



CONSTRUCTIONS INDUSTRIELLES DE LA MÉDITERRANÉE (CNIM)

Société anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 6 056 220 euros

Siège social : 35, rue de Bassano - 75008 Paris

662 043 595 RCS Paris

Rapport sur la Responsabilité Sociale et Environnementale

2016

<u>1</u>	<u>LES HOMMES ET LES FEMMES DE CNIM.....</u>	<u>6</u>
1.1	QUI SOMMES-NOUS ?.....	6
1.1.1	EFFECTIF TOTAL ET RÉPARTITION DES SALARIÉS	6
1.1.2	TURNOVER	8
1.1.3	RÉMUNÉRATION ET ÉVOLUTION.....	9
1.2	L'ORGANISATION DU TRAVAIL.....	9
1.2.1	LE TEMPS DE TRAVAIL	9
1.2.2	RÉPARTITION DES CONTRATS : TEMPS PLEIN, TEMPS PARTIEL.....	10
1.2.3	ABSENTÉISME.....	10
<u>2</u>	<u>LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS.....</u>	<u>11</u>
2.1	UNE PRIORITÉ DU DIRECTOIRE	11
2.2	SANTÉ, SÉCURITÉ : L'AFFAIRE DE TOUS.....	12
2.3	LES DÉPENSES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	13
2.4	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	13
<u>3</u>	<u>LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES.....</u>	<u>14</u>
3.1	POLITIQUES MISES EN ŒUVRE EN MATIÈRE DE FORMATION	14
3.2	NOMBRE D'HEURES DE FORMATION.....	15
3.3	ENTRETIENS D'ÉVALUATION ET D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE	15
<u>4</u>	<u>LA GESTION DE LA DIVERSITÉ.....</u>	<u>16</u>
4.1	MESURES PRISES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	16
4.1.1	PROPORTION DE FEMMES DANS LE GROUPE CNIM*.....	16
4.1.2	PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF DES INGÉNIEURS ET CADRES (MANAGERS)*	17
4.1.3	PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE (WHITE COLLARS)* 17	
4.1.4	INDICES CALCULÉS SUR LA BASE DU SALAIRE MÉDIAN MENSUEL DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR GROUPE D'ÂGE ET PAR CATÉGORIE.....	18
4.2	POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	18
<u>5</u>	<u>LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL.....</u>	<u>19</u>
5.1	RESPECT DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DU DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE	19
5.2	ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL	19
5.3	BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS SIGNÉS EN 2016	20
<u>6</u>	<u>NOTRE ENGAGEMENT EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT</u>	<u>21</u>
6.1	POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL ET POLITIQUE QSE.....	21
6.2	FORMATION ET INFORMATION DES SALARIÉS EN MATIÈRE DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT.....	22
6.3	MONTANT DES PROVISIONS ET GARANTIES POUR RISQUES EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT	22
<u>7</u>	<u>LIMITER NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL ET CONTRIBUER À RÉDUIRE CELUI DE NOS CLIENTS...23</u>	

7.1	GESTION DES DÉCHETS ET MESURES PRISES EN VUE DE LES RÉDUIRE.....	23
7.1.1	GESTION DES DÉCHETS.....	23
7.1.2	MESURES PRISES EN VUE D'AMÉLIORER LA RECYCLABILITÉ ET LA RÉUTILISATION DES DÉCHETS	24
7.1.3	MESURES PRISES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE.....	25
7.2	GAZ À EFFET DE SERRE, ET MESURES VISANT LA RÉDUCTION ET LA RÉPARATION DES REJETS DANS L'AIR.....	26
7.2.1	REJETS DE GAZ À EFFET DE SERRE	26
7.2.2	MESURES PRISES VISANT LA RÉDUCTION ET LA RÉPARATION DES REJETS DANS L'AIR.....	28
7.3	UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES	29
7.3.1	CONSOMMATION D'EAU ET MESURES PRISES EN VUE DE LA RÉDUIRE	29
7.3.2	CONSOMMATION DE MATIÈRES PREMIÈRES ET MESURES PRISES POUR AMÉLIORER L'EFFICACITÉ DANS LEUR UTILISATION	29
7.3.3	CONSOMMATION D'ÉNERGIE	30
7.3.4	MESURES PRISES EN VUE DE RÉDUIRE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE	30
7.3.5	DÉVELOPPEMENT DE SERVICES CONTRIBUANT À AMÉLIORER L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE DE NOS CLIENTS.....	31
7.4	CONTRIBUER À DÉVELOPPER LE RECOURS AUX ÉNERGIES RENOUVELABLES	32
7.4.1	L'ÉNERGIE SOLAIRE.....	32
7.4.2	LA BIOMASSE	32
7.5	MESURES PRISES EN VUE DE RÉDUIRE LES NUISANCES.....	33
7.6	MESURES PRISES EN VUE DE RÉDUIRE LES RISQUES DE POLLUTION ENVIRONNEMENTALE.....	34
7.7	MESURES PRISES EN VUE DE PRÉSERVER LA BIODIVERSITÉ	35
8	<u>CNIM, UNE ENTREPRISE IMPLIQUÉE DANS LA SOCIÉTÉ CIVILE</u>	<u>36</u>
8.1	CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES	36
8.2	IMPACT ÉCONOMIQUE TERRITORIAL DE L'ACTIVITÉ DE LA SOCIÉTÉ.....	36
8.3	PRISE EN COMPTE DES ENJEUX SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX DES SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS	37
8.4	CONTRIBUTION À L'ACTIVITÉ DES PÔLES DE COMPÉTITIVITÉ	37
8.5	IMPLICATION DANS LES ASSOCIATIONS ET SYNDICATS PROFESSIONNELS	37
8.6	L'INTÉGRATION À LA VIE LOCALE.....	39
8.6.1	ACTIONS EN FAVEUR DE L'INSERTION	39
8.6.2	COLLABORATION AVEC LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT.....	39
8.6.3	ACTIONS DE PARTENARIAT	40
9	<u>ÉTHIQUE ET LOYAUTÉ DES PRATIQUES</u>	<u>41</u>
9.1	ACTIONS ENGAGÉES POUR PRÉVENIR LA CORRUPTION.....	41
9.1.1	LA CHARTE ÉTHIQUE DU GROUPE	41
9.1.2	LE CODE DE DÉONTOLOGIE DES ACHATS DU GROUPE	41
9.1.3	SENSIBILISATION DU PERSONNEL AU RISQUE DE FRAUDE.....	41
9.1.4	LA GESTION DES AGENTS ET CONSULTANTS	41
10	<u>RESPECT DES DROITS DE L'HOMME</u>	<u>42</u>
10.1	NOS VALEURS.....	42
10.2	DROITS DE L'HOMME : LES ACHATS S'ENGAGENT	42
10.3	AUTRES ACTIONS ENGAGÉES EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME	42
11	<u>ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES SUR LE RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE CNIM EN 2015 ET AVIS EXTERNE SUR LA SINCÉRITÉ DES DONNÉES ..</u>	<u>43</u>

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.

Gaïa-Index souligne la forte progression des performances RSE de CNIM

CNIM figure pour la deuxième année consécutive dans le top 70 des entreprises suivies par Gaïa-Index, la filiale d'EthiFinance spécialisée dans l'analyse et la notation RSE des PME-ETI européennes. Gaïa-Index a attribué à CNIM la note de 86/100 pour sa politique RSE menée en 2015. Pour CNIM, cette performance est la preuve de l'engagement de tous, managers et équipes, en faveur d'un développement durable des activités du Groupe. Plus de 500 petites et moyennes valeurs ont été évaluées en 2016 par Gaïa-Index. Sur la base des informations collectées, les sociétés sont notées sur leur niveau de transparence et de performance. Les 70 meilleurs acteurs du panel constituent l'indice Gaïa.

