑ Développer la part de nos activités **auprès des entreprises**.

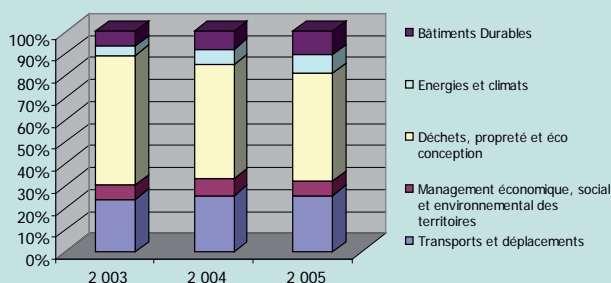
Se développer à l'international en étant particulièrement vigilant sur la question des valeurs liées à la coopération avec les pays en développement.

NOTRE RESPONSABILITE ECONOMIQUE : GARANTIR LA PERENNITE DE NOS ACTIVITES ET FAIRE EMERGER UN NOUVEAU MODELE D'ENTREPRISE

> L'activité du Groupe est en croissance continue



Cette augmentation est l'expression d'un déploiement plus important des équipes auprès de clients toujours plus nombreux, appelées pour les accompagner dans des démarches respectant les principes du Développement Durable.



La diversification de l'activité se poursuit avec une montée en puissance des nouveaux domaines. L'activité « historique » Déchets passe en 2005 en dessous des 50 % de l'activité.

En 2005, les structures du Groupe **ont amélioré leurs rentabilités et capacités d'endettement**, mais aussi leur trésorerie afin d'aborder avec plus d'ambition le projet stratégique du Groupe mis en œuvre à partir de 2006.

Un nouveau partenariat avec La Nef, société coopérative de finances solidaires a été contractualisé avec INDDIGO. Il vise à donner une dimension développement durable à nos mobilisations de financements dans la logique de celui initié en 2004 par CEDDAET.

La stratégie de distribution limitée de dividendes vise, tout en rémunérant correctement l'épargne des salariés, à dégager des capacités d'autofinancement pour poursuivre le développement et accroître l'indépendance du Groupe.

> Nos clients : de réelles parties prenantes du Développement Durable, engagées et pour lesquelles les équipes d'INDDIGO s'engagent

Les collectivités et administrations (communes, EPCI, Départements et Régions, Ministères, administrations déconcentrées, établissements publics) représentent 72 % de l'activité ; les entreprises et les organisations professionnelles 28 %. Cette diversité des clients est une garantie contre la fluctuation des marchés de prestations de services.

Quelques uns des clients des sociétés d'INDDIGO en 2005 : Direction du tourisme, Parc Naturel Régional de l'Oise, Conseil Régional de Bretagne, Agence Régionale de l'Environnement et des Energies Nouvelles d'Ile de France, Conseil Régional du Limousin, Carrefour, ...

NOTRE RESPONSABILITE ECONOMIQUE : GARANTIR
LA PERENNITE DE NOS ACTIVITES ET FAIRE
EMERGER UN NOUVEAU MODELE D'ENTREPRISE

> Communiquer auprès des clients et des marchés potentiels pour mieux diffuser encore les principes du Développement Durable

Les sociétés du Groupe INDDIGO veillent à **diffuser leurs travaux, en accord avec les Maîtres d'ouvrage**, ce qui permet de diffuser des expériences en matière de Développement Durable.

Un partenariat avec la Revue Environnement et Techniques a permis de produire 4 dossiers thématiques publiés dans 4 numéros différents.

5 visites des locaux HQE d'INDDIGO ont été organisées pour former, informer, sensibiliser différents futurs maîtres d'ouvrage potentiels.

Des interventions ou communications ont été réalisées par des consultants du Groupe en 2005 : animation des Assises Nationales du Tourisme et diffusion de 10 000 plaquettes de promotion du Plan de Cohésion sociale du gouvernement dans le tourisme (Ceddaet), publication avec l'ARENE Ile de France sur les poids lourds au gaz naturel de véhicules (www.arenidf.org Altermodal et Ceddaet) ...

> L'engagement des actionnaires d'INDDIGO et de ses filiales : une volonté d'innovation et un nouveau modèle de gouvernance d'entreprise qui privilégie l'emploi

INDDIGO et ses filiales constituent un ensemble indépendant.

Les actionnaires des sociétés du Groupe sont strictement les dirigeants et les salariés qui contrôlent ainsi totalement leur outil de travail.

Les actionnaires ont décidé, en 2005, d'expérimenter la démarche SD 21000.

