



RAPPORT DE RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE 2015

ENIM

SOMMAIRE

RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE	3
1.1 Les hommes et les femmes de CNIM	4
1.1.1 Qui sommes-nous ?	4
1.1.2 Turnover	7
1.1.3 L'organisation du travail	8
1.2 La santé et la sécurité des collaborateurs	10
1.2.1 Une priorité du Directoire	10
1.2.2 Santé, sécurité : l'affaire de tous	10
1.2.3 Les dépenses de santé et sécurité	11
1.2.4 Accidents du travail et maladies professionnelles	11
1.3 Le développement des compétences	12
1.3.1 Politiques mises en œuvre en matière de formation	12
1.3.2 Nombre d'heures de formation	13
1.3.3 Entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière	13
1.4 La gestion de la diversité	14
1.4.1 Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	14
1.4.2 Politique de lutte contre les discriminations	16
1.5 La promotion du dialogue social	18
1.5.1 Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	18
1.5.2 Organisation du dialogue social	18
1.5.3 Bilan des accords collectifs signés en 2015	19
1.6 Notre engagement en matière d'environnement	20
1.6.1 Politique générale en matière de management environnemental et politique QSE	20
1.6.2 Formation et information des salariés en matière de protection de l'environnement	21
1.6.3 Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	21
1.7 Limiter notre impact environnemental et contribuer à réduire celui de nos clients	22
1.7.1 Gestion des déchets et mesures prises en vue de les réduire	22
1.7.2 Gaz à effet de serre, et mesures visant la réduction et la réparation des rejets dans l'air	25
1.7.3 Utilisation durable des ressources	29
1.7.4 Contribuer à développer le recours aux énergies renouvelables	32
1.7.5 Mesures prises en vue de réduire les nuisances	33
1.7.6 Mesures prises en vue de préserver la biodiversité	34
1.8 CNIM, une entreprise impliquée dans la société civile	35
1.8.1 Cartographie des parties prenantes	35
1.8.2 Impact économique territorial de l'activité de la Société	36
1.8.3 Prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux des sous-traitants et fournisseurs	37
1.8.4 Contribution à l'activité des pôles de compétitivité	38
1.8.5 Implication dans les associations et syndicats professionnels	38
1.8.6 L'intégration à la vie locale	40
1.9 Ethique et loyauté des pratiques	42
1.9.1 Actions engagées pour prévenir la corruption	42
1.10 Respect des droits de l'homme	43
1.10.1 Nos valeurs	43
1.10.2 Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	43
1.11 Éléments méthodologiques sur le rapport de responsabilité sociale et environnementale du Groupe CNIM en 2015 et avis externe sur la sincérité des données	44
1.12 Évolution de l'effectif total du Groupe	48
1.13 Avis sur la sincérité des données	49

RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Introduction

Depuis 2012, le Groupe CNIM fournit, en complément de ses rapports de gestion, un compte rendu annuel des impacts sociaux et environnementaux de ses activités, appelé rapport de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE).

Une part importante des activités de CNIM et de son développement futur reposent sur sa capacité d'innovation en matière environnementale : production d'énergie à partir de déchets ou de biomasse, amélioration de l'efficacité énergétique des installations industrielles, diminution des rejets polluants dans l'air, énergies renouvelables. Pour ces activités, les succès commerciaux actuels et futurs du Groupe sont donc directement liés aux enjeux de développement durable et de RSE.

Fortement engagé en matière de santé et sécurité au travail et d'environnement, le Groupe mobilise et responsabilise l'ensemble de ses collaborateurs à ces enjeux majeurs, faisant de la responsabilité sociale de l'entreprise une opportunité supplémentaire de dynamique de progrès.

En mettant en place une démarche RSE volontariste, CNIM entend poursuivre son développement économique, veillant à entretenir des relations équilibrées et durables avec l'ensemble de ses partenaires et parties prenantes.

1.1 Les hommes et les femmes de CNIM

1.1.1 Qui sommes-nous ?

1.1.1.1 Effectif total et répartition des salariés

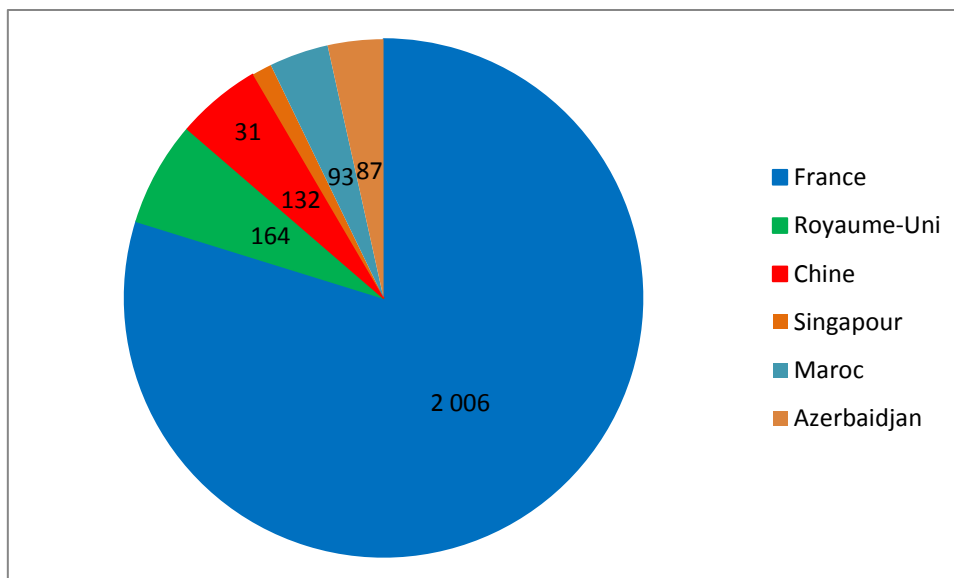
Effectif total* et répartition des salariés par société, par sexe et par zone géographique

	Hommes	Femmes	Total	
BABCOCK WANSON France	83%	17%	335	13%
BERTIN PHARMA (1)	41%	59%	36	1%
BERTIN Technologies	65%	35%	369	15%
CNIM CENTRE France	100%	0%	23	1%
CNIM ENERGIE BIOMASSE	97%	3%	29	1%
CNIM Insertion	68%	32%	26	1%
CNIM OUEST ARMOR	96%	4%	29	1%
CNIM SA	81%	19%	1019	41%
CNIM Terre Atlantique	100%	0%	16	1%
CNIM THIVERVAL GRIGNON	81%	19%	16	1%
LAB SA	81%	19%	84	3%
CNIM Singapour	85%	15%	31	1%
BABCOCK WANSON Maroc	89%	11%	93	4%
CNIM Transport Equipment	88%	12%	132	5%
VECSYS	79%	21%	24	1%
CNIM AZERBAIDJAN	94%	6%	87	3%
MES Environmental Ltd	91%	9%	108	4%
BABCOCK WANSON UK	86%	14%	56	2%
Total général	81%	19%	2514	100%

⁽¹⁾ Seul le site de Montigny-le-Bretonneux est pris en compte.

* Effectif total moyen.

Les effectifs à périmètre constant par rapport à 2014 sont en régression de 3,9%. On notera la progression de la proportion de femmes (+0,5 point) par rapport à 2014 à périmètre constant. Plus des 4/5ème des effectifs du Groupe sont couverts par le rapport RSE. 80% des collaborateurs du périmètre de consolidation sont situés en France, le solde étant réparti entre le Royaume-Uni, l'Asie, le Maroc et l'Azerbaïdjan. 19% des collaborateurs du Groupe sont des femmes, mais il est à noter que cette moyenne est abaissée du fait des filiales qui exploitent les sites de valorisation de déchets.



Proportion de cadres, employés et ouvriers dans l'effectif total moyen

	Ingénieurs et cadres (Managers)	Employés, techniciens et agents de maîtrise (White collars)	Ouvriers (Blue collars)
BABCOCK WANSON France	48%	38%	14%
BERTIN PHARMA*	62%	38%	0%
BERTIN Technologies	84%	16%	0%
CNIM CENTRE France	13%	42%	45%
CNIM ENERGIE BIOMASSE	7%	53%	40%
CNIM Insertion	0%	4%	96%
CNIM OUEST ARMOR	19%	41%	40%
CNIM SA	56%	25%	19%
CNIM Terre Atlantique	6%	0%	94%
CNIM THIVERVAL GRIGNON	15%	55%	29%
LAB SA	86%	14%	0%
CNIM Singapour	14%	25%	61%
BABCOCK WANSON Maroc	15%	25%	60%
CNIM Transport Equipment	24%	26%	50%
VECSYS	56%	44%	0%
CNIM AZERBAIDJAN	37%	23%	40%
MES Environmental Ltd	13%	10%	76%
BABCOCK WANSON UK	11%	53%	37%
Total général	50%	26%	24%

Le Groupe CNIM est composé en majorité d'ingénieurs et cadres avec toutefois des réalités très diverses : certaines entités telles que LAB et Bertin sont composées à plus de 80% d'ingénieurs et cadre tandis que d'autres, filiales de l'exploitation en particulier, ont un taux plus faible eu égard à la nature de leur activité. Près d'un collaborateur sur 4 est un ouvrier, ce qui démontre l'importance des réalisations industrielles dans le Groupe.

Proportion de salariés employés avec des contrats à durée déterminée / indéterminée*

	A durée déterminée	A durée indéterminée
BABCOCK WANSON France	4%	96%
BERTIN PHARMA*	15%	85%
BERTIN Technologies	6%	94%
CNIM CENTRE France	0%	100%
CNIM ENERGIE BIOMASSE	3%	97%
CNIM Insertion	96%	4%
CNIM OUEST ARMOR	3%	97%
CNIM SA	2%	98%
CNIM Terre Atlantique	7%	93%
CNIM THIVERVAL GRIGNON	0%	100%
LAB SA	0%	100%
CNIM Singapour	0%	100%
BABCOCK WANSON Maroc	0%	100%
CNIM Transport Equipment	33%	68%
VECSYS	8%	92%
CNIM AZERBAIDJAN	9%	91%
MES Environmental Ltd	0%	100%
BABCOCK WANSON UK	0%	100%
Total général	6%	94%

* Statistiques correspondant au mois de décembre de l'année de référence, conformément à la législation française sur le bilan social.

Moins de 6% des effectifs sont embauchés en contrat à durée déterminée au sein du Groupe CNIM. Il est à noter que ce taux est principalement imputable à CTE ainsi qu'à CNIM Insertion, filiale qui propose des CDD d'insertion à la quasi-intégralité de son effectif. En excluant ces filiales au fonctionnement tout à fait particulier, le taux d'emploi en CDD tombe à 3,16%. A titre de comparaison, le taux d'emploi en CDD/intérim en France (source INSEE : T3 2015) est de 7,4%.

1.1.2 Turnover

A. Embauches

	Hommes	Femmes	Total	
< 25 ans	15%	4%	73	19%
25-29 ans	16%	6%	83	22%
30-34 ans	11%	6%	67	17%
35-39 ans	6%	2%	31	8%
40-44 ans	10%	2%	47	12%
45-49 ans	4%	2%	25	6%
50-54 ans	2%	1%	12	3%
55-59 ans	5%	3%	33	9%
≥ 60 ans	4%	0	14	4%
TOTAL	73%	27%	385	100%

Près de 6 recrutements sur 10 concernant des collaborateurs de moins de 35 ans, et 1 recrutement sur 4 est féminin. Par ailleurs, il est à noter que le Groupe est attentif aux compétences et ne pratique pas de discrimination par rapport à l'âge : 15% des collaborateurs recrutés en 2015 avaient cinquante ans ou plus.

B. Départs

	Hommes	Femmes	Total		Taux de départ
< 25 ans	8%	1%	46	9%	2%
25-29 ans	13%	5%	91	18%	4%
30-34 ans	13%	4%	87	17%	4%
35-39 ans	7%	1%	41	8%	2%
40-44 ans	9%	3%	58	12%	2%
45-49 ans	6%	1%	36	7%	2%
50-54 ans	6%	1%	35	7%	1%
55-59 ans	7%	3%	50	10%	2%
≥ 60 ans	10%	2%	59	12%	3%
Total	79%	21%	503	100%	21%

Les tranches d'âge où le taux de départ est le plus important sont celles aux extrémités de la pyramide des âges. Ces catégories représentent plus de la moitié des départs. Les facteurs explicatifs sont de deux ordres : pour les plus jeunes, ils sont les principaux concernés par des contrats à durée déterminée. A l'autre extrémité, le départ à la retraite est la cause la plus fréquente.

	Hommes	Femmes	Total		Taux de départ
Départs involontaires	16%	3%	87	18%	4%
Départs volontaires	36%	8%	206	43%	9%
Retraite	8%	2%	47	10%	2%
Fin de contrat	20%	8%	137	29%	6%
Total	79%	21%	477	100%	20%

Moins d'un départ sur cinq est lié à une cessation de contrat à l'initiative de l'employeur. Par ailleurs, 29 personnes ont fait l'objet d'une mobilité intra-Groupe en 2015.

1.1.2.2 Rémunération et évolution

La masse salariale annuelle 2015, comprenant les salaires et charges sociales, extraite du bilan comptable des 18 sociétés est de 162,1 millions d'euros.

À périmètre constant, la masse salariale annuelle évolue de – 1,6 % entre 2014 et 2015. Cette baisse s'explique par la diminution des effectifs de 3,9% sur la même période. La masse salariale moyenne par employé 2015 baisse sur l'ensemble du périmètre, en raison de l'intégration dans la consolidation des deux filiales au Maroc et en Azerbaïdjan. A périmètre constant par rapport à 2014, la masse salariale annuelle moyenne par salarié est de 67 400 euros en 2015, soit une augmentation supérieure à 2%.

Ainsi, l'augmentation de la masse salariale entre 2015 et 2014 s'explique par l'intégration de trois nouvelles sociétés dans le périmètre du rapport RSE, ce qui amène à une croissance de l'effectif pris en compte de + 4,2 %.

1.1.3 L'organisation du travail

1.1.3.1 Le temps de travail

En conformité avec l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé en 2012, une « Charte relative à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée » a été élaborée fin 2013 au sein d'un groupe de travail réunissant la Direction et les organisations syndicales représentatives de CNIM SA.

L'objectif de cette charte est de favoriser l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des collaborateurs, tout en prenant en compte les impératifs de l'entreprise.

En termes d'organisation du temps de travail, les managers sont encouragés à porter attention aux points suivants :

- pour les réunions, favoriser des horaires qui ne soient pas tardifs, et les déplacements pendant les horaires de travail ;
- respecter les délais de prévenance concernant les modifications du temps de travail, en dehors des situations exceptionnelles ou urgentes ;
- veiller au respect de plages horaires pendant lesquelles les moyens de communication professionnels nomades ne doivent pas être utilisés, sauf circonstances exceptionnelles le justifiant ;
- mettre en place un système de délégation pendant les congés, afin d'organiser au mieux l'absence des collaborateurs.
- Le déploiement de cette charte a été réalisé début 2014 auprès de l'ensemble des collaborateurs via différents médias internes.

1.1.3.2 Répartition des contrats : temps plein, temps partiel

	Temps plein	Temps partiel
BABCOCK WANSON France	96%	4%
BERTIN PHARMA*	88%	13%
BERTIN Technologies	92%	8%
CNIM CENTRE France	100%	0%
CNIM ENERGIE BIOMASSE	100%	0%
CNIM Insertion	100%	0%
CNIM OUEST ARMOR	97%	3%
CNIM SA	96%	4%
CNIM Terre Atlantique	100%	0%
CNIM THIVERVAL GRIGNON	100%	0%
LAB SA	94%	6%
CNIM Singapour	100%	0%
BABCOCK WANSON Maroc	100%	0%
CNIM Transport Equipment	100%	0%
VECSYS	64%	36%
CNIM AZERBAIDJAN	100%	0%
MES Environmental Ltd	93%	7%
BABCOCK WANSON UK	96%	4%
Total général	96%	4%

4% des collaborateurs du Groupe sont engagés à temps partiel. Cette donnée est très inférieure à la moyenne nationale (source INSEE : T3 2015) qui s'élève à 11,8%. La grande majorité de ces contrats à temps partiel sont des contrats choisis par les collaborateurs; le recrutement de collaborateurs sur des contrats à temps complet est la norme.

1.1.3.3 Absentéisme

Le taux d'absentéisme du Groupe CNIM sur le périmètre de consolidation retenu s'élève à 4,9%, et reste stable par rapport à 2014.

