

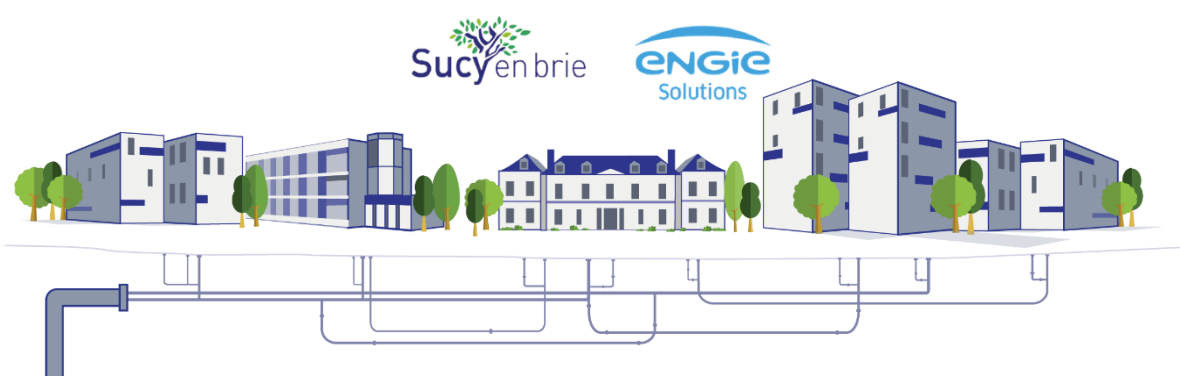


## Attribution d'une Concession de Service Public relative au Réseau de Chaleur Urbain de la Ville de Sucy-en-Brie

Partie D – Base 25 ans :  
Insertion professionnelle

Partie D – Insertion professionnelle

Offre finale – 31/07/2024



# SOMMAIRE

<b>1</b>	<b>LE DISPOSITIF D'INSERTION SOCIALE VU PAR ENGIE .....</b>	<b>1</b>
1.1	FORMER ET EMBAUCHER DES PUBLICS EN RECONVERSION .....	1
1.2	INSERER DES JEUNES ELOIGNES DE L'EMPLOI .....	2
1.3	COLLABORATION AVEC DES ACTEURS DE LA REINSERTION .....	2
1.4	S'ENGAGER AUPRES DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (ESS) : .....	2
1.5	MENER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE POUR LES FUTURS JEUNES TALENTS .....	3
1.6	SENSIBILISER LES JEUNES A NOS METIERS / STAGES DE 3EME .....	5
1.7	ÉQUILIBRE INTERGENERATIONNEL ET INSERTION DES JEUNES.....	5
1.8	EN RESUME .....	6
<b>2</b>	<b>LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF .....</b>	<b>7</b>
2.1	MISE EN ŒUVRE PENDANT LA PHASE TRANSITOIRE .....	7
2.2	MISE EN ŒUVRE PENDANT LA PHASE D'EXPLOITATION .....	8
<b>3</b>	<b>NOS ENGAGEMENTS EN DETAIL.....</b>	<b>10</b>

Dans le cadre de l'offre finale, le présent livrable ne présente pas de modifications.



# 1 Le dispositif d'insertion sociale vu par Engie

Aujourd'hui encore, des femmes et des hommes n'ont pas accès à un emploi pérenne. Être un employeur socialement responsable, c'est porter une attention particulière aux publics éloignés de l'emploi et participer à la lutte contre les fractures sociales et territoriales, en contribuant au développement de l'emploi sur les territoires.

Grâce aux liens privilégiés avec le milieu associatif, les facilitateurs, les missions locales, les écoles de la deuxième chance, les SIAE (Structures d'Insertion par l'Activité Économique), les GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) et / ou encore les collectivités locales, nous menons des actions innovantes afin d'amener à l'emploi durable des publics fragilisés avec la construction de parcours et la montée en compétences.