Dans cette démarche d'ensemble, une réflexion stratégique Groupe a démarré, fin 2005, avec un travail intense de diagnostic associant trente cinq personnes, dirigeants et salariés, devant aboutir mi 2006 à la validation d'un projet stratégique 2006-2009.

En 2005, les actionnaires ont souhaité que la valeur de leurs entreprises soit mesurée en fonction des emplois qu'elles créent et non seulement en fonction d'indicateurs financiers. Totalement innovante, cette mesure a nécessité de trouver une formule équilibrée de calcul de la valeur des titres lors des transactions internes, pour prendre en compte outre des critères économiques et sociaux (emploi, salaire moyen). Cette nouvelle formule améliore également la transmissibilité des actions en interne, et la pérennité du modèle INDDIGO.

INDDIGO				
Initiative: pour le Développement Durable : Ingénierie et Organisation				
SA au capital de 100 000 € - Président Directeur Général : C. Béard				
Composition du capital : C. Béard 25 % Autres Dirigeants 57,5 % Autres salariés 17,5 %				

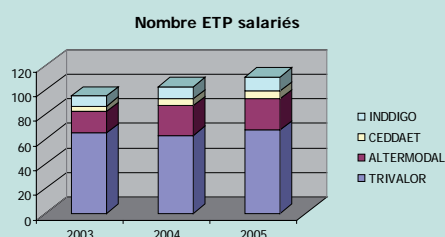
Sociétés	TRIVALOR	TRIVALOR SUD-OUEST	ALTERMODAL	CEDDAET	CITÉFINANCES
Forme jur.	SA	SA	SA	SA	SAS
Capital	600 000 €	160 000 €	159 850 €	40 000 €	50 000 €
PDG/Président	E. Chinal	B. Lhoste	P. Sucche	M. Pascal	G. Chéron
DGD	S. Gumuchian et B. Allagnat				
Composition du Capital	INDDIGO 52,2 %	INDDIGO 51,2 %	INDDIGO 40,6 %	INDDIGO 49,9 %	INDDIGO 49,9 %
	C. Béard 24,8 %	B. Lhoste 17,8 %	N. Mercat 9,4 %	M. Pascal 30,0 %	G. Chéron 30,0 %
	Autres salariés 23,0 %	C. Tégon 17,8 %	P. Sucche 6,6 %	Autres salariés 20,1 %	Autres salariés 20,1 %
		Autres salariés 13,2 %	Autres salariés 43,4 %		

Société	TRIVALOR
Forme jur.	SP Zoo
Capital	160 000 PLN
PDG	C. Béard

NOTRE RESPONSABILITE SOCIALE : DES RESSOURCES HUMAINES INTERNES A LA SOLIDARITE TERRITORIALE

> Le Groupe INDDIGO : 110 collaborateurs en fin 2005

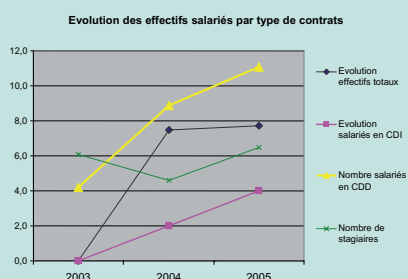
Le nombre d'emplois au sein du Groupe continue de croître.
Les sociétés du Groupe privilégient le recours aux CDI, même si la part d'emplois à durée déterminée, a légèrement augmentée en 2005.



> Représentation, participation et valorisation des RH internes

En 2005, la représentation des collaborateurs, en tant que salariés, dans le fonctionnement du Groupe s'est renforcée :

- ❑ Mise en route **d'un CE représentatif des diverses sociétés**, sites et catégories de collaborateurs, (instance créée en 2004 par le Groupe de façon volontaire alors qu'aucune obligation ou seuil d'effectif ne l'y obligé)
- ❑ Engagement **d'un dialogue social important avec le CE et les DP** (5 réunions officielles du Comité d'Entreprise, 579 heures passées par les représentants CE à l'exercice de leur mandat). Ce dialogue social s'est intensifié en fin d'année suite à la nécessité d'accélérer le renouvellement des accords RTT, devenus obsolètes
- ❑ Engagement **d'un travail régulier du CHSCT** (instance créée en 2004 par le Groupe de façon volontaire). Le CHSCT s'est réuni officiellement cinq fois et a amorcé la phase diagnostic d'un Plan de Prévention des Risques Routiers
- ❑ **En octobre 2005, les « journées INDDIGO »** (organisées tous les 2 ans) ont réuni 90% des collaborateurs, pour échanger ensemble autour de notre projet d'entreprise, notamment au travers d'ateliers animés par le CE.