1.2 La santé et la sécurité des collaborateurs

1.2.1 Une priorité du Directoire

Le Groupe CNIM est particulièrement exigeant sur la prévention et le respect des règles fondamentales concernant la protection du personnel, la protection de la santé et la préservation de l'environnement :

- les délégations de responsabilité données par le Président du Directoire sont mises en application ;
- chaque chantier ou intervention chez un client fait l'objet de mesures appropriées en termes de sécurité et de prévention des risques ;
- chaque accident ou incident corporel fait l'objet d'une enquête sur les causes, et des solutions de prévention et de formation sont proposées pour réduire encore plus les risques ;
- tous les moyens sont mis en œuvre pour le respect des dispositions légales.

Cet engagement du Directoire se traduit par une implication forte de l'ensemble des collaborateurs du Groupe à tous les niveaux hiérarchiques, et une reconnaissance par le biais de nombreuses certifications, que ce soit en termes de qualité, santé et sécurité, ou relatives à la préservation de l'environnement.

	SOCIETE	SITES / ACTIVITES	CERTIFICAT					
			QUALITE	SANTÉ & SECURITE			ENVIRONNEMENT	
				ISO 9001	OHSAS 18001	MASE	Autres	ISO 14001
SECTEUR ENVIRONNEMENT	CNIM SA	Paris		o				o
	LAB SA	Lyon et La Seyne sur mer		o	o	o		o
	CNIM THIVERVAL GRIGNON	Centre de valorisation des déchets			o			o
		Centre de tri de Thival Grignon			o			o
	CNIM OUEST ARMOR	Centre de valorisation des déchets de Pluzunet			o			o
		Centre de compostage des déchets et de traitement des algues vertes de Lantic			o			o
	CNIM CENTRE France	Centre de valorisation des déchets de Saint Pantaléon de Larche			o			o
	CNIM TERRE ATLANTIQUE	Centre de valorisation des déchets de Plouharnel						o
SECTEUR INNOVATION ET SYSTEMES	MES ENVIRONMENTAL LTD	Centre de valorisation des déchets de Dudley		o	o		RoSPA	o
		Centre de valorisation des déchets de Stoke on Trent		o	o		RoSPA	o
		Centre de valorisation des déchets de Wolverhampton		o	o		RoSPA	o
	CNIM SA	La Seyne sur mer		o	o			
	CNIM SA	Paris					CEFRI	
SECTEUR ENERGIE	CNIM Transport Equipment	Foshan (Chine)		o				
	CNIM Singapour	Singapour		o	o		BizSafe Star	o
	BERTIN TECHNOLOGIES	Montigny le Bretonneux, Aix en Provence, Tarnos		o	o			o
		Energie Process Environnement - Tarnos		o	o	o		o
								OPQIBI
SECTEUR ENERGIE	CNIM SA - Babcock Services	La Plaine Saint Denis		o			CEFRI	
		Saint Herblain		o		o		
		Le Barp		o		o		
		Gardanne		o		o		
		Chassieu		o		o		
		Illzach		o		o		
		Villepinte		o		o		
		Wattrelos		o		o		
	BABCOCK WANSON FRANCE	Nérac		o		o		
		Chevilly Larue		o		o		
		Heillecourt		o		o		
		Chassieu		o		o		
		Vern sur Seiche		o				

Nota : le fond jaune permet de visualiser l'acquisition de nouvelles certifications en 2015

La société CNIM Terre Atlantique a intégré le Groupe CNIM récemment.

En 2015, compte tenu du périmètre de consolidation retenu, 81 % des collaborateurs du Groupe sont représentés dans des Comités mixtes direction et salariés d'hygiène et de sécurité visant à surveiller et à donner des avis sur les programmes de santé et de sécurité au travail.

1.2.2 Santé, sécurité : l'affaire de tous

À titre d'exemple, voici pour 2015 quelques unes des actions mises en œuvre au niveau opérationnel pour s'assurer de l'atteinte des objectifs fixés, et de l'implication de l'ensemble du personnel à l'amélioration des conditions de santé et sécurité.

Première journée Santé-Sécurité au travail

En avril 2015, le Pôle Prévention des Risques de l'établissement de La Seyne sur mer a organisé la première journée Santé-Sécurité, avec pour objectif de sensibiliser les collaborateurs des ateliers et des bureaux à la question de la prévention des risques. Simples et efficaces, des ateliers interactifs ont permis l'implication des participants et la sensibilisation à différents types de risques, tels que la sécurité routière, la santé et la sécurité grâce à des démonstrations d'utilisation du défibrillateur, et comment détecter et réagir face aux éléments dangereux dans son environnement professionnel.

Construction de l'usine de Trident Park : un chantier exemplaire en termes de sécurité

Livrée dans les délais et le budget imparti, l'usine de Trident Park à Cardiff (Royaume-Uni) est désormais opérationnelle sous la direction du client Viridor. Construite en partenariat avec l'entreprise de génie civil Lagan, le chantier de l'usine a été l'un des plus sûrs au monde, avec un seul accident déploré sur les 1 600 000 heures de travail, effectuées par plus de 600 employés.

Une nouvelle Politique Voyage

Une nouvelle Politique Voyage a été élaborée et mise en place pour la société CNIM en 2015, qui a ensuite vocation à être étendue au Groupe. Cet ensemble de règles simples et facilement applicables vise à intégrer la dimension santé et sécurité des collaborateurs, de responsabiliser les voyageurs et les managers, et de se conformer aux réglementations existantes en matière fiscale et sociale. Elle a également pour objectif de déterminer le juste niveau des prestations, d'optimiser le nombre de déplacements, de réduire les coûts et de piloter le suivi des dépenses.

1.2.3 Les dépenses de santé et sécurité

CNIM investit pour la sécurité de ses collaborateurs. Ces investissements sont de trois ordres :

- assurer aux collaborateurs la fiabilité et la sécurité des équipements et outils de fabrication utilisés ;
- leur fournir les équipements de protection individuelle nécessaires ;
- leur dispenser les formations professionnelles nécessaires à leur sécurité.

Cet investissement se fait en concertation avec les Comités mixtes direction et salariés d'hygiène et de sécurité.

À ce titre, la somme des dépenses de sécurité engagées est de 1,76 millions d'euros pour 2015, soit plus de 700 euros par collaborateur. Ce montant très élevé, en augmentation de plus de 20% par rapport à 2014, est le reflet de l'importance donnée par l'entreprise à la sécurité de ses collaborateurs.

1.2.4 Accidents du travail et maladies professionnelles

- **Taux de fréquence = 18,50 (nombre d'accidents avec arrêt de travail x un million / nombre d'heures travaillées)**

En illustration de la priorité donnée par le Directoire à la santé et la sécurité des collaborateurs, le taux de fréquence des accidents du travail est très inférieur à la moyenne nationale constatée en France (22,9 en 2014 – source : Assurance Maladie). Ce résultat est le fruit d'un investissement quotidien de l'ensemble des acteurs depuis de nombreuses années en matière de prévention des accidents.

- **Taux de gravité = 0,52 (nombre de journées perdues x 1 000 / nombre d'heures travaillées)**

Le taux de gravité des accidents du travail est de 0,52 pour l'année 2015, alors que la moyenne nationale en France s'élève à 1,4 en 2014 (source : Assurance Maladie). Ce taux quasiment trois fois inférieur à la moyenne nationale est à souligner, d'autant plus du fait de la proportion significative de collaborateurs travaillant en usine, ou de manière itinérante sur chantiers, ou en intervention chez des clients.

- **Maladies professionnelles reconnues en 2015 : 2 (déclarations de maladies professionnelles en 2014 pour des salariés présents à l'effectif sur la période)**

1.3 Le développement des compétences

1.3.1 Politiques mises en œuvre en matière de formation

La politique formation du Groupe CNIM est en ligne directe avec la stratégie de développement de l'entreprise et sa politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elle repose sur trois axes :

- les formations techniques ou métiers, afin d'accompagner le développement et le maintien des compétences techniques des collaborateurs du Groupe. Ces formations portent principalement sur les compétences cœurs de métier dans les domaines de l'Environnement, l'Energie et les Systèmes industriels. Il s'agit par exemple de formations en Ingénierie, Défense, Mécanique ou encore en Automatisme industriel. Les fonctions dites "support" ont également bénéficié de formations, comme les fonctions achats, juridiques ou qualité. Par ailleurs, plus de 1500 heures de cours de formations linguistiques en e-learning ou en présentiel ont été dispensées en 2015.
- les formations sécurité, qui représentent près d'un quart de notre investissement formation. Ces formations vont au-delà des formations obligatoires, avec par exemple des formations pour travailler en milieu confiné.
- les formations Corporate, qui visent à accompagner nos managers, chefs de projets et commerciaux via des modules de plusieurs journées co-construits avec des partenaires externes. Le programme Management, qui s'étalera jusqu'en 2017, représentent ainsi 5 journées de formation par personne déclinées en 4 modules, la moitié via de la formation interne. Près de 100 managers ont été formés à ce programme en 2015, soit environ un tiers des personnes en situation de management dans le Groupe. Deux autres programmes pour des commerciaux, chefs de projets ou personnes amenées à interagir avec des clients ont été également organisés, avec des modules sur les ventes complexes et la gestion de projets.

En termes d'organisation, l'accent a été mis sur des modes pédagogiques variés avec notamment du "blended learning", c'est à dire des formations en présentiel couplées à des modules suivis à distance.

Comme chaque année le recours à des experts "internes" dispensant des modules plus spécifiques sur, par exemple, la sûreté de fonctionnement, le nucléaire ou sur nos logiciels métiers, a permis d'accompagner la montée en compétences des collaborateurs du groupe. A ce titre, il y a actuellement près d'une centaine de Formateurs internes qui ont suivi la formation "Conduire et animer une formation interne". Cette journée de formation leur permet d'endosser leur casquette de formateur avec plus d'aisance, notamment sur les aspects pédagogiques et de gestion des stagiaires in situ.

Enfin quelques collaborateurs désireux de changer de métier ont bénéficié de périodes de professionnalisation, incluant des formations internes et externes pour appréhender leur nouveau métier. Sept collaborateurs ont ainsi suivi en 2015 ce type de parcours avec un tuteur Métier dédié.

Chez CNIM Babcock Services, transmettre son savoir grâce au compagnonnage

Convaincu que l'avenir se prépare mieux quand les savoirs et les compétences sont transmis, CNIM Babcock Services a entrepris une démarche de compagnonnage. Six binômes constitués chacun d'un tuteur et d'un tutoré (monteurs et soudeurs) ont été mis en place pendant un an. Cette expérience a permis de démontrer qu'en un an de travail en situation, l'équivalent de cinq années de formation dite « classique » avait pu être gagné.

Le collège d'experts de Bertin Technologies

Créé en 2012 à l'initiative de la Direction Générale de Bertin Technologies, le collège d'experts a pour objectif majeur d'apporter son soutien à la recherche, au développement et à l'innovation dans les produits et services technologiques du Secteur Innovation & Systèmes et au-delà à l'ensemble du Groupe CNIM.

Les actions du collège d'experts sont résolument orientées vers l'externe, en attestent les diverses coopérations menées avec le monde de la recherche académique et industrielle. Le collège vise en effet à positionner le Groupe de manière proactive sur des programmes cadres de recherche et de développement nationaux et européens.

Le collège d'experts inscrit également son action dans la définition de la stratégie du Groupe et le montage d'offres multi-partenaires et pluri-disciplinaires.

Enfin, il assure la capitalisation d'expériences et le coaching des équipes techniques, il favorise le partage des bonnes pratiques scientifiques et technologiques, la mise en œuvre de collaborations en recherche et développement avec différentes entités du Groupe. Il apporte son aide à la résolution de « points durs » scientifiques et technologiques en interne.

Le Passepro, outil d'évaluation et de valorisation des compétences des compagnons de CNIM Babcock Services

Depuis septembre 2015, les équipes de CNIM Babcock Services (CBS) disposent d'un nouvel outil d'évaluation et de valorisation des compétences : le Passeport Progrès (Passepro). Ce petit livret accompagne désormais les compagnons sur les chantiers : il liste, en accord entre le compagnon et son responsable, ses compétences déjà acquises ou à acquérir sur l'année à venir. En arrivant sur un nouveau chantier, le compagnon présente son Passepro au chef de chantier ou au conducteur de travaux qui le positionne sur un poste adapté à ses compétences. Celles qui sont à acquérir sont plus facilement mises en pratique et font l'objet de commentaires de la part du responsable du chantier. L'année suivante, le responsable du compagnon constatera à partir des différents commentaires collectés au sein du Passepro si les compétences peuvent être considérées comme acquises. Si tel est le cas, elles seront validées et clairement indiquées comme telles. Cette validation formelle des axes de progression d'un compagnon lui permet de gagner en employabilité. Avec cet outil, CBS fait un pas de plus dans l'amélioration de la connaissance et de la reconnaissance des compétences de ses compagnons.

Un module de formation pour les managers

Afin de répondre avec succès aux enjeux de transformation et aux défis stratégiques du Groupe, la Direction des Ressources Humaines de CNIM a mis en place un programme de développement de cinq jours dédié à l'ensemble des managers du Groupe qui s'étale sur trois années. L'objectif est d'accompagner le développement des managers du Groupe, du manager débutant au chef d'équipe, du responsable de service au directeur. Cent premiers managers, toutes entités confondues, ont ainsi été formés en 2015 en participant à quatre modules différents : sur « l'Esprit CNIM », les compétences managériales et de leadership, le droit social, et les aspects financiers.

1.3.2 Nombre d'heures de formation

En 2015, plus de 45 000 heures de formation ont été dispensées, soit en moyenne 18 heures par salarié. L'ensemble des dispositifs de formation disponible est utilisé afin de développer les compétences des collaborateurs.

1.3.3 Entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière

En 2015, 88 % des collaborateurs considérés dans le périmètre de consolidation ont bénéficié d'un entretien d'évaluation et d'évolution de carrière. Il est à noter que ce type d'entretien est peu répandu de manière générale dans les pays anglo-saxons.

1.4 La gestion de la diversité

1.4.1 Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Composition des organes de direction en 2015 :

- le Directoire de la Société se compose de trois hommes ;
- le Conseil de Surveillance de CNIM est composé de treize membres dont dix hommes et trois femmes.

Le Groupe CNIM entend conformer la gouvernance de l'entreprise à la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à l'égalité professionnelle, qui entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2017.

CNIM fait un pas de plus vers l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Au sein du Groupe CNIM, la répartition des fonctions laisse apparaître que les femmes sont très largement majoritaires dans les fonctions support (communication, RH, finance,...). Si le pourcentage des femmes occupant un emploi d'ingénieurs et de cadres a quasiment doublé en près de dix ans, les ateliers sont presque exclusivement constitués d'hommes. L'engagement de CNIM en faveur de la mixité s'est notamment manifesté l'an dernier au sein de l'établissement de La Seyne-sur-Mer par une campagne de promotion des métiers techniques et d'ingénieurs auprès de lycéennes d'un établissement d'enseignement technique, dans le but de les sensibiliser aux métiers de l'industrie. Des accords collectifs ont également été signés avec les délégués syndicaux au sein des différentes entités du Groupe dans le but de garantir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils comprennent des engagements en matière de recrutement, de carrière, de formation professionnelle, d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, et sont renégociés tous les trois ans.

1.4.1.1 Proportion de femmes dans le Groupe CNIM*

	Hommes	Femmes
< 25 ans	80%	20%
25-29 ans	70%	30%
30-34 ans	77%	23%
35-39 ans	77%	23%
40-44 ans	78%	22%
45-49 ans	81%	19%
50-54 ans	85%	15%
55-59 ans	89%	11%
≥ 60 ans	86%	14%
Total	80%	20%

Le taux de féminisation dans l'industrie métallurgique française était de 21 % en 2010 (données UIMM, juillet 2013) : le taux de féminisation du Groupe CNIM est en ligne avec cette moyenne. De plus, la dynamique actuelle marque une montée du niveau de femmes dans l'effectif : sur les tranches d'âge les plus jeunes, la proportion de femmes est plus élevée que la moyenne, et en 2015 un collaborateur sur quatre recruté est une femme.

Seules les tranches d'âge supérieures à 50 ans ont un taux de féminisation inférieures à la moyenne nationale. Les tranches d'âges comprises entre moins de 25 ans et 50 ans ont un taux au moins égal à la moyenne du secteur de la métallurgie.

Le taux de féminisation parmi les ingénieurs et cadres décroît régulièrement avec l'âge. Cependant, là encore la tendance constatée sur les tranches d'âge les plus jeunes est positive : le Groupe monte à un plus d'un tiers d'ingénieurs et cadres féminins pour les moins de trente ans.

1.4.1.2 Proportion de femmes dans l'effectif des ingénieurs et cadres (managers)*

	Hommes	Femmes
< 25 ans	67%	33%
25-29 ans	62%	38%
30-34 ans	74%	26%
35-39 ans	76%	24%
40-44 ans	75%	25%
45-49 ans	80%	20%
50-54 ans	91%	9%
55-59 ans	92%	8%
≥ 60 ans	91%	9%
Total	79%	21%

* Statistiques correspondant au mois de décembre de l'année de référence, conformément à la législation française sur le bilan social.