De plus, au travers de dispositifs comme le PAQTE et le Collectif des 35 pour une économie plus inclusive, nous nous situons en amont des questions d'emploi en accompagnant les publics éloignés de l'emploi et notamment les jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans du mentorat, dans la réussite de leurs études et dans l'élaboration d'un projet professionnel.

## 1.1 Former et embaucher des publics en reconversion

Pour répondre à nos enjeux d'inclusion et de métiers en tension, ENGIE ES a confirmé en 2022 son orientation pour sourcer des publics éloignés de l'emploi afin de les former et de les recruter.

En 2022, avec le soutien de Pôle Emploi, de l'OPCO et d'Organismes de formation pour adultes (AFPA, IFFEN...), ce sont 6 Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE) qui ont ainsi été organisées sur les périmètres d'Ile-de-France et de la Direction Régionale Haute-Garonne.

Ces POE d'une durée de 400 heures permettent pour chaque promotion constituée d'une dizaine de personnes, une remise à niveau sur nos métiers techniques en CVC et en Electro Mécanique.

A l'issue de ces POE, les stagiaires sont embauchés directement s'ils ont acquis les compétences attendues ou poursuivent leur formation chez EES dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Par ailleurs, ENGIE ES avec l'APAVE et Pole Emploi du 95, agit en faveur de la féminisation des métiers techniques. Depuis 2020, "ENERGIE MIXITÉ" permet d'accueillir des promotions mixtes mais majoritairement féminines en immersion dans l'entreprise pour leur permettre de valider en 9 mois de formation, un titre professionnel CVC et les embaucher par la suite.

Chaque année, une femme de la promotion devient "rôle modèle" pour agir en faveur de la reconversion des femmes dans nos métiers techniques.

En octobre 2022, une nouvelle promotion de 6 femmes et 3 hommes a bénéficié de l'accompagnement d'ENGIE Solutions et d'un coaching spécifique pour pouvoir lever les freins à l'emploi, intégrer les codes de l'entreprise et les recruter dès l'obtention de leur titre professionnel de technicien et de technicienne de maintenance CVC à la fin de leur formation en juillet 2023.



## 1.2 Insérer des jeunes éloignés de l'emploi

En complément, du dispositif commun de recrutement par l'alternance et de notre engagement dans le cadre du PAQTE et dans « le collectif pour une économie plus inclusive », ENGIE ES s'investit dans des opérations plus spécifiques :

- Partenariat ARPEJE'H :

Le partenariat spécialisé d'ENGIE ES avec l'association ARPEJE'H promouvant la formation, la qualification et l'emploi des jeunes en situation de handicap permet de proposer aux jeunes concernés, des contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, stages de découverte métier ou mises en situation professionnelle.

## 1.3 Collaboration avec des acteurs de la réinsertion

Nous collaborons avec de nombreuses missions locales. Ce partenariat vient en complément des actions que nous menons régulièrement avec Les Ecoles de la Deuxième Chance et les EPIDE (Etablissement pour l'Insertion Dans l'Emploi). Nous nous associons à ces structures pour accompagner les jeunes souvent en décrochage scolaire dans la préparation d'un projet professionnel. Nous intervenons pour présenter nos métiers, les coacher en situation d'entretien. Nous les accueillons en stage d'immersion dans l'entreprise, en Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP). Pour les plus motivés, des parcours leur sont proposés pour les intégrer en alternance dans nos métiers.

ENGIE Solutions est partenaire du dispositif 100 chances 100 emplois sur plusieurs bassins d'emploi.

## 1.4 S'engager auprès de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) :

En réponse aux clauses sociales d'insertion, nous nous engageons au plus près des territoires dans le domaine de l'Economie Sociale et Solidaire pour :

- Lutter contre l'exclusion et agir en faveur de l'égalité des chances, pour une vie de quartier plus solidaire,
- Participer à un environnement plus durable, moins énergivore,
- Promouvoir le sport auprès des quartiers prioritaires avec par exemple en Gironde (33) un partenariat avec « Drop de Béton », et « Fête le Mur » dans le cadre de participations à des actions d'insertion autour de la promotion du Rugby et du Tennis dans les quartiers,
- Promouvoir des actions culturelles.

