

## 5. ENTREPRISES ET COLLECTIVITES DURABLES ET RESPONSABLES



QUELLE PRISE EN COMPTE  
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE  
PAR LES ENTREPRISES ET LES COLLECTIVITÉS ?

## INTRODUCTION

L'engagement des entreprises est un levier essentiel à la mise en œuvre du développement durable. Elles constituent un des acteurs incontournables, au même titre que les collectivités, la population ou le milieu associatif. Les entreprises participent directement au développement économique de l'agglomération lyonnaise par l'emploi qu'elles créent, par leurs investissements et leurs implantations. Elles offrent ainsi à la population locale des opportunités d'enrichissement et en font des acteurs à part entière de la vie économique.

Par leurs activités, les entreprises ont donc des impacts tant économiques, que sociaux et environnementaux.

Elles s'engagent pour certaines dans des démarches socialement ou écologiquement responsables (responsabilité sociale et environnementale, management environnemental, plans de déplacements d'entreprise...).

Par leurs activités, les acteurs économiques ont également un impact direct non négligeable sur l'environnement (émissions de gaz à effet de serre (GES), consommations d'énergie...). Ils sont ainsi des cibles incontournables des stratégies à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés, tant aux niveaux européen, national que local en termes de réductions des émissions de gaz à effet de serre, de consommations d'énergies ou de développement des énergies renouvelables.

Par ailleurs, le dialogue social avec les salariés ou leurs représentants semblent une condition nécessaire pour un développement durable de l'entreprise et du territoire.

La loi handicap du 11 février 2005 affirme le principe de non-discrimination et donne la priorité au travail en milieu ordinaire, en misant sur l'incitation des employeurs. Le dispositif de sanction est renforcé et étendu aux employeurs publics. Les entreprises de 20 salariés et plus sont incitées à prendre des mesures appropriées afin d'accueillir des travailleurs handicapés ou de les maintenir dans leur emploi.

Le secteur de l'Insertion par l'Activité Économique a pour objet de permettre à des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier, pendant une période déterminée, de contrats de travail enrichis d'un accompagnement social et professionnel dans des structures prévues à cet effet, en vue de faciliter leur retour sur le marché du travail. Il constitue non seulement un sas vers l'emploi « ordinaire » pour des personnes en grandes difficultés mais contribue également à l'économie locale (secteur du bâtiment, de la propreté et des services à la personne).

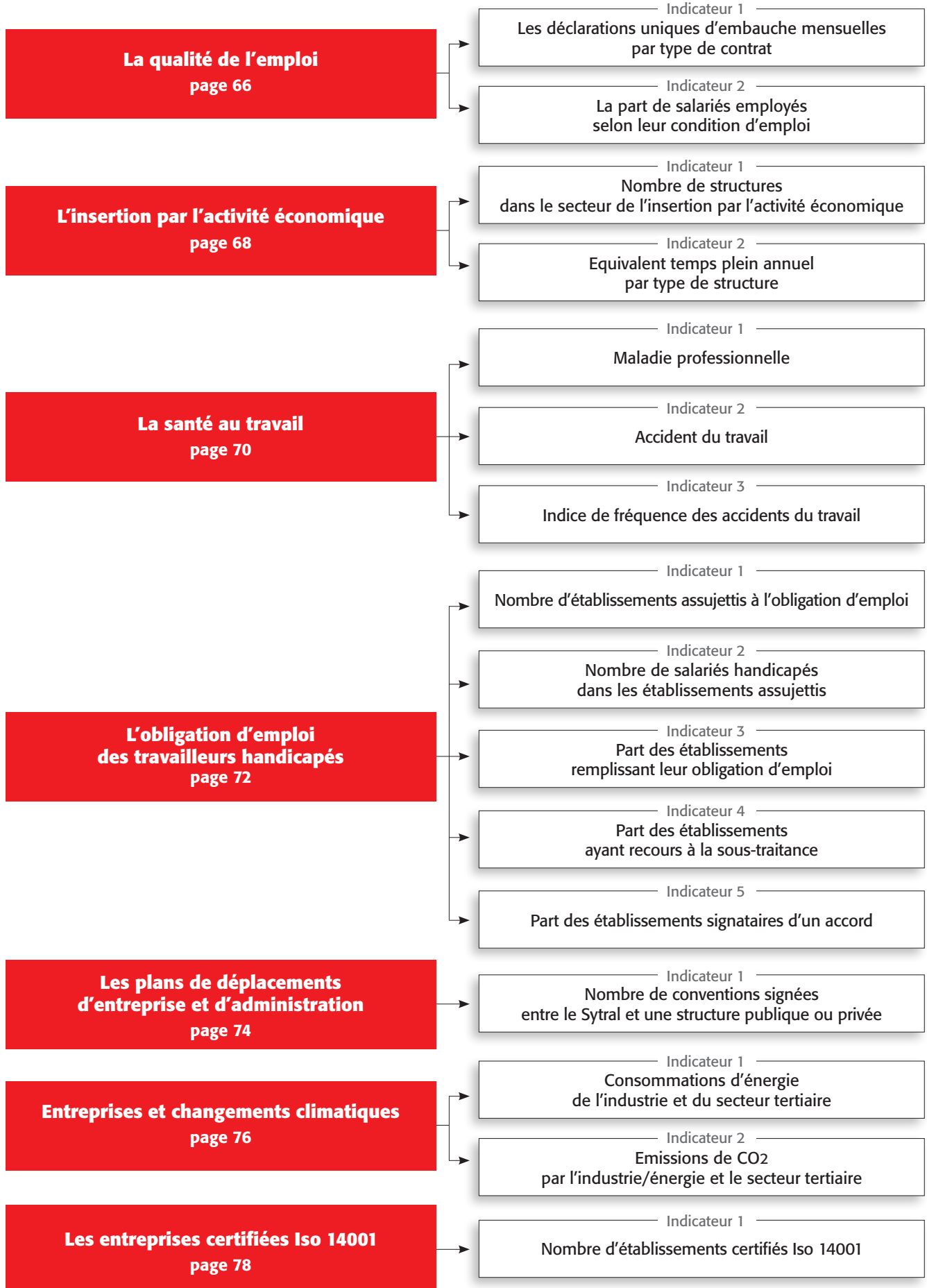
Le plan de cohésion sociale a volontairement simplifié en 2005 la palette des contrats aidés mis à disposition des bénéficiaires potentiels et des employeurs afin notamment de faire évoluer les comportements des entreprises face aux personnes éloignées du marché de l'emploi.

Les entreprises et administrations de l'agglomération lyonnaise sont-elles responsables ?

Comment se comportent-elles ?

Dans ce chapitre, l'enjeu est d'essayer de mesurer à travers des indicateurs très diversifiés le comportement, le niveau d'effort et le degré de responsabilité des entreprises et des structures publiques du Grand Lyon au regard du développement durable.

## INDICATEURS



# Qualité de l'emploi

## Contexte

La question de la qualité de l'emploi fait l'objet d'un intérêt grandissant depuis la fin des années 90 tant dans le champ académique que dans les débats de politique économique. Depuis la stratégie de Lisbonne, cette question fait partie des objectifs de la stratégie européenne pour l'emploi. Certaines approches incluent le niveau de qualification, l'autonomie, les salaires, le risque, le stress au travail. D'autres reposent sur le ratio temps plein/temps partiel ou encore le ratio de l'emploi salarié à l'emploi indépendant. La prise en compte du temps partiel et notamment du temps partiel involontaire (qui touche davantage les femmes) est intégrée dans de nombreuses approches. Le caractère durable d'un emploi selon qu'il soit en CDI ou en CDD plus ou moins long est également central pour apprécier la qualité de l'emploi.