Au contraire des ingénieurs et cadres, le niveau de femmes dans l'effectif des employés, techniciens et agents de maîtrise reste quasi stable au sein de chaque tranche d'âges.

1.4.1.3 Proportion de femmes dans l'effectif des employés, techniciens et agents de maîtrise (White collars)*

	Hommes	Femmes
< 25 ans	84%	16%
25-29 ans	77%	23%
30-34 ans	79%	21%
35-39 ans	79%	21%
40-44 ans	81%	19%
45-49 ans	83%	17%
50-54 ans	78%	22%
55-59 ans	86%	14%
≥ 60 ans	79%	21%
Total	81%	19%

* Statistiques correspondant au mois de décembre de l'année de référence, conformément à la législation française sur le bilan social.

1.4.1.4 Indices calculés sur la base du salaire médian mensuel des hommes et des femmes, par groupe d'âge et par catégorie

	Ingénieurs et cadres (Managers)		Employés, techniciens et agents de maîtrise (White collars)		Ouvriers (Blue collars)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
< 25 ans	169	166	121	104	106	NS
25-29 ans	188	175	135	132	110	NS
30-34 ans	219	212	144	145	110	100
35-39 ans	247	249	155	155	105	NS
40-44 ans	281	257	159	146	124	NS
45-49 ans	299	278	165	154	136	NS
50-54 ans	309	277	179	145	141	NS
55-59 ans	326	287	174	151	140	-
≥ 60 ans	389	338	192	144	161	-
TOTAL	266	227	152	144	123	100

La valeur 100 est la plus faible des médianes par catégorie et par sexe.

L'écart de rémunération moyen entre les Hommes et les Femmes s'élève à 7%. Ce taux est à comparer à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes qui est de 15,2 % en France (données 2013, source EUROSTAT).

Le Groupe est attentif à toutes les questions d'équité et notamment en matière de rémunération effective, qui fait l'objet d'un plan d'action particulier prévu dans l'accord sur l'égalité professionnelle sur les hommes et les femmes signé avec les partenaires sociaux en France.

Afin de prévenir la discrimination entre les hommes et les femmes, le Groupe participe chaque année à des enquêtes de rémunération. Elles permettent de positionner les rémunérations du Groupe par rapport au marché, afin de s'assurer de leur équité pour un même niveau de responsabilité, sans aucune distinction de sexe. Un plan d'action sur ce sujet est également inséré dans les accords sur l'égalité professionnelle sur les Hommes et les Femmes signés avec les partenaires sociaux en France.

1.4.2 Politique de lutte contre les discriminations

Le contrat de génération permet au Groupe CNIM de préparer l'avenir en recrutant et en formant dès aujourd'hui la génération appelée à prendre en charge les projets du futur, tout en favorisant la transmission des savoirs et compétences acquis par nos collaborateurs les plus expérimentés.

C'est ainsi que CNIM, Babcock Wanson France, Bertin Technologies et LAB ont pris dans leurs accords d'entreprise des engagements chiffrés portant sur :

- le nombre de stagiaires accueillis chaque année ;
- la proportion de jeunes de moins de trente ans parmi les nouveaux embauchés ;
- le niveau de salariés de plus de cinquante ans dans les effectifs ;
- le recrutement de salariés de plus de cinquante ans ;
- l'écoute de toute demande spécifique relative à la santé et à l'aménagement du temps de travail.

Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Le Groupe CNIM compte cinquante six collaborateurs handicapés, soit 2,2 % de l'effectif, et sept personnes handicapées ont été recrutées en 2015.

Attaché à la non-discrimination et à l'égalité des chances des salariés en situation de handicap, le Groupe a réaffirmé sa volonté d'agir continuellement en faveur de l'emploi, du maintien, du développement et de la formation des personnes handicapées. À ce titre, un plan d'action spécifique au handicap a été engagé depuis 2013 qui vise à :

- encourager les salariés du Groupe qui auraient un handicap à se déclarer ;
- engager une démarche dynamique pour le recrutement de personnes handicapées ;
- achats responsables : engager une démarche volontariste pour recourir aux entreprises de travail adapté (entreprises dont plus de 80 % du personnel sont des personnes handicapées).

L'ensemble des collaborateurs des filiales françaises du Groupe, ainsi que les institutions représentatives du personnel et la médecine du travail ont été informés et associés à cet engagement.

Emploi des travailleurs handicapés : un bilan positif pour l'accord d'établissement

Un accord d'établissement en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a été signé en 2014 avec l'ensemble des partenaires sociaux de l'établissement de La Seyne-sur-Mer. Début 2015, un bilan positif a pu être dressé grâce à la mobilisation de la ligne managériale, des services support (Prévention, RH, services généraux), du CHSCT et du médecin du travail. Parmi les mesures mises en œuvre citons : l'intégration de la mention d'ouverture systématique des postes aux personnes en situation de handicap, la signature d'un partenariat avec Cap Emploi de PACA, la reconversion de deux personnes en absence longue durée avec aménagement des locaux et des horaires ainsi que des actions de formations, la mise en place d'un plan de maintien dans l'emploi avec parcours suite à une inaptitude sur le poste de travail, la mise en place d'un plan de coopération avec des entreprises adaptées. Il est à noter que le recours aux entreprises adaptées a été fortement intensifié grâce à l'action du service Achats.

1.5 La promotion du dialogue social

1.5.1 Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective

La représentation du personnel au sein du Groupe

De nombreuses instances permettent d'assurer la représentation du personnel au sein du Groupe CNIM.

Quatre membres du Comité Central d'Entreprise (CCE) sont désignés pour représenter le personnel au sein du Conseil de Surveillance de CNIM SA. Par ailleurs, 3 titulaires et 3 suppléants du CCE sont désignés pour participer au Conseil de Surveillance des Fonds CNIM Participation. De plus, un représentant des salariés actionnaires est nommé au sein du Conseil de Surveillance CNIM SA. Deux membres du CCE sont également élus pour participer à l'Assemblée Générale CNIM.

Enfin, le Comité de Groupe réunit dix représentants du personnel titulaires, représentant les quatre confédérations syndicales présentes au sein du Groupe. Sans se substituer aux instances représentatives de chacune des entités du Groupe CNIM, le Comité de groupe est une instance d'information sur la stratégie du groupe. Ce Comité est conçu comme un lieu d'échange et de discussions; il assure ainsi la diffusion réciproque des informations entre la Direction du Groupe et les représentants des salariés. Au-delà du respect des dispositions légales, la Direction du Groupe CNIM, a souhaité, à travers un accord de Groupe, permettre à chaque organisation syndicale représentative de désigner un représentant syndical. Ces dispositions viennent refléter la volonté de CNIM de favoriser un dialogue social constructif et aussi étendu que possible.

1.5.2 Organisation du dialogue social

Le Groupe est attaché à la qualité du dialogue social au sein des différentes sociétés qui le composent. C'est par une définition de principes communs, puis des négociations dans les instances appropriées que sont abordés les différents sujets avec les partenaires sociaux, afin de tenir compte des particularités et de la diversité du Groupe. La sécurité des salariés est une priorité absolue, de ce fait, le sujet de la santé et la sécurité au travail reste un axe d'efforts permanents avec des objectifs ambitieux, et le dialogue social y joue un rôle important. Tous les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des différents établissements sont mobilisés sur ce sujet.

Dans un groupe multi-activités tel que CNIM, les relations sociales sont organisées à tous les niveaux juridiques de l'entreprise : groupe (Comité de Groupe), entreprise (Comité Central d'Entreprise) et établissement (DP, CE, CHSCT). Des réunions ont lieu tous les mois au niveau des Etablissements et des réunions extraordinaires viennent répondre à des demandes exceptionnelles, aborder des sujets plus spécifiques, ou consulter les élus sur certains projets.

Par ailleurs, des réunions régulières de négociations avec les organisations syndicales permettent d'échanger autour de sujets très variés (équilibre vie privée/vie professionnelle, principes de non discrimination, temps de travail, salaires, intéressement...etc). Au-delà des réponses apportées aux préoccupations du personnel, relayées par leur représentant, le dialogue social constitue un vecteur essentiel pour accompagner le changement, la qualité de vie au travail du personnel et les besoins en adaptation aux marchés de notre groupe.

Plus de 80 % des salariés sont couverts par une des conventions collectives suivantes :

- la convention collective de la métallurgie (à la fois nationale et régionale) ;
- la convention collective des métiers du déchet ;
- la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation ;
- la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques ;
- la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs/conseils, sociétés de conseils ;
- la convention collective de la marine marchande.

1.5.3 Bilan des accords collectifs signés en 2015

Le Groupe CNIM entretient un dialogue social de qualité avec les partenaires sociaux. Ce dialogue a permis en 2015 la signature d'accords dans trois grands domaines : la rémunération des collaborateurs, l'amélioration des conditions de travail, et enfin les accords relatifs à l'organisation du travail.

Liste des accords signés au niveau professionnel en 2015 concernant la rémunération des collaborateurs :

- négociations annuelles obligatoires chez CNIM SA, Babcock Wanson France, Bertin Technologies, Bertin Pharma et LAB SA ;
- intéressement chez Babcock Wanson France ;
- participation chez CNIM SA ;
- plan d'épargne entreprise chez CNIM SA.

Liste des accords signés au niveau professionnel en 2015 concernant l'amélioration des conditions de travail :

- égalité hommes-femmes chez Babcock Wanson France et Bertin Technologies.

Liste des accords signés au niveau professionnel en 2015 concernant l'organisation du travail :

- aménagement et réduction du temps de travail chez Bertin Technologies ;
- temps de travail des employés, techniciens et agents de maîtrise chez CNIM Babcock Services ;
- horaire d'été chez Babcock Wanson Nerac ;
- astreinte chez Babcock Wanson Chevilly et Bertin Pharma ;
- déplacements chez Bertin Technologies ;
- congés payés et jour enfant malade chez Bertin Pharma ;
- don de jours de repos chez Bertin Technologies

Des accords ont par ailleurs été signés sur la composition du Comité Central d'Entreprise et sur la composition du Comité de Groupe de CNIM.

Il n'y a pas eu au sein du Groupe de nouvel accord signé en 2015 portant spécifiquement sur la santé et la sécurité au travail.

1.6 Notre engagement en matière d'environnement

1.6.1 Politique générale en matière de management environnemental et politique QSE

Dans le cadre de la politique de développement durable et de sa responsabilité environnementale, le Groupe a adopté, comme pour l'ensemble des risques qu'il doit traiter, une approche préventive de l'impact environnemental de ses activités.

Le management environnemental est fortement relié aux mesures de prévention engagées en matière de santé et sécurité au travail.

La veille réglementaire et technologique, la formation, l'information et la communication avec les collaborateurs et les interlocuteurs externes (clients, fournisseurs, sous-traitants, administrations) constituent le socle de la politique Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement du Groupe.

Plusieurs filiales ou sites du Groupe ont engagé depuis de nombreuses années des efforts de réduction de l'empreinte écologique de leurs activités, que ce soient des sites de production, de recherche ou d'ingénierie.

Chaque établissement dispose d'un responsable Hygiène, Sécurité, Environnement, qui est le garant du suivi de la législation et de la mise en œuvre des mesures de prévention relatives aux :

- nuisances sonores ;
- traitement des déchets ;
- pollution des sols ;
- pollution de l'air ;
- contrôle des produits dangereux.

Toutes les dispositions prises sont suivies, documentées, et leur conformité à la législation et à la réglementation peut être démontrée à tout moment.

Tous ces points sont également abordés lors des réunions des Comités d'hygiène et de sécurité des différents établissements.

En 2015, le Groupe n'a fait l'objet d'aucune amende ou de sanction non pécuniaire pour non-respect des législations et des réglementations en matière d'environnement.

Le savoir-faire du Groupe, dans toutes ses activités et en particulier dans les Directions Environnement et Énergie est mis au service de l'amélioration du rendement énergétique des installations conçues, réalisées, maintenues ou exploitées par le Groupe. Celui-ci s'attache à améliorer la fiabilité et les performances de ses produits et prestations en termes d'efficacité énergétique et de diminution des rejets, afin de permettre à ses clients d'atteindre leurs propres objectifs.

Les dispositions ainsi prises ont permis au Groupe de n'avoir à verser aucune indemnité au cours de l'exercice en vertu de décisions judiciaires en matière d'environnement, et de n'avoir à provisionner aucun risque en ce domaine.

La Direction du Secteur Environnement de CNIM considère le développement durable comme l'enjeu primordial des décennies à venir.

Pour contribuer à cet objectif global, le Secteur Environnement met en œuvre une démarche de progrès volontaire qui structure et formalise ses actions pour un développement économique efficace, socialement équitable et écologiquement soutenable.

L'objectif de la Direction du Secteur Environnement est d'éliminer, autant qu'il est raisonnablement possible, tous les risques pour la santé ou la sécurité ainsi que les nuisances pouvant être causés par ses activités ou équipements au personnel du site ou à des tiers.

Elle s'applique à promouvoir dans ses offres les Meilleures Techniques Disponibles (MTD) dans le domaine de la protection de l'environnement, de l'efficacité énergétique et de la réduction des résidus. Les process développés sont optimisés dès leur conception pour limiter la consommation de ressources (énergie, eau, réactifs...), minimiser les résidus (refiom, catalyseurs usagés...), et valoriser les sous-produits générés (ferrailles, mâchefers, eau process...), tout en gardant un haut niveau de performance.

Lors des activités de construction, l'effort est porté sur la gestion des déchets de chantier et la limitation des impacts environnementaux conformément à la législation locale en vigueur et aux bonnes pratiques issues des réglementations européennes.

Le système de management de Bertin Technologies certifié QSE en 2015

A titre d'exemple des démarches d'amélioration continue entreprises par les différents secteurs et filiales du Groupe, Bertin Technologies s'est engagé dès sa création en 1999 dans une démarche qualité. En mai 2003, Bertin Technologies décroche sa première certification ISO 9001. En mai 2015, Bertin Technologies poursuit sa progression en obtenant, pour ses sites de Montigny, Aix et Tarnos, sa triple certification : Qualité ISO 9001, Sécurité OHSAS 18001, Environnement ISO 14001.

La mise en place d'un système de management QSE vise à :

- permettre une réflexion globale de l'entreprise sur les thématiques QSE car construire un SMQSE est une démarche d'innovation, touchant aux modes d'organisation, aux comportements, aux compétences et à la communication ;
- répondre de manière plus simple et plus structurée aux souhaits ou exigences de certains clients, en particulier dans le cadre d'appels d'offres ;
- améliorer l'image de la société auprès de ses salariés, futurs embauchés, clients, partenaires, fournisseurs ;
- protéger les salariés et les dirigeants ;
- mieux connaître les documents légaux qui s'appliquent à notre activité ;
- être cohérent avec les engagements Santé/Sécurité et Environnementaux du groupe CNIM ;
- mieux identifier puis réduire efficacement les coûts de certains postes : électricité/gaz, déplacements, papier. Des actions simples ont été mises en place au sein de Bertin Technologies ;
- pouvoir faire soi-même les audits énergétiques (rendus obligatoires pour les sociétés employant plus de 250 personnes - Décret n° 2013-1121 du 4 décembre 2013). Bertin Technologies effectue ainsi des audits énergétiques pour d'autres entités du Groupe.

La politique QSE de Bertin Technologies est décrite dans son manuel QSE et se décline suivant quatre axes :

- la satisfaction de ses clients ;
- la satisfaction de son personnel ;
- la pérennité de la société ;
- une démarche d'amélioration permanente.

1.6.2 Formation et information des salariés en matière de protection de l'environnement

En 2015, neuf sociétés du Groupe sont certifiées à la norme ISO 14 001, soit 17 sites qui intègrent les problématiques environnementales dans leur système de management (voir au chapitre 3.2.1). A ce titre, ce sont près de mille collaborateurs qui sont régulièrement formés et/ou sensibilisés à toutes les démarches d'amélioration continue qui visent à mieux anticiper et maîtriser les risques environnementaux.

1.6.3 Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement

La veille réglementaire et les évaluations de conformité sont menées dans les différents Secteurs et filiales du Groupe de manière à minimiser le risque. En conséquence, en l'absence de risque avéré, il n'y a pas de provision pour risques en matière d'environnement inscrite en comptabilité.

En termes de garanties pour risques en matière d'environnement, le Groupe CNIM bénéficie d'une police d'assurance "atteintes à l'environnement et dommages environnementaux", qui couvre les préjudices subis par les tiers et les dommages à l'environnement. Le montant des garanties varie selon la nature des couvertures d'assurances prévues à ce contrat.

1.7 Limiter notre impact environnemental et contribuer à réduire celui de nos clients

En 2015, CNIM et ses filiales ont engagé des investissements à hauteur de 1,4 million d'euros, dans le but de limiter notre impact environnemental ou contribuer à réduire celui de nos clients.

