

PARC LE BOURNAT

Plan de management
du développement durable



Table des matières

1	Le Village du Bournat et le développement durable	3
2	Organisation du Village du Bournat	3
3	Engagements et valeurs du Parc du Bournat.....	5
3.1	Conformité juridique	5
3.2	Démarche qualité.....	5
3.3	Santé et sécurité.....	5
3.4	Social.....	6
3.5	Économie	7
3.6	Écologie.....	7
4	Charte Éthique	9
4.1	À l'égard de son personnel	9
4.2	À l'égard de ses activités.....	9
4.3	À l'égard de ses publics.....	10
4.4	À l'égard de ses partenaires et fournisseurs.....	10
4.5	À l'égard de l'environnement et du territoire.....	10
5	Politiques Thématiques.....	11
5.1	Politique Environnementale	11
5.1.1	L'eau.....	11
5.1.2	Les énergies.....	11
5.1.3	Les déchets	11
5.1.4	Les gaz à effet de serre.....	11
5.1.5	La biodiversité	12
5.1.6	Les achats	12
5.2	Politique Sociale, Sanitaire et Locale.....	12
5.2.1	Développement local	12
5.2.2	Développement social.....	13
5.2.3	Prévention des risques et sécurité	13
5.3	Politique d'accueil, de service et de communication	13
5.4	Politique culturelle et patrimoniale	14

communication interne et externe de la démarche, d'analyser les résultats annuels et d'apprécier les progrès réalisés.

Le comité de pilotage a nommé Laurent BERNAT au poste de responsable du développement durable, en charge de l'obtention et du maintien de la certification Green Globe.

- Périodiquement ce comité se réunit. La démarche de développement durable du site est alors évoquée de manière spécifique. Les décisions sont prises et transmises à chaque service.
- Chaque année un bilan de la démarche est réalisé.
- Chaque année les politiques thématiques sont révisées sur la base des résultats de l'année précédente et des nouveaux enjeux.
- Chaque année un nouveau plan d'actions est rédigé, qui a pour but d'atteindre les objectifs fixés dans chaque politique thématique. Ce plan d'action est préparé en concertation avec la direction, le personnel, les partenaires, les fournisseurs et les visiteurs. La mise en œuvre du plan d'actions est assurée par chaque chef de service.

Les documents sont disponibles en format papier pour être consultés sur place en interne, mais aussi en format numérique sur le site internet, à destination du public.

3 ENGAGEMENTS ET VALEURS DU PARC DU BOURNAT

La SA La Ferme du Bournat gère le Parc du Bournat depuis plus de 20 ans. L'exploitation bénéficie d'un plan de management en conformité avec la réglementation liée à l'activité de la société. Une politique de développement durable a été mise en place dans les actions de gestion et dans la stratégie de développement. Au-delà de l'engagement de service et de prestation vis à vis des visiteurs du Périgord la SA La Ferme du Bournat propose ici sa philosophie d'entreprise et son engagement.

3.1 Conformité juridique

- Le Parc du Bournat respecte le droit du Travail et les droits sociaux français.
- Le Parc du Bournat respecte toutes les réglementations professionnelles liées à son activité touristique et culturelle et à sa branche professionnelle.

3.2 Démarche qualité

- La satisfaction de notre clientèle est notre première préoccupation. Nous portons une attention particulière aux remarques de nos visiteurs, aux réseaux sociaux, aux Livres d'or du site et au bouche à oreille. Nous répondons systématiquement à toutes les demandes et courriers des visiteurs. Une personne sur site est chargée de cette veille et des courriers de réponses. Nous nous auto-auditions régulièrement et comparons nos activités, nos prestations et nos offres avec la concurrence et les autres sites ayant des activités similaires.