Les stratégies de rémunération des collaborateurs ont été poursuivies :

- ❑ L'écart entre le plus bas et le plus élevé des salaires mensuels est limité (3,15). Une approche plus équitable du régime de prévoyance obligatoire a été mise en oeuvre avec un changement des prestataires en fin d'année et à volume de coûts sensiblement identique, afin de mettre les garanties apportées aux ETAM, au même niveau que celles des cadres
- ❑ L'accord d'intéressement et de participation qui prévoit de répartir aux collaborateurs 33% du Résultat Courant avant Impôts a permis de verser une rémunération complémentaire moyenne de 1 535 € par salarié soit 5,4 % de la rémunération annuelle brute.

Afin de rester innovants et précurseurs, la formation des collaborateurs est une priorité des sociétés du Groupe. Celle-ci a pris plusieurs formes :

- ❑ Un plan de formation qui a permis à chaque collaborateur de bénéficier en moyenne de 8,6 h de formation, pour budget total de 40 900 €, soit 1,3 % de la masse salariale



NOTRE RESPONSABILITE SOCIALE : DES RESSOURCES HUMAINES INTERNES A LA SOLIDARITE TERRITORIALE

- ❑ L'accompagnement des plus jeunes collaborateurs, par tutorat des plus expérimentés. Cet accompagnement peut représenter plus d'une vingtaine de journée par an
- ❑ L'autoformation personnelle, organisée par chaque collaborateur en fonction de ses compétences. Pour faciliter cette autoformation, INDDIGO dispose d'un système documentaire piloté par une documentaliste et des relais dans chaque site.

> Capitalisation des ressources et participation à des réseaux

Le centre de documentation INDDIGO

Il a été créé en 1995 et couvre l'ensemble des domaines des activités du Groupe. Il compte 20 000 documents. Les recherches documentaires sont gérées par l'intermédiaire d'un serveur Web auquel ont accès tous les collaborateurs et toutes les agences du Groupe et qui permet la mise en commun en temps réel du travail de nos équipes (documents internes accessibles informatiquement).

Des réseaux de travail, de ressourcement et d'échange

Les collaborateurs du Groupe participent et enrichissent de nombreux réseaux de travail et d'échange : participation aux travaux d'associations comme OREE et AMORCE, échanges sur des salons professionnels comme POLLUTEC, participation à des colloques, réseaux universitaires ou de formation.

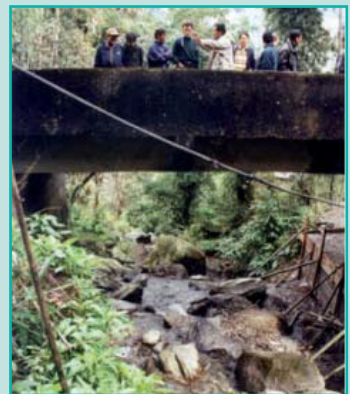


> Solidarité et implication territoriale : s'ouvrir sur le monde

Ces solidarités sont l'expression d'une ouverture aux autres et d'une capacité à se mobiliser autour d'objectifs complémentaires à l'activité professionnelle.

En 2005 :

- ❑ Les sociétés du Groupe ont participé au financement d'un projet de développement de tourisme intégré au SIKKIM avec l'ONG GERES pour un montant total de 5 000 €
- ❑ Une étude d'impact d'une nouvelle activité d'insertion a été réalisée pour l'ONG « EMMAUS », intervenant dans le champ de l'économie sociale et solidaire, à prix très réduit (50%)
- ❑ Un Centre d'Activité par le Travail (pour handicapé) a été promu et proposé à un client pour accomplir une grosse commande d'impression.
- ❑ D'une façon générale, les fournisseurs locaux sont privilégiés afin de renforcer les économies locales, à concurrence de prix de 10-15 %
- ❑ Une part des taxes d'apprentissage des sociétés a été versée à une section d'apprentissage général adapté (pour collégiens en difficulté scolaire).