1.7.1 Gestion des déchets et mesures prises en vue de les réduire

1.7.1.1 Gestion des déchets

TONNAGES ENTRANTS		CENTRES DE TRI	TONNAGES SORTANTS	
TYPE	(T)		TYPE	(T)
Multiplés	17 403	CENTRES DE TRI	Cartons et imprimés	4 337
Emballages	1 218		Tetra	235
JRM (journaux, revues, magazin	976		Gros de magasin	1 894
Verre	10 701		PET foncé	335
			PET clair	982
			PEHD	509
			Acier	451
			Aluminium	29
			JRM (journaux, revues, magazines)	5 933
			Verre	10 493

TONNAGES ENTRANTS		UCOM et ISDND	TONNAGES SORTANTS	
TYPE	(T)		TYPE	(T)
Déchets réceptionnés en fosse e	13 043	UCOM et ISDND	Compost	7 775
Algues vertes	3 231			
Déchets de bois et de végétaux	9 431			
Déchets encombrants et DIB	4 153			
Verre	2 561			
Amiante	39			

Déchets des sites de valorisation énergétique de déchets

TONNAGES ENTRANTS		UVED	TONNAGES SORTANTS	
TYPE	(T)		TYPE	(T)
OM	1 112 974	UVED	Mâchefers et cendres	239 726
Bois	207 542		Refiom et sels	39 583
DIB	51 266		Métaux ferreux	12 925
Autres	31 700		Autres	6 786

Réutilisation des déchets : 137 116 tonnes de mâchefers issues de l'activité d'incinération de déchets ont été réutilisées dans les procédés de techniques routières.

Déchets des sites Industriels

	TONNAGES SORTANTS	
	TYPE	(T)
Sites Industriels	Ferrailles et Tournures acier	489,70
	D.I.B	408,66
	Inox	252,10
	Bois	86,60
	Eaux savonneuses	63,86
	Huile de coupe	57,05
	Aluminium et tournures aluminium	29,80
	Sable	26,27
	Papier Carton	25,13
	Gravats	12,28
	Peintures - résines - mastics - colles	11,12
	Eaux souillées	9,93
	Révéléateur fixateur photo eau chimie à incinérer	7,871
	Emballages souillés non lavables	7,471
	Emballages métalliques ou plastiques	7,187
	Huile noire	6,409
	Solvants non halogènes	3,281
	Laine de roche	3,14
	Chiffons souillés absorbants	2,65
	Pâteux non chlorés dépotables	2,05
	Matériaux souillés	1,68
	Matériel informatique (DEEE hors écrans)	1,467
	Ecrans	0,869
	Poussière de carbone	0,682
	Produits de laboratoire	0,549

Déchets des chantiers de CNIM SA Division Environnement

	TONNAGES SORTANTS	
	TYPE	(T)
CNIM SA : Chantiers de la Division Environnement*	Mâchefers	-
	DIB	318
	Bois	275
	Métaux	113
	Cartons	0
	DIS	2

* Chantiers pris en compte : Shropshire, Leeds, Wilton, Ridham Dock, Estrées-Mons

Déchets des sites tertiaires*

	TONNAGES SORTANTS	
	TYPE	(T)
SITES TERTIAIRES	Ferraille	6,6
	Papiers / cartons	3,5
	Bois	1,0
	Produits chimiques	0,7

*Les déchets de certains sites tertiaires ne sont pas connus.

Sur l'ensemble des sites pris en compte dans le périmètre de consolidation 2015, plus de 86% des déchets ont été orientés vers des filières :

- d'utilisation principale comme combustible ou autre moyen de produire de l'énergie ;
- de recyclage ou récupération des métaux et des composés métalliques ;
- de recyclage ou récupération d'autres matières inorganiques permettant ainsi leur revalorisation.

1.7.1.2 Mesures prises en vue d'améliorer la recyclabilité et la réutilisation des déchets

Traitement des cendres : récupération et valorisation de tous les métaux résiduels présents dans les cendres

Depuis avril 2013, grâce au rachat des technologies et actifs de Geodur Recycling AG, LAB propose des solutions et des services dans le domaine du traitement des mâchefers et de la récupération des métaux ferreux, non ferreux et précieux. Deux procédés spécifiques facilitent l'extraction des métaux : le RecuLAB™ NF, un procédé de type sec qui permet l'extraction des métaux non-ferreux à partir de particules grossières, et le RecuLAB™ Au, un procédé de type humide, qui rend possible la récupération de métaux précieux tels l'argent et l'or à partir de particules fines.

LAB vient de signer deux contrats pour la réalisation d'usines proposant ces deux procédés : l'une aux Etats-Unis, dans l'Etat de Washington, l'autre en Suisse, dans la région de Zurich.

Réutilisation du matériel informatique et des déchets tertiaires

Depuis 2014, le Groupe CNIM a signé deux accords de partenariat avec des Entreprises Adaptées, dans le but de recycler ou reconditionner le matériel informatique et les écrans usagés de l'ensemble de ses filiales en France d'une part, et de trier et recycler les déchets des sites tertiaires d'autre part.

Par cet accord, le Groupe CNIM contribue à l'économie circulaire en :

- réduisant l'impact environnemental de l'entreprise par la réduction des déchets et des émissions de CO₂ associées ;
- transformant nos déchets en ressources, limitant ainsi la consommation de matières premières ;
- favorisant le réemploi.

En 2015, le partenariat portant sur le matériel informatique a permis le traitement de 5,6 tonnes de matériels dont 70% ont pu être réemployés. Sur le plan environnemental :

- 162 T de combustible ;
- 130 teCO₂ ;
- et 342 000 litres d'eau ;

ont pu être préservés, soit plus du double qu'en 2014.

En 2015, le partenariat portant sur la collecte, le tri et le recyclage des déchets tertiaires a permis le recyclage de 10 tonnes de papiers et cartons collectés. Sur le plan environnemental :

- 170 arbres ;
- 5,5 teCO₂ ;
- 300 000 litres d'eau ;
- et 40 000 kWh ;

ont pu être préservés.

1.7.2 Gaz à effet de serre, et mesures visant la réduction et la réparation des rejets dans l'air

1.7.2.1 Rejets de gaz à effet de serre

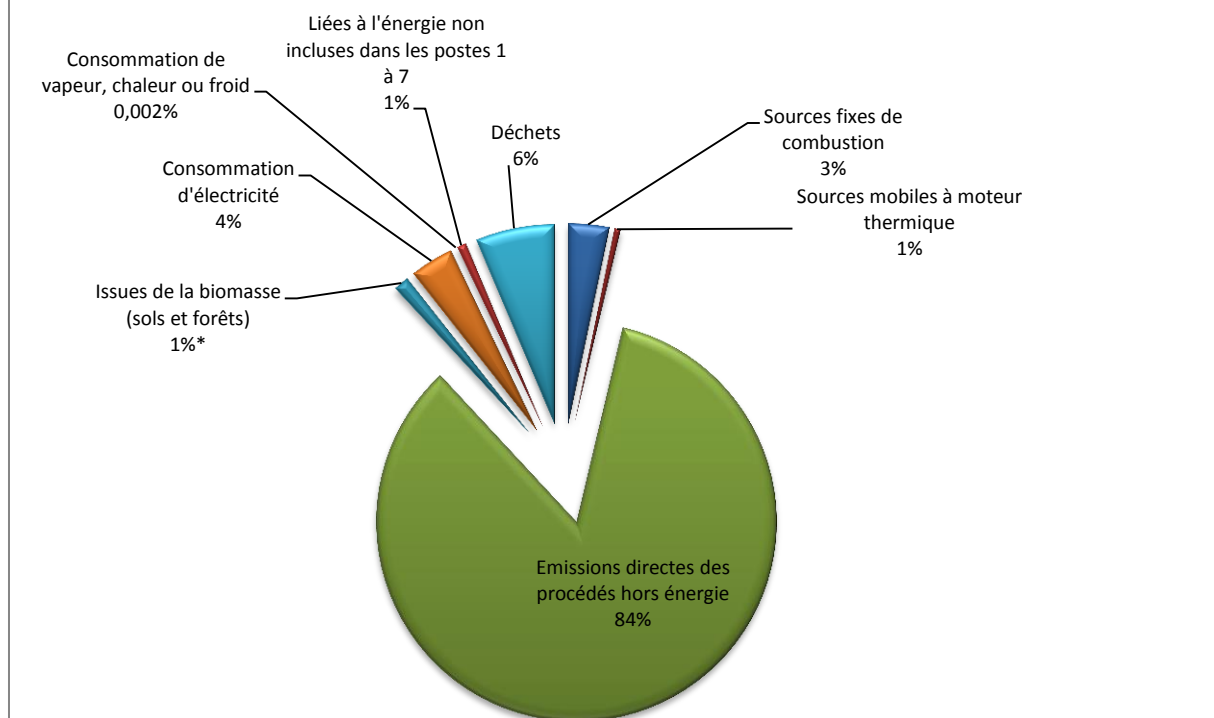
Sur 2015, les émissions de gaz à effet de serre consolidées scopes 1 et 2 sont de 465 594 tCO₂, avec une incertitude de 36%. A périmètre de consolidation équivalent à 2014, les émissions sont stables, en raison de la nature « régulière » de l'activité de valorisation de déchets, qui représente plus de 80% des émissions du Groupe.

En dehors des gaz à effet de serre directement liés aux consommations d'énergie, le principal facteur d'émission provient des gaz du procédé d'incinération de déchets.

			Valeurs calculées								Emissions évitées de GES
			Emissions de GES								
			CO2 (tonnes)	CH4 (tonnes)	N2O (tonnes)	Autres gaz (tonnes)	Total (t CO2e)	CO2 b (tonnes)	Incertitude (t CO2e)	Total (t CO2e)	
Scope 1 : Emissions directes de GES	1	Emissions directes des sources fixes de combustion	15 871	1	1	0	16 089	230 296	785	0	
	2	Emissions directes des sources mobiles à moteur thermique	2 498	0	0	0	2 522	110	193	0	
	3	Emissions directes des procédés hors énergie	376 130	0	72	637	422 885	758 934	164 295	256 289	
	4	Emissions directes fugitives	0	0	0	0	228	0	68	0	
	5	Emissions issues de la biomasse (sols et forêts)	0	0	0	156	6 240	0	1 872	0	
Sous total			394 500	1	73	793	447 964	989 340	167 214	256 289	
Scope 2 : Emissions indirectes associées à l'énergie	6	Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	0	0	0	0	17 622	0	1 637	0	
	7	Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur	0	0	0	0	8	0	2	0	
	Sous total			0	0	0	0	17 630	0	1 639	0
Scope 3 : Autres émissions indirectes de GES	8	Emissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7	2 626	31	0	0	3 798	-230 406	182	0	
	9	Achats de produits ou services	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	10	Immobilisations de biens	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	11	Déchets	30 749	40	0	0	31 745	0	15 873	0	0
	12	Transport de marchandise amont	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	13	Déplacements professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	14	Franchise amont	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	15	Actifs en leasing amont	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	16	Investissements	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	17	Transport des visiteurs et des clients	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	18	Transport de marchandise aval	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	19	Utilisation des produits vendus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	20	Fin de vie des produits vendus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	21	Franchise aval	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	22	Leasing aval	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	23	Déplacements domicile travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	24	Autres émissions indirectes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous total			33 375	71	0	0	35 543	-230 406	16 054	0

Nota CO2b : CO2 d'origine organique (biomasse, déchets organiques), bien qu'il soit chimiquement identique au CO2 d'origine fossile, il est compté différemment dans le bilan. Ce gaz s'inscrit dans un cycle court, contrairement au CO2 d'origine fossile.

Répartition des émissions de CO2 par catégorie



Le poste « émissions directes des procédés hors énergie » représente 84% des émissions de CO2 du Groupe CNIM. Celles-ci sont liées à l'activité de valorisation énergétique, qui contribue également de façon très importante aux émissions évitées.

Le poste « déchets », responsable de 6% des émissions de CO2 du Groupe est également lié aux activités de tri et de valorisation des déchets.

Les autres postes d'émission de gaz à effet de serre, dont le total est de l'ordre de 10%, sont dus aux consommations énergétiques des bâtiments industriels et tertiaires, ainsi que des véhicules du Groupe (gaz, électricité, carburant).

La méthode Bilan Carbone permet d'estimer les émissions évitées par une activité. Dans le cas de CNIM, il s'agit de la valorisation de déchets.

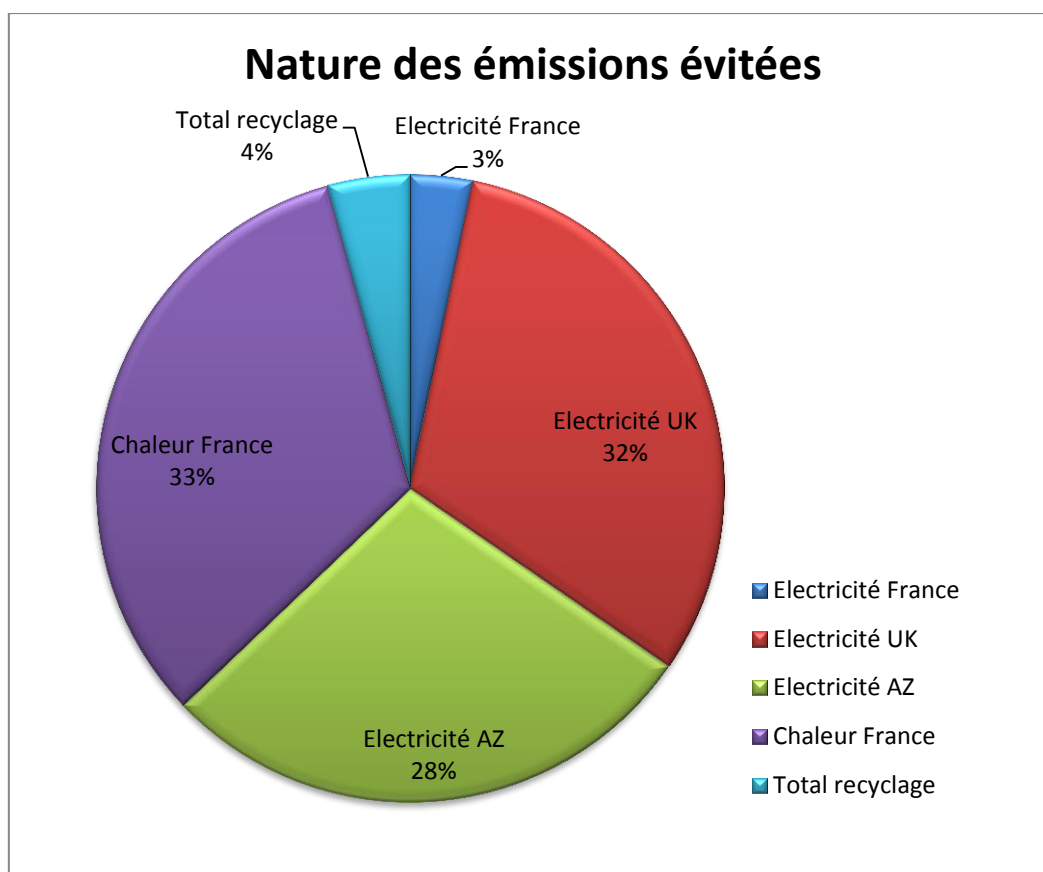
Du fait de la valorisation énergétique et de la valorisation matière des sites de :

- - Thiverval-Grignon, Pluzunet, Launay l'antio, Saint-Pantaléon de Larche, Nesles (France),
- - Wolverhampton, Stoke-on-Trent et Dudley (Royaume-Uni),
- - et Bakou (Azerbaïdjan),

le Groupe CNIM a permis 256 289 tCO2 évitées en 2015.