Dans la période de croissance qui a précédé la dégradation de la conjoncture économique survenue au troisième trimestre 2008, la hausse de l'emploi salarié privé était majoritairement due à l'intérim.

On assiste donc à une progression sensible des contrats de travail précaires qui, de par leur durée limitée, présentent peu de garanties d'obtenir ou de conserver dans un avenir proche un niveau de vie « acceptable ».

Entre 1990 et 2000, en France, la part de personnes concernées par des CDD a progressé de 60%, celle de personnes concernées par l'intérim de 130% et celle de personnes concernées par des stages et contrats aidés de 65%.

En 2005, l'ensemble des emplois précaires en France représentait 23% des emplois totaux et 21 % de la population active.

Les emplois précaires sont des emplois salariés dont la durée n'est pas garantie. Celle-ci peut être soit limitée : contrats à durée déterminée (CDD), stages, emplois aidés, soit incertaine. Pour l'intérim, on ne sait pas forcément avec précision quand le contrat s'achèvera. Cependant, on peut considérer comme précaires des emplois qui ne dégagent pas un revenu suffisant pour vivre. Souvent, le temps partiel subi ne permet pas aux travailleurs (pourtant en CDI) d'obtenir une rémunération suffisante pour vaincre la précarité. Les personnes concernées sont à la merci du moindre incident et peuvent basculer dans la grande pauvreté très facilement, alors même qu'elles ont un emploi. C'est une autre forme de précarité.



## Que prend-on en compte ?

### ■ Les déclarations uniques d'embauche mensuelles par type de contrat

Tous les employeurs de salariés relevant du régime général de sécurité sociale ou du régime des salariés agricoles doivent remplir une déclaration unique d'embauche (DUE) lors du recrutement de tout salarié et la transmettre à l'Urssaf avant embauche.

■ **La part de salariés employés selon leur condition d'emploi** issue de la déclaration annuelle des données sociales (DADS). La DADS est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Le champ de l'exploitation des DADS par l'Insee couvre actuellement l'ensemble des employeurs et leurs salariés à l'exception des agents des Ministères, des services domestiques et des activités extraterritoriales.

Pour chaque salarié, la condition d'emploi est déclarée (temps complet, temps partiel) ainsi que d'autres informations concernant les salaires, les niveaux de qualifications...

Nous avons choisi d'analyser la répartition des salariés selon les conditions de leur emploi croisées

avec le secteur d'activité (en 36 postes) et d'identifier ainsi les secteurs qui proposent les emplois les moins « durables » au regard de la durée du travail proposée (temps complet, temps partiel).

### Limites des indicateurs

Les deux sources (DADS et DUE) ne permettent que des analyses très partielles concernant la qualité de l'emploi. En effet, il faudrait pouvoir croiser, dans le cas des DUE le type de contrat avec la durée du travail qui n'est pas renseignée par les entreprises.

De la même façon il serait intéressant de croiser, à partir du fichier DADS la durée hebdomadaire du travail avec le type de contrat.

De plus, la série des DUE mise à disposition par l'Urssaf ne comprend pas l'intérim qui s'est beaucoup développé ces dernières années et minimise la progression de l'emploi « précaire ».

## Qu'apprend-on ?

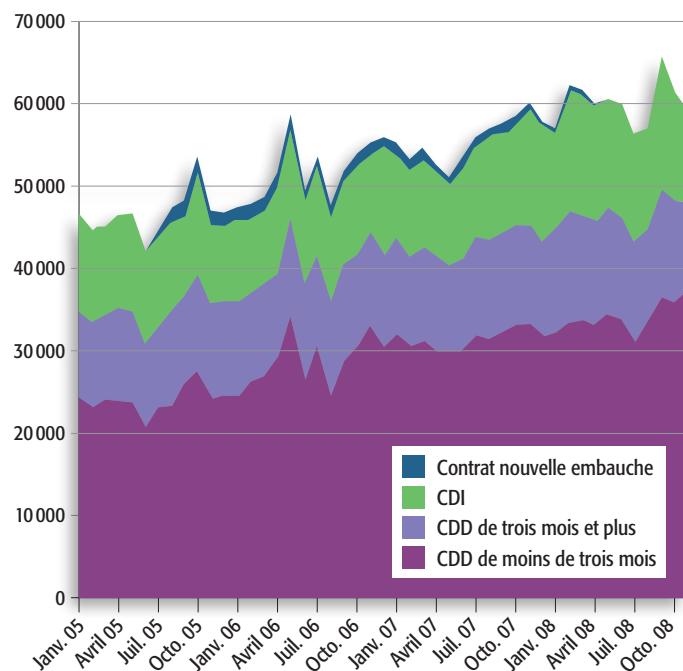
- Sur les quatre dernières années (de 2005 à 2008), la hausse des intentions d'embauche (ou DUE) est principalement le fait de la hausse des CDD de moins de trois mois. Les CDD de très courte durée sont désormais largement majoritaires dans les contrats de travail proposés par les entreprises. Sur le mois de novembre 2008, ils représentent près de deux intentions d'embauche sur trois contre 53% en novembre 2005. La part de CDI reste quant à elle plutôt stable : autour de 20% des intentions d'embauche.

- En 2006, 79% des salariés des entreprises de l'agglomération lyonnaise occupaient des postes de travail à temps plein.

Cette part peut être beaucoup moins élevée. C'est le cas dans une dizaine de secteurs d'activité. Ainsi deux tiers des postes occupés dans l'hôtellerie-restauration en 2006 correspondent à des emplois à temps partiel. D'autres secteurs comme le commerce de détail, la santé et l'action sociale ou encore les activités associatives se caractérisent également par une forte proportion de salariés à temps partiel. Ce sont aussi des secteurs qui embauchent massivement en CDD. Toutes ces raisons participent à la dégradation de l'image des métiers dans ces secteurs. Dès lors, les employeurs sont très souvent confrontés soit à des difficultés de recrutement (liées au manque d'attractivité) soit à une rotation importante du personnel, ce qui entretient le recours au CDD, plus flexible.

D'autres secteurs, au contraire, emploient du personnel (hors intérim) quasi exclusivement à temps plein. C'est le cas de la plupart des secteurs industriels, de la chimie et du transport. Dans ces secteurs, 90% des salariés sont à temps plein.

### Les déclarations uniques d'embauche mensuelles dans le Rhône en données CVS hors intérim



Source : Urssaf—Série DUE CVS

## Ce qu'il faut retenir

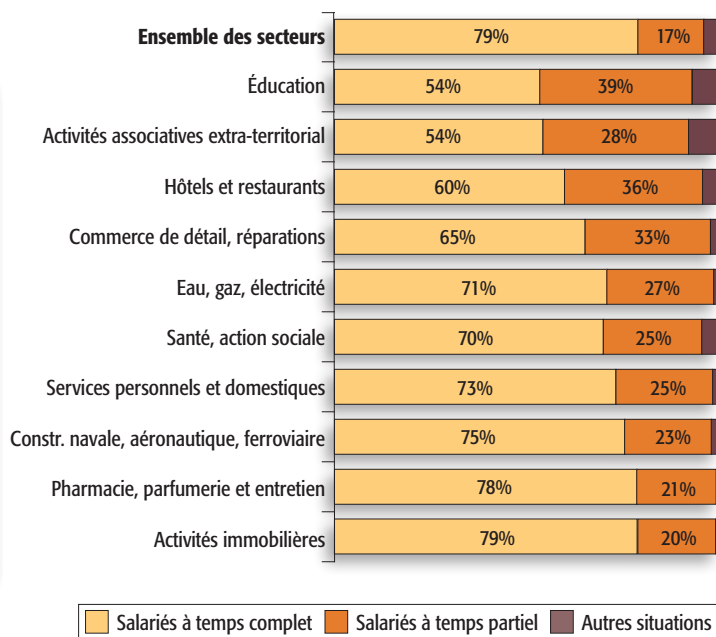
- Une précarisation d'emploi illustrée par la hausse des CDD de très courte durée.
- Une précarité des emplois plus forte dans certains secteurs qui recourent massivement au temps partiel.