3.3 Santé et sécurité

- Toutes nos installations bénéficient de contrats de maintenance. Des carnets de suivis sont mis en place afin de vérifier le rythme des contrôles et l'état des installations.
- Nous mettons en place des procédures et des protocoles de sécurité adaptés dans chaque activité propre à sa configuration, son organisation et sa spécificité.
- Le site possède un règlement intérieur. Ce règlement intérieur est adapté aux employés, aux intervenants extérieurs (entreprises) et au public.
- Le site possède, conformément à la réglementation des ERP, un plan de secours et d'évacuation avec des affichages et des informations mises à la vue du public.
- Le site est doté d'un Registre de sécurité qui lui est propre. Ce registre de sécurité consigne, les différents contrôles des organes incendie (extincteurs, RIA, BAS) et précise les procédures de secours.
- Nous pratiquons au minimum une fois par an un exercice d'évacuation. Cette simulation a lieu avec l'ensemble du personnel. Un débriefing est réalisé au terme de l'exercice et consigné dans le registre de sécurité du site.
- Nous effectuons conformément à la réglementation des ERP un contrôle électrique annuel (APAVE).

- Nous avons un ou plusieurs salariés ayant reçu la formation SST de secouriste au travail ou parfois plus. Nous possédons des personnels formés à la sécurité incendie (SIAP 1 et 2).
- Le site est équipé d'un système de communication interne fixe (réseau téléphonique) et d'un système de communication interne mobile au travers de treize téléphones mobiles répartis en différents endroits selon un maillage liés aux différentes activités.
- Le site est équipé de plusieurs de trousse de secours et de premiers soins réparties en différents endroits.
- Le site est équipé d'un défibrillateur et possède du personnel habilité à son fonctionnement.
- Notre restaurant propose des menus équilibrés pour les enfants garantissant les besoins nutritionnels de base.

3.4 Social

- Le site respecte à chaque fois que c'est possible techniquement de par sa configuration extérieure les normes d'accessibilités pour tous les publics. Nous mettons régulièrement en place des services complémentaires pour les publics en situation de handicap (boucle auditive, ardoises effaçables, visite spécifiques pour le handicap mental, prêt de fauteuil roulant...). Nous adhérons au label tourisme et handicap et sommes contrôlés régulièrement sur ce label pour lequel nous suivons ses préconisations. Le comité de développement durable a participé au stage « Tourisme & Handicaps » pour améliorer l'accueil des personnes en situation de handicap.
- Nous développons sur notre site des politiques tarifaires adaptés dans un souci d'accès d'un plus grand nombre à la culture et au patrimoine. Nous avons une véritable politique sur les tarifs familles avec de forfaits dégressifs et une seconde visite gratuite. Nous avons également des tarifs étudiants et chômeurs.
- A compétence et formation égale, nous privilégions des habitants du territoire. La plupart de nos employés sont des locaux. Cette politique est valable également pour les nombreux saisonniers que nous employons.
- Un plan de formation existe pour tous les employés. Ce plan recense les formations faites par chaque salarié et le niveau de qualification obtenu. Chaque salarié peut prétendre et bénéficier du droit individuel à la formation. Les travailleurs saisonniers bénéficient aussi d'une formation d'intégration en début de chaque saison.
- Les salaires et les avantages sociaux sont conformes à la réglementation nationale et à notre Convention Collective.
- Nous ne pratiquons aucune discrimination vis à vis de l'embauche d'un salarié. Aucune candidature, ni aucun employé ne fait l'objet de discrimination de par son sexe, sa provenance ethnique, sa préférence sexuelle ou son handicap.
- Nous appliquons la parité Homme/Femme.
- Nous respectons le droit du travail concernant l'embauche des seniors et des travailleurs handicapés.
- Nous développons notre activité dans le respect des cultures et du patrimoine local. Le contenu de notre site à haute valeur pédagogique repose sur l'histoire de la culture locale, le patrimoine, la transmission des savoir-faire, des coutumes et traditions rurales en Périgord Noir.
- Nous participons au développement social du territoire en sponsorisant de nombreuses associations et clubs sportifs locaux (rugby, vélo), des associations caritatives (Croix Rouge françaises) des services de secours (pompiers volontaires) et des manifestations culturelles (Festival

Musique en Périgord, Festival des jeux de théâtre de Sarlat) ... Ces dotations représentent environ 10K€ par an.

- Nous distribuons pour de nombreuses écoles et associations des entrées gratuites leur permettant d'organiser des manifestations à leur profit (loto, kermesse, voyage scolaires). Cela représente environ 3000 billets gratuits par an.