Définition émissions évitées : émissions qui auraient été générées pour produire les mêmes quantités d'énergie ou de matière première, selon les modes de production « classiques » (mix énergétique national)

Poste		Facteur d'émission		MESE-Stoke-Dudley-Wolves		CTG		COA		CCF		CEB		BAKU		Total	
Valorisation énergétique		kgCO ₂ e / MWh	MWh	tCO ₂ e	MWh	tCO ₂ e	MWh	tCO ₂ e	MWh	tCO ₂ e	MWh	tCO ₂ e	MWh	tCO ₂ e	MWh	tCO ₂ e	
	Electricité France	56			22 022	1 233	8 212	460	3 729	209	113 649	6 364			147 612	8 266	
	Electricité UK	505	159 209	80 401											159 209	80 401	
	Electricité AZ	473											153 187	72 457	153 187	72 457	
	Chaleur France	279			33 705	9 404	27 020	7 539	36 228	10 108	205 360	57 295			302 313	84 345	
	Total énergie		159 209	80 401	55 727	10 637	35 232	7 998	39 957	10 316	319 009	63 660	153 187	72 457	762 321	245 470	
Recyclage des matériaux		kgCO ₂ /T			t	tCO ₂ e	t	tCO ₂ e							t	tCO ₂ e	
	Compost	36					7 775	280									
	PET	3 061			1 317	4 031											
	PEHD	1 705			509	868											
	Acier	2 090			451	943											
	Aluminium	9 314			29	270											
	Verre	422			10 493	4 428											
	Total recyclage		-	-	12 799	10 540	7 775	280	-	-	-	-	-	-	20 574	10 820	
	Total par site		159 209	80 401	55 727	10 637	35 232	7 998	39 957	10 316	319 009	63 660	153 187	72 457			
												Total des émissions évitées (t.CO ₂ e)					256 289



Les émissions évitées ont progressé de 74% par rapport à 2014, principalement par l'intégration de CNIM AZ dans le périmètre de consolidation, et grâce à CNIM Energie Biomasse qui a fonctionné toute l'année.

L'électricité vendue en France pèse peu dans les émissions du Groupe, du fait de la part du nucléaire dans le mix énergétique français, qui donne un facteur d'émission du kWh électrique presque dix fois inférieur à celui du Royaume-Uni ou de l'Azerbaïdjan, et de la plus petite capacité des sites exploités en France par rapport aux sites exploités à l'étranger.

1.7.2.2 Mesures prises visant la réduction et la réparation des rejets dans l'air

R&D LAB

LAB dépose en moyenne 6 à 7 brevets par an dont plus des deux-tiers sont exploités immédiatement dans ses offres et réalisations industrielles. Ceux-ci lui permettent de ne pas dépendre de technologies extérieures et de pouvoir proposer les divers procédés mis en œuvre en configuration standard ou spécifique.

Ses équipes d'experts analysent et synthétisent ces besoins pour créer des produits adaptés avec les moyens matériel importants à sa disposition : le LAB Test Center et ses moyens d'investigation mobiles déployés sur les sites, dont le DemoLAB® est le meilleur exemple.

L'industrialisation est la dernière étape avant l'intégration dans le catalogue LAB. Elle permet de passer d'une installation prototype à un produit industriel fiable et performant.

Pour répondre aux besoins du secteur maritime dans le domaine de la dépollution des fumées, LAB a développé une technologie de laveurs de fumées humides commercialisée sous la marque déposée DeepBlueLAB®. Lors de la mise au point de ce nouveau produit, LAB a dû se conformer aux directives environnementales en vigueur et prendre en compte certaines données liées notamment à l'espace disponible sur les navires et aux préférences techniques imposées par les armateurs.

Des laveurs marins signés LAB pour trois paquebots Brittany Ferries

Dans le cadre de l'application au 1er janvier 2015 de la Directive européenne visant à réduire les émissions de soufre des navires dans les zones ECA (Emission Control Area), STX, le constructeur de paquebots français, a choisi la technologie de lavage de fumées (scrubbers marins) de LAB pour la mise aux normes de trois navires de Brittany Ferries. Il s'agit des tout premiers laveurs marins du marché à être réalisés en matériau composite, ce qui les rend plus légers, plus faciles à réparer et très compétitifs. Le marché mondial repose sur une flotte d'environ 1 000 navires à équiper pour être conformes à cette Directive.

Babcock Wanson France

Babcock Wanson finalise le projet de R&D collaboratif Demoxya (Développement et démonstration de brûleurs à très faibles émissions d'oxydes d'azote). Ce programme de trente mois est piloté par Babcock Wanson en partenariat avec Bertin Technologies et l'institut Prime (unité de recherche du CNRS). Il a pour but de travailler sur différents sujets ayant en commun la performance des brûleurs au gaz ou au fioul domestique. Ses deux objectifs principaux sont :

- l'amélioration de l'efficacité énergétique grâce à l'augmentation du taux de modulation des brûleurs ;
- la réduction des émissions d'oxydes d'azote (NOx) sur les installations de combustion qui consomment des énergies fossiles.

Demoxya vise à développer des solutions toujours moins énergivores et toujours plus respectueuses de l'environnement. Ce programme a d'ores et déjà abouti à la mise sur le marché d'un nouveau brûleur, Modulo +, qui offre un taux de modulation record (de 1 à 12) et des niveaux de NOx inférieurs aux contraintes réglementaires.

Une chaudière 100% gaz naturel pour LyondellBasell

En 2015, LyondellBasell, la troisième société chimique indépendante du monde, a confié à CNIM Babcock Services le revamping d'une de ses chaudières située sur le pôle de Berre l'Etang, l'un des plus grands complexes pétrochimiques du sud de la France. Le contrat portait sur le passage d'un fonctionnement fuel oil au gaz naturel. Le but était non seulement de se conformer aux futures contraintes environnementales (NOx), mais aussi de réduire sa facture énergétique ainsi que les émissions de gaz à effet de serre. Objectif atteint puisque les émissions de CO2 ont été réduites de 60 kt/an, les rejets SOx et NOx divisés par deux en concentration et les poussières par cinq. La nouvelle chaudière a été inaugurée le 17 février 2015 en présence du sénateur-maire de Berre l'Etang, l'occasion pour LyondellBasell d'exprimer sa satisfaction quant à la prestation de CNIM Babcock Services.

CNIM Mouv

Le déploiement CNIM Mouv, le plan de déplacements Entreprise lancé par CNIM en 2014 sur son site de La Seyne-sur-Mer, s'est poursuivi en 2015. Son objectif est de favoriser les modes de transports alternatifs pour réduire les coûts de déplacements, les émissions de CO2 et le stress des trajets quotidiens. En 2015, un parking à vélos a été mis en place ainsi qu'une nouvelle entrée pour les piétons. Développé en partenariat avec l'ADEME, l'Association de Développement des Entreprises de Toulon Ouest, la Maison de la Sécurité Routière du Var, la Police nationale, la

SNCF..., et la ville de La Seyne-sur-Mer, CNIM Mouv' vise à inciter les collaborateurs à utiliser les deux-roues, les transports en commun et le covoiturage. La sensibilisation à la sécurité routière et au partage de la route pour l'ensemble des usagers est un axe de CNIM Mouv'. Ce plan, auquel ont adhéré de nombreux collaborateurs du site, s'inscrit pleinement dans la mise œuvre de la politique RSE du Groupe et dans sa volonté d'apporter des conditions favorables aux collaborateurs pour une nouvelle approche du trajet domicile-travail.

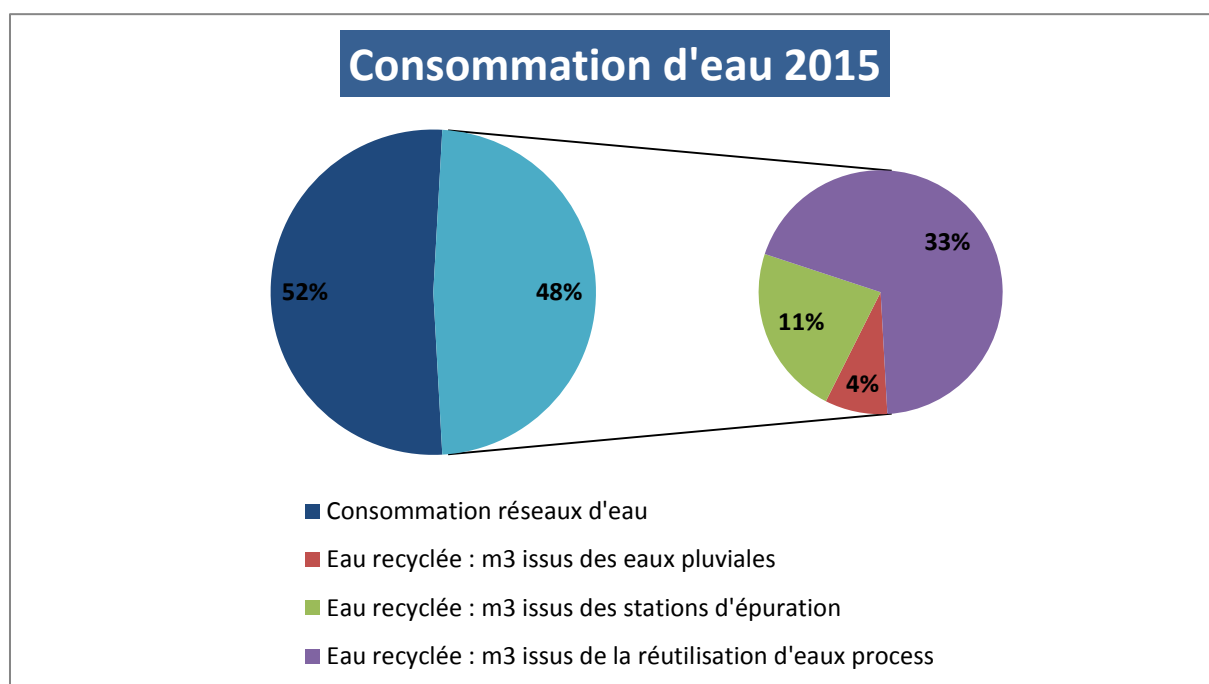
1.7.3 Utilisation durable des ressources

1.7.3.1 Consommation d'eau et mesures prises en vue de la réduire

Sur le périmètre de consolidation 2015, la consommation totale d'eau du Groupe CNIM est de 637 285 m³, dont 307 325 m³ sont d'origine recyclée, soit 48 %. La proportion d'eau utilisée pour les besoins du Groupe et qui n'a pas été prélevée sur des ressources naturelles a donc doublé par rapport à 2014.

L'eau recyclée est :

- soit d'origine pluviale ;
- soit pompée directement depuis une station d'épuration pour être réutilisée dans le process de valorisation de déchets (avec autorisation administrative) ;
- soit issue de la réutilisation d'eau dans le process industriel.



Les centres de valorisation énergétique situés en France de Thiverval-Grignon et Pluzunet, ainsi que le site de CNIM Azerbaïdjan sont en "rejet 0" : toutes les eaux (industrielles et pluviales) sont intégralement réutilisées dans le process. Par ailleurs, des travaux ont été engagés en 2015 sur le site de CNIM Centre France en vue de supprimer tout rejet aqueux, ce qui en fera le 4^{ème} site du Groupe en « rejet 0 ».

1.7.3.2 Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation

Les achats du Groupe CNIM portent essentiellement sur des pièces semi-finies, des fonctions complètes, des prestations intellectuelles et des prestations réalisées sur chantier. En conséquence, la part d'achat de matières premières est faible, et du fait du cœur de métier historique du Groupe la chaudronnerie, il s'agit principalement de matières premières métalliques (tubes, tôles...).

Pour l'activité de construction d'usines de valorisation des déchets, l'optimisation de la consommation de matières premières est un enjeu important, ce type d'installation représentant en moyenne 1 000 tonnes pour la charpente, 1 500 tonnes pour la chaudière ou 250 tonnes pour la tuyauterie. La démarche d'optimisation de la consommation de matière est systématiquement menée pour l'achat des tubes, des ballons, de la fumisterie, de la tuyauterie ou du calorifugeage, et s'effectue en trois phases :

- le choix du matériau optimum : qui doit permettre de trouver le meilleur compromis entre les caractéristiques de dimensionnement (le débit, la pression et la température), les conditions d'utilisation et le prix ;
- l'optimisation des épaisseurs installées, conformément au code de construction de la Directive équipements sous pression (DESP) et aux classes de lignes ;
- le découpage de la chaudière qui doit tenir compte des gabarits de transport ;
- le délai d'approvisionnement, qui selon le cas va permettre ou non de faire une expression de besoin aux aciéristes en longueurs finies, plutôt qu'un approvisionnement en longueurs standards qui impliquera plus de rebut.

Enfin tous les déchets métalliques sont revendus pour être revalorisés : à titre d'exemple, ce sont ainsi 602 tonnes de ferrailles, inox et tournures aluminium qui ont été recyclés sur le site industriel de La Seyne sur mer en 2015.

1.7.3.3 Consommation d'énergie

Donnée	Unité	Quantité
Gaz de ville chauffage et procédés	kWh	57 309 186
Fuel Ordinaire Domestique (FOD)	L	980 203
Carburant diesel sources mobiles (VL/PL)	L	807 997
Gazole non routier (GNR)	L	97 008
Carburant essence sources mobiles	L	22 850
Gaz chariots élévateurs (GPL)	kg	11 273
Gaz procédés (Acétylène)	m ³	3 456
Electricité	kWh	85 247 563
Réseau de chaleur	kWh	33 000

Audit énergétique pour CNIM SA et Bertin Technologie

En 2015, les sociétés CNIM SA et Bertin Technologie ont réalisé un audit énergétique, conformément à la directive européenne 2012/27/UE et à la norme EN 16 247. Ces audits ont permis de confirmer que des démarches en vue de maîtriser les consommations énergétiques avaient déjà été engagées depuis plusieurs années sur les principaux sites. Le recours à cette approche structurée a permis d'identifier les opportunités d'amélioration en termes d'efficacité énergétique, les investissements qui seraient nécessaires pour les mettre en oeuvre, et de quantifier les temps de retour sur investissement. Pour le site de La Seyne sur mer, la hiérarchisation des opportunités d'amélioration est utilisée comme base de discussion pour les budgets d'investissement décidés chaque année.

1.7.3.4 Développement de services contribuant à améliorer l'efficacité énergétique de nos clients

Atteinte du seuil d'efficacité énergétique R1 pour le site de Saint-Pantaléon de Larche, France

CNIM exploite l'usine depuis 2013, et a remplacé le traitement des fumées existant par un traitement moderne et breveté de Lab permettant d'améliorer les performances environnementales tout en économisant les ressources (7500 m³ d'eau économisés chaque année).

L'installation, qui a une capacité de traitement de 70 000 tonnes de déchets par an, a été construite au début des années 1970. Elle est équipée de trois lignes avec récupération d'énergie permettant d'alimenter un industriel et chauffer des serres municipales. La mise en service du nouveau traitement de fumées sec a permis d'abattre le seuil des Nox à 80 mg/Nm³ (anciennement 200), et d'atteindre le seuil d'efficacité énergétique R1.

En 2014, CNIM a obtenu un marché pour la construction et l'exploitation d'une unité de production électrique qui vient compléter la valorisation existante de l'UVE sous forme de chaleur (travaux en 2014). Cette installation est en production depuis début 2015.

CNIM remporte un contrat pour l'installation d'un système de production de froid à bord d'un navire de Petrofac

Petrofac, l'un des leaders internationaux du service au secteur Oil & Gas, a confié à CNIM en 2015 la conception, la fabrication et la mise en service d'un système de production de froid à haute efficacité énergétique. Constitué de deux groupes froids à absorption réalisés sur-mesure, ce système particulièrement respectueux de l'environnement sera installé à bord du nouveau navire de pose en mer profonde de Petrofac qui sera opérationnel en 2017. Ces groupes froids à absorption serviront à refroidir les équipements de process ; il s'agit là d'une première dans l'industrie. En récupérant les rejets de chaleur des moteurs, les groupes à absorption de CNIM produiront de l'énergie froide, ceci sans augmentation de la consommation de fuel et des émissions de gaz à effet de serre, ce qui représente un réel avantage par rapport aux groupes froids traditionnels à compression très énergivores. En outre, les groupes froids à absorption de CNIM ne nécessiteront ni réfrigérants toxiques ni CFC, contrairement aux groupes à compression.

L'efficacité énergétique, axe stratégique de Babcock Wanson

Pour aider ses clients à maîtriser le coût de l'énergie et leur impact environnemental, Babcock Wanson a intégré la problématique de l'efficacité énergétique dans le développement de ses produits et de ses services. Cette stratégie s'articule autour de trois axes : la rationalisation des consommations, l'optimisation de l'existant et le recours à des technologies innovantes.

Pour l'exploitation des chaufferies, Babcock Wanson propose des solutions d'optimisation de la production de vapeur et permet des taux élevés de disponibilité des installations.

Le rendement de la chaufferie étant lié à la qualité des équipements qui la constituent, l'amélioration continue de ses produits permet à Babcock Wanson de proposer une solution globale composée de sous-ensembles à haute performance énergétique (brûleurs, traitement d'eau réduisant le taux de purge...).

En 2015, Babcock Wanson a développé une nouvelle technologie, le R-Eco : un système de récupération d'énergie préchauffe l'air de comburant nécessaire au brûleur tout en limitant les émissions de NOx. Il permet d'atteindre des rendements de plus de 98%. Cette solution est notamment applicable dans des industries où la pose d'économiseurs à condensation n'est pas possible.