1 LES HOMMES ET LES FEMMES DE CNIM

1.1 Qui sommes-nous ?

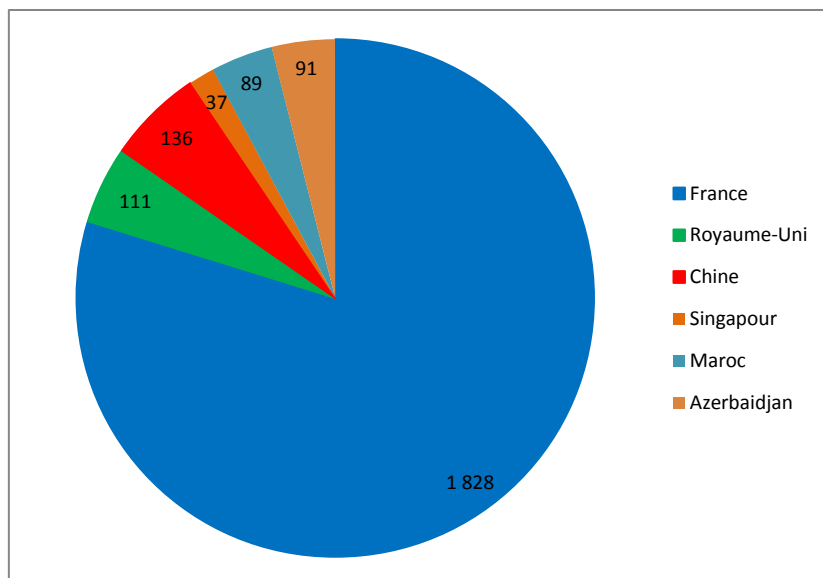
1.1.1 Effectif total et répartition des salariés

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

	Hommes	Femmes	Total	
BERTIN IT	76%	24%	43	2%
BERTIN Technologies	64%	36%	533	23%
CBM	93%	7%	89	4%
CNIM AZERBAIJAN	91%	9%	91	4%
CNIM CENTRE France	100%	0%	23	1%
CNIM ENERGIE BIOMASSE	97%	3%	29	1%
CNIM Insertion	61%	39%	30	1%
CNIM OUEST ARMOR	97%	3%	30	1%
CNIM SA	80%	20%	977	43%
CNIM Singapour	86%	14%	37	2%
CNIM Terre Atlantique	100%	0%	16	1%
CNIM THIVERVAL GRIGNON	81%	19%	16	1%
LAB SA	79%	21%	83	4%
MES Environmental Ltd	92%	8%	111	5%
SUNCNIM	80%	20%	24	1%
VECSYS	76%	24%	25	1%
CNIM Transport Equipment	90%	10%	136	6%
Total général	79%	21%	2291	100%

* Effectif total moyen.

Les effectifs à périmètre constant par rapport à 2015 sont en baisse de 0,1%. On notera la progression de la proportion de femmes (+0,4 point) par rapport à 2015 à périmètre constant. Plus des 90% 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. 21% 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 Agents de maîtrise (White collars)	Ouvriers (Blue collars)
BERTIN IT	97%	3%	0%
BERTIN Technologies	69%	29%	3%
CBM	16%	21%	62%
CNIM AZERBAIJAN	25%	31%	44%
CNIM CENTRE France	13%	43%	43%
CNIM ENERGIE BIOMASSE	7%	67%	26%
CNIM Insertion	1%	3%	96%
CNIM OUEST ARMOR	19%	47%	34%
CNIM SA	57%	24%	19%
CNIM Singapour	12%	21%	67%
CNIM Terre Atlantique	6%	6%	87%
CNIM THIVERVAL GRIGNON	11%	56%	33%
LAB SA	87%	13%	0%
MES Environmental Ltd	12%	10%	78%
SUNCNIM	73%	23%	4%
VECSYS	45%	55%	0%
CNIM Transport Equipment	24%	20%	56%
Total général	51%	25%	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 IT sont composées à plus de 80% d'ingénieurs et cadres 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*

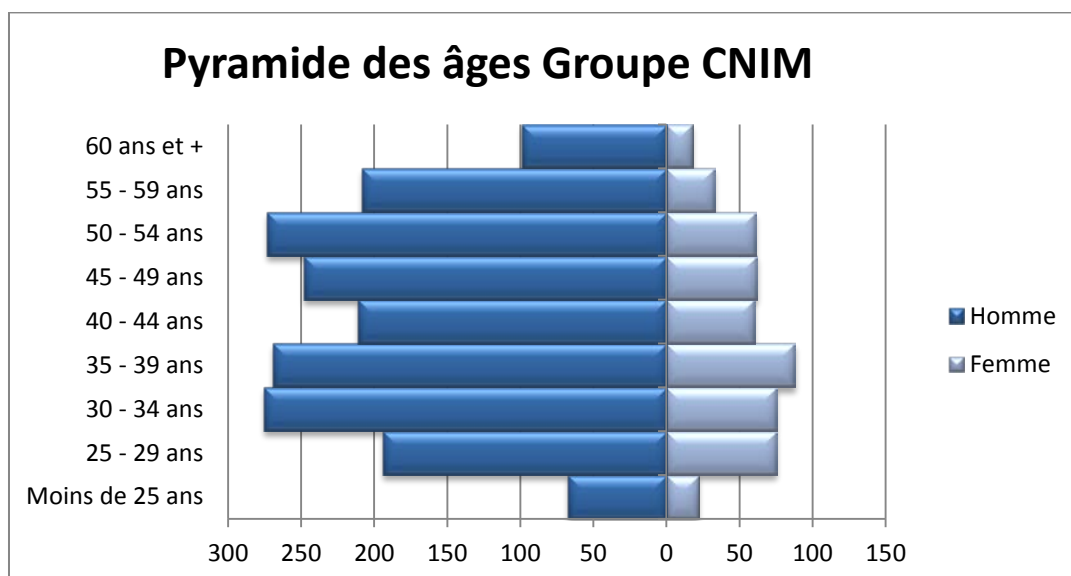
	A durée déterminée	A durée indéterminée
BERTIN IT	6%	94%
BERTIN Technologies	3%	97%
CBM	0%	100%
CNIM AZERBAIJAN	16%	84%
CNIM CENTRE France	0%	100%
CNIM ENERGIE BIOMASSE	0%	100%
CNIM Insertion	97%	3%

CNIM OUEST ARMOR	0%	100%
CNIM SA	3%	97%
CNIM Singapour	0%	100%
CNIM Terre Atlantique	0%	100%
CNIM THIVERVAL GRIGNON	6%	94%
LAB SA	4%	96%
MES Environmental Ltd	4%	96%
SUNCNIM	4%	96%
VECSYS	0%	100%
CNIM Transport Equipment	43%	57%
Total général	7%	93%

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

7% 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 qui propose des CDD d'insertion à la quasi-intégralité de son effectif. En excluant ces filiales au fonctionnement tout à fait spécifique, le taux d'emploi en CDD tombe à 3,5%. À titre de comparaison, le taux d'emploi en CDD/intérim en France (source INSEE : T3 2015) est de 7,4%.

Age moyen et pyramide des âges



La moyenne d'âge du groupe est de 42 ans.

1.1.2 Turnover

A. Embauches

	Hommes	Femmes	Total	Total
< 25 ans	8%	4%	73	12%
25 – 29 ans	14%	4%	83	18%
30 – 34 ans	13%	4%	67	17%
35 – 39 ans	10%	3%	31	13%
40 – 44 ans	9%	2%	47	10%
45 – 49 ans	9%	2%	25	11%
50 – 54 ans	7%	2%	12	9%
55 – 59 ans	4%	2%	33	7%
> 60 ans	2%	0%	14	9%
Total	75%	25%	385	100%

Près de 5 recrutements sur 10 concernent 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 : 18% des collaborateurs recrutés en 2016 avaient cinquante ans ou plus. En outre, près de 60% des embauches sont réalisées en CDI.

B. Départs

	Hommes	Femmes	Total		Taux de départ
< 25 ans	6%	2%	37	8%	2%
25 – 29 ans	11%	6%	78	17%	3%
30 – 34 ans	15%	4%	89	19%	4%
35 – 39 ans	10%	2%	58	12%	3%
40 – 44 ans	8%	2%	46	10%	2%
45 – 49 ans	7%	2%	42	9%	2%
50 – 54 ans	6%	1%	33	7%	1%
55 – 59 ans	5%	2%	35	7%	2%
> 60 ans	9%	2%	53	11%	2%
Total	77%	23%	471	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. À l'autre extrémité, le départ à la retraite est la cause la plus fréquente. Il est à noter que les CDD représentent près de 45% des départs.