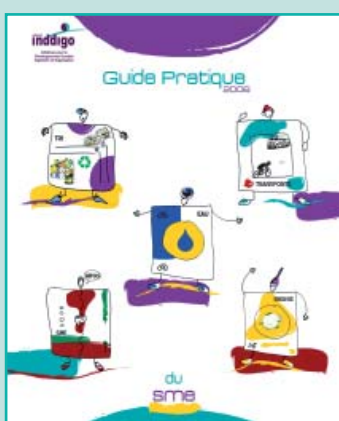
SIKKIM : réunion de terrain sur le site de la future micro-centrale hydroélectrique

NOTRE RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE : UNE IMPLICATION AU CŒUR DE NOS MISSIONS

Au-delà des besoins exprimés directement par les clients, notre ambition est de les sensibiliser sur les problématiques environnementales pour les emmener à engager des démarches globales. Pour cela les collaborateurs du Groupe intègrent de mieux en mieux dans toutes leurs missions et grâce à la formation autant qu'aux efforts internes de transmission d'une culture d'entreprise appropriée, des pistes d'amélioration de l'environnement.

Exemple : en 2005, le syndicat Decoset et son délégataire ont ainsi intégré une démarche HQE dans leur projet de Centre de Transfert de Belberaud (31), non prévue dans le programme original.

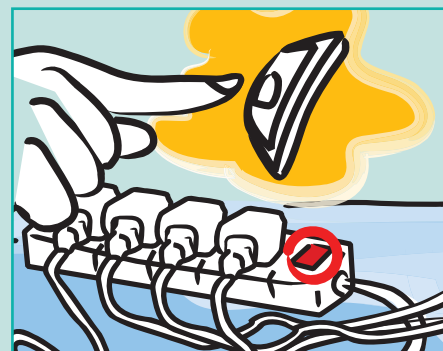
> Notre système de management environnemental



Initié en 2002, notre SME s'est déployé au niveau national avec les objectifs suivants :

- Limiter nos consommations énergétiques et favoriser l'usage des énergies renouvelables
- Limiter les impacts liés aux déplacements professionnels et domicile-travail
- Trier l'ensemble des déchets générés par nos activités
- Réduire la consommation de papier et intégration des critères environnementaux dans les achats de produits et de matériels, sélectionner des fournisseurs qui s'engagent à respecter l'environnement
- Maîtriser la consommation d'eau sur tous les sites
- Garantir un air ambiant de qualité et supprimer le tabagisme passif.

Notre SME doit être certifié ISO 14001 courant 2006.



NOTRE RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE : UNE IMPLICATION AU CŒUR DE NOS MISSIONS

> La communication interne

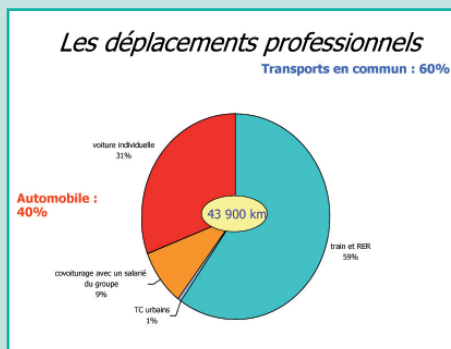
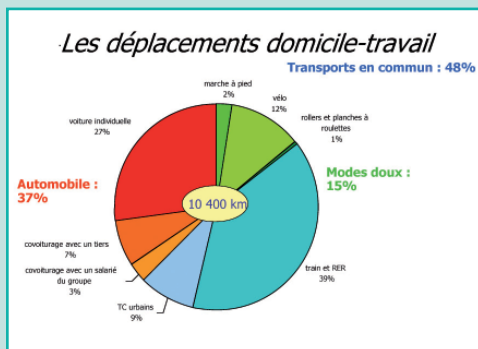
- ❑ Affichage en permanence des performances environnementales de 2004 sur différents points des bâtiments (espaces reprographie et cuisine)
- ❑ Affichage en permanence sur des consignes de tri, d'économies d'énergie et d'eau
- ❑ Articles d'informations sur les bulletins INDDIGO et lettre des sociétés
- ❑ Réunions de structures pour faire un point avec l'ensemble des salariés (au moins une réunion par structure en 2005).

> Les transports

Un **Plan de Déplacement Entreprise a été mis en place** sur plusieurs sites du Groupe et le recours aux transports en commun est soutenu aussi bien pour les trajets domicile-travail que pour les trajets professionnels (participation aux abonnements TC sur tous les sites,...).

Nous avons participé en septembre 2005 au concours « au travail autrement » organisé par Chambéry métropole et reçu le deuxième prix.