Babcock Wanson propose également des chaufferies connectées qui garantissent à ses clients toujours plus de sécurité, de fiabilité ainsi qu'une réelle maîtrise de leurs consommations énergétiques et de leur impact environnemental. Cette offre se décline via une suite d'applications consultables sur n'importe quel navigateur, elle offre un lien entre les équipements proposés et les services : l'application e-View permet de suivre en temps réel le fonctionnement d'une installation, d'être alerté en cas de problème et d'obtenir des rapports périodiques avec préconisations pour améliorer sa performance ; l'application e-Water facilite l'analyse et le suivi de la qualité de l'eau des chaufferies. D'autres outils viendront compléter cette offre pour la conduite des installations et la maintenance intelligente de la production de vapeur.

EMR'Stock, une solution innovante et économique de stockage massif de l'énergie par Babcock Wanson

CNIM et sa filiale Babcock Wanson souhaitent proposer aux producteurs d'énergie électrique ou thermique des installations capables de stocker et de restituer de grandes quantités d'énergie à des niveaux de prix particulièrement compétitifs. La solution EMR'Stock vise à mettre en adéquation la production et la consommation d'énergie en proposant un système capable de convertir et stocker sous forme de chaleur des surproductions énergétiques. La chaleur stockée à haute température peut ensuite être restituée à un réseau électrique ou un réseau de chaleur lorsqu'ils en ont le plus besoin. Le stockage thermique est réalisable à des coûts compétitifs car Babcock-Wanson et ses partenaires maîtrisent l'ensemble des savoir-faire nécessaires pour faire sauter les verrous technologiques. Travaillant de concert avec CNIM et Bertin Technologies, le Commissariat à l'Energie Atomique (CEA), Cap Ingelec et ICnergie, Babcock Wanson ambitionne de présenter d'ici 2018 un système de stockage pilote fonctionnant avec des modules standardisés de 20 MWh. Le volet R&D du projet est financé en partie par la Région Aquitaine et la BPI.

1.7.4 Contribuer à développer le recours aux énergies renouvelables

1.7.4.1 L'énergie solaire

SUNCNIM, création d'une nouvelle filiale en partenariat avec la BPI

CNIM et le fonds SPI « Société de projets industriels », financé par le Programme d'investissements d'avenir et opéré par Bpifrance, ont investi en 2015 dans la société SUNCNIM. Cette filiale, dont CNIM est actionnaire majoritaire, développera et assurera la construction clés en main de centrales solaires thermodynamiques destinées à l'exportation. Adaptée aux régions désertiques où la ressource en eau est rare et les tempêtes de sable fréquentes, cette technologie n'utilise pas de fluide polluant et SUNCNIM est aujourd'hui la seule entreprise à proposer un nettoyage robotisé des miroirs ne nécessitant qu'un litre d'eau par m² et par an. Cette centrale, recyclable à 100%, ne requiert que des matériaux basiques, de l'acier et du verre, faciles à trouver partout et à recycler. Les futurs clients accordant une grande importance à l'emploi créé localement, la fabrication des caissons supportant les miroirs se fera sur les sites des centrales à partir de formes brevetées et propriétés de SUNCNIM. Les centrales solaires thermodynamiques de SUNCNIM pourront fonctionner de façon autonome ou être branchées sur des installations existantes de production d'énergie à base de combustibles fossiles afin d'économiser ou de réduire le recours à ces sources. En investissant dans SUNCNIM, le fonds SPI lui donne les moyens de construire la centrale de Llo dans les Pyrénées-Orientales (France) : d'une puissance de 9 mégawatts et d'une capacité de stockage de 3 heures, elle sera pour SUNCNIM une référence de poids pour la conquête de nouveaux marchés.

Optimiser sa production d'énergie photovoltaïque grâce au système logiciel développé par Bertin

Technologies

Avec un parc de 70 MW, Albioma est un acteur de premier plan du secteur photovoltaïque en Outre-Mer. Pour améliorer l'intégration des énergies intermittentes sur les réseaux électriques insulaires, la Commission de Régulation de l'Énergie (CRE) a établi un certain nombre de règles associées à un système de pénalités qui contraignent le profil de production des fermes photovoltaïques. Les exploitants doivent piloter leur production de façon à respecter ces contraintes et limiter la dégradation des batteries. Bertin Technologies a répondu à cette problématique pour Albioma en équipant la centrale photovoltaïque de Saint-Leu (Ile de La Réunion) de son Système de Management de l'Énergie (EMS). Ce logiciel d'optimisation énergétique utilise les prévisions météorologiques pour piloter la production et le stockage d'électricité en temps réel.

1.7.4.2 La biomasse

La Directive européenne 2009/28/CE du 23 avril 2009 relative à la promotion de l'utilisation de l'énergie produite à partir de sources renouvelables définit la fraction biodégradable des déchets industriels et municipaux comme étant de la biomasse, et la biomasse comme l'une des sources d'énergie renouvelable d'origine non fossile. Plus de la moitié du carbone contenu dans les déchets municipaux étant d'origine non fossile, la moitié de l'énergie provenant de leur combustion est donc considérée comme une énergie renouvelable.

CNIM réalise et va exploiter pendant vingt ans deux installations de cogénération biomasse, qui traitent toutes deux de la biomasse propre, issue de l'exploitation forestière, de sous-produits de scierie et de broyats de bois d'emballage ou issu de l'entretien d'espaces verts.

- Estrées-Mons, (France) : l'usine est exploitée de façon provisoire par CNIM en 2015, l'exploitation définitive étant prévue début 2016. Il s'agit d'une installation de production d'énergie utilisant comme combustible de la biomasse propre. Elle produit 13 MW électrique et fournit à un industriel local de l'énergie sous forme de vapeur, utilisée dans son process.
- Nesle (France) : exploitée par CNIM, il s'agit d'une installation de production d'énergie qui utilise comme combustible de la biomasse propre. Elle permet une production d'électricité équivalente à la consommation d'une ville de 5 000 foyers, ce qui permettra d'économiser trois millions de tonnes de CO₂ sur vingt ans. 130 GWh d'électricité et 300 GWh d'énergie thermique utilisée par un industriel pourront être produits annuellement à partir de 250 000 tonnes de biomasse.

CNIM traite également la biomasse contaminée, comme pour le projet de Ridham Dock dans le Kent (UK) pour le compte de MVV Environnement, filiale anglaise du groupe allemand MVV Umwelt.

- Ridham Dock (UK) : réalisée en partenariat avec le génie civiliste Clugston, il s'agit d'un centre de cogénération utilisant de la biomasse contaminée comme combustible. Elle est constituée d'une ligne produisant 25,5 MW. Son design prévoit également la possibilité d'alimenter un industriel local en vapeur. Le traitement des fumées VapoLAB® est fourni par LAB (filiale de CNIM). Elle a été livrée en 2015.

Dans le domaine du compostage, CNIM a développé et mis en place un processus de traitement des algues vertes basé sur la déshydratation par ventilation d'air chaud (produit par un générateur à bois). Ce procédé évite les odeurs et supprime la production de gaz toxique (hydrogène sulfuré).

- Lantic (France) : après avoir repris l'exploitation du centre de valorisation de déchets en 2009, CNIM a tout d'abord modernisé ce site, puis a construit une unité de traitement des algues vertes d'une capacité de près de 25 000 tonnes par an en 2010. Le centre de valorisation des déchets reçoit environ 35 000 tonnes de déchets par an. Le site comprend deux unités de traitement micro biologique et une installation de stockage de déchets non dangereux. Le compost produit (environ 10 000 tonnes par an) est labellisé pour l'utilisation en agriculture biologique.

La valorisation énergétique des déchets ménagers et assimilés mise en œuvre par CNIM depuis un demi-siècle permet la récupération d'une énergie dite fatale puisque disponible et peu ou pas utilisée, ou dans le cas de mise en décharge, perdue. L'utilisation de cette énergie en lieu et place des énergies traditionnelles économise les réserves de celles-ci.

En 2015, les sites exploités par le Groupe CNIM ont ainsi produit et revendu 460 018 MWh d'électricité 302 313 MWh de chaleur.

	MWh
Electricité vendue hors de France	312 406
Electricité vendue en France	147 612
Chaleur vendue en France	302 313

1.7.5 Mesures prises en vue de réduire les nuisances

En 2015, 100% des relevés de décibels effectués se sont révélés conformes à la réglementation.

Sur l'ensemble des 39 sites intégrés au périmètre de consolidation, seules 6 plaintes de riverains ont été relevées, qui ont toutes fait l'objet d'une prise en compte et d'une réponse.

Le nombre de plaintes de riverains est en baisse de plus de 50% par rapport à 2014, amélioration d'autant plus notable que trois sites industriels supplémentaires ont été intégrés au périmètre du rapport 2015.

Les usines de valorisation des déchets conçues et construites par CNIM sont conformes aux exigences réglementaires les plus strictes en termes de niveau sonore et d'émission d'odeurs. Les halls de déchargement sont maintenus à une pression plus basse que le reste du bâtiment, de sorte que les particules odorantes sont aspirées par le ventilateur alimentant le foyer en air comburant. Elles sont alors détruites par combustion.

Sur le site de Lantic, tout est fait pour que la fermentation du compost dégage aussi peu de nuisances olfactives que possible. Une partie des déchets verts est broyée et criblée pour produire un compost végétal, qui sera ensuite mélangé au compost brut issu des ordures ménagères pour être mûré dans des box. Le compost fermente dans des box spécifiques, chacun étant équipé de son propre système de soufflage et d'extraction d'air. Les box sont également constitués de dalles aérauliques, qui sont alimentées en air extérieur par un ventilateur et un réseau d'air indépendant. L'air vicié aspiré dans les box est canalisé vers un biofiltre qui assure le traitement des odeurs.

Pour le traitement des algues vertes, le process consiste à traiter ces algues essentiellement constituées d'eau par un procédé de séchage dans des box ventilés. Une fois structurées par du refus de criblage de déchets verts, elles sont confinées dans des box dans lesquels est insufflé un débit d'air élevé. En maintenant une teneur en oxygène suffisante, le risque de fermentation est écarté : la teneur en H₂S devient négligeable. L'air vicié est là encore aspiré vers un biofiltre.

1.7.6 Mesures prises en vue de préserver la biodiversité

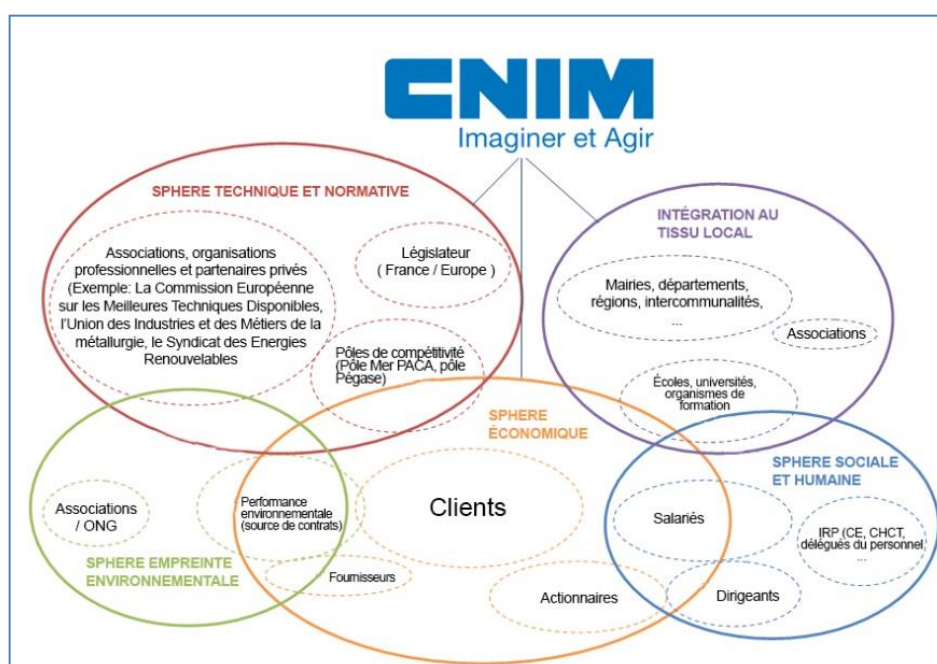
Tous les projets de construction ou d'extension de sites industriels de valorisation de déchets ou de production d'énergie font l'objet d'études d'impact préalables, afin d'identifier les mesures préventives à engager en vue de réduire l'impact environnemental du nouveau site. L'analyse et la préservation de la biodiversité sont systématiquement abordées dans ces études.

1.8 CNIM, une entreprise impliquée dans la société civile

1.8.1 Cartographie des parties prenantes

À partir de ses enjeux stratégiques, le Groupe CNIM s'est engagé en 2013 dans une démarche d'identification et de hiérarchisation¹ de ses parties prenantes.

Cette cartographie, complétée par l'identification des modalités de dialogue, du niveau d'influence et des attentes réciproques de l'ensemble des parties prenantes, doit permettre au Groupe de mieux prioriser ses efforts d'écoute et de communication vis-à-vis de celles qui représentent les impacts les plus importants.



¹ La taille des bulles est le reflet du travail de hiérarchisation.

1.8.2 Impact économique territorial de l'activité de la Société

Du fait de son positionnement sur des marchés industriels de haute technologie et d'innovation, le Groupe CNIM achète peu de produits sur catalogue ou standards. De ce fait, le nombre de fournisseurs pouvant répondre à l'ensemble de nos exigences techniques et qualité est restreint : ce sont des fournisseurs qui interviennent à l'échelle nationale voire internationale.

Par ailleurs, la forte activité de chantiers, que ce soit pour l'installation sur site des systèmes complexes pour le Secteur Systèmes Industriels, la construction de centres de valorisation de déchets ou d'installations de traitement de fumées pour le Secteur Environnement, ou les activités de service de CNIM Babcock Services et de Babcock Wanson France, implique d'avoir également des sous-traitants de proximité.

Pour ces raisons, il a été décidé de mesurer l'impact territorial, économique et social de CNIM à l'échelle nationale.

Compte tenu du périmètre de consolidation retenu pour le rapport RSE 2015, l'impact territorial, économique et social du Groupe CNIM incluant les achats, les salaires, ainsi que les impôts et taxes, est de

- - 376,7 millions d'euros en France ;
- - 64,6 millions d'euros au Royaume-Uni ;
- - 19,8 millions d'euros en Chine ;
- - 14,8 millions d'euros en Azerbaïdjan ;
- - 8,4 millions d'euros au Maroc ;
- - et 2 millions d'euros à Singapour.

France		-	376 672
	Masse salariale (y.c. charges sociales)	-	145 370
	Impôts et taxes	-	16 659
	Achats	-	214 643
Grande-Bretagne		-	64 581
	Masse salariale (y.c. charges sociales)	-	10 599
	Impôts et taxes	-	981
	Achats	-	53 001
Chine		-	19 839
	Masse salariale (y.c. charges sociales)	-	1 854
	Impôts et taxes		65
	Achats	-	18 051
Azerbaïdjan		-	14 816
	Masse salariale (y.c. charges sociales)	-	3 037
	Impôts et taxes	-	5 864
	Achats	-	5 915
Maroc		-	8 394
	Masse salariale (y.c. charges sociales)	-	1 982
	Impôts et taxes	-	184
	Achats	-	6 228
Singapour		-	2 058
	Masse salariale (y.c. charges sociales)	-	1 081
	Impôts et taxes	-	62
	Achats	-	915

Chiffres en K€

1.8.3 Prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux des sous-traitants et fournisseurs

Compte tenu du périmètre de consolidation, la part achats du Groupe est de 401,4 millions d'euros en 2015.

Du fait des raisons évoquées ci-dessus, le Groupe CNIM a choisi de mettre en œuvre une politique d'achat par filiale et/ou Secteur d'activité, selon une approche sectorielle. Cette approche micro-économique a été préférée à une

approche globale au niveau Groupe, qui, de par la consolidation d'activités et de filiales de tailles trop différentes, aurait perdu en pertinence.

Chaque Secteur et/ou filiale définit son processus de qualification des fournisseurs compte tenu de la nature de son activité :

- le questionnaire de pré-qualification des fournisseurs de CNIM SA et Babcock Wanson France comporte des questions portant sur la certification qualité, sécurité et environnementale de l'entreprise, et lorsqu'il s'agit de prestataire de services, sur l'habilitation du personnel ou la vérification de matériels pouvant présenter un risque en termes de sécurité ;
- LAB a pour sa part mis en place une évaluation de ses principaux fournisseurs en fin de chantier, qui tient compte depuis 2013 de critères Hygiène, Sécurité, Environnement, et de leur certification ISO 14001 et OHSAS 18001.

L'ensemble de ces critères est pris en compte lors de la sélection du fournisseur, processus qui est adapté à la diversité des activités du Groupe et à la taille des structures qui doivent le mettre en oeuvre.