	Hommes	Femmes	Total		Taux de départ
Départ involontaire	14%	4%	82	18%	4%
Départ volontaire	36%	9%	203	45%	9%
Retraite	7%	2%	42	9%	2%
Fin de contrat	19%	9%	127	28%	6%
Total	77%	23%	454	100%	20%

Moins d'un départ sur cinq est lié à une cessation de contrat à l'initiative de l'employeur. Par ailleurs, 17 personnes ont fait l'objet d'une mobilité intra-Groupe en 2016.

1.1.3 Rémunération et évolution

La masse salariale annuelle 2016, comprenant les salaires et charges sociales, extraite du bilan comptable des 18 sociétés est de 147,5 millions d'euros.

À périmètre constant, la masse salariale annuelle évolue de -0,8 % entre 2015 et 2016. Cette baisse s'explique notamment par une régression des effectifs de l'ordre de 0,7%. La masse salariale moyenne par employé 2016 varie très peu par rapport à 2015 (+0,3%). A périmètre constant par rapport à 2015, la masse salariale annuelle moyenne par salarié est de 63 960 euros en 2016, une donnée qui reste stable.

1.2 L'organisation du travail

1.2.1 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 de CNIM SA, via différents médias internes, puis étendu à différentes sociétés du Groupe telles que Bertin Technologies. L'accord sur l'égalité entre les Hommes et les Femmes signé en 2016 y fait également référence.

1.2.2 Répartition des contrats : temps plein, temps partiel

	A durée déterminée	A durée indéterminée
BERTIN IT	96%	4%
BERTIN Technologies	94%	6%
CBM	100%	0%
CNIM AZERBAIJAN	100%	0%
CNIM CENTRE France	100%	0%
CNIM ENERGIE BIOMASSE	100%	0%
CNIM Insertion	100%	0%
CNIM OUEST ARMOR	97%	3%
CNIM SA	96%	4%
CNIM Singapour	100%	0%
CNIM Terre Atlantique	100%	0%
CNIM THIVERVAL GRIGNON	100%	0%
LAB SA	95%	5%
MES Environmental Ltd	92%	8%
SUNCNIM	88%	12%
VECSYS	65%	35%
CNIM Transport Equipment	100%	0%
Total général	96%	4%

4% des collaborateurs du Groupe sont engagés à temps partiel. Cette donnée est très inférieure à la moyenne OCDE (source OCDE 2015) qui s'élève à 16,8%. 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.

1.2.3 Absentéisme

Le taux d'absentéisme du Groupe CNIM sur le périmètre de consolidation retenu s'élève à 5,5%, et est en légère augmentation par rapport à 2015.

2 LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

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 responsabilités 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	SANTE & SECURITE			ENVIRON.	
			ISO 9001	OHSAS 18001	MASE	Autres	ISO 14001	Autres
SECTEUR ENVIRONNEMENT	CNIM SA	Paris	o			CEFRI	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 Thiverval 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	
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		
SECTEUR INNOVATION ET SYSTEMES	CNIM SA	Paris				CEFRI		
	CNIM SA	La Seyne sur mer	o	o		CEFRI		
	CNIM Transport Equipment	Foshan (Chine)	o					
	CNIM Singapour	Singapour	o	o			o	
	BERTIN TECHNOLOGIES	Montigny le Bretonneux, Aix en Provence, Tarnos, Thiron Gardais	o	o			o	
		Montigny le Bretonneux, Thiron Gardais, Montbonnot				CEFRI		
	Energie Process Environnement - Tarnos	o	o	o		o	OPQIBI	
SECTEUR ENERGIE	CNIM SA - Babcock Services	La Plaine Saint Denis	o			CEFRI		
		Gardanne	o		o			
		Villepinte	o		o			

En 2016, 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.

2.2 Santé, sécurité : l'affaire de tous

À titre d'exemple, voici pour 2016 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.

- **Sûreté des déplacements professionnels dans les pays à risques : un sujet prioritaire pour le Groupe**

Le Groupe CNIM porte une attention particulière à l'identification et à la prévention des risques pour les déplacements professionnels de ses collaborateurs dans les pays à risques. L'organisation en matière de sûreté a été mise à jour en 2014, et communiquée à l'ensemble des collaborateurs. Cette démarche a été renforcée en 2016 par des sessions de formations et d'échanges organisées sur les principaux sites du Groupe. Destinées à toutes les personnes concernées par les déplacements dans les pays à risque (salariés, managers et assistantes), ces sessions ont permis de sensibiliser 337 personnes à ces problématiques, et de s'assurer que le processus sûreté soit connu, compris et suivi par tous.

- **Santé et Sécurité : une organisation dédiée pour les projets menés au Royaume-Uni**

Dans le cadre de ses récentes réalisations au Royaume-Uni ces cinq dernières années (trois usines pour Veolia, deux pour Suez/Sita, une pour FCC, deux pour Viridor et une pour MVV), CNIM a développé une culture Santé et Sécurité en mettant en place un système de management particulièrement robuste, et strictement conforme aux procédures et réglementations en vigueur. La mise en œuvre de ces dispositions est gérée sur chaque site par une équipe sécurité dédiée, qui s'assure de l'implication de tous les acteurs, et du respect par chacun des règles de sécurité mises en place par l'entreprise. Afin de renforcer son implication dans le domaine de la santé et sécurité, CNIM SA organise régulièrement, sur ses sites, des audits internes ou externes, et a engagé le travail nécessaire visant à l'obtention de la certification OHSAS 18001 en 2017.

Dans le cadre de la réglementation anglaise «CDM 2015 (Construction, Design and Management)», CNIM a également mis en place une équipe dédiée, indépendante, permettant d'assurer le rôle de «Principal Design» tel que défini dans le cadre de cette réglementation.

Les statistiques viennent confirmer l'efficacité du système mis en place par CNIM au Royaume-Uni puisque sur 10 millions d'heures travaillées, le taux d'accident (Riddor*) observé chez CNIM est de 0,088, ce qui est très largement inférieur au taux moyen mesuré au Royaume-Uni de 0,4.

**Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations.*

- **Prévention des risques : 986 jours sans accident à l'atelier Composites et Polyuréthane**

La prévention des risques est au cœur de la culture d'entreprise du Groupe CNIM. Une série de mesures a été mise en œuvre dans les ateliers, telles qu'une formation « Zéro Accident », la « Minute Sécurité »..., pour permettre d'identifier les situations dangereuses rencontrées au quotidien, les analyser, proposer et valider des solutions de suppression de ces situations en accord avec les responsables production. Grâce à ces mesures et au respect des consignes de sécurité, l'atelier Composites et Polyuréthane de l'établissement de La Seyne-sur-Mer a atteint le résultat significatif de 986 jours sans accident.

- **A La Seyne-sur-Mer, un bilan positif pour la deuxième Journée Sécurité au travail**

Fort du succès rencontré par la première édition organisée en 2015, le Pôle Prévention des Risques du site de La Seyne-sur-Mer a souhaité renouveler l'opération Journée Sécurité en 2016. Cette année, l'accent a été particulièrement mis sur la sécurité routière. Les collaborateurs des ateliers et des bureaux ont eu la possibilité de participer à des ateliers interactifs sur les thèmes suivants : conduite sur piste moto, simulateur de choc en voiture, « contrôle technique » avec une vérification visuelle des éléments de sécurité des véhicules et comment remplir un constat amiable automobile. Ces ateliers ont été animés par des partenaires tels que la Maison de la Sécurité.

Plus généralement, sur l'établissement de La Seyne-sur-Mer, le nombre d'accidents avec arrêt, sans arrêt ou bénins, a été plus que divisé par deux entre 2014 et 2016, alors que sur la même période le nombre d'heures productives est en augmentation.

- **Mise en place d'une politique de radioprotection pour CNIM SA**

CNIM SA a obtenu en décembre 2016 la certification CEFRI* pour les travaux de maintenance et d'intervention, ainsi que pour les prestations intellectuelles d'expertise dans les zones réglementées. Pour ce faire, CNIM SA a mis en place en 2016 une politique de radioprotection qui s'applique à tout son personnel, ainsi qu'à celui des entreprises intervenant pour son compte, en installations nucléaires et entités industrielles du Groupe susceptibles d'être exposées aux rayonnements ionisants. En conformité avec les exigences réglementaires en vigueur, plusieurs engagements ont été pris, notamment dans les domaines de la formation, du suivi médical, et de l'adaptation des équipements. Ils permettront à l'entreprise d'améliorer de manière continue son dispositif de radioprotection.