C'est le cas de :

- l'hôtellerie, restauration,
- du commerce de détail
- de la santé, action sociale.

### Les conditions d'emploi des salariés ayant travaillé dans une entreprise du Grand Lyon en 2006

Les secteurs les plus concernés par le temps partiel



Source : Insee—DADS

# L'insertion par l'activité économique

## Contexte

Un certain nombre de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles sont durablement exclues du marché du travail. Une partie d'entre elles accède ou retrouve un emploi via le secteur de l'insertion par l'activité économique. Ce secteur qui regroupe les entreprises d'insertion (EI), les régies de quartier (RQ), les associations intermédiaires (AI), les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) fait partie du secteur de l'économie sociale et solidaire. Ces structures, tout en étant un sas vers l'emploi de droit commun pour des personnes qui en sont éloignées, contribuent à fournir de la main d'œuvre dans des secteurs parfois en tension, mais aussi à satisfaire des besoins dans les services à la personne tout en renforçant l'engagement solidaire des employeurs qui collaborent avec ces structures.

A noter également que les principaux donneurs d'ordre publics, pour la réalisation de leurs opérations de travaux, s'appuient très largement sur ces structures pour embaucher des personnes dans le cadre des clauses d'insertion dans les marchés publics.

L'ensemble de ces structures ont pour objet l'insertion de publics sans emploi rencontrant des difficultés sociales ou professionnelles particulières. Elles sont conventionnées par l'Etat et les embauches ne sont possibles qu'après l'agrément de Pôle emploi.

Les AI peuvent embaucher des personnes pour les mettre à disposition à titre onéreux mais à but

non lucratif auprès d'entreprises, d'associations, de collectivités publiques ou de particuliers. Les AI bénéficient d'allègements sur les cotisations sociales et peuvent recevoir une aide à l'accompagnement.

Les EI sont des entreprises de production de biens ou de services du secteur marchand. Les RQ sont des structures qui répondent aux besoins des habitants en favorisant le développement social et économique du quartier, générant du lien social et créant de l'emploi ou de l'activité économique. Elles peuvent, dès lors qu'elles ont le statut d'EI, embaucher des personnes en insertion sous contrat à durée déterminée d'insertion. Les EI et les RQ perçoivent une aide au poste d'insertion calculée par équivalent temps plein.

Les ETTI ont un mode de fonctionnement similaire aux entreprises de travail temporaire. Elles embauchent des personnes sous contrat de mission et elles perçoivent une aide au poste d'accompagnement des personnes en insertion.

Les activités des ACI peuvent s'exercer dans l'ensemble des secteurs d'activité dès lors que les aides et avantages octroyés sous forme de financements publics ne créent pas de distorsion de concurrence et que les emplois ainsi créés ne se substituent pas à des emplois privés ou publics existants.



## Que prend-on en compte ?

### ■ Nombre de structures dans le secteur de l'insertion par l'activité économique

L'objectif est de suivre le nombre de structures de chaque type présentes sur le département du Rhône et de repérer les éventuelles créations et disparitions.

### ■ Equivalent temps plein annuel par type de structure

Le secteur de l'insertion par l'activité économique ne calcule pas en nombre de salariés mais en «Equivalent temps plein» (ETP). Si un salarié en insertion travaille à mi-temps, il comptera pour 0,5 ETP. Plusieurs salariés peuvent être nécessaires pour faire un ETP. De même, si un salarié travaille à temps complet mais n'a effectué qu'un passage de six mois dans l'EI, il sera comptabilisé comme 0,5 ETP sur l'année.

### Limites des indicateurs

La vocation principale des structures d'insertion par l'activité économique étant l'accompagnement et la mise à l'emploi de personnes en difficulté, le volume d'équivalents temps plein d'insertion est le principal indicateur calculé et suivi chaque année pour apprécier leur activité. De plus il déclenche les aides aux postes versées par l'Etat.

Il est par conséquent difficile aujourd'hui de connaître, même approximativement, le poids économique de ce secteur sur un territoire ni même de quantifier le nombre d'employeurs qui ont recours à ces structures pour exercer leur activité ou acheter des services.

Il faudrait pour cela agréger des statistiques propres à chaque structure et compléter très certainement par une approche plus qualitative basée sur des entretiens ou des questionnaires ciblés.

## Qu'apprend-on ?

• En 2007, le département du Rhône comptait 44 structures d'insertion par l'activité économique (IAE) qui employaient près de 1 200 équivalents temps plein. 6 500 personnes en difficulté d'insertion ont ainsi travaillé au moins un jour au cours de l'année dans une des structures du secteur de l'insertion par l'activité économique.

Ce secteur économique est organisé autour de quatre types de structures et des ateliers et chantiers d'insertion (ACI). Ces structures emploient et accompagnent des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles importantes : entre un et deux tiers des personnes salariées sont bénéficiaires de minima sociaux, la plupart sont chômeurs de longue durée, voire de très longue durée, et de 10 à 20% sont des jeunes sans qualification.

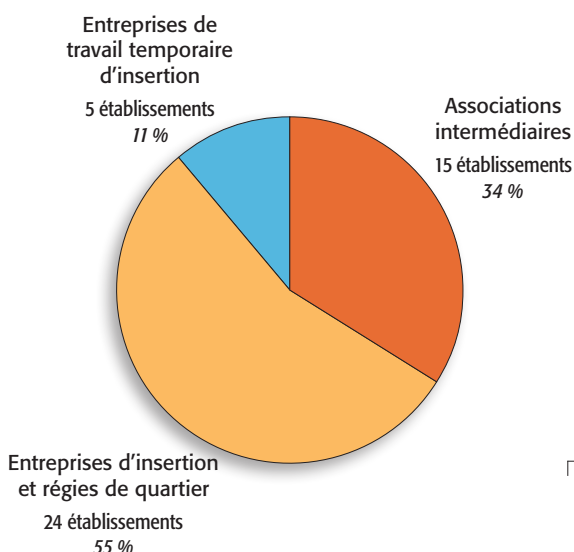
• **Les 24 entreprises d'insertion et régies de quartier** présentes sur le département du Rhône ont employé 470 équivalents temps plein d'insertion en 2007 sur diverses activités essentiellement liées à l'environnement (entretien, création d'espaces verts), au bâtiment, à la logistique, au gardiennage, au nettoyage et à la propreté.

• **Les associations intermédiaires (AI)** sont au nombre de 15 sur le département du Rhône et ont employé 550 ETP en 2007. Ces structures se positionnent essentiellement sur des activités de services aux personnes (ménage, aide à domicile...) et aux collectivités (nettoyage, restauration, gardiennage...). Les AI emploient essentiellement un public féminin (deux salariés sur trois) pour des durées de travail mensuelles assez courtes (quelques heures de ménage par semaine par exemple).