Par ailleurs, les fondations ENGIE participent au soutien de l'Economie Sociale et Solidaire :

La Fondation Agir Pour l'Emploi





Créée en 2013, la FAPE (Fondation Agir pour l'Emploi) ENGIE a pour objet de promouvoir la solidarité des salariés et de l'entreprise pour apporter un soutien financier auprès de structures de l'économie sociale et solidaire en faveur de l'insertion des personnes éloignées de l'emploi.

Depuis 2013, grâce aux dons des salariés, des retraités et à l'abondement des sociétés d'ENGIE, la FAPE a soutenu plus de 150 structures, accordé plus de 1,5 millions d'euros de subventions qui ont permis de soutenir et créer plus de 500 emplois.

Attribuée dans le cadre d'une commission d'analyse des demandes, la subvention moyenne de la FAPE accordée aux structures de l'économie sociale et solidaire est de 10 000 euros, éventuellement renouvelable en fonction du projet de la structure.

Pour davantage de précisions et une cartographie des actions menées : <https://www.engie.com/FAPE>

### La Fondation ENGIE

Parmi les premières fondations d'entreprise créées en 1992, la Fondation d'entreprise ENGIE a accompagné en 2023, 146 projets au profit de 150 000 bénéficiaires.

Les défis économiques et humains considérables actuels nous ont amenés à accélérer la transition vers un monde plus neutre en carbone, et plus solidaire. L'éducation, l'emploi, la diversité, l'accès à l'énergie, le respect du vivant et le développement responsable sont des questions essentielles. Collectivement, nous avons les moyens de faire de la transition énergétique un facteur de cohésion entre les générations, de renforcement des solidarités territoriales, de développement et de prospérité. Le monde a besoin de visions partagées comme : la santé, l'agriculture, l'énergie, l'environnement. Il nous faut accepter de changer nos comportements, en tant que citoyen, consommateur et dans nos entreprises.

Ces questions sont au cœur de la mission de la Fondation ENGIE. Urgence humanitaire, aide à l'enfance, accès aux biens essentiels et biodiversité, et désormais lutte contre l'exclusion pour l'emploi, structurent les grandes priorités de notre fondation.

La Fondation ENGIE accompagne les associations en tissant des partenariats sur le long terme pour faire fructifier les projets dans la durée. C'est par exemple le cas avec La Voix De l'Enfant, l'Unesco, le Samu Social de Paris ou encore La Chaîne de l'espoir.

Pour davantage de précisions : <https://engagements.fondation-engie.com/limpact-comme-moteur>

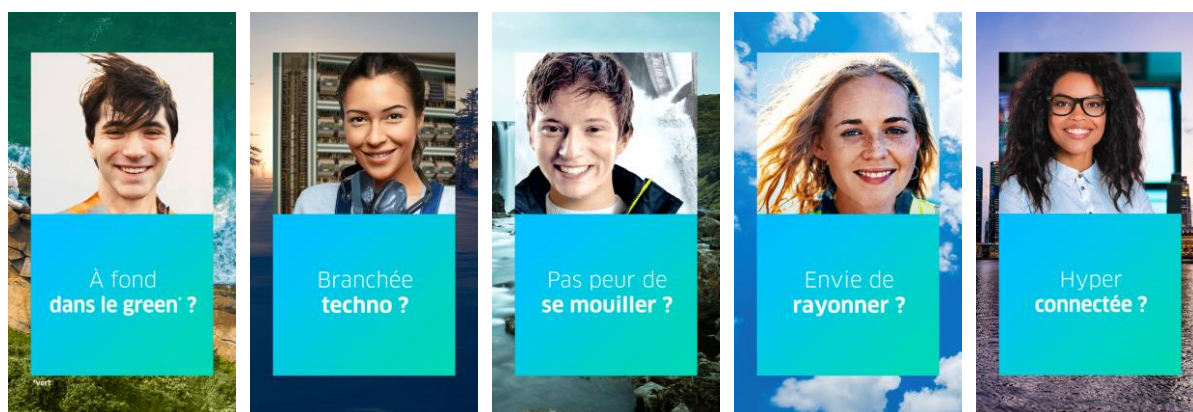
## **1.5 Mener une politique volontariste pour les futurs jeunes talents**

Répondre aux enjeux d'éducation et d'emploi, de place faite aux jeunes générations est une condition nécessaire à la réalisation de notre ambition sociale.