3.5 Économie

- Notre politique d'achat, que ce soit pour les travaux sur site, les achats liés au fonctionnement de l'exploitation ou les produits de la boutique privilégie les entreprises et les productions locales. Nous favorisons les circuits courts à chaque fois que cela est possible en termes de rapport qualité/prix.
- Nos espaces de restaurations travaillent à 80 % avec des producteurs et des productions locales. Nous favorisons les produits du terroir dans une démarche "locavore" (- des 40 kms).
- Nos préférences d'achats de produits se tournent vers des pratiques équitables et écologiques labellisées à chaque fois que cela est possible.

3.6 Écologie

- Nous sensibilisons nos employés et nos visiteurs sur les écogestes à adopter pour réduire la consommation de l'eau et de l'énergie. Nous avons mis en place des suivis réguliers sur nos consommations d'eau et d'électricité. Nous avons installé dans les sanitaires du site des boutons poussoirs sur les lavabos. Plusieurs urinoirs sont automatisés. Nous avons changé les pousse-main par des mousse-main dans les sanitaires toujours en écolabel. 80% des WC qui ont des chasse d'eau ont été changé et le débit d'eau est de 6 L. Nous remplaçons progressivement et à chaque fois que cela est possible les ampoules par des ampoules à led (2 500 en 2018).
- Notre restaurant propose de nombreux produits issus de l'agriculture biologique.
- La stratégie "locavore" de notre restaurant (- de 40 kms) propose par conséquent des produits ayant un faible coût carbone avec zéro intermédiaires.
- Notre jardin aromatique et notre jardin potager propose de nombreux produits bio vendus aux visiteurs et servis dans notre restaurant.
- Toutes les boissons de notre restaurant sont servies dans des bouteilles en verre consignées et recyclables.
- Nous sensibilisons nos visiteurs au tri sélectif des déchets. Le parc est équipé de poubelles de tri fournies par le smitcom précisant les différents tris avec une signalétique spécifique.
- Nous imprimons sur du papier recyclé
- A chaque fois que cela est possible nous sélectionnons nos fournisseurs en fonction de leurs pratiques et leurs engagements écologiques, leurs labels de qualité.
- Nous privilégions des produits d'entretiens "verts" ou ayant des labels écologiques.
- De par nos activités de parc et parc paysager nous menons une politique dans la gestion des espaces verts. Nous évitons l'utilisation de produits phytosanitaires dangereux pour l'environnement. Cette démarche s'étend aux différents produits de maintenances (peintures par exemple).
- Dans le cadre de la Certification écologique Green Globe nous avons mis en place un Comité de suivi qui se réunit une fois par an afin de déterminer la politique et la stratégie à venir. Dans cette

perspective nous avons désigné un référent Green Globe au sein de l'entreprise chargé du suivi et du respect de cette politique.

Ces actions ont été menées en 2018, et certaines parfois depuis plusieurs années, voire depuis la création du Parc du Bournat. Elles participent à l'identité de notre structure. Nous entendons les maintenir et les développer dans les années à venir.

4 CHARTE ÉTHIQUE

4.1 À l'égard de son personnel :