**Comité français de Certification des Entreprises pour la Formation et le suivi du personnel travaillant sous Rayonnements Ionisants.*

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, dans les sociétés qui en disposent.

À ce titre, la somme des dépenses de sécurité engagées est de 1,7 millions d'euros pour 2016, soit plus de 747 euros par collaborateur. Ce montant très élevé, en augmentation de 7% par rapport à 2015 et de plus de 30% par rapport à 2014, est le reflet de l'importance donnée par l'entreprise à la sécurité de ses collaborateurs.

La santé et la sécurité sont pour le Groupe une préoccupation permanente, qui se traduit sur l'ensemble des sites et pour toutes les équipes par une volonté d'amélioration continue. Ainsi, suite à un incendie sur le site de Thiverval Grignon en 2015, une collaboration a été engagée avec les experts en assurance visant à améliorer encore les dispositifs de prévention et de détection. Toutes leurs préconisations ont été prises en compte, et les travaux réalisés.

2.4 Accidents du travail et maladies professionnelles

- **Taux de fréquence = 18,96 (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 largement inférieur à la moyenne nationale constatée en France (22,9 en 2015 – 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 = 0,44 (nombre de journées perdues x 1 000 / nombre d'heures travaillées)**

Le taux de gravité des accidents du travail est de 0,44 pour l'année 2016, alors que la moyenne nationale en France s'élève à 1,4 en 2015 (source : Assurance Maladie). Ce taux plus de 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 2016 : 2 (déclarations de maladies professionnelles en 2016 pour des salariés présents à l'effectif sur la période)**

3 LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

3.1 Politiques mises en œuvre en matière de formation

La politique de 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. CNIM a déployé un certain nombre de formations sur la défense, le nucléaire, le contrôle des pièces, les machines industrielles ou encore sur la conception et le fonctionnement des usines. Des formations " supports opérationnels" sont également mises en œuvre, sur la thématique des achats, le juridique, la comptabilité ou encore la qualité. Par ailleurs, nous accompagnons l'internationalisation du Groupe avec le déploiement de formations linguistiques, en visioconférence ou en présentiel.
- 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 gestes et postures déployées pour le personnel des Réalisations.
- les formations Corporate 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'étendra jusqu'en 2017, comprend 5 journées de formation par personne déclinées en 4 modules, dont la moitié est dispensée par des formateurs internes. Près de 200 managers ont été formés à ce programme en 2015 et 2016, soit environ deux tiers des managers du Groupe. Deux autres programmes pour des commerciaux, chefs de projets ou personnes amenées à interagir avec des clients ont également été 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. À ce titre, près d'une centaine de Formateurs internes ont suivi le programme "Conduire et animer une formation interne". Ce cursus 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, deux collaborateurs ont suivi une période de professionnalisation en 2016, dans l'objectif de changer de métier tout en étant accompagné par un tuteur métier dédié.

• Développement de l'alternance

Le Groupe CNIM encourage l'alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation), qui permet à l'entreprise de faire connaître ses métiers, de former des jeunes, et de leur faire découvrir le monde professionnel. Les jeunes sont accompagnés par un tuteur qui leur transmet son savoir-faire et ses compétences, assure le suivi de la formation et fait l'interface entre l'alternant, l'entreprise et l'organisme de formation. Une formation "les bonnes pratiques tutorales" a été déployée en interne afin de les accompagner dans leur rôle de tuteur.

• Des formateurs internes qui transmettent leur savoir

En 2016, le plan de formation de CNIM SA a été réalisé à 16% par des formations internes. Le Groupe compte plus de 160 formateurs internes qui travaillent sur le développement de nouveaux modules tant sur des formations techniques « métier » que sur des formations dites « transverses ». Le Groupe CNIM met un point d'honneur à développer ses propres modules formations avec l'aide de ses collaborateurs, tout en les accompagnant sur le plan pédagogique. Les formateurs sont des personnes qui maîtrisent une compétence et/ou un savoir-faire, et qui sont volontaires pour le transmettre à d'autres collaborateurs du groupe.

• Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Courant 2016, un vaste projet de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) a été lancé au sein du Groupe. Les objectifs de cette démarche sont les suivants : anticiper les futurs besoins en compétences dans le cadre du développement stratégique de CNIM et préparer les transferts de savoir-faire entre les générations, adapter

les compétences aux emplois et à leur évolution, optimiser le pilotage de nos effectifs et la performance globale de nos organisations et bien sûr accompagner les collaborateurs dans leur employabilité. Une des premières étapes du projet consiste à définir un référentiel de compétences commun et partagé pour l'ensemble des métiers du Groupe, dont une cartographie a été réalisée. Pour ce faire, plusieurs ateliers de travail d'une journée ont été organisés entre juin et décembre 2016, en impliquant systématiquement des opérationnels métiers et responsable RH. Ils ont permis de définir les pratiques professionnelles et compétences clés des différents emplois repères de certains métiers (Projet, Conception, Maintenance, Ordonnancement, Finance, RH, etc.). De nouveaux ateliers sont prévus en 2017 pour couvrir les autres métiers du Groupe et permettre à terme la mise en œuvre complète du référentiel dans la plateforme de Développement RH du Groupe. Cela permettra de disposer d'un outil intégré pour piloter l'évaluation, la formation et le développement des compétences de nos collaborateurs, mais également d'anticiper les évolutions de métier en termes de compétences et effectifs et d'accompagner la mobilité.

- **Un nouveau module de formation en gestion de projets**

Destiné aux équipes projet intervenant dans nos activités Environnement, ce module aborde l'ensemble des étapes d'un projet, de son lancement à sa clôture contractuelle. Le format pédagogique de cette formation s'articule autour d'un business game, c'est-à-dire une alternance d'apports théoriques et de mises en situations autour d'un projet fictif. Les stagiaires travaillent tour à tour sur des thématiques telles qu'une demande d'évolution de spécifications, une négociation avec le client, une présentation de leur projet au Directoire du Groupe ou encore un incident fournisseur. Ce programme, construit sur mesure avec un partenaire externe et des opérationnels, concerne environ 150 collaborateurs sur 4 ans. En 2012 un module similaire avait été développé pour le Secteur Innovation & Systèmes où près de 163 salariés s'étaient prêtés au jeu ! Fort de ce succès, CNIM a souhaité ouvrir cette formation à encore davantage de collaborateurs.

3.2 Nombre d'heures de formation

En 2016, plus de 49 000 heures de formation ont été dispensées, soit en moyenne 21,4 heures par salarié. L'ensemble des dispositifs de formation disponible est utilisé afin de développer les compétences des collaborateurs. Près de 61% des salariés ont pu bénéficier d'au moins une formation au cours de l'année.

3.3 Entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière

En 2016, 91 % 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 de manière générale, les entretiens de carrière sont peu répandus dans les pays anglo-saxons.

Au-delà de ce chiffre, le baromètre d'opinion réalisé en 2016 par la Direction des Ressources Humaines a permis d'évaluer que la perception des collaborateurs sur les entretiens annuels s'est améliorée, notamment sur la fixation d'objectifs précis, et un retour clair sur la performance.

4 LA GESTION DE LA DIVERSITÉ

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

Composition des organes de direction en 2016 :

- le Directoire de la Société se compose de quatre hommes ;
- le Conseil de Surveillance de CNIM est composé de douze membres dont sept hommes et cinq femmes.

Avec un Conseil de Surveillance composé à 42% d'administrateurs féminins, la gouvernance du Groupe CNIM est conforme à la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à l'égalité professionnelle, qui prévoit que la proportion des administrateurs de chaque sexe ne peut être inférieure à 40%.

• Égalité entre les hommes et les femmes : un nouvel accord signé en 2016

Au sein du Groupe CNIM, la répartition des fonctions laisse apparaître que les femmes sont très largement majoritaires dans les fonctions support (communication, ressources humaines, finance, juridique...). 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.