Une enquête a été réalisée en début 2005 auprès des salariés d'INDDIGO, ce sont les salariés d'ALTERMODAL les plus exemplaires en matière de déplacements aussi bien domicile-travail que professionnels :



NOTRE RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE : UNE IMPLICATION AU CŒUR DE NOS MISSIONS

> L'énergie



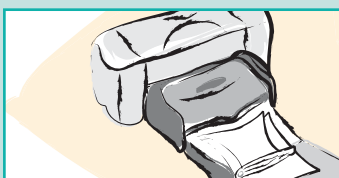
La mise en œuvre d'une chaufferie bois et d'une centrale PV sur nos locaux de Chambéry nous a permis en 2005 de produire **22 % de notre consommation d'électricité et 75 % de celle de chauffage à partir des Energies Renouvelables.**

La production de la centrale solaire photovoltaïque a été supérieure aux prévisions : 21 000 KWh produits et réinjectés dans le réseau EDF.

> L'eau

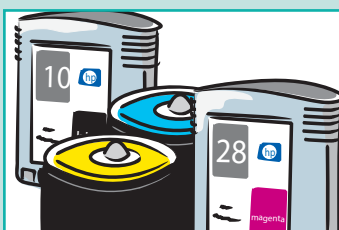
Le système de récupération des eaux de pluies sur les locaux de Chambéry a couvert **46 % de la consommation d'eau**, avec une amélioration du fonctionnement en cours d'année (passage d'un taux de récupération de moins de 20 % en début d'année à près de 60 % à fin 2005).

> Les consommations de papier



L'objectif est de limiter les consommations de papier par la diminution des impressions et du recours au support papier et par l'édition systématique en recto/verso. L'objectif est de descendre à 50 kg/ETP en 2008, **pour une consommation de papier de 65 kg/ETP sur le site de Chambéry et de 57 kg sur le site de Toulouse en 2005.**

> Le recyclage de déchets



Le papier, les déchets d'emballages, les cartouches d'encre, les piles et accumulateurs, les tubes d'éclairage et les ampoules ont fait l'objet **d'un recyclage sur tous les sites du Groupe en 2005.**

Le recyclage des déchets d'activité du site de Toulouse s'est pérennisé en 2005 par le conventionnement avec la Ville de Toulouse pour l'apport des déchets sur la déchèterie professionnelle de Daturas.

> Les achats

En 2005, l'ensemble des fournisseurs du Groupe (environ 300) a reçu un courrier de sensibilisation accompagné de la politique environnementale du Groupe et un questionnaire pour identifier leur pratique environnementale.

***Ce qui fera la différence,
ce sont les hommes et l'organisation
(Crozier)***

Notre démarche SD 21000 et l'ensemble de nos analyses ont mis en lumière nos points forts mais aussi nos points faibles sur lesquels nous devons travailler pour aller vers plus de cohérence dans notre démarche vers le Développement Durable. Parmi ceux-ci, nous avons retenu pour les prochaines années les axes de progrès suivants :

- ❑ La formalisation d'un projet stratégique 2007-2009 pour INDDIGO
- ❑ L'évolution de l'organisation des sociétés en cohérence avec ce projet, pour s'adapter à la croissance et la diversification des activités, avec une entrée par métier
- ❑ La certification rapide des systèmes de management Qualité et Environnement, pour les systèmes les plus matures, et l'extension progressive à tout le Groupe
- ❑ La mise en œuvre progressive d'une Gestion Prévisionnelle des Ressources et des Compétences
- ❑ Une évolution de l'accord d'entreprise sur le temps de travail, intégrant mieux les évolutions de la convention collective
- ❑ Le développement de la transversalité entre nos différentes activités en améliorant les capacités des équipes d'intervention du Groupe à travailler ensemble
- ❑ En matière de solidarité, l'ouverture de nouveaux chantiers engageant plus personnellement les collaborateurs et articulant la solidarité collective et la solidarité individuelle.

Si les sociétés du Groupe INDDIGO ont une responsabilité spécifique au regard du Développement Durable en tant qu'organisations, la poursuite du projet collectif INDDIGO repose sur un double mouvement :

- ❑ Ce sont les collaborateurs qui, par leur engagement, donnent du sens aux sociétés, espaces de liens sociaux
- ❑ Ce sont les sociétés qui incitent et motivent les collaborateurs et leur permettent de s'engager toujours plus résolument dans l'application concrète des principes du Développement Durable.



Initiatives pour le
Développement Durable
Ingénierie et Organisation

www.inddigo.com



ALTERMODAL

Transports et Déplacements

CEDDAET

Développement Durable
des Entreprises
et des Territoires

CITÉFINANCES

Finances des Services
et Organisations

TRIVALOR

Energies, Déchets
et Management
Environnemental