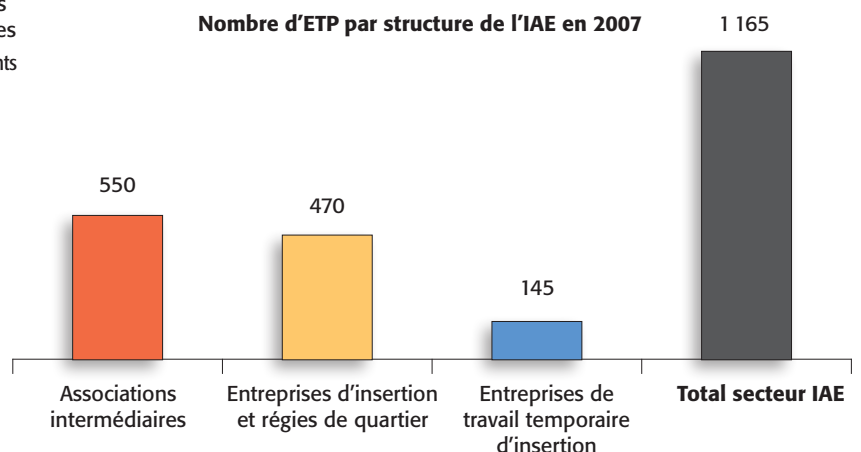
• **Les cinq entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)** du Rhône ont fait travailler 145 équivalents temps plein en 2007.

• **Enfin, 25 ateliers et chantiers d'insertion (ACI)** ont permis l'embauche de 1 650 personnes en contrat d'accompagnement dans l'emploi ou en contrat d'avenir.

### Les structures du secteur de l'insertion par l'activité économique dans le Rhône en 2007



### Nombre d'ETP par structure de l'IAE en 2007



Source : DDTEFP - Observatoire emploi, insertion et cohésion sociale

## Ce qu'il faut retenir

- 44 structures d'insertion par l'activité économique sur le département du Rhône ont employé 1 165 équivalents temps plein en 2007 soit 6 500 personnes.

## Exemples de politiques publiques

### Mise en place de clauses d'insertion dans les marchés publics par le Grand Lyon

L'article 14 du nouveau code des marchés publics offre la possibilité d'utiliser la commande publique pour favoriser les parcours d'insertion.

Depuis 2005, la Communauté urbaine a désigné le Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE) Sud-Ouest-Lyonnais (Sol) comme assistant à maîtrise d'ouvrage insertion pour l'inscription de cette clause sociale dans les marchés publics de l'agglomération. Depuis sa mise en place en décembre 2004, le dispositif n'a fait que monter en charge : plus de 500 000 heures de travail ont été réalisées et plus de 850 personnes en insertion employées. L'heure est aujourd'hui à la généralisation de la clause d'insertion dans la commande publique. La clause d'insertion est inscrite dans les grands projets que pilote l'agglomération (aménagement des berges du Rhône, site de Confluence, voirie, eau, collecte des déchets...). Elle concerne également les marchés de travaux sur des sites en renouvellement urbain et les chantiers d'envergure menés par le Syndicat Mixte des Transports pour le Rhône et l'Agglomération Lyonnaise (lignes de tramway), la SNCF (centre de maintenance TGV).

Pour mieux mesurer l'impact de l'introduction de cette clause sur l'emploi, mais aussi sur les entreprises et les donneurs d'ordre, le Grand Lyon mène, en ce moment, avec des masters universitaires, un travail d'évaluation.

# La santé au travail

## Contexte

Les risques professionnels sont considérés comme un véritable enjeu de santé publique. Ils couvrent trois types d'événements (accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle) et sont gérés par une branche spécifique de la Sécurité sociale financée par les cotisations des employeurs.

Le code du travail stipule en effet que c'est au chef d'entreprise de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale de ses salariés et assurer leur sécurité. Il est l'acteur principal de la prévention des risques professionnels, avec le concours des médecins du travail et des Comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT).

Les maladies professionnelles sont en constante augmentation ces dernières années. Cette hausse s'explique en grande partie par une meilleure

connaissance du caractère professionnel de certaines affections (troubles musculo-squelettiques, lombalgies).

Au-delà des risques professionnels, la santé au travail concerne aussi les situations de stress, de harcèlement moral ou de violence. Un salarié sur trois déclare souffrir de troubles liés au stress au travail, et cette proportion est en constante augmentation.

Les salariés du département du Rhône sont proportionnellement moins touchés que ceux d'autres départements rhônalpins par les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ce bon résultat est à mettre en rapport avec la prépondérance des services et, plus généralement, du tertiaire dans l'agglomération lyonnaise - des secteurs moins exposés que d'autres aux risques professionnels.



## Que prend-on en compte ?

### ■ Maladie professionnelle

Une maladie est dite professionnelle lorsqu'elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique ou si elle résulte des conditions dans lesquelles il exerce d'une façon habituelle son activité professionnelle. La liste des maladies reconnues comme pouvant être d'origine professionnelle est fixée par décret.

Les déclarations de maladies professionnelles, adressées aux Caisses primaires d'assurance maladie, sont ensuite exploitées par l'inspection médicale régionale (DRTEFP).

### ■ Accident du travail

Il s'agit d'un accident survenu soudainement par le fait ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause, et étant à l'origine d'une lésion corporelle. Les données sont consolidées par les Caisses régionales d'assurance maladie (CRAM).

### ■ Indice de fréquence

L'indice de fréquence des accidents du travail exprime le nombre d'accidents avec arrêt pour 1 000 salariés.

### Limites des indicateurs

Les données sur les maladies professionnelles ne concernent que les salariés du régime général ; elles ne prennent donc pas en compte les cas des salariés des régimes spéciaux ou ceux des fonctionnaires, pour lesquels les chiffres ne sont pas consolidés.

Par ailleurs, les maladies professionnelles ont tendance à être sous-déclarées, soit par la volonté de l'entreprise, soit, plus généralement, par méconnaissance de l'origine potentiellement professionnelle des affections.

Concernant les accidents du travail, les chiffres ne comprennent pas les accidents bénins, pour lesquels l'arrêt se limite au jour de survenance de l'accident.

## Qu'apprend-on ?

- En 2004, 915 salariés du Rhône ont déclaré au moins une maladie professionnelle, soit 0,16 % des salariés du département. C'est le plus faible pourcentage parmi les huit départements de Rhône-Alpes. 37 % des déclarants étaient des femmes.
- Les troubles musculo-squelettiques sont la première cause de maladie professionnelle (55 % des déclarations), suivis par l'exposition à l'amiante (10,5 %) et les pathologies du rachis lombaire (8,5 %).
- Comme dans la plupart des départements, c'est le secteur de la construction qui est à l'origine du plus grand nombre de déclarations de maladie professionnelle (près d'une déclaration sur cinq dans le Rhône).
- En 2007, 26 600 accidents de travail avec arrêt ont été enregistrés dans le département du Rhône. Ceci correspond à un indice de fréquence de 40,5 pour 1 000, le plus faible des huit départements de Rhône-Alpes, mais en augmentation marquée par rapport à 2006. Les secteurs les plus accidentogènes sont le bâtiment-travaux publics et les industries alimentaires.
- Près de 1,49 million de jours de travail ont été perdus en 2006 dans le Rhône à cause des accidents du travail. 12 accidents ont été mortels.

## Ce qu'il faut retenir

- Le Rhône est le département de Rhône-Alpes où l'indice de fréquence des accidents du travail et le pourcentage de salariés déclarant une maladie professionnelle sont les plus faibles.