- L'entreprise défend le bien-être de ses salariés. Elle respecte le droit du travail et est à l'écoute des attentes de son personnel ;
- L'entreprise investit chaque année son budget formation et assure également en interne des sessions de formation auprès du personnel ;
- Les postes de travail prennent en compte l'ergonomie et la pénibilité des tâches ;
- Chaque collaborateur se comporte de manière courtoise, professionnelle et loyale, tant avec ses collègues et la direction qu'avec les visiteurs et les partenaires du Bournat. Les relations entre tous les collaborateurs doivent être avant tout empreintes de confiance. Communiquer est la base de la préparation de toute décision.
- L'organisation est transversale, l'information circule entre les salariés qui participent aux prises de décisions de la direction. Des temps ou outils d'échanges et de dialogue sont disponibles ;
- L'entreprise est tolérante et n'accepte aucune discrimination qu'elle soit raciale, religieuse ou sexuelle, tant à l'embauche que dans le parcours ou la rémunération du salarié. Chacun d'entre nous a droit au respect et à la dignité humaine. Le lieu de travail doit être exempt de toute forme de harcèlement. Nous n'acceptons aucune digression à ce principe moral sous quelque forme que ce soit ;
- L'entreprise est intègre sur le plan moral. Les valeurs de respect, de la prise d'initiative, du sens de l'accueil sont régulièrement diffusées au sein du personnel. Tout acte de harcèlement est proscrit et sera sanctionné ;
- L'entreprise est dotée d'un CHSCT qui se réunit régulièrement, où siègent la direction, les délégués du personnel et les salariés ;
- Il est attendu que chaque collaborateur exécute ses missions avec équité et intégrité. Chaque collaborateur doit avoir conscience de l'impact de sa conduite, tant dans les rapports internes qu'externes, sur la société et, en conséquence, sur la réputation de celle-ci ;
- Tous les collaborateurs ont l'obligation d'observer la plus stricte discrétion concernant les données confidentielles de notre établissement, les données à caractère personnel des visiteurs et autres partenaires commerciaux et de les traiter avec le plus grand soin ;
- Tout collaborateur s'interdit de solliciter ou d'accepter un avantage quelconque d'un tiers en échange de l'exécution d'un acte entrant dans ses fonctions. Un risque de conflit d'intérêt a lieu dès que l'intérêt personnel d'un collaborateur peut influencer sur l'exercice impartial et objectif de ses activités professionnelles. Aucune situation de corruption, active ou passive, émanant de l'entreprise, de ses employés ou provoquée par un partenaire, ne saurait être tolérée. Les éventuels cadeaux reçus par des partenaires seront mutualisés auprès de l'ensemble de l'équipe ;
- L'ensemble des collaborateurs connaît et participe activement à la démarche de développement durable du Parc. Chacun se doit d'appliquer les écogestes de son service et être force de propositions.
- Nous nous assurons que les droits fondamentaux au travail décrits par l'Organisation Mondiale du Travail (OIT) soient bien respectés et que notre site ne se rende complice directement ou indirectement d'une violation de ces droits ;
- La qualité et la richesse du dialogue social peuvent permettre l'amélioration de diverses performances de notre organisation, ainsi qu'une réduction des risques de conflits sociaux. Le dialogue relève de tous les types de consultation, d'échange d'information et de négociation.

4.2 À l'égard de ses activités :

- L'entreprise veille à proposer des prestations de qualité vis-à-vis de sa clientèle et cherche constamment à les améliorer et à les développer ;

- L'entreprise défend et met en valeur le patrimoine culturel local ;
- Le Parc du Bournat ne vend / échange / expose pas d'objets archéologiques sans autorisation ;
- L'entreprise privilégie de travailler avec des partenaires et fournisseurs socialement responsables mais également sensibles à la protection de l'environnement ;
- L'entreprise est actrice de son territoire, elle privilégie l'emploi local et le partenariat avec des entrepreneurs locaux.

4.3 À l'égard de ses publics :

- Vis-à-vis du grand public, Le Village du Bournat est un espace de découverte et de valorisation du patrimoine culturel et des savoir-faire locaux du début du XXIème siècle ;
- Vis-à-vis des scolaires, l'offre pédagogique aborde les différents sujets du développement durable à travers une approche pratique et historique ;
- Vis-à-vis de ses fournisseurs Le Village du Bournat s'engage à sensibiliser et à sélectionner autant que possible les professionnels locaux et/ou engagés dans une démarche de développement durable ;
- Vis-à-vis de ses partenaires (collectivités, acteurs touristiques et associations...) : Le Village du Bournat s'engage à favoriser des relations positives et favorables au développement local ;
- La qualité de nos prestations est le fondement d'une expérience réussie pour nos visiteurs ;
- La sécurité et la santé de nos visiteurs sont une priorité. Les informations mises à leur disposition et la formation de nos équipes doivent assurer une sécurité maximale et garantir la santé de chacun.

4.4 À l'égard de ses partenaires et fournisseurs :

- En nous engageant dans une démarche RSE, nous avons pour rôle d'inciter les autres organisations sur notre territoire à suivre les principes de la responsabilité sociétale. Ainsi, le Parc du Bournat incite une partie de ses fournisseurs à engager la même démarche, notamment à éviter toute situation de corruption comme tout recours à l'exploitation commerciale d'enfants ou d'adolescents ;
- L'ensemble des droits de propriété : propriétés intellectuelles, physiques ... doivent être garanties. Ainsi, aucune contrefaçon ne saurait être tolérée.