1.8.4 Contribution à l'activité des pôles de compétitivité

Le Groupe CNIM et ses filiales s'impliquent pleinement dans les pôles de compétitivité qui visent à structurer des activités de R&D dans un territoire autour de thématiques définies. Le Groupe est représenté dans un certain nombre de pôles, notamment :

- le pôle Cap Énergies, qui a pour vocation la maîtrise de la consommation d'énergie et l'évolution vers des énergies non génératrices de gaz à effet de serre ;
- le pôle EMC2, qui travaille sur la thématique des technologies avancées de production ;
- le pôle Mer Méditerranée, référence internationale dans le domaine maritime et littoral ;
- le pôle Optitec, en pointe sur les domaines de l'optique, de la photonique et du traitement d'image ;
- le pôle Route des lasers, dans le domaine de la photonique ;
- le pôle Systematic, à la croisée de huit marchés technologiques à dimension sociétale (Transports, Energie, Télécoms, Sécurité, Santé, Ville intelligente, Systèmes d'informations, Usine du futur) et de deux domaines technologiques (Logiciel Libre et Systèmes complexes).

1.8.5 Implication dans les associations et syndicats professionnels

CNIM est très impliqué dans de nombreuses associations et syndicats professionnels et environnementaux. Le Groupe CNIM est représenté et contribue activement aux travaux des organismes suivants :

- SNIDE (Syndicat national des concepteurs et constructeurs des Industries du déchet) ;
- ESWET (European Suppliers of Waste to Energy Technology) ;
- SVDU (Syndicat national du traitement et de la valorisation des déchets urbains et assimilés) ;
- FNADE (Fédération nationale des activités de la dépollution et de l'environnement) ;
- FEAD (Fédération européenne des activités de la dépollution et de l'environnement) ;
- CEWEP (Confederation of European Waste to Energy Plants) ;
- AMORCE (Association nationale des collectivités, des associations et des entreprises pour la gestion des déchets, de l'énergie et des réseaux de chaleur) ;
- SER (Syndicat des énergies renouvelables) ;
- FBE (France Biomasse Energie) ;
- ASTEE (Association scientifique et technique pour l'eau et l'environnement) ;
- ISWA (International Solid Waste Association) ;
- Club ADEME International (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie) ;
- MEDEF International (Mouvement des entreprises de France).

Par ailleurs, CNIM UK et MES Environmental sont membres de l'ESA (Environmental Services Association).

Le Groupe est également représenté :

- dans le cadre de ses **activités navales** :
 - o au Groupement des industries de construction et activités navales (GICAN), dont CNIM assure la vice présidence des comités scientifique et technique, et ETI / PME. CNIM participe par ailleurs aux travaux d'Océan 21, programme de structuration de la filiale navale française portée par le GICAN.
 - o au Cluster Maritime Français (CMF).
- dans le cadre de ses **activités défense et sécurité terrestre** :
 - o au GICAT, le Groupement des Industries de Défense et de Sécurité terrestres et aéroterrestres.
- dans le cadre de ses **activités nucléaires** :
 - o à l'Association des Industriels Français Exportateurs du Nucléaire (AIFEN), qui représente plus de 300 entreprises et grandes associations françaises (GIIN, Nucleopolis, PFCE, PFME, PNB), couvrant tous les maillons de la chaîne de l'industrie nucléaire ;
 - o au Groupe Intersyndical de l'Industrie Nucléaire (GIIN), porte-parole et relais des fédérations et organisations professionnelles intervenant dans le nucléaire ;
 - o à la Société Française d'Energie Nucléaire (SFEN) ;
 - o à l'Association Partenariat France Chine Electricité (PFCE ou China France Electricity Partnership). PFCE a pour objectif de promouvoir l'implication durable de PME/PMI françaises dans la réalisation du programme nucléaire chinois ;
 - o à l'Association Partenariat France Monde Electricité (PFME), qui regroupe des fournisseurs d'EDF pour le programme nucléaire français.
- Dans le cadre de ses **activités de détection des menaces NBC** :
 - o au GIE Défense NBC, qui regroupe les principales entreprises françaises du domaine d'activité NRBCE (Nucléaires, Radiologiques, Biologiques, Chimiques et Explosives).
- Dans le cadre de ses **activités cyber-sécurité** :
 - o à l'association HexaTrust, qui réunit des experts de la sécurité des systèmes d'information, de la cybersécurité et de la confiance numérique afin de répondre aux besoins des entreprises, des administrations et des organisations publiques et privées, soucieuses de bénéficier d'offres innovantes d'origine française, couvrant l'ensemble de leurs besoins en matière de sécurité informatique ;
 - o au CLUSIF (Club de la Sécurité de l'Informatique Français) ;
 - o au CECyF, (Centre Expert de la Cybercriminalité Français) ;
 - o à l'Institut de Recherche Technologique IRT SystemX ;
 - o à l'ACN, (Alliance pour la Confiance Numérique).

CNIM participe à l'opération « Des usines et des hommes »

Le Mouvement des Entreprises de Taille Intermédiaire (METI) a organisé en 2015 une opération d'envergure nationale dont l'objectif était de mettre en lumière 35 entreprises incarnant le génie industriel français et à laquelle s'est associé le Groupe CNIM. Ciblée sur les process industriels, les produits et les savoir-faire qui font l'excellence de la France, cette initiative a consisté en une exposition d'œuvres photographiques visant à donner à voir et faire la pédagogie d'une industrie française combattante et moderne, innovante et conquérante. Ce projet s'est déroulé en trois phases : en septembre à Paris, après un lancement au Petit Palais, les principaux clichés ont été affichés sur les quais de Seine. Les œuvres ont ensuite été présentées à travers la France pendant deux mois. Enfin, en décembre, un ouvrage "Des Usines et des Hommes" était disponible en librairie.

Horizon 2020

Horizon 2020 (ou H2020) est le programme cadre européen pour la recherche et l'innovation. Il vise à financer des projets scientifiques et industriels et repose sur trois piliers : l'excellence scientifique, la primauté industrielle et les défis sociétaux. Doté d'un budget de 79 milliards d'euros, Horizon 2020 a été lancé le 1er janvier 2014 pour une durée de sept ans.

Le Groupe CNIM et ses filiales ambitionnent de se positionner en priorité sur les deux derniers piliers et plus particulièrement au travers de projets couvrant les domaines :

- de l'énergie, en particulier sur le développement et la démonstration industrielle d'énergies renouvelables telles que le solaire à concentration, le stockage d'énergie ;
- de la sécurité physique et numérique de la Société et des citoyens ;
- de la transformation par le numérique de l'industrie et en particulier des usines du futur ;
- de la santé ;
- de l'espace en observation de la Terre et en lanceurs spatiaux.

Dans la continuité des projets gagnés en 2015, Le Groupe CNIM poursuit son implication dans ce programme dont les dimensions internationale et collaborative sont en résonance avec les siennes.

1.8.6 L'intégration à la vie locale

1.8.6.1 Actions en faveur de l'insertion

CNIM Insertion

Depuis 2009 et la création du centre de tri de Thiverval-Grignon (Yvelines, France), dont le contrat d'exploitation a été confié à CNIM, CNIM Insertion propose à des personnes en grande difficulté un accompagnement social et une activité professionnelle en vue de faciliter leur insertion. Il s'agit d'une entreprise d'insertion par activité économique dont le statut a été validé par un agrément d'État. Ces personnes sont embauchées pour 24 mois maximum, formées au métier d'opérateur de tri, et aidées dans leurs problématiques sociales mais surtout dans la recherche d'emploi. Car cette activité ne doit être qu'une étape de leur parcours et permettre d'être un tremplin vers l'emploi durable. La mission de CNIM Insertion est assortie d'objectifs de sortie dynamique : le parcours de réinsertion n'est réussi que lorsque la personne a pu retrouver un emploi ou suivre une formation en lien avec ses aspirations et compétences. Depuis sa création en 2009, CNIM Insertion a accompagné 190 personnes.

Après avoir obtenu l'agrément de l'État en 2009, CNIM Insertion a été certifiée AFAQ EI/ETTI en 2013 : il s'agit de la première entreprise d'insertion d'Ile-de-France à obtenir cette certification AFNOR dont l'objectif est de valider les pratiques sociales des entreprises d'insertion.

En 2015, soixante personnes ont bénéficié d'un contrat avec CNIM Insertion, avec un taux de « sortie positive » des personnes qui ont quitté la structure qui a atteint 52% : il s'agit des personnes qui ont réussi leur insertion professionnelle par l'obtention d'un Contrat à durée déterminée, d'un Contrat à durée indéterminée ou d'une formation qualifiante.

Paris choisit CNIM pour son nouveau centre de tri des déchets intra-muros

Mandataire d'un groupement rassemblant plusieurs partenaires, CNIM s'est vu confier par le Syctom la responsabilité de la conception, de la réalisation et de l'exploitation pendant deux ans du futur centre de tri de la ZAC Clichy-Batignolles. Il sera mis en service en 2019 et 80 personnes y seront employées dont 35 en insertion, soit presque deux fois plus qu'au centre de tri de Thiverval-Grignon. Le process intégrera les dernières technologies de tri automatique (tri optique des plastiques, tri optique des papiers, tri mécanique des différentes fractions, ...) afin de limiter les gestes manuels et orienter l'activité des agents vers le contrôle qualité. D'une capacité proche de 40 000 tonnes par an, le centre traitera « le propre et le sec » de 900 000 habitants.

1.8.6.2 Collaboration avec les établissements d'enseignement

Un partenariat pédagogique entre CNIM et SeaTech

Les synergies entre SeaTech, une école d'ingénieurs de Toulon spécialisée dans le domaine des sciences et technologies marines, et CNIM sont multiples : formation aux métiers de la mécanique, partage des enjeux techniques et industriels de demain. CNIM est impliqué dans la gouvernance de l'école et participe aux développements pédagogiques. Dans ce cadre, le Groupe a pro-posé à quatre groupes d'élèves de 3ème année un exercice en rupture avec l'enseignement académique traditionnel : une mise en situation de réponse à un appel d'offre dans lequel CNIM jouait le rôle du client. Les élèves ont eu cinq mois pour remettre leur offre technico-économique, présenter une maquette 3D et sou-tenir leur offre à l'oral à un jury composé de quatre professeurs et

six collaborateurs de CNIM. Le jury, qui s'est réuni en février 2015, a salué la créativité, la méthodologie et l'esprit d'équipe dont ont su faire preuve chacun des groupes. Cette collaboration se poursuivra en 2015-2016.

Nombre de stagiaires, de personnes en contrat de professionnalisation et d'apprentissage recrutés en 2015 :

Stagiaires recrutés	21
Contrats de pro recrutés au cours de l'exercice	7
Apprentis recrutés au cours de l'exercice	5

1.8.6.3 Actions de partenariat

Partenariat portant sur la charte « Entreprises et Quartiers »

En signant une convention de partenariat sur la charte Entreprises et Quartiers, l'établissement de CNIM La Seyne sur mer s'est engagé aux côtés des administrations locales à favoriser, à compétences égales, l'accès à l'emploi pour les habitants des quartiers populaires, ainsi qu'à agir pour le développement économique, social et culturel des quartiers prioritaires de la politique de la ville, dans des domaines tels que l'éducation et l'orientation, l'emploi, la formation... A ce titre, CNIM s'est engagé d'une part à accueillir 3 élèves de collèges appartenant au réseau d'éducation prioritaire, et d'autre part à se déplacer au sein d'établissements scolaires situés en zone d'éducation prioritaire, pour présenter ses métiers et/ou animer des simulations d'entretien d'embauche. Par ailleurs, CNIM dispense en interne une formation en droit social à destination des managers qui inclut un module sur les critères discriminants en communication de recrutement.

1.9 Ethique et loyauté des pratiques

1.9.1 Actions engagées pour prévenir la corruption

1.9.1.1 La charte éthique du Groupe

Le Directoire a décidé de mettre en place au niveau du Groupe une charte éthique afin de formaliser les valeurs que chaque collaborateur du Groupe doit observer dans le cadre de son travail. Elle a pour objet de couvrir les sujets suivants : le respect de la personne et de son travail ;

- le respect de la santé, de la sécurité et de l'environnement ;
- le respect des lois et des réglementations ;
- la loyauté et l'intégrité ;
- les opérations sur titres CNIM ;
- l'utilisation des biens de la Société.

1.9.1.2 Le code de déontologie des achats du Groupe

Depuis 2013, le Groupe CNIM a établi et met en œuvre le code de déontologie des achats du Groupe CNIM.

Ce code de déontologie :

- concerne les acheteurs ainsi que tous les collaborateurs du Groupe susceptibles d'influencer l'acte d'achat ;
- définit les règles de comportement et les standards d'éthique à respecter dans le cadre d'une activité d'achat ;
- attire l'attention des collaborateurs sur l'impact que peuvent avoir leurs relations avec les fournisseurs et partenaires sur l'image du Groupe ;
- clarifie la notion de conflit d'intérêt.

1.9.1.3 Sensibilisation du personnel au risque de fraude

En 2013, une première session de sensibilisation au risque de fraude avait été organisée à destination des managers. En 2014, le déploiement s'est poursuivi par une sensibilisation des acheteurs et donneurs d'ordre lors d'une session de formation sur les Fondamentaux du métier achat, qui intégrait les recommandations à mettre en œuvre en termes d'éthique. Depuis 2015, le programme de formation Management intègre également une sensibilisation au risque de fraude. Au cumul ce sont à ce jour 392 collaborateurs qui ont été formés ou sensibilisés, soit près de un collaborateur sur six, et un plan d'action visant à augmenter significativement ce nombre est planifié pour 2016.

1.9.1.4 La gestion des agents et consultants

Enfin le Groupe CNIM s'est également doté d'une procédure de sélection et de suivi des agents et/ou consultants, qui couvre les aspects suivants :

- les critères de sélection ;
- la recherche de candidats, qui s'appuie entre autres sur un questionnaire d'information à remplir par l'agent ;
- l'approbation du choix de l'agent ;
- la rédaction du contrat d'agent ;
- le suivi et l'archivage du dossier.

1.10 Respect des droits de l'homme

1.10.1 Nos valeurs

Les valeurs de la Société sont l'Excellence, la Créativité, l'Engagement et la Confiance. Elles s'appuient sur le respect de la personne, du droit et des règles internes en vigueur au sein de la Société.

Excellence :	- de notre expertise métier et de nos savoir-faire ; - de notre outil industriel ; - de nos prestations et de nos réalisations collectives.
Créativité :	- de nos solutions pour anticiper et répondre aux attentes de nos clients ; - de nos équipes pour proposer des solutions performantes et compétitives.
Engagement :	- des actionnaires du Groupe dans la durée ; - auprès de nos clients en leur offrant qualité, adaptabilité et performance ; - auprès de nos partenaires, en développant une relation équilibrée et durable ; - auprès de nos collaborateurs, en favorisant la réalisation de leurs ambitions.
Confiance :	- comme ciment de nos relations sociales ; - comme base de nos relations avec nos clients ; - au cœur de notre action pour bâtir avec responsabilité et enthousiasme de nouveaux succès.

1.10.2 Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme

En dehors des domaines d'action portant sur :

- les conditions de santé et sécurité au travail ;
- le respect du dialogue social ;
- la lutte contre les discriminations ;
- le droit à l'enseignement et la formation ;
- et le devoir de vigilance qu'exerce le Groupe en matière d'acquittement des cotisations sociales de ses fournisseurs et sous-traitants,

décrits précédemment dans le rapport, il n'y a pas eu d'autres actions engagées par le Groupe CNIM en faveur des droits de l'homme en 2015.

1.11 Eléments méthodologiques sur le rapport de responsabilité sociale et environnementale du Groupe CNIM en 2015 et avis externe sur la sincérité des données

Afin d'assurer la transparence et la fiabilité des données communiquées, le Groupe CNIM s'est engagé dans une démarche de vérification des informations sociales, environnementales et sociétales par la société DNV GL Business Assurance.

Le périmètre est figé au 31 décembre de l'année de l'exercice.

Évolution du périmètre de consolidation : entités juridiques incluses pour le rapport 2015.

	2012	2013	2014	2015
BABCOCK WANSON France	o	o	o	o
BABCOCK WANSON Maroc				o
BABCOCK WANSON UK			o	o
BERTIN PHARMA*			o	o
BERTIN TECHNOLOGIES	o	o	o	o
CNIM AZ				o
CNIM Centre France		o	o	o
CNIM Energie Biomasse		o	o	o
CNIM Insertion			o	o
CNIM Ouest Armor	o	o	o	o
CNIM SA	o	o	o	o
CNIM Singapour			o	o
CNIM Terre Atlantique				o
CNIM Thiverval Grignon	o	o	o	o
CNIM Transport Equipment			o	o
LAB SA	o	o	o	o
MES Environmental Ltd		o	o	o
VECSYS			o	o

* Les entités sélectionnées pour le reporting consolident les performances et les impacts des installations industrielles dont elles détiennent le contrôle technique opérationnel, y compris les installations opérées pour compte de tiers.