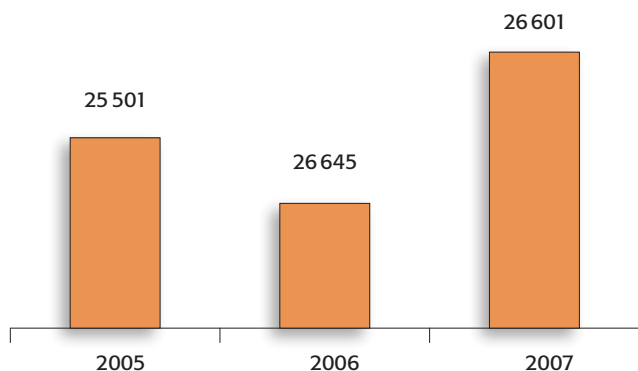
### Coût moyen brut des accidents du travail pour l'entreprise

- Accident avec arrêt de plus de 24 heures : 3 202 €
- Accident grave (incapacité permanente supérieure à 9 %) ou mortel : 129 325 €
- Accident mortel : 422 794 €

Le coût comprend les prestations en nature (soins), en espèces (indemnités journalières), en capitaux (rentes et capitaux décès).

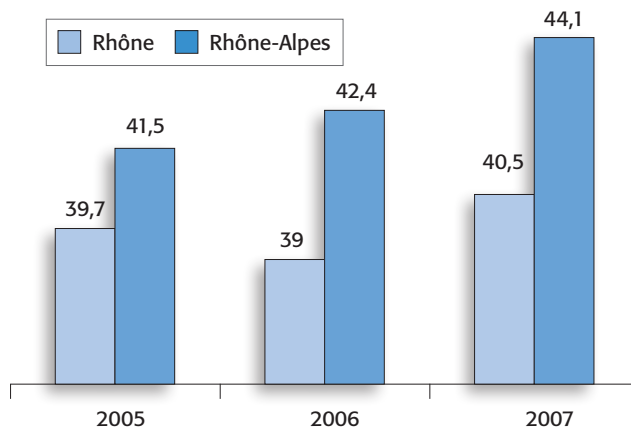
Source : INRS-CRAMTS 2006

### Les accidents du travail avec arrêt dans le Rhône



Source : CRAM Rhône-Alpes

### Indice de fréquence des accidents du travail (Nombre d'accidents avec arrêt pour 1 000 salariés)



Source : CRAM Rhône-Alpes

## La prise en compte de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

### Contexte

Dans un contexte marqué par d'importantes difficultés pour les personnes handicapées pour accéder à l'emploi et à la formation ou pour garder un emploi, la loi de février 2005 renforce les droits fondamentaux des personnes handicapées. Les programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés favorisent également une politique du handicap concertée et contribuent à des avancées sensibles comme la hausse du nombre d'entreprises ayant des accords en faveur de l'emploi des personnes handicapées ou le recours plus fréquent à la sous-traitance.

Par ailleurs, certaines personnes handicapées dont le rendement est réduit peuvent être orientées vers des postes adaptés en milieu protégé (établissements et services d'aide par le travail—ESAT) ou en milieu ordinaire (entreprises adaptées—EA) sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

En 2008, le Rhône comptait 35 ESAT qui ont accueilli près de 3 000 adultes et 13 EA qui ont salarié 360 personnes.

L'Agefiph (fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) qui vise à favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans les entreprises du secteur privé a engagé un Plan de

soutien à l'emploi des personnes handicapées en réaction à la détérioration du marché du travail. Ce plan vise les personnes rencontrant le plus de difficultés à s'insérer : bénéficiaires des minima sociaux, seniors, jeunes, personnes peu qualifiées.

Le FIPHFP (fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), veille depuis deux ans à l'application de l'obligation d'emploi dans le secteur public (loi de février 2005). Des délégués accompagnent les employeurs pour la mise en place de conventions et aident à la définition d'une véritable politique en faveur du handicap.

Fin 2006, 7 700 salariés handicapés sont employés dans les établissements du Rhône assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. A la même date, les organismes des trois fonctions publiques employaient plus de 3 000 travailleurs handicapés.

Au cours de l'année 2007, plus de 1 500 demandeurs d'emploi handicapés sont sortis des listes de demandeurs d'emploi pour le motif de reprise d'emploi.

Cependant, fin 2007, 4 500 personnes handicapées immédiatement disponibles recherchent un emploi en CDI (à temps plein ou temps partiel) ou un emploi à durée limitée.



### Que prend-on en compte ?

#### ■ Nombre d'établissements assujettis à l'obligation d'emploi

La loi de juillet 1987 a mis en place une obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés pour tous les établissements de 20 salariés et plus dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés.

#### ■ Nombre de salariés handicapés dans les établissements assujettis

Personnes handicapées bénéficiaires de la loi de février 2005 salariées dans les établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

#### ■ Part des établissements remplissant leur obligation d'emploi

Part des établissements assujettis remplissant leur obligation d'emploi par le biais de l'emploi direct de travailleurs handicapés et/ou de la sous-traitance et/ou de la signature d'accord. Ces entreprises ne contribuent donc pas financièrement à l'Agefiph.

#### ■ Part des établissements ayant recours à la sous-traitance

Part des établissements assujettis qui ont recours à de la sous-traitance auprès d'entreprises adaptées, de centres de distribution de travail à domicile, d'établissements et de services d'aide par le travail (ESAT).

Cette sous-traitance peut être combinée avec de l'emploi direct de travailleurs handicapés et avec la signature d'un accord.

#### ■ Part des établissements signataires d'un accord

Part des établissements assujettis qui ont signé un accord agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

#### Limites des indicateurs

Nous disposons des éléments concernant l'emploi des personnes handicapées bénéficiaires de la loi de février 2005 uniquement pour les entreprises assujetties (comptant 20 salariés et plus). Or, les emplois dans les entreprises privées de moins de 20 salariés dont une partie concerne des travailleurs handicapés représentent fin 2007 près d'un tiers des emplois salariés du Grand Lyon répartis dans plus de 35 000 établissements.

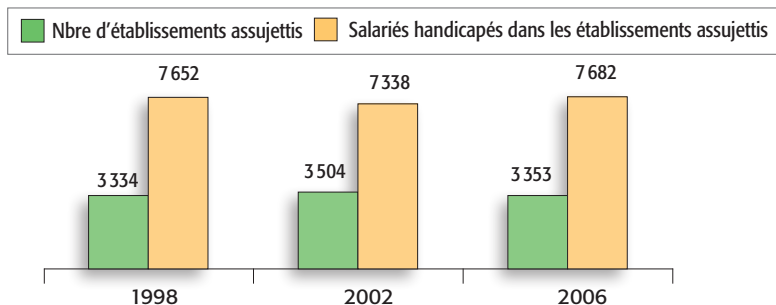
De la même façon, le secteur public emploie des personnes handicapées. Nous ne disposons pas aujourd'hui d'historique mais un état des lieux de l'emploi des travailleurs handicapés dans les trois fonctions publiques produit en juin 2008 par le Centre de ressources, de développement et d'informations Rhône-Alpes pour l'emploi des personnes handicapées (CRDI).

Fin 2006, le taux d'emploi direct dans les trois fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière) était de 3,8% (contre 2,5% dans le secteur privé). C'est la fonction publique territoriale qui concentre le plus d'organismes et qui a le meilleur taux d'emploi direct (4,1%). Seuls 23% des organismes assujettis remplissent complètement leur obligation d'emploi contre 34% dans le secteur privé.

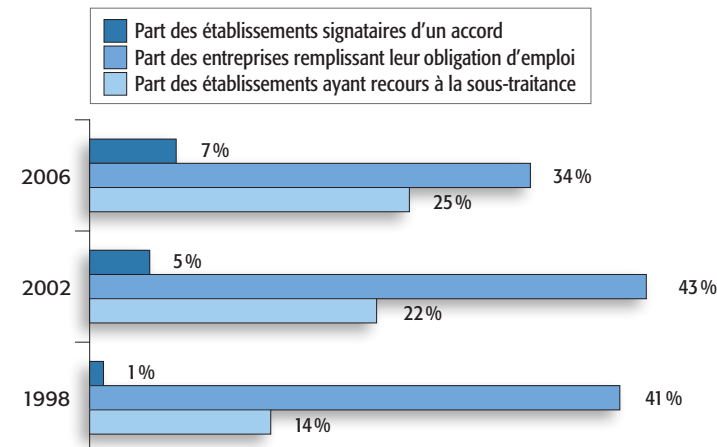
## Qu'apprend-on ?