C'est pourquoi depuis plusieurs années ENGIE ES promeut l'alternance et les stages en entreprise comme de véritables leviers de recrutements et de contribution à la diversité de nos profils.







De nombreux partenariats sont construits dans la durée avec différents établissements pour permettre aux jeunes étudiants de bénéficier d'une formation en adéquation avec les besoins de l'entreprise.

En complément ENGIE dispose de son propre CFA « l'Académie de la transition énergétique » qui forme en alternance à nos métiers techniques dans des secteurs tels que l'électricité, la climatisation, le chauffage, le gaz, etc, depuis les Bac Pro jusqu'à la licence.

Nous intégrons dans ces partenariats et au travers du PAQTE, des lycées classés en REP + pour faire connaître la filière Energie et l'alternance, avec l'objectif de favoriser l'insertion des plus jeunes issus des quartiers prioritaires.

Concrètement avec près de 882 alternants et 614 stagiaires accueillis dans ses effectifs, ENGIE ES permet aux jeunes de préparer de nombreuses formations du niveau Bac Pro à Ingénieur dans les filières exploitation et commerce ainsi que l'ensemble des fonctions support de l'entreprise.

ENGIE ES s'est engagé sur une amélioration du taux de transformation en fin de contrat qui atteint aujourd'hui plus de 60% (46% en CDI).

Pour ce faire, les alternants font l'objet tout au long de leur parcours, d'un suivi régulier, d'évaluation de leur intégration et du développement de leurs compétences.



En complément, quelques semaines avant l'issue des contrats d'alternance, les Campus Manager d'ENGIE ES, en lien avec les RRH et les managers, s'assurent que les jeunes qui auront rempli les objectifs pédagogiques durant leur cursus puissent trouver une opportunité d'embauche au sein de leur structure d'accueil et plus généralement au sein d'ENGIE ES. Quand l'intégration directe au sein des équipes ENGIE ES n'est pas possible, nos alternants



sortants se voient proposer un accès à la plateforme « Engagement Jeunes », portail de mise en relation avec des recruteurs d'autres entreprises.

## 1.6 Sensibiliser les jeunes à nos métiers / Stages de 3ème

ENGIE Solutions propose des parcours individuels ou collectifs d'une semaine aux collégiens pour leur permettre de découvrir les métiers point de départ d'un choix d'orientation dans le secondaire et d'un parcours de formation, notamment dans les filières techniques.

En complément, ENGIE Solutions mobilise « J'apprends l'Energie » [www.japprends-lenergie.fr](http://www.japprends-lenergie.fr), le dispositif Groupe qui permet de sensibiliser directement les jeunes aux nouveaux enjeux de l'énergie.

Ce dispositif pédagogique innovant créé par ENGIE est en accès libre pour les enseignants et les professionnels de l'orientation, du primaire au secondaire. Animé par une équipe dédiée et un réseau de 350 ambassadeurs engagés, J'apprends l'Energie offre depuis 2013 des outils transdisciplinaires pour accompagner enseignants et professionnels de l'orientation dans l'atteinte de leurs objectifs pédagogiques en lien avec l'énergie et ses enjeux (ressources, impacts environnementaux, etc.).

Plus de 15 000 enseignants ont bénéficié des services proposés par J'apprends l'Energie et environ 5 000 jeunes par an sont sensibilisés aux enjeux de l'énergie.

Par ailleurs, aux côtés de la Fondation Agir Contre l'Exclusion, nous participons au programme #OSONS L'apprentissage et l'Alternance.

En proposant aux jeunes avec la participation d'ambassadeurs techniques une découverte de nos métiers, (visites de site de production, participation à des « Vis ma Vie », des Escape Games, etc.) nous pouvons proposer des parcours de formation d'intégration en alternance.