4.5 À l'égard de l'environnement et du territoire :

- L'entreprise maîtrise l'utilisation des ressources, notamment en eau et en énergie, comme en matières premières.
- L'entreprise sensibilise sa clientèle et le personnel sur le tri des déchets et sur la consommation en eau et électricité.
- L'entreprise lutte activement contre les pollutions générées par ses activités.
- L'entreprise préserve la biodiversité présente sur le site et n'achète pas ni ne commercialise (ou n'expose) d'espèces vivantes menacées ou protégées sans autorisation.
- L'entreprise est active dans la lutte des émissions de Gaz à Effet de serre liées à ses activités.
- L'entreprise met en valeur les savoir-faire et les traditions anciennes qui étaient respectueuses de l'environnement.
- L'activité du Bournat participe à la diffusion de connaissance et la valorisation des richesses culturelles locales, mais également de son histoire et de son savoir-vivre. Notre équipe porte une attention particulière à la préservation de la culture locale et des sites patrimoniaux.
- L'ensemble de l'équipe porte une attention permanente au respect du voisinage et au maintien des bonnes relations avec tous les acteurs du territoire.
- Le Parc du Bournat a pour devoir de contribuer au développement de notre territoire et de ses communautés au niveau de l'emploi notamment.

5 POLITIQUES THEMATIQUES

5.1 Politique Environnementale

5.1.1 L'eau

Nos objectifs

- Réduire la consommation d'eau par rapport à l'année précédente.

Les indicateurs de suivi

- Consommation mensuelle et annuelle d'eau totale (potable et non potable) en litre.
- Ratio de la consommation mensuelle et annuelle d'eau totale en litre / visiteur.

5.1.2 Les énergies

Nos objectifs

- Réduire la consommation d'énergie (électricité + gaz) par rapport à l'année précédente..

Les indicateurs de suivi

- Consommation mensuelle et annuelle d'énergie du site (en kWh).
- Ratio de la consommation mensuelle et annuelle d'énergie globale en kWh / jour d'ouverture du site.
- Ratio de la consommation mensuelle et annuelle d'énergie globale en kWh / visiteur.
- Ratio de la consommation mensuelle et annuelle d'électricité par sous-compteur en kWh / jour d'ouverture des services concernés par chaque sous-compteur.

5.1.3 Les déchets

Nos objectifs

- Optimisation du tri des emballages et réduction des ordures ménagères.
- Élimination de 100% des déchets dangereux par les filières agréées (déchetterie ...)
- Réduction de la consommation de papier (en tonnes) par rapport à l'année précédente.
- Maximiser le compost (déchets de tonte, fumiers animaux, feuilles ...)

Les indicateurs de suivi

- Relevé mensuel des DIB (ordures ménagères, emballages, verre, autres ...) produits sur place (en volume ou en poids).
- Relevé annuel des achats de papier sur la base de la déclaration ÉcoFolio (en tonnes).
- Ratio mensuel et annuel de la production d'ordures ménagère et de tri sélectif / visiteur.

5.1.4 Les gaz à effet de serre

Nos objectifs

- Évaluer annuellement et contenir l'évolution des émissions de gaz à effet de serre (Scope 1 et 2).

Les indicateurs de suivi

- Bilan des émissions de GES (en tonne équivalent de CO2) sur le SCOPE 1.

- Bilan des émissions de GES (en tonne équivalent de CO2) sur le SCOPE 2.

5.1.5 La biodiversité

Nos objectifs

- Connaissance de la faune et de la flore présente sur le site.
- Interdiction de la plantation et de l'usage de plantes envahissantes exogènes sur l'ensemble du site.
- Interdiction d'exploiter de quelque manière qu'il soit (consommation, vente et commercialisation) la faune et la flore sauvage menacée d'extinction (liste rouge de l'UICN) ou protégée.
- Tous les aménagements et activités du site ne devront pas impacter significativement la faune et la flore sauvages locales, ni les milieux naturels et habitats.
- Faire appel à des organismes externes pour aussi bien renforcer la connaissance de l'équipe interne que pour identifier et mettre en place des actions de préservation et de valorisation de la biodiversité.