Pour la société Bertin Pharma, seul le site de Montigny est pris en compte.

Nota : le fond blanc permet d'identifier chaque année l'extension du périmètre de consolidation.

Ces sociétés représentent plus de 88 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe, et couvrent 84 % des effectifs répartis sur 39 sites. Les entités comprises dans le périmètre de consolidation sont reprises d'une année sur l'autre, en vue de permettre à terme la consolidation exhaustive de l'ensemble des filiales.

La liste des entités entrant dans le périmètre du rapport RSE Groupe est proposée par le Responsable RSE Groupe, et validée par le Directoire et les directions générales des filiales concernées.

Le responsable RSE Groupe est en charge de la collecte des données, de leur consolidation, de la rédaction du rapport et de l'animation des plans d'action mis en œuvre dans chaque Secteur ou filiale.

Sur le plan environnemental, le périmètre couvre l'intégralité de l'activité d'exploitation de centres de tri, de traitement et de valorisation des ordures ménagères dans le monde.

Sur les données publiées dans le présent rapport, il convient de préciser les éléments suivants :

- pour l'exercice 2015, pour assurer la livraison de l'ensemble des données attendues dans les délais impartis, des méthodes d'estimation ont été définies pour les données qui n'étaient pas disponibles. Les consommations d'eau et d'électricité non connues de certains sites tertiaires de CNIM SA ont ainsi été

estimées à partir des consommations de sites de taille similaire. Ces estimations représentent moins de 1% du total ;

- soucieux du devenir des déchets générés par ses activités, le Groupe CNIM dispose d'indicateurs sur la valorisation de ses déchets. Il s'appuie pour cela sur les définitions de déchets et de valorisation établis par les réglementations locales ;
- les émissions de CO₂ ont été calculées sur la base du tableur V7.2 de l'association Bilan carbone, avec des facteurs d'émissions provenant de la base carbone, à l'exception de celui publié pour le réseau de chaleur de Vélizy-Villacoublay. Les facteurs d'émissions utilisés sont de 326 kg eq. CO₂/tonne pour l'incinération des ordures ménagères (le transport n'est pas compté car il ne fait pas partie du périmètre), et de 128 kg eq. CO₂/tonne pour l'enfouissement des déchets non banals dits « DIS » ;
- le bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) porte sur les scopes 1 et 2, mais prend également en compte les émissions liées aux déchets ultimes des centres de traitement et de valorisation des déchets (scope 3 facultatif) ;
- l'acétylène est un gaz utilisé dans plusieurs entités ou filiales du Groupe. Non référencé dans la base carbone, il a été ajouté dans le bilan avec les caractéristiques suivantes : masse volumique 1,1 kg/m³, facteur d'émission 3,38 kg.CO₂/kg (basé sur les rapports stoechiométriques de la réaction) ;
- Méthode de calcul de l'incertitude : la majeure partie des émissions étant due à l'incinération d'ordures ménagères (OM), chacune de ces émissions dépend directement du facteur d'émission de l'incinération d'OM. Ces valeurs n'étant pas indépendantes, comme les années précédentes les incertitudes ont été sommées ;
- le Groupe CNIM inclut dans ses émissions de GES directes, le CO₂ des véhicules possédés, en *leasing* ou loués par le Groupe et utilisés dans le cadre de ses activités industrielles et commerciales.

La table de correspondance en pages suivantes permet de faire le lien entre les quarante deux questions prévues au décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale, et le rapport RSE du Groupe CNIM pour 2015.

Thème		Type d'information fourni par CNIM	Libellé de l'indicateur	Correspondance GRI / EFFAS	Voir au chapitre :
A. Emploi					
	1. Effectif total et répartition des salariés par sexe et par zone géographique	Indicateur	Effectif total moyen et répartition géographique, par sexe, et catégorie professionnelle	LA1 / S03-01	Voir 3.1.1.1
	2. Embauches et licenciements	Indicateur	Turnover avec répartition par âge, par sexe, et motif de départ	LA2 / S01-01	Voir 3.1.1.2
	3. Rémunérations et leur évolution	Indicateur			Voir 3.1.1.3
B. Organisation du travail					
	1. Organisation du temps de travail	Texte et indicateur	Répartition des contrats : temps plein, temps partiel		Voir 3.1.2
	2. Absentéisme	Indicateur		LA7	Voir 3.1.2.3
C. Relations sociales					
	1. Organisation du dialogue social	Texte et indicateur	Pourcentage de salariés couverts par une convention collective	LA4	Voir 3.5.2
	2. Bilan des accords collectifs	Texte			Voir 3.5.3
D. Santé et sécurité					
	1. Conditions de santé et sécurité au travail	Texte			Voir 3.2
		Indicateur	Pourcentage de l'effectif représenté dans un comité hygiène et sécurité	LA6 / S09-02	Voir III.2.1
		Indicateur	Somme des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise	LA6 / S09-02	Voir 3.2.3
	2 Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	Texte			Voir 3.5.3
	3. Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	Indicateur		LA7 / S04-02 / S04-04	Voir 3.2.4
E. Formation					
	1. Politiques mises en œuvre en matière de formation	Texte			Voir 3.3.1
	2. Nombre total d'heures de formation	Indicateur		LA10 / LA12 / S02-02	Voir 3.3.2
F. Egalité de traitement					
	1. Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Texte et indicateur	Proportion de femmes dans l'effectif	LA13 / S10-01 / S10-02	Voir 3.4.1
		Indicateur	Rapport du salaire médian des hommes et des femmes	LA14	
	2. Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Texte et indicateur	Proportion de salariés handicapés et nombre de salariés handicapés embauchés dans l'année		Voir 3.4.2
	3. Politique de lutte contre les discriminations	Texte			Voir 3.4.2
G. Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'O.I.T. relatives :					
	1. au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	Texte			Voir 3.5.1
	2. à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	Texte			Voir 3.4.2
	3. à l'élimination du travail forcé ou obligatoire	Texte			Voir 3.10
	4. à l'abolition effective du travail des enfants				

Thème		Type d'information fourni par CNIM	Libellé de l'indicateur	Correspondance GRI / EFFAS	Voir au chapitre :
A. Politique générale en matière environnementale					
	1. Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	Texte			Voir 3.6.1
		Indicateur	Nombre de sites certifiés ISO 14 001		Voir 3.2.1
		Indicateur	Montant des amendes significatives pour non-respect des législations en matière d'environnement	EN28	Voir 3.6.1
		Indicateur	Nombre total de sanctions non pécuniaires pour non-respect des législations en matière d'environnement	EN28	Voir 3.6.1
	2. Actions de formation et d'information des salariés menée en matière de protection de l'environnement	Texte			Voir 3.6.2
	3. Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	Texte			Voir 3.7
		Indicateur	Investissements réalisés en vue de réduire la pollution	EN30	
	4. Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserves que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours	Texte			Voir 3.6.3
B. Pollution et gestion de déchets					
	1. Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol	Texte			Voir 3.7.2.2
	2. Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Texte et indicateur	Masse totale de déchets entrants et sortants	EN22 / E104-01	Voir 3.7.1
	3. Prise en compte des nuisances sonores et de tout autre forme de pollution spécifique à une activité	Texte et indicateur	Proportion de relevés de décibels conformes à la réglementation; nombre de plaintes de riverains		Voir 3.7.5
C. Utilisation durable des ressources					
	1. Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	Indicateur	Volumes d'eau consommés, dont eau recyclée	EN8 / EN10 / E28-02	Voir 3.7.3.1
	2. Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité de leur utilisation	Texte			Voir 3.7.3.2
	3. Consommation d'énergie	Indicateur	Consommation d'énergie directe répartie par source d'énergie primaire	EN3 / EN4 / EN5 / EN6 / EN7 / E01-01	Voir 3.7.3.3
	Mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique	Texte			Voir 3.7.3.4
	Mesures prises pour améliorer le recours aux énergies renouvelables	Texte			Voir 3.7.4
	4. Utilisation des sols	Non applicable	Pas d'éléments significatifs pour le Groupe		
D. Changement climatique					
	1. Rejets de gaz à effet de serre	Indicateur	Emissions totales, directes ou indirectes, de gaz à effet de serre, en poids (teq CO2)	EN16 / EN17 / E02-01	Voir 3.7.2.1
	2. Adaptation aux conséquences du changement climatique	Texte	Initiatives pour réduire les émissions des gaz à effet de serre et réductions obtenues		Voir 3.7.2.2
E. Protection de la biodiversité					
	1. Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	Texte			Voir 3.7.6

Thème		Type d'information fourni par CNIM	Libellé de l'indicateur	Correspondance GRI / EFFAS	Voir au chapitre :
A. Impact territorial, économique et social de l'activité de la société					
1.	en matière d'emploi et de développement régional	Texte			Voir 3.8.2
		Indicateur	Impact économique territorial de l'activité de la société		
2.	sur les populations riveraines ou locales	Texte			Voir 3.8.6
B. Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement...					
1.	Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	Texte			Voir 3.8.6.2
2.	Actions de partenariat ou de mécénat	Texte			Voir 3.8.6.3
C. Sous-traitance et fournisseurs					
1.	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	Texte			Voir 3.8.3
2.	Importance de la sous-traitance et prise en compte de la responsabilité sociale et environnementale	Indicateur	Part achat du Groupe	HR2	
D. Loyauté des pratiques					
1.	Actions engagées pour prévenir la corruption	Texte			Voir 3.9
2.	Mesures prises en faveur de la santé et la sécurité des consommateurs	Texte	Voir chapitre relatif aux actions engagées visant à réduire les rejets dans l'air		Voir 3.7.2
3.	Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	Texte			Voir 3.10

1.12 Évolution de l'effectif total du Groupe

	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015
Effectif Groupe	2 660	2 772	2 831	2 914	3000

1.13 Avis sur la sincérité des données

Avis externe de DNV GL – Business Assurance France.
Exercice clos le 31 décembre 2015.

DNV-GL

RAPPORT DE VERIFICATION

Avis externe DNV GL - Business Assurance France Exercice clos le 31/12/2015

Introduction

DNV GL – Business Assurance France, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1091 (dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr) a été mandaté suite à la demande du groupe CNIM pour mener des travaux de vérificationⁱ des informations présentées dans le rapport de responsabilité sociale, environnementale et sociétale de l'entreprise inclut au rapport financier « Rapport de Responsabilité Sociale & Environnementale groupe CNIM » (ci-après nommé « le rapport »), et exprimer un avis sur la sincérité des données dans le cadre de l'application des dispositions du décret n°2012-557 du 24 avril 2012 (Loi Grenelle II du 12 juillet 2010).

Le Groupe CNIM est responsable de la collecte, de l'analyse, de la consolidation et de la présentation des informations sociales, environnementales et sociétales contenues dans le rapport concerné. Notre responsabilité dans la conduite de notre mission de vérification est uniquement engagée auprès de la Direction du Groupe CNIM, et en accord avec les termes de références acceptés avec celle-ci.

Il nous appartient d'émettre des conclusions sur ces informations, en attestant que les informations sont présentes dans le rapport ou en signalant celles omises et non assorties d'explications ainsi qu'en produisant un avis sur la sincérité des informations présentées.

Périmètre de la vérification

Le périmètre de nos travaux de vérification convenu avec le Groupe CNIM inclut les aspects suivant :

- Procéder à l'analyse du contexte et des orientations en matière de développement durable et des conséquences sociales, environnementales et sociétales associées ;

- Vérifier la conformité des informations communiquées au regard des exigences législatives et réglementaires, notamment induites par la loi Grenelle II du 12 juillet 2010 le décret 557 d'application du 24 avril 2012, l'arrêté du 13 mai 2013, et en particulier :

- Attester de la présence, dans le rapport des informations prévues par l'article R 225-105-1 ou, pour les informations omises, d'une explication prévue au troisième alinéa de l'article R225-105 du Code du Commerce.
- Exprimer un avis sur la sincérité des informations notamment en examinant le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la cohérence des informations.

Méthodologie de la Vérification

Les informations qualitatives et données quantitatives contenues dans le rapport ont été examinées en accord avec les exigences du Décret n°2012-557 du 24 avril 2012 et de l'arrêté du 13 mai 2013.

Dans le cadre de l'intervention de nos vérificateurs dans les locaux de l'Entreprise entre les 24 et 29 Février 2016 (en France et en Chine), complétée par une relecture documentaire de la version finale du rapport. Nous avons étudié les différents éléments constitutifs du reporting et conduit les travaux suivant :

- Analyse de la fiabilité, du niveau de déploiement et d'appropriation du protocole de reporting des données quantitatives, des flux d'informations et des dispositions de contrôle et de gestion des risques ;
- Etude de la sincérité des données et des sources relatives aux déclarations, constituant les informations contenues dans le rapport ;
- Examen et revue des documents, fichiers et toutes informations transmises et mises à dispositions par l'Entreprise ;

DNV GL – BUSINESS ASSURANCE FRANCE
Parc Technoland – ZI Champ Dolin – 1 allée du Lazio – 69800 Saint Priest
Tel : +33 (0)4 78 90 91 40 | Fax : +33 (0)4 78 90 52 78 | dnvgl.fr/certification

Avis n. PRJC-537601-2015-AST-FRA
Page 1 / 2

- Conduite de 15 interviews individuelles ou en groupe avec plus d'une trentaine de représentants de l'entreprise à différents niveaux hiérarchiques, notamment auprès de personnes en charge du reporting au niveau des entités suivantes :
 - CNIM SA, La Seyne sur Mer ;
 - CNIM Centre France – UVED, Brive ;
 - CNIM Thiverval Grignon – UVED, Thiverval Grignon ;
 - CNIM TE, Canton
- Ces sites représentent une contribution de 47% pour les données sociales et de 16 à 18 % pour les informations environnementales consolidées finales.
- Réalisation suivant nos procédures pour les informations les plus importantes:
 - de tests par échantillonnage, de contrôles de cohérence et de vérification des données à partir de preuves documentaires pour les données quantitatives suivantes : Organisation du temps de travail ; Santé et Sécurité au travail ; Liberté d'association et droit de négociation collective ; Politiques mises en œuvre en matière de formation ; Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales ; Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions ; Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol ; Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets ; Consommation d'eau, de matières premières, d'énergie ; Actions engagées pour prévenir la corruption.
 - de vérifications à partir de preuves documentaires et d'entretiens auprès de leurs auteurs pour les informations qualitatives.

Conclusions

Attestation de présence

Nous attestons de la présence dans le rapport du Groupe CNIM de toutes les informations prévues dans la liste établie sous la responsabilité de la Direction du groupe CNIM, sur la base du décret 557 du 24 avril 2012 et pour le périmètre de vérification qui nous a été confié. Concernant les données pour lesquelles aucun indicateur n'est fourni, les justifications présentées au sein du rapport apparaissent recevables au regard de l'activité de l'entreprise et de ses impacts.

DNV GL – BUSINESS ASSURANCE FRANCE
Parc Technoland – ZI Champ Dolin – 1 allée du Lazio – 69800 Saint Priest
Tel : +33 (0)4 78 90 91 40 | Fax : +33 (0)4 78 90 52 78 | dnvgl.fr/certification

Avis sur la sincérité des informations communiquées dans le rapport de responsabilité sociale, environnementale et sociétale inclut au rapport financier du Groupe CNIM :

- Pour les informations quantitatives, les tests réalisés n'ont pas révélé d'anomalie significative de nature à remettre en cause la sincérité des informations ;
- Pour les informations qualitatives, les interviews que nous avons pu mener n'ont pas permis d'identifier d'écarts ou d'allégations injustifiées dans la version finale du rapport qui nous a été présentée ;

Amélioration de la fiabilité des informations

Notre rapport de mission contient les pistes d'amélioration restituées au Management de l'entreprise. Celles-ci n'affectent pas nos conclusions sur le rapport soumis à vérification.

Compétences et indépendance de DNV GL – Business Assurance France

DNV GL est un leader mondial dans les services relatifs à la contribution au Développement Durable, y compris les prestations de Vérification des rapports.

DNV GL – Business Assurance France n'a pas été impliqué dans la préparation des informations ou des données contenues dans le rapport, sauf celles concernant cet Avis. DNV GL – Business Assurance France assure une totale impartialité concernant les travaux que nous avons menés et une indépendance complète envers les parties interrogées au cours du processus de vérification.

Pour DNV GL,

Marc-Antoine HORENFELD
Responsable du Contrôle
de la Vérification

Jean-Christophe CARRAU
Responsable de Vérification

Lyon, le 03 Mars 2016

¹ DNV GL – Business Assurance France entend par vérification le processus décrit par l'article L.225-102-1 du code du commerce (Loi Grenelle II du 12 juillet 2010), aboutissant à l'émission d'un avis au sens dudit texte.