En complément et afin de renforcer les partenariats et sa présence dans les écoles, ENGIE ES déploie un réseau d'ambassadeurs écoles. Ces ambassadeurs s'investissent dans les relations écoles à travers différentes actions visant à être au contact des élèves et des enseignants.

Ils participent à des actions variées pouvant aller de la présence dans les forums écoles à l'animation de cours ou d'ateliers. Ces ambassadeurs permettent d'approcher les étudiants et élèves de nos écoles partenaires en apportant leur expérience et leur expertise métier et d'attirer des talents.

## 1.7 Équilibre intergénérationnel et Insertion des jeunes

Dès 2009, ENGIE ES a décliné un plan d'actions pour l'emploi et la gestion des carrières des seniors axé plus spécifiquement sur l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, sur l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés, sur l'insertion des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée et le développement de la transmission des savoirs et des compétences notamment au travers du dispositif de compagnonnage. Avec un âge moyen des effectifs en CDI de 42,25 ans, l'objectif d'ENGIE ES est de conserver un équilibre intergénérationnel mesuré.

Les indicateurs de l'année 2022 montrent que des efforts sont encore à fournir sur l'équilibre intergénérationnel. Cependant, le taux d'embauche des alternants en fin de contrat est



supérieur à l'objectif, ce qui montre une certaine fidélisation des alternants envers Engie ES et inversement.

	Résultats à fin 2022	Objectifs		Résultats à fin 2022	Objectifs
Taux d'embauche en CDI Seniors 50 ans et +	14,90 %	6 %	Taux d'alternants dans les effectifs	8,70 %	10 %
Taux d'emploi Senior plus de 55 ans	18,34 %	13 %	Taux d'alternants femmes dans les filières techniques	14,89 %	20 %
Taux de recrutement en CDI des moins de 34 ans	43,90 %	60 %	Taux de transformation contrats d'alternances en CDI CDD	60,10 %	50 %
			Dont CDI	46,00 %	

## 1.8 En résumé

Ces partenariats nous permettent également, dans la majorité des cas, de répondre à l'ensemble de nos priorités d'actions, comme par exemple s'agissant de notre campagne alternance, de notre mobilisation sur la féminisation de nos métiers techniques / sur le handicap / sur les publics les plus éloignés de l'emploi dans le cadre de la mise en œuvre des clauses sociales...

A titre d'exemples, les Directions Régionales Auvergne, Adour Pyrénées, Bourgogne Franche Comté, Hauts de France et Lyon Métropole et GIM Réseaux ont notamment développé un partenariat de qualité avec les GEIQ pour sourcer des profils d'insertion.

ENGIE ES, est également partie prenante active auprès de l'Agence de Reconversion de la Défense. Nos correspondants nationaux et territoriaux (Rennes, Metz, Lyon, Marseille, Bordeaux, en Ile-de-France, dans le Nord et le Centre) analysent des candidatures émanant de la cellule Défense Mobilité qui, même si elles ne remplissent pas les conditions de diplôme, peuvent être retenues sur la base du savoir-être et l'expérience des candidats avec un dispositif de formation. Ainsi, des personnels avec une expérience terrain et un savoir-faire garantissant la sécurité et l'autonomie dans l'exercice professionnel peuvent bénéficier des avantages liés à une poursuite de carrière au sein d'un grand Groupe avec des perspectives d'accompagnement et d'évolution professionnelle:

Être concessionnaire du réseau de chaleur de Sucy-en-Brie est l'opportunité pour ENGIE Solutions de conserver sa position d'acteur solidaire du territoire et de faire face à ces enjeux : elle y promeut l'emploi et l'insertion professionnelle et s'inscrit dans une démarche plus globale de lutte contre les discriminations, quelles qu'elles soient. Pour une insertion durable et réussie, ENGIE Solutions s'engage sur un volume d'insertion cohérent avec ses métiers et son activité et propose une mise en œuvre qualitative de sa démarche.