- Selon les données mises à disposition par la DRTEFP Rhône-Alpes pour l'année 2006, le département du Rhône comptait en 2006 près de 3 350 établissements assujettis à la loi de février 2005. Ce chiffre est assez stable depuis 1998.
- Parmi elles, près de 2000 emploient 7 680 personnes handicapées. Le taux d'emploi direct (nombre de travailleurs handicapés employés rapporté à l'effectif d'assujettissement des établissements concernés par la loi 2005) dans l'ensemble des établissements assujettis atteint 2,5%. C'est le taux le plus faible de la région Rhône-Alpes (3%) et il est en baisse par rapport à l'année 2005.
- Seul un tiers des établissements assujettis répond complètement à l'obligation d'emploi et ne contribue pas à l'Agefiph en 2006 contre 44% en 2005. Ce sont près de 1000 établissements (29% des établissements assujettis) qui n'ont encore aucune action en faveur de l'emploi des handicapés (contre 900 en 2005).
- En revanche, la part des établissements assujettis ayant recours à la sous-traitance est en hausse sensible et est passée de 14% en 1998 à 25% en 2006. Les signatures d'accords agréés sont également plus fréquentes. En 2006, 7% des établissements assujettis (220 établissements) avaient signé un accord. Enfin, le nombre d'unités bénéficiaires manquantes (équivalentes aux salariés) est estimé à 8 650 en 2006.

### Les établissements assujettis à l'obligation d'emploi et les salariés handicapés



### Les réponses des établissements à leur obligation d'emploi



Source : CRDI Rhône-Alpes-DOETH

## Ce qu'il faut retenir

- Fin 2006, 7 700 bénéficiaires de la loi de février 2005 sont salariés dans des établissements assujettis à l'obligation d'emploi et plus de 3 000 sont employés dans des organismes publics assujettis.
- Des améliorations sensibles avec la hausse des recours à la sous-traitance et des signatures d'accords en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

### La loi de février 2005

La loi pour l'égalité des droits, des chances, la participation, et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 vise un accès à l'emploi pour chaque travailleur handicapé en fonction de ses aptitudes et de ses ambitions, dans une structure de travail adaptée à son handicap.

Il faut respecter le principe de non-discrimination des personnes en situation de handicap à toutes les étapes d'une vie professionnelle, accès à l'emploi, formation, évolution de carrière...

Pour le permettre, la loi oblige les employeurs privés et publics d'au moins 20 salariés à employer des travailleurs handicapés, dans une proportion de 6% de leurs effectifs. Une obligation dont elles peuvent s'acquitter de plusieurs façons, parmi lesquelles les embauches directes, et l'accueil sous certaines conditions de personnes handicapées en stage et la sous-traitance avec le milieu protégé (ESAT) ou les entreprises adaptées (EA).

Les bénéficiaires de cette obligation d'emploi sont : les personnes ayant obtenu la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH), les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles sous certaines conditions, les titulaires d'une pension sous certaines conditions, les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité, les veuves et orphelins de victimes militaires de guerre, ou de titulaires d'une pension militaire d'invalidité, sous certaines conditions, les sapeurs-pompiers volontaires invalides à la suite d'un accident ou d'une maladie contractée en service, sous certaines conditions, les titulaires de la carte d'invalidité, les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

# Les plans de déplacements d'entreprise et d'administration

## Contexte

« Les Plans de déplacements d'entreprise (PDE) ou d'administration (PDA) sont un ensemble de mesures portant sur les déplacements tous modes des salariés dont l'objectif commun est de limiter l'usage de la voiture pour les déplacements « domicile-travail ».

Inscrits dans la loi Solidarité et renouvellement urbains (SRU), les PDE sont un outil très important pour modifier les pratiques de déplacements domicile-travail. Ils représentent un engagement des entreprises à réduire leur offre de stationnement. L'enjeu est de les développer particulièrement dans les entreprises ou les pôles d'emplois les plus importants, les plus motivés et les mieux desservis par le réseau de transports collectifs.

Ils concourent à une démarche « gagnant/gagnant » où :

- les entreprises améliorent leur accessibilité en diminuant leurs coûts par une réduction des parkings à leur charge ;

- les salariés peuvent réduire leurs frais de déplacements (par exemple avec les prises en charge partielle par leur employeur et le Syndicat mixte des transports pour le Rhône et l'agglomération lyonnaise (Sytral) du coût de l'abonnement en transports collectifs) et leurs pertes de temps ;
- la collectivité réduit les nuisances du trafic automobile et la demande en stationnement. »

Dans le cadre du Plan de déplacements urbains (PDU), la stratégie de développement des PDE/PDA tend à « privilégier les PDE des entreprises bien desservies par les TCL, avec un nombre important d'emplois et à profiter des demandes de desserte des zones d'activités pour accompagner ces opérations de mise en place de PDE. L'objectif est d'atteindre 15 000 abonnements PDE à l'horizon du PDU », soit fin 2008.

*Extrait de la fiche action n°12 du Plan de déplacements urbains révisé et approuvé en 2005.*



## Que prend-on en compte ?

### ■ Nombre de conventions signées entre le Sytral et une structure publique ou privée

Source : Sytral

Offre proposée par le Sytral dans le cadre des PDE/PDA : tarif préférentiel sur l'abonnement City Pass avec 3 niveaux de réductions tarifaires.

### Limites de l'indicateur

Le suivi du nombre de conventions signées entre le Sytral et les structures publiques et privées est un indicateur qui témoigne d'un certain engagement des acteurs locaux publics et privés en faveur du développement durable.

Il concerne un nombre d'établissements encore faible, majoritairement les plus grands, et des structures publiques.

La mise en place des Plans de déplacement inter-entreprises permettra sans doute un bilan plus global par la suite.

## Qu'apprend-on ?

### • Près de 100 conventions signées depuis le lancement des PDE/PDA

En août 2008, le Sytral dénombrait près de 100 conventions de Plan de déplacements d'entreprise ou d'administration signées.

Ce nombre peut paraître limité par rapport au nombre d'entreprises et de structures publiques potentielles dans le Grand Lyon. Ils touchent néanmoins la plupart des plus grands établissements de l'agglomération.

Ces conventions représentent environ 11 500 abonnés à l'abonnement annuel City Pass PDE/PDA pour un potentiel de 45 000 salariés, soit une part de marché d'environ 25 %.

Neuf des dix plus gros souscripteurs d'abonnement PDE/PDA restent des administrations et structures parapubliques.

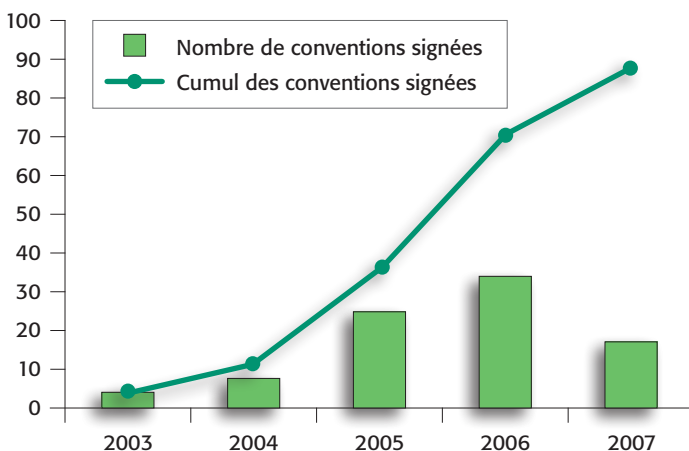
Une marge de progression substantielle existe donc en direction des entreprises privées. La conjugaison de l'excellente desserte routière, de facilités de stationnement et d'un niveau de desserte en transport en commun inégal de certains sites d'activités peut expliquer cette situation. Les Plans de déplacement inter-entreprises mis en place seront sans doute de nature à les sensibiliser et les mobiliser davantage.