La Direction de CNIM et les organisations syndicales représentatives de CNIM SA se sont réunies à plusieurs reprises en 2016 afin d'échanger sur les constats, enjeux et actions permettant de confirmer l'engagement de CNIM à veiller à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les signataires de l'accord ont souhaité que les efforts se poursuivent afin de promouvoir la mixité professionnelle, notamment dans le cadre de l'accès à l'emploi et de l'articulation vie professionnelle-vie privée et veiller à éviter tout écart injustifié en matière de rémunération, de promotion professionnelle et d'accès à la formation professionnelle (à fonction égale, compétences, âge et ancienneté équivalents).

Des indicateurs précis ont été arrêtés. Ils feront l'objet d'un suivi annuel, en sus du rapport de situation comparée entre hommes et femmes qui est présenté chaque année au Comité Central d'Entreprise (CCE). Enfin, pour que les engagements pris soient connus et relayés par l'ensemble du personnel, il a été convenu d'une communication interne, à l'attention des salariés et des managers, qui sera déployée pendant la durée de validité de l'accord.

4.1.1 Proportion de femmes dans le Groupe CNIM*

	Hommes	Femmes
< 25 ans	75%	25%
25-29 ans	72%	28%
30-34 ans	79%	21%
35-39 ans	75%	25%
40-44 ans	78%	22%
45-49 ans	80%	20%
50-54 ans	82%	18%
55-59 ans	86%	14%
≥ 60 ans	85%	15%
Total	79%	21%

Le taux de féminisation dans l'industrie métallurgique française était de 21,9 % en 2014 (données INSEE 2014) : le taux de féminisation du Groupe CNIM est légèrement au-dessus de 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.

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

	Hommes	Femmes
< 25 ans	68%	32%
25-29 ans	65%	35%
30-34 ans	73%	27%
35-39 ans	72%	28%
40-44 ans	76%	24%
45-49 ans	77%	23%
50-54 ans	87%	13%
55-59 ans	89%	11%
≥ 60 ans	91%	9%
Total	77%	23%

Seules les tranches d'âges supérieures à 50 ans ont un taux de féminisation inférieur 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.

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

	Hommes	Femmes
< 25 ans	69%	31%
25-29 ans	65%	35%
30-34 ans	72%	28%
35-39 ans	62%	38%
40-44 ans	64%	36%
45-49 ans	69%	31%
50-54 ans	60%	40%
55-59 ans	70%	30%
≥ 60 ans	57%	43%
Total	65%	35%

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

Le niveau de femmes dans l'effectif des employés, techniciens et agents de maîtrise est supérieur à la moyenne nationale sur chacune des tranches d'âges.

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	215	201	160	100	119	119
25-29 ans	225	219	165	168	127	NS
30-34 ans	269	253	178	165	135	119
35-39 ans	309	300	194	187	135	NS
40-44 ans	351	309	182	198	152	NS
45-49 ans	382	330	235	194	163	NS
50-54 ans	397	392	218	194	167	-
55-59 ans	419	300	220	177	167	NS
≥ 60 ans	467	368	253	167	171	-
Total	328	280	187	177	148	119

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 7,8%. Ce taux est à comparer à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes qui est de 16 % dans l'Union Européenne (données 2016, source OIT).

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

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, 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 quarante-cinq collaborateurs handicapés, soit 2 % de l'effectif. Quatre personnes handicapées ont été recrutées en 2016.

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.

5 LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL

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, les dix sièges de représentants du personnel titulaires au Comité de Groupe sont répartis entre 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.

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 Établissements 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.

- **Baromètre d'opinion interne au sein du Groupe CNIM**

En 2016, la Direction des Ressources Humaines du Groupe CNIM a lancé la troisième enquête d'opinion interne, après celles réalisées en 2012 puis 2014. Le périmètre des personnes interrogées a été élargi à l'ensemble des collaborateurs du Groupe en France, l'objectif étant à terme de prendre en compte toutes les sociétés du Groupe.

Les thèmes sur lesquels les collaborateurs ont été interrogés sont la perception du poste de travail ainsi que les évolutions, le management, les conditions de travail, la rémunération et les avantages, ainsi que la communication interne. Les libellés des questions sont restés identiques aux deux précédentes consultations, afin de pouvoir mesurer les évolutions.

Il ressort de ce baromètre que 97% des collaborateurs interrogés estiment avoir les compétences nécessaires à l'exercice de leur poste, 87% déclarent être satisfaits et motivés par rapport à l'intérêt de leur travail ainsi que leur niveau d'autonomie, et 83% disent pouvoir compter sur leurs collègues en cas de difficultés.

À l'issue de ce baromètre, un plan d'action est en cours de validation, qui sera ensuite déployé en 2017 et 2018. Les principaux axes de ce nouveau plan d'action porteront essentiellement sur la communication interne, le management, et la visibilité des carrières pour l'ensemble des collaborateurs.

5.3 Bilan des accords collectifs signés en 2016

Le Groupe CNIM entretient un dialogue social de qualité avec les partenaires sociaux. En France, ce dialogue a permis en 2016 la signature d'accords dans plusieurs domaines : la rémunération des collaborateurs, la gestion de la diversité, l'organisation du travail, et la représentation du personnel.

Liste des accords signés au niveau professionnel en 2016 concernant la rémunération des collaborateurs :

- Négociations Annuelles Obligatoires chez CNIM SA et Bertin Technologies ;
- Participation chez CNIM SA et Bertin Technologies ;
- Intéressement chez CNIM SA et Bertin Technologies ;
- Plan Épargne de Retraite Collectif (PERCO) chez CNIM SA, Bertin Technologies et LAB SA ;
- Plan d'Épargne Entreprise chez CNIM SA.

Accord signé en 2016 concernant la gestion de la diversité :

- Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes chez CNIM SA et Bertin Technologies.

Accord signé en 2016 concernant l'organisation du travail :

- Aménagement et réduction du temps de travail chez Bertin Technologies (modulation du temps de travail sur le site de Thiron Gardais).

Accords signés en 2016 concernant la représentation du personnel :

- Protocole d'accord pré-électoral chez Bertin Technologies ;
- Classifications chez Bertin Technologies ;
- Statut collectif de substitution dans le cadre de la fusion Saphymo / Bertin Technologies.

Par ailleurs, un accord a été signé chez Bertin Technologies concernant la résiliation du contrat de travail, et les Négociations Annuelles Obligatoires ont fait l'objet d'un procès-verbal de désaccord chez LAB SA.

Il n'y a pas eu au sein du Groupe de nouvel accord signé en 2016 portant spécifiquement sur la santé et la sécurité au travail.

6 NOTRE ENGAGEMENT EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

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 2016, 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, la business unit EPC 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 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 etc.), 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.

La business unit Waste & Energy Management Solutions (WEMS) a développé et applique strictement un système de gestion intégré pour assurer et améliorer en permanence en fonction des opportunités et de l'évaluation des risques :

- la qualité et les performances de ses produits et services, fondé sur les BAT (Best Available Technology), l'innovation et la R&D ;
- la conformité aux normes applicables en matière de santé, de sécurité et d'environnement ;
- l'empreinte environnementale de ses produits et services, en termes d'efficacité énergétique, de réduction de toutes les émissions dans l'air, le sol ou l'eau, de minimisation de la consommation d'eau et de réactifs ainsi que de la production de résidus.

L'engagement de l'entreprise en matière de management environnemental se traduit par une reconnaissance par le biais de nombreuses certifications (voir au chapitre 2.1). Cette démarche se poursuivra en 2017 par la certification ISO 14 001 ou ISO 50 001 de nouveaux sites

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

En 2016, 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). À ce titre, ce sont plus 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.

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.

7 LIMITER NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL ET CONTRIBUER À RÉDUIRE CELUI DE NOS CLIENTS

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

7.1.1 Gestion des déchets

TONNAGES ENTRANTS		CENTRES DE TRI	TONNAGES SORTANTS	
TYPE	(T)		TYPE	(T)
Multiples	17 454		Cartons et imprimés	4 847
Emballages	1 178		Tetra	210
JRM (journaux, revues, magazines)	771		Gros de magasin	2 065
Verre	10 583		PET foncé	352
			PET clair	1 018
			PEHD	492
			Acier	485
			Aluminium	27
		JRM (journaux, revues, magazines)	5 592	
		Verre	10 512	

TONNAGES ENTRANTS		UCOM et ISDND	TONNAGES SORTANTS	
TYPE	(T)		TYPE	(T)
Déchets réceptionnés en fosse en tri-compostage	12 965		Compost	8 979
Algues vertes	5 479		Métaux ferreux	257
Déchets de bois et de végétaux	8 771		Verre	2 509
Déchets encombrants et DIB	3 747			
Verre	2 535			
Amiante	-			

Déchets des sites de valorisation énergétique de déchets :

TONNAGES ENTRANTS		UVED	TONNAGES SORTANTS	
TYPE	(T)		TYPE	(T)
OM	1 076 229		Mâchefers et cendres	308 855
Bois	400 051		Refiom et sels	39 613
DIB	77 715		Métaux ferreux	21 779
Autres	126 954	Autres	29 492	

Réutilisation des déchets : les 65 504 tonnes de mâchefers issus de l'activité d'incinération de déchets ont été intégralement réutilisés dans les procédés de techniques routières.