---

**À compter de la date de prise d'exploitation et jusqu'au terme des travaux de premier établissement, ENGIE Solutions s'engage à réserver à minima 1 300 heures de travail à l'insertion par l'activité économique. ENGIE Solutions s'engage également à consacrer 45 150 heures d'insertion professionnelle, durant l'ensemble de la phase exploitation de la Concession de Service Public.**

---





## 2 La mise en œuvre du dispositif

La solution privilégiée pour réaliser les 1 300 heures d'insertion est le recours aux Structures d'Insertion par l'Activité Economique. Ces heures d'insertion seront réalisées lors de la phase transitoire via les activités de construction réalisées par nos fournisseurs.

Nous avons également la volonté d'inclure un volume horaire d'insertion sociale correspondant à 45 150 heures, durant la phase d'exploitation de cette concession, notamment par le biais d'un étudiant en alternance.

### 2.1 Mise en œuvre pendant la phase transitoire

Lors de la phase transitoire, au démarrage de la concession, ENGIE Solutions recourra à des prestataires travaux pour la construction de nouveaux moyens de production, pour le développement du réseau, l'installation et la modernisation de moyens de livraison.

Convaincue de l'importance de cette démarche d'insertion, ENGIE Solutions y voit l'opportunité de sensibiliser, d'impliquer et d'associer ses prestataires à sa démarche. Une ambition forte s'en dégage : être moteur sur son territoire en matière d'insertion au travers de ses achats et de ses collaborations.

Afin de répondre à ses engagements en termes d'insertion, ENGIE Solutions a analysé ses marchés de prestations et déterminé lesquels seraient les plus adaptés à l'application d'un dispositif d'insertion, en s'appuyant sur son retour d'expérience acquise en tant que maître d'ouvrage. Les postes suivants seront ciblés en priorité :

- Travaux sur les moyens de distribution (réseau) : pour les travaux qui impliquent une durée de chantier suffisamment longue ;
- Travaux sur les moyens de livraison (postes de livraison).

Un effort tout particulier sera porté pour faire appel à des personnes issues du Département du Val-de-Marne et en particulier de la communauté d'agglomération Haut-Val-de-Marne. Notre volonté est de s'inscrire dans une démarche qualitative de mise en œuvre de l'insertion professionnelle, notamment :

- En favorisant, en priorité et dans la mesure du possible, le recrutement direct ;
- En déployant un accompagnement qualitatif au travers de tuteurs formés à l'apprentissage ;
- En construisant une organisation interne dédiée ;
- En développant une collaboration soutenue avec les services emploi, formation et insertion de la Ville de Sucy-en-Brie, de la communauté d'agglomération du Haut-Val-de-Marne, du conseil départemental du Val-de-Marne ainsi que l'ensemble des acteurs locaux de l'insertion et de l'emploi du Territoire, et des facilitateurs en place ;
- En veillant à apporter une réelle plus-value aux bénéficiaires suivant une insertion totale et durable.



De plus, nous sommes persuadés qu'il est nécessaire de créer une proximité avec les citoyens des territoires où nous sommes présents et nos métiers. ENGIE Solutions s'engage à participer à des salons ou forums emplois organisés sur le territoire de la commune de Sucy-en-Brie et plus largement de l'intercommunalité ou du Département.

Notre collaboration régulière avec Humando, Suez Rebond Insertion et ARES dans la mise en œuvre de clauses sociales et dans des dispositifs de formation et de remise à l'emploi nous permet, parce que ces structures connaissent nos métiers, de sourcer des profils relevant de Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE).

Dans la future concession, ENGIE Solutions intégrera une clause d'insertion professionnelle dans ses contrats d'achats pour les marchés de travaux ciblés ci-dessus. Les objectifs d'insertion dépendront des spécificités du marché.