La répartition géographique des structures signataires, qui montre une surreprésentation des territoires centraux, particulièrement le troisième arrondissement de Lyon, corrobore cette analyse.

### • Une croissance constante des conventions signées entre le Sytral et les organisations publiques ou privées

Malgré le recul de 2007, le nombre de conventions est en forte progression depuis le lancement des PDE/PDA. Le Sytral comptabilisait environ une vingtaine le nombre de conventions signées en 2008.

Nombre de conventions signées entre le Sytral et les structures publiques et privées depuis le lancement des PDE/PDA



Source : Sytral

## Ce qu'il faut retenir

- Près de 100 conventions signées entre le Sytral et les structures publiques et privées dans le cadre des PDE/PDA.
- Une progression significative du nombre de conventions depuis le lancement.
- Des structures signataires qui sont majoritairement publiques, de grande taille et localisées dans le centre de l'agglomération.

## Exemples de politiques publiques

### L'essaimage des Plans de déplacement inter-entreprises

Le Plan de déplacement inter-entreprises (PDIE) est un ensemble de mesures visant à faciliter et rationaliser les déplacements sur une zone d'entreprises. L'objectif est d'inciter les salariés, clients et fournisseurs à utiliser d'autres moyens de transport que la voiture.

A ce jour, huit territoires d'entreprises du Grand Lyon (Plateau nord, Parc technologique de Saint-Priest, Vallée de la chimie, Techlid...) se sont engagés dans une démarche PDIE. Ces espaces représentent près de 400 entreprises et plus de 21 000 salariés potentiels. De nouveaux PDIE devraient voir le jour dans les mois et années qui viennent.

# Entreprises et changements climatiques

## Contexte

Alors que sont pris, aux niveaux européen et français, des engagements, et sont définis des objectifs pour lutter contre les changements climatiques et maîtriser l'énergie, les collectivités territoriales, au premier rang desquelles le Grand Lyon, se sont également, depuis quelques années maintenant, saisies de cette question. Le Grand Lyon s'est doté dès 2005 d'un Agenda 21 et a voté en 2008 un Plan Climat (cf. encart).

Pour atteindre les objectifs principaux du Plan climat, les mesures à prendre et les leviers à actionner sont multiples. Le Plan Climat du Grand Lyon a défini six grands objectifs déclinés en un certain nombre d'actions.

Chacun des acteurs de la société doit prendre part à l'effort. Dans ce volet économique de l'Observatoire du développement durable, il apparaît ainsi pertinent d'observer en quoi les acteurs économiques participent à cet effort général en maîtrisant, voire

réduisant leurs consommations d'énergie et leurs émissions de gaz à effet de serre.

De manière générale, tous secteurs confondus, les consommations énergétiques ont très fortement augmenté au sein du Grand Lyon sur la période 1990-2000 (+ 17 %, contre + 3 % d'augmentation de population). Entre 2000 et 2006, la croissance s'est nettement ralentie (+ 3 %, alors que la population a augmenté de + 5 %).

Quant aux émissions de CO<sub>2</sub> du territoire du Grand Lyon, elles représentaient en 2006 quelque 7,6 millions de tonnes de CO<sub>2</sub> issues de source fossile. Ces émissions montrent globalement une très légère diminution (1%) entre 2000 et 2006 : elles apparaissent ainsi stabilisées ce qui est un signal nettement positif, alors que la population a augmenté de près de 5 % dans le même temps.



## Que prend-on en compte ?

### ■ Consommations d'énergie de l'industrie et du secteur tertiaire et leur part dans les consommations d'énergie tous secteurs confondus

Source : Coparly

Les consommations d'énergie du Grand Lyon ont fait l'objet dès 1990 de travaux d'estimation, avec une précision et une robustesse croissantes. Les données les plus récentes sont le fruit d'une modélisation réalisée par Coparly pour la période 2000-2006, sur la base des cadastres d'émissions des polluants atmosphériques issus de combustion (donc de consommation énergétique) et par une prise en compte systématique des consommations d'électricité au sein des 57 communes du Grand Lyon.

### ■ Emissions de CO<sub>2</sub> par l'industrie/énergie et le secteur tertiaire et leur part dans les émissions de dioxyde de carbone tous secteurs confondus

Source : Coparly

En matière de gaz à effet de serre, les travaux locaux sont plus récents, avec un suivi, initié en 2005, des émissions annuelles directes de dioxyde de carbone, exprimées en tonnes. Ils s'appuient sur l'expérience acquise dans le cadre du suivi des polluants atmosphériques par Coparly. Il s'agit des émissions issues de sources fossiles. Les émissions indirectes, liées à la production de biens importés dans l'agglomération, ne sont pas prises en compte.

## Limites des indicateurs

### Consommations d'énergie

Le Service des études et des statistiques industrielles (Ministère en charge de l'industrie) ne communique que des résultats régionaux, répartis par secteurs d'activité (enquête annuelle sur les consommations d'énergie dans l'industrie). Les consommations d'énergie de l'industrie sont donc reconstituées au regard de ces chiffres régionaux, en fonction du nombre d'emplois régionaux et locaux pour chaque secteur d'activité (répartis au regard de la Nomenclature d'activités économiques pour l'étude des livraisons et consommations d'énergie).

### Emissions de dioxyde de carbone

Les gaz à effet de serre autres que le CO<sub>2</sub> ne sont pas encore pris en compte (méthane et protoxydes d'azote).

Concernant l'industrie, les émissions ne sont connues avec précisions que pour les sites très émetteurs, soumis au plan national d'allocation des quotas de CO<sub>2</sub> qui découle de la directive européenne 2003/87/CE (18 sites au sein du Grand Lyon).

## Qu'apprend-on ?

- **L'industrie** est le secteur d'activité le plus énergivore au sein de l'agglomération (30 % des consommations), devant l'habitat, les transports et le secteur tertiaire.

Les émissions industrielles de CO<sub>2</sub> représentent 3,3 millions de tonnes par an, soit près de 41 % des émissions de dioxyde de carbone du territoire.

Le Grand Lyon compte 18 sites industriels soumis à quotas, pour une autorisation annuelle totale d'émission de 1,8 million de tonnes de CO<sub>2</sub> par an. Ce chiffre représente 22 % des émissions totales du Grand Lyon et 54 % des émissions du seul secteur industriel. La raffinerie de Feyzin en représente les deux tiers. Y figurent également onze chaufferies alimentant des réseaux de chaleur, avec 0,2 million de tonnes de CO<sub>2</sub> par an.

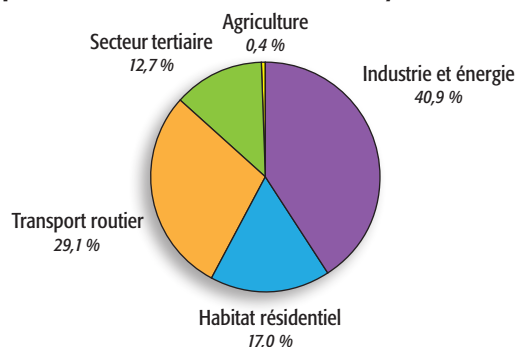
Les industries hors quotas ne sont pas en reste et représentent de l'ordre de 1,5 million de tonnes de CO<sub>2</sub> par an. C'est en particulier à leur sujet qu'il faut rechercher des progrès. Notons que nombre de projets de R&D développés par le pôle de compétitivité Axelera ont pour but une meilleure efficacité énergétique des procédés industriels, en particulier dans la chimie. A moyen terme, espérons que la mise en application de ces projets aura des effets directs sur le territoire.