Les indicateurs de suivi

- Le nombre, le type, l'état et l'exploitation des espèces (faune et flore), et des écosystèmes recensés sur le site.
- Le nombre et le type de partenariats menés sur la thématique de la biodiversité.

5.1.6 Les achats

Nos objectifs

- Identification des prestataires et fournisseurs qui sont engagés dans des bonnes pratiques environnementales et sociales.
- Atteindre au minimum 80% (en euros) de produits écolabellisés ou écocertifiés sur au moins 3 catégories de produits.
- Informer les chefs de services sur les écolabels et certifications durables pour qu'ils puissent les prendre en compte comme critère d'achat.

Les indicateurs de suivi

- Nombre de prestataires et fournisseur engagés sur des bonnes pratique, et montant en € des achats chez ces prestataires et fournisseurs engagés.
- Catégories et part (en €) des produits écolabellisés ou écocertifiés.
- Attestation signée des chefs de services pour avoir été informés sur les écolabels et certifications durables.

5.2 Politique Sociale, Sanitaire et Locale

5.2.1 Développement local

Nos objectifs

- Accroître la part (en €) des fournisseurs et prestataires localisés en Dordogne ou dans les départements limitrophes (33, 16, 87, 19, 47).
- Accroître le nombre et/ou le poids en € des partenariats avec des acteurs locaux hors du champ du économique (associations, club, mécénat culturel ...).
- Accroître le nombre et/ou le poids en € des partenariats à vocation économique (réseau touristique, ...) sur le département.

Les indicateurs de suivi

- Part des prestataires et fournisseurs (représentant 90% en € des achats) situés sur le département de la Dordogne ou les départements limitrophes.
- Nombre ou volume en € des partenariats hors du champ économique.
- Nombre ou volume en € des partenariats économiques sur le département.

5.2.2 Développement social

Nos objectifs

- Développer les compétences et la polyvalence des salariés par le biais de formation interne et externe
- Développer les conditions du dialogue social dans l'entreprise.
- Maintenir un niveau de rémunération dans le temps et une égalité salariale homme-femme à poste égal et compétence égale.

Les indicateurs de suivi

- Diversité des thématiques, nombre d'heures de formations proposées, nombre d'heures-stagiaire (ayant participé aux formations), % des employés formés.
- Nombre et sujets abordés lors des réunions du personnel, du CHSCT, des entretiens individuels, des réunions de service...
- Taux de parité des emplois (global et par statut).
- Niveau de rémunération (salaires, primes...) et niveau (en équivalent €) des avantages salariaux accordés à son personnel par rapport à la convention collective.

5.2.3 Prévention des risques et sécurité

Nos objectifs

- Réduire le nombre et la gravité des accidents du travail.
- Améliorer les conditions de travail des employés.
- Dépasser le minimum légal d'employés formés et compétents pour intégrer l'équipe de secouristes.

Les indicateurs de suivi

- Nombre et gravité des accidents du travail et des arrêts de travail.
- Niveau d'appréciation des conditions de travail par les salariés lors de l'entretien individuel de bilan.
- Nombre d'employés formés au secourisme et à jour de la formation.

5.3 Politique d'accueil, de service et de communication

Nos objectifs

- Augmenter le taux de satisfaction annuel des visiteurs (individuels, scolaires, groupes ...).
- Traiter toutes les réclamations.

Les indicateurs de suivi

- Taux de visiteurs satisfaits sur la base de l'enquête réalisée.
- Taux de réponse aux réclamations et délais de réponses.

5.4 Politique culturelle et patrimoniale

Nos objectifs

- Valoriser les produits du terroir.
- Valoriser de manière pédagogique les savoir-faire traditionnels, la culture et les traditions du Périgord.

Les indicateurs de suivi

- Part des producteurs et fournisseurs de produits alimentaires (représentant 90% en € des achats) situés sur le département de la Dordogne ou les départements limitrophes.
- Nombre d'enfants participant à des ateliers pédagogiques.
- Nombre de personnes hors cadre scolaire participant à des ateliers pédagogiques.
- Nombre de personnes prenant un repas au restaurant.