## 2.2 Mise en œuvre pendant la phase d'exploitation

SOGESUB, filiale de ENGIE Solutions et société dédiée de l'actuelle délégation de service public de la ville de Sucy-en-Brie, a intégré depuis plusieurs années, un alternant au sein de son équipe exploitation. Cette démarche témoigne de l'engagement de l'entreprise en faveur de la formation et du développement des compétences. L'alternant bénéficie ainsi d'une expérience professionnelle concrète tout en contribuant aux activités de l'équipe.

Ayant pour volonté de consacrer une part des emplois que nous créons lors de nos concessions à l'insertion sociale, ENGIE Solutions privilégiera en termes de recrutement direct, le recours à l'alternance pour former nos futurs collaborateurs aux métiers de l'énergie (par exemple électrotechnique, production de puissance, hydraulique) en les embauchant à l'issue de leur alternance.

ENGIE Solutions prend l'engagement d'intégrer un alternant au sein de ses équipes tout au long de la CSP ainsi que de consacrer 45 150 heures à l'insertion sociale pour un contrat s'étalant sur 25 ans.

Nous sourcerons prioritairement les profils d'insertion auprès des citoyens et des prescripteurs de l'emploi de Sucy-en-Brie, et nous élargirons en cas de besoin à la communauté d'agglomération du Haut-Val-de-Marne et au Département de Val-de-Marne. Ces prescripteurs de l'emploi comptent notamment la mission locale, les écoles de la seconde chance, CAP Emploi et Pole Emploi.

Pour la formation, nous nous appuierons notamment sur le CFA d'ENGIE et sur les différents établissements avec qui nous avons noué un partenariat, pour former en alternance à nos métiers techniques et offrir un accompagnement de qualité à nos alternants.

D'autre part, ENGIE Solutions recourt très régulièrement à la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté (STPA) pour certaines prestations et s'engage à le faire lorsqu'il est possible tout au long de la future concession avec des prestations régulières, par exemple : récolte et tri des déchets, livraison de plateaux repas et paniers de fruits, entretien des espaces verts, etc.



Pour finir, ENGIE Solutions a la volonté de faire découvrir ses métiers et sensibiliser les jeunes aux différents enjeux énergétiques. Pour cela, nous nous engageons :

- A réaliser une visite par an de nos sites à des collégiens ou lycéens si la demande est réalisée par les écoles ;
- A favoriser l'accueil d'un collégien de 3<sup>ème</sup> par an s'il en réalise la demande, afin qu'il découvre nos métiers lors de son stage d'observation.



### 3 Nos engagements en détail

#### ENGIE Solutions s'engage :

- A réaliser, dans le cadre de ses engagements en matière d'insertion sociale
  - **1 300 heures d'insertion sociale durant la phase travaux**
  - **45 150 heures lors de la phase d'exploitation.**

Un effort tout particulier sera porté pour faire appel à des personnes issues du Département du Val-de-Marne et en particulier de la communauté d'agglomération du Haut-Val-de-Marne.

- A s'inscrire dans une démarche qualitative de mise en œuvre de l'insertion professionnelle, notamment :
  - En favorisant, en priorité et dans la mesure du possible, le recrutement direct,
  - En déployant un accompagnement qualitatif au travers de tuteurs formés à l'apprentissage,
  - En construisant une organisation interne dédiée,
  - En développant une collaboration soutenue avec les services emploi, formation et insertion de la Ville de Sucy-en-Brie, de la communauté d'agglomération du Haut-Val-de-Marne, du conseil départemental du Val-de-Marne ainsi qu'avec l'ensemble des acteurs locaux de l'insertion et de l'emploi du Territoire,
  - En veillant à apporter une réelle plus-value aux bénéficiaires suivant une insertion totale et durable.

ENGIE Solutions s'engage également :

- A intégrer un alternant au sein de ses équipes tout au long de la Concession de Service Public,
- A réaliser une visite par an de nos sites à des collégiens ou lycéens,
- A favoriser l'accueil d'un collégien de 3<sup>ème</sup> par an, afin qu'il découvre nos métiers lors de son stage d'observation,
- A participer à des salons ou forums emplois organisés sur le territoire de la commune de Sucy-en-Brie et plus largement de l'intercommunalité ou du Département.