Déchets des chantiers de CNIM Division Environnement :

CNIM SA : Chantiers de la Division Environnement*	
TONNAGES SORTANTS	
TYPE	(T)
Métaux	204
DIB	197
Bois	82

* Chantiers pris en compte : Leeds, Wilton, Beddington, Kemsley

Déchets des sites tertiaires* :

SITES TERTIAIRES	
TONNAGES SORTANTS	
TYPE	(T)
Ferraille	14
Bois	5
Papiers / cartons	4
Divers	7

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

Déchets des sites Industriels

Sites industriels	
TONNAGES SORTANTS	
TYPE	(T)
Métaux	726
DIB	196
Bois	59
Papiers / carton	10

Plus de 64 % 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.

Il est à souligner que dans certains pays dans lesquels le Groupe CNIM opère, il n'existe pas de filière de valorisation des déchets. Par ailleurs, l'intégration de la société Lab Washington dans le périmètre de consolidation du rapport RSE 2016 conduit à une baisse du taux de revalorisation des déchets du Groupe, alors que dans les faits, ce nouveau procédé permet une valorisation de métaux qui n'était pas mise en œuvre jusqu'à présent.

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 a signé deux contrats pour la réalisation d'usines proposant ces deux procédés en 2015 et les a livrées en 2016 : l'une aux États-Unis, dans l'État de Washington, l'autre en Suisse, dans la région de Zurich. Ces installations sont aujourd'hui opérationnelles.

- **Traitement des déchets hospitaliers sur site : le Vietnam choisit Sterilwave**

L'année 2016 a confirmé le succès du Sterilwave de Bertin au grand export avec une croissance des commandes de plus de 50%. La filiale de CNIM a remporté plusieurs contrats au Vietnam dans le cadre d'appels d'offres de la World Bank. Plusieurs dizaines d'équipements ont été livrés avec, à la clé, une reconnaissance mondiale auprès de l'OMS et de la World Bank. La technologie Sterilwave est développée depuis plusieurs années par Bertin. Elle est basée sur un procédé innovant qui consiste à broyer dans une même cuve les déchets, puis à les chauffer à 100°C par micro-ondes pour obtenir leur désinfection microbiologique totale. Ce procédé permet ainsi de transformer des déchets à risques infectieux en déchets inertes considérés comme déchets ménagers, d'où un gain économique pour l'hôpital, un gain environnemental, mais surtout une réduction des risques de contamination biologique.

- **Réutilisation du matériel informatique et des déchets tertiaires**

Depuis 2014, le Groupe CNIM a signé des 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 ces accords, le Groupe CNIM contribue d'une part à l'insertion professionnelle de personnes parfois éloignées du monde de l'emploi, et d'autre part 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 2016, 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, et de nouveaux contrats ont été signés visant à étendre le tri sélectif des déchets tertiaires sur de nouveaux sites.

7.1.3 Mesures prises relatives à la lutte contre le gaspillage alimentaire

Le Groupe CNIM n'achète pas, ne transforme pas, ne distribue pas ou ne commercialise pas de denrées alimentaires. Par ailleurs, seules deux sociétés du Groupe, représentant 10% de l'effectif consolidé au présent rapport, disposent d'un restaurant d'entreprise. À ce titre, compte tenu du faible enjeu que constitue le gaspillage alimentaire pour le Groupe CNIM, il n'y a pas de plan d'action spécifique engagé sur ce sujet, au-delà des mesures de vigilance et de bon sens que le Groupe exerce sur l'ensemble de ses consommations et déchets.

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

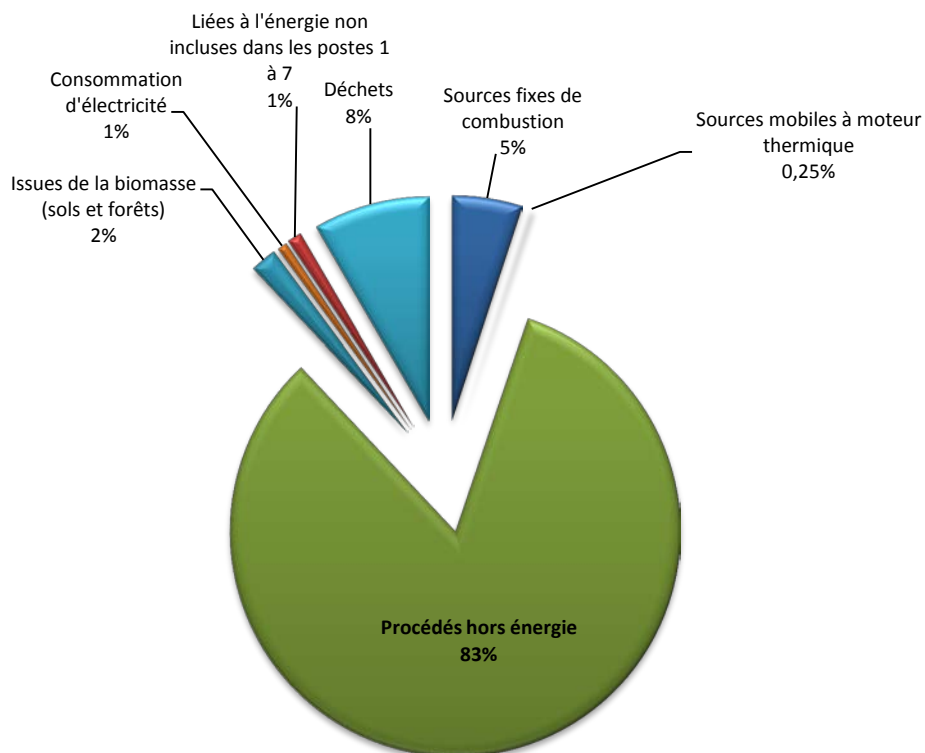
7.2.1 Rejets de gaz à effet de serre

Sur 2016 les émissions de gaz à effet de serre consolidées scopes 1 et 2 sont de 523 815 tCO₂e, avec une incertitude de 36%.

Catégories d'émissions	Numéros	Postes d'émissions	Valeurs calculées						Emissions évitées de GES		
			Emissions de GES						CO2 b (tonnes)	Incertitude (t CO2e)	Total (t CO2e)
			CO2 (tonnes)	CH4 (tonnes)	N2O (tonnes)	Autres gaz (tonnes)	Total (t CO2e)				
Emissions directes de GES	1	Emissions directes des sources fixes de combustion	25 688	2	1	0	26 064	443 961	1 281	0	
	2	Emissions directes des sources mobiles à moteur thermique	1 274	0	0	0	1 284	36	76	0	
	3	Emissions directes des procédés hors énergie	372 106	0	75	979	433 574	968 450	166 552	264 605	
	4	Emissions directes fugitives	0	0	0	0	0	0	0	0	
	5	Emissions issues de la biomasse (sols et forêts)	0	0	0	249	9 958	0	2 987	0	
		Sous total	399 070	2	76	1 228	470 880	1 412 446	170 896	264 605	
Emissions indirectes associées à l'énergie	6	Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	0	0	0	0	3 726	0	320	0	
	7	Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chat	0	0	0	0	0	0	0	0	
		Sous total	0	0	0	0	3 726	0	320	0	
Autres émissions indirectes de GES	8	Emissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7	3 530	54	0	0	5 411	-443 997	272	0	
	9	Achats de produits ou services	0	0	0	0	0	0	0	0	
	10	Immobilisations de biens	0	0	0	0	0	0	0	0	
	11	Déchets	42 423	55	0	0	43 798	0	19 667	0	
	12	Transport de marchandise amont	0	0	0	0	0	0	0	0	
	13	Déplacements professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	
	14	Franchise amont	0	0	0	0	0	0	0	0	
	15	Actifs en leasing amont	0	0	0	0	0	0	0	0	
	16	Investissements	0	0	0	0	0	0	0	0	
	17	Transport des visiteurs et des clients	0	0	0	0	0	0	0	0	
	18	Transport de marchandise aval	0	0	0	0	0	0	0	0	
	19	Utilisation des produits vendus	0	0	0	0	0	0	0	0	
	20	Fin de vie des produits vendus	0	0	0	0	0	0	0	0	
	21	Franchise aval	0	0	0	0	0	0	0	0	
	22	Leasing aval	0	0	0	0	0	0	0	0	
	23	Déplacements domicile travail	0	0	0	0	0	0	0	0	
	24	Autres émissions indirectes	0	0	0	0	0	0	0	0	
		Sous total	45 954	109	0	0	49 209	-443 997	19 939	0	

Nota CO₂b : CO₂ d'origine organique (biomasse, déchets organiques). Bien qu'il soit chimiquement identique au CO₂e d'origine fossile, il est comptabilisé séparément, car contrairement au CO₂ d'origine fossile il s'inscrit dans un cycle court.

Répartition des émissions de CO2e par catégorie



Nota : le poste « Émissions issues de la biomasse (sols et forêts) » ne prend pas en compte le CO₂b organique émis par les sites de CNIM Énergie Biomasse.

- **Emissions évitées**

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 :

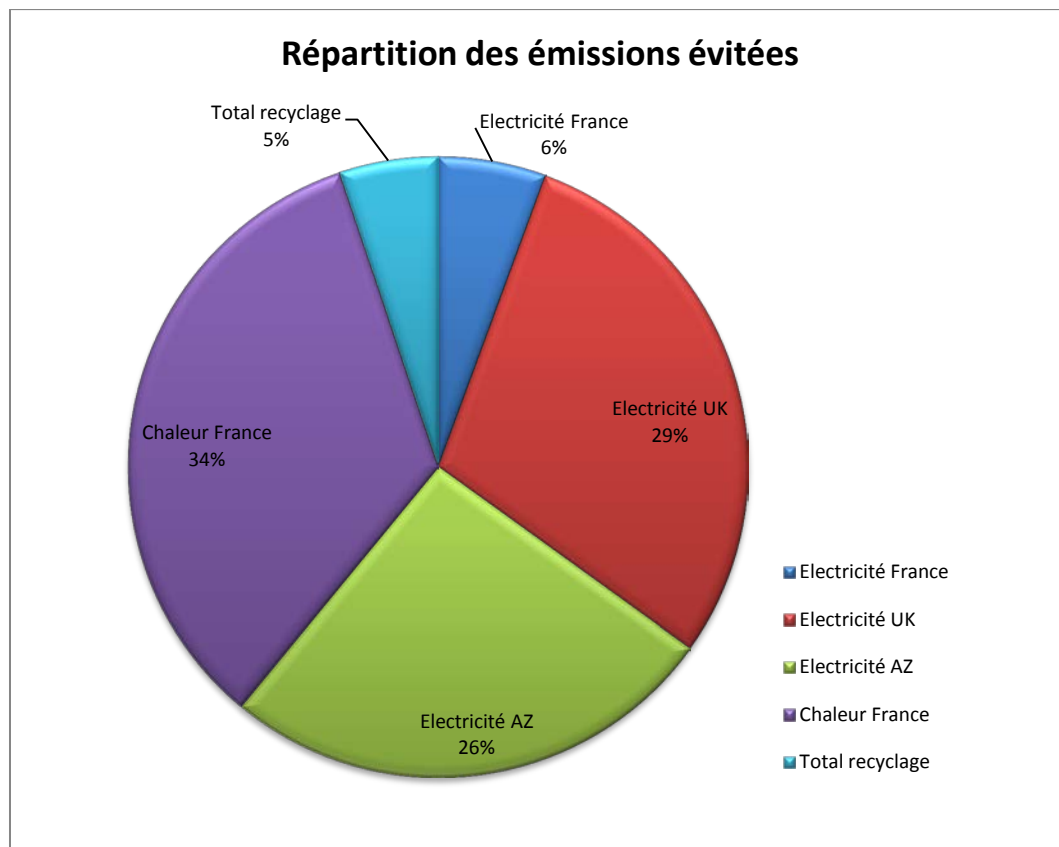
- Thiverval-Grignon, Pluzunet, Launay l'antique, Saint-Pantaléon de Larche, Nesles, Estrées Mons (France),
- Wolverhampton, Stoke-on-Trent et Dudley (Royaume-Uni),
- et Bakou (Azerbaïdjan),

le Groupe CNIM a permis 264 605 tCO₂e évitées en 2016.

Nota 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).

	Facteur d'émission	Émissions évitées
	kgCO ₂ e/MWh	t. CO ₂ e
Électricité vendue en Grande-Bretagne	505	77 593
Électricité vendue en Azerbaïdjan	473	68 920
Électricité vendue en France	56*	14 850
Chaleur vendue en France	279	89 662
Recyclage des matériaux		13 580

*Le facteur d'émission de la base carbone est de 72kgCO₂e/MWh pour la France, mais si on exclut la part liée à la distribution et au transport de l'électricité (qui n'est pas dans le périmètre de CNIM), il est de 56kgCO₂e/MWh. Cette valeur très basse par rapport à la Grande-Bretagne ou à l'Azerbaïdjan s'explique par la part très importante du nucléaire dans le mix énergétique français.



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 matériels 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. Les laveurs marins semblent représenter une des meilleures solutions disponibles aujourd'hui devant la décision de l'Organisation Maritime Internationale (OMI) d'adopter la date initiale de 2020 pour la généralisation du taux maximal de soufre de 0,5 % pour toutes les mers du globe, mesure adoptée fin octobre 2016.

- **Des laveurs marins signés livrés par 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. Ces premiers laveurs de nouvelle génération sont rentrés en opération courant 2016 montrant les performances attendues, et au-delà.

- **A Paris, le chauffage urbain passe au vert**

CNIM Babcock Services et LAB Service ont rénové la chaufferie industrielle de Bercy exploitée par CPCU (Compagnie Parisienne de Chauffage Urbain). L'opération, comptant parmi les plus grands chantiers de mise aux normes environnementales menés en France ces dernières années, a consisté à convertir au gaz et au biocombustible liquide ces chaudières qui fournissent en chaleur le réseau de chauffage et d'eau chaude parisien. Au final les travaux réalisés permettent à CPCU d'annoncer une réduction des valeurs limites d'émissions de 85% pour les oxydes d'azote, 98% pour le dioxyde de soufre, 90% pour les poussières et 25% pour le dioxyde de carbone. Cette opération illustre la contribution d'un savoir-faire historique du Groupe à la réalisation des objectifs de réduction de la pollution et de transition vers des énergies renouvelables.

- **Bertin Technologies accompagne la démarche de réduction des émissions polluantes d'un groupe agro-alimentaire**

Un groupe agro-alimentaire international de transformation de matières agricoles utilisait dans son processus de la vapeur produite par une chaudière charbon. Souhaitant se conformer à la réglementation sur les Grandes Installations de Combustion, ce groupe s'est engagé dans une démarche de réduction des polluants et a sollicité Bertin Technologies en 2016 pour réaliser un avant-projet de mise en conformité des émissions de la chaudière charbon. Ce projet a été l'opportunité d'une collaboration avec d'autres entités de CNIM : CNIM Babcock Services pour le changement de combustible, et LAB pour le traitement des fumées.

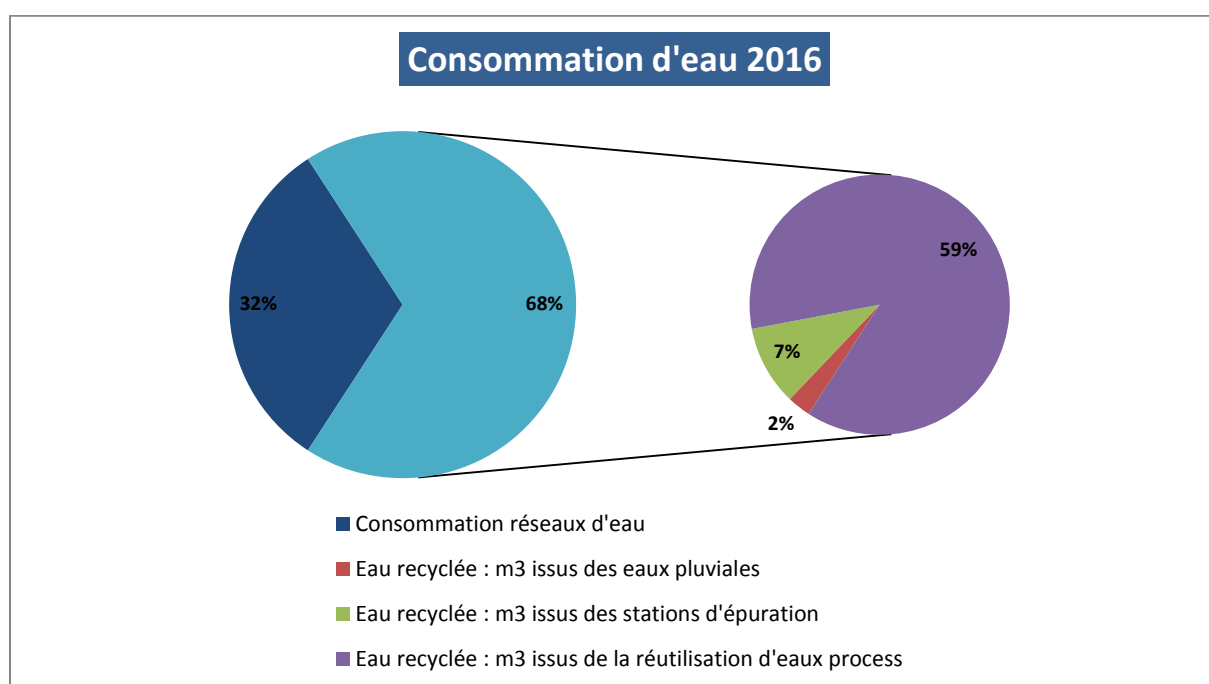
7.3 Utilisation durable des ressources

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

Sur le périmètre de consolidation 2016, la consommation totale d'eau du Groupe CNIM est de 1 967 390 m³, dont 1 344 647 m³ recyclés (soit 68 %).

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 2016 sur le site de CNIM Centre France en vue de supprimer tout rejet aqueux, ce qui en fera à partir de 2017 le 4^{ème} site du Groupe en « rejet 0 ».

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

- **Optimisation des achats de matières premières**

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 des 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 407 tonnes de ferrailles, inox et tournures aluminium qui ont été recyclés sur le site industriel de La Seyne-sur-Mer en 2016.

- **Approvisionnement en biomasse**

Les deux usines de production d'énergie à partir de biomasse situées en Picardie utilisent majoritairement de la plaquette de bois issue des forêts avoisinantes, et en complément des "broyats" industriels de bois de recyclage.

Le rayon d'approvisionnement en combustible couvre essentiellement la Picardie, et plus marginalement la Champagne Ardenne et la Haute Normandie.

Les deux installations ont des rendements de cycle élevés, de l'ordre de 60 %, obtenus grâce à la cogénération :

- production d'électricité à destination du réseau électrique français (réseau RTE)
- production de vapeur à destination de sites clients industriels situés à proximité

L'atteinte de ces rendements élevés permet de prétendre à un tarif subventionné de revente électricité vers le réseau (contrats passés avec la Commission de Régulation de l'Énergie).

7.3.3 Consommation d'énergie

Donnée	Unité	Quantité
Gaz de ville chauffage et procédés	kWh	109 857 622
Fuel Ordinaire Domestique (FOD)	L	836 188
Carburant diesel sources mobiles (VL/PL)	L	519 453
Gazole non routier (GNR)	L	104 957
Carburant essence sources mobiles	L	41 879
Gaz chariots élévateurs (Propane)	kg	7 353
Gaz procédés (Acétylène)	m ³	2 191
Électricité	kWh	81 781 771
Réseau de chaleur	kWh	-

7.3.4 Mesures prises en vue de réduire la consommation d'énergie

- **Audits énergétiques**

Conformément à la directive européenne 2012/27/UE et à la norme EN 16 247, des audits énergétiques sont déployés depuis 2015 dans les différentes sociétés du Groupe. Cette démarche vise à inciter les entreprises répondant à certains critères de taille ou de chiffre d'affaires à mettre en place une stratégie d'efficacité énergétique de leurs activités. Le recours à cette approche structurée permet d'identifier les opportunités d'amélioration en termes d'efficacité énergétique, les investissements qui seraient nécessaires pour les mettre en œuvre, et de quantifier les temps de retour sur investissement. 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.

- **LAB réalise son premier audit énergétique**

LAB a réalisé en 2016 son premier audit énergétique réglementaire. Cet audit énergétique était composé d'un audit sur la Performance Énergétique du Système d'Information, la part de l'informatique dans la consommation d'électricité étant prépondérante, ainsi que d'un audit énergétique des transports. Plusieurs actions d'améliorations ont pu être identifiées et préconisées, telles que la rationalisation des systèmes d'impression, le réglage des climatisations des salles serveurs, ou encore l'éco-conduite.

- **La Seyne-sur-Mer : un plan pluriannuel de réduction de la consommation**

Sur le site de La Seyne-sur-Mer, principal site du Groupe, la campagne de travaux pluriannuels engagée en vue de réduire la consommation d'énergie se poursuit. Les principales actions engagées en 2016 sont :

- à l'extérieur, campagne de remplacement des spots d'éclairage extérieurs au sodium par des leds ;
- à l'intérieur, sur 500m² de bureaux, remplacement de l'ensemble des éclairages par des leds et suppression des interrupteurs, remplacés par des détecteurs individuels ;
- campagne de pose de films de protection solaire en vue de réduire le recours à la climatisation l'été ;
- acquisition d'un logiciel permettant le suivi puis à terme le pilotage de la consommation de l'ensemble des fluides par bâtiment ;
- acquisition d'un premier véhicule électrique pour la maintenance industrielle sur site qui a remplacé un véhicule carboné.

- **Deux ans de travaux pour un siège social économe en énergie**

En travaux depuis 2014, le siège social de CNIM à Paris a rouvert ses portes fin 2016. Le bâtiment, un hôtel particulier de la fin du 19e siècle, a fait l'objet d'une rénovation complète. L'objectif était d'une part de rassembler toutes les équipes parisiennes sur un seul et même site, et d'autre part de se conformer aux normes et réglementations en vigueur, notamment la RT 2012. Conformément à l'article 4 de la loi Grenelle 1, la RT 2012 a en effet pour objectif de limiter la consommation d'énergie primaire des bâtiments.

La mise en place d'une pompe à chaleur pour le chauffage et la climatisation n'étant pas possible du fait de la configuration du site (risque de nuisances sonores), la solution énergétique qui a été retenue est la connexion au réseau urbain de la ville de Paris, lui-même alimenté par la valorisation des ordures ménagères. L'ensemble du bâtiment est désormais piloté par un système de programmation, qui permet de gérer l'éclairage et la température en fonction des jours et heures de la semaine. Enfin, il n'y a plus d'interrupteur dans l'ensemble du bâtiment, l'éclairage étant commandé par télé-détection. L'ensemble de ces mesures permettra de ne pas dépasser les 50 kWh/m²/an.

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

- **Efficacité énergétique des usines de traitement des déchets**

CNIM, leader mondial dans le domaine de la construction d'unité de traitement des déchets par combustion, a su allier la performance énergétique de ses installations avec la performance environnementale. CNIM est un pionnier dans le domaine de l'efficacité énergétique, avec la réalisation en 2005 de l'usine de Bilbao qui combine l'incinération de déchets et une chaudière de récupération avec turbine à gaz permettant une surchauffe et resurchauffe de la vapeur à 540°C. Cette combinaison permet de traiter les déchets avec une très haute efficacité énergétique.

Sur la base de son expérience, ainsi que sur le développement de nouveaux alliages de protection contre la corrosion, CNIM est aujourd'hui en mesure de proposer des cycles thermiques (pression et température vapeur) extrêmement poussés qui contribuent à une amélioration de la performance énergétique de