- En matière de **transport**, les émissions de gaz à effet de serre et consommation énergétique sont directement proportionnelles. Pour les émissions, le trafic routier (personnes et marchandises) arrive en seconde position après l'industrie, avec 2,2 millions de tonnes de CO<sub>2</sub> par an.

Outre les véhicules particuliers, deux autres catégories de véhicules ont un poids important : les poids lourds et les véhicules utilitaires légers. Les poids lourds représentaient en effet en 2003 24 % des émissions dues aux transports alors qu'ils ne comptaient que pour 8 % du kilométrage parcouru annuellement. Ainsi les kilomètres parcourus par les marchandises au sein du Grand Lyon sont logiquement plus émetteurs de CO<sub>2</sub> que le déplacement de personnes, mais, à l'inverse, des actions d'optimisation de ces kilométrages logistiques peuvent obtenir des réductions plus importantes de CO<sub>2</sub>.

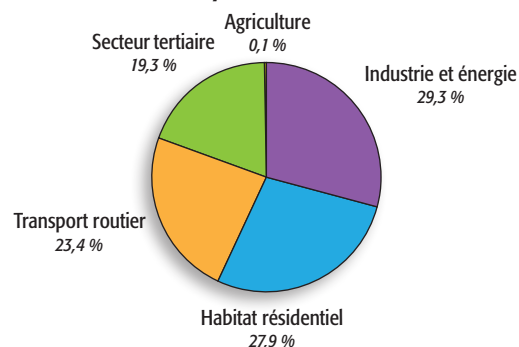
- Quatre emplois sur cinq se rattachent au sein du Grand Lyon à une **activité tertiaire** (bureaux, administrations, services, santé...), soit une part bien plus importante que la moyenne nationale. Les émissions de CO<sub>2</sub> s'en ressentent : 6 % des émissions françaises liées au tertiaire en 2003 mais 13 % des émissions du Grand Lyon.

Répartition des émissions de dioxyde de carbone par secteurs d'activité dans le Grand Lyon en 2003



Source : Coparly 2008

Répartition des consommations d'énergie au sein du Grand Lyon en 2006



Source : Coparly 2008

## Ce qu'il faut retenir

- Les activités économiques représentent plus de la moitié des émissions de CO<sub>2</sub>.
- L'industrie est le secteur le plus énergivore avec 30 % des consommations.

## Exemples de politiques publiques

### Le Plan climat du Grand Lyon

Le Plan climat est un engagement du Grand Lyon résultant d'une incitation du Ministère de l'environnement (Plan Climat national 2004) à lutter contre les émissions de gaz à effet de serre. Il est une déclinaison thématique de son Agenda 21.

Les objectifs globaux, conformes aux objectifs européens, confirmés par le Grenelle de l'environnement, sont, à l'horizon 2020, la diminution de 20 % des consommations d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre sur le territoire du Grand Lyon et une consommation énergétique assurée à 20 % par les énergies renouvelables.

# Les entreprises certifiées Iso 14001

## Contexte

Le rôle des entreprises est clé pour atteindre les objectifs d'un développement plus durable. Ces dernières sont de plus en plus nombreuses à s'engager dans des démarches en faveur d'une meilleure prise en compte de l'environnement. Une partie d'entre elles, encore trop peu importante en France choisissent la voie de la certification. L'organisme international de certification Iso (International standardisation organisation) a mis en place un système de management environnemental : la norme Iso 14001. Celle-ci a pour but d'améliorer la performance environnementale de la structure, via des méthodes de gestion et d'organisation visant à prendre en compte l'impact des activités de l'entreprise sur l'environnement, à l'évaluer et à le réduire.

Cette norme est basée sur une démarche volontariste des entreprises s'engageant à respecter la réglementation environnementale et à rechercher une amélioration continue. Depuis 2004, la norme inclut l'impact environnemental des produits et non plus seulement les processus de fabrication.

En France, on dénombrait fin 2007, 3 476 entreprises certifiées Iso 14001 sur 154 572 dans le monde. La France se situait au 10<sup>e</sup> rang mondial\*.

### Vers la future norme Iso 26 000...

Pour aller plus loin, les acteurs réfléchissent aujourd'hui à la mise en place d'une norme plus globale (Iso 26000), qui intégrerait la notion de responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise. A noter toutefois que celle-ci ne sera pas certifiable.

\* Source : Groupe Afnor

## Que prend-on en compte ?

■ **Nombre d'établissements certifiés Iso 14001** par deux organismes certificateurs au 1<sup>er</sup> janvier 2009 dans le Grand Lyon

Source : Groupe Afnor et SGS

### Limites de l'indicateur

Le nombre d'entreprises certifiées Iso 14001 restent encore trop faibles en France pour témoigner d'un réel engagement ou non des acteurs économiques en faveur de l'environnement.

L'information est aujourd'hui dispersée au sein des différents organismes certificateurs et est donc difficile à collecter, à agréger et à suivre.

Le nombre d'entreprises annoncé ici représente seulement celles certifiées par les groupes Afnor et SGS, qui sont deux des trois plus gros certificateurs.

Cet indicateur reste néanmoins pertinent à suivre dans le temps.

## Qu'apprend-on ?

Début 2009, on dénombrait 89 entreprises certifiées Iso 14001 dans le Grand Lyon par Groupe Afnor et SGS.

Pour le Groupe Afnor, qui reste le premier organisme certificateur, Rhône-Alpes représente environ 13 % des certifiés en France.

Cette part est supérieure par rapport au poids de Rhône-Alpes en termes d'emplois par exemple.

### Vers un futur Observatoire Iso 14001 ?

Le projet de réalisation d'un observatoire Iso 14001, entre l'association Orée, l'Ademe et les organismes certificateurs a été relancé en 2008 et devrait voir le jour prochainement.

Cette base de données permettra d'avoir des chiffres homogènes par département, secteurs d'activité sur les certificats Iso 14001 délivrés.

## POUR ALLER PLUS LOIN...

### ■ Pour aller plus loin

- [www.iso.org](http://www.iso.org)
- Agence locale de l'énergie du Grand Lyon [www.ale-lyon.org](http://www.ale-lyon.org)
- Association entreprises, territoires et environnement [www.oree.org](http://www.oree.org)
- Site d'informations sur l'emploi, la formation et l'insertion des personnes handicapées [www.handiplace.org](http://www.handiplace.org)
- Caisse régionale d'assurance maladie Rhône-Alpes [www.cramra.fr](http://www.cramra.fr)
- Les publications des services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en Rhône-Alpes [www.rhone-alpes.travail.gouv.fr](http://www.rhone-alpes.travail.gouv.fr)

- Les statistiques économiques de l'Urssaf [www.rhone.urssaf.fr](http://www.rhone.urssaf.fr)
- Dossier d'Alternatives économiques consacré à l'insertion par l'activité économique [http://www.alternatives-economiques.fr/l-insertion-par-l-activite-economique\\_fr\\_art\\_350\\_27919.html](http://www.alternatives-economiques.fr/l-insertion-par-l-activite-economique_fr_art_350_27919.html)

### ■ Pour participer

- Plans de déplacement d'entreprises et d'administration [www.sytral.fr](http://www.sytral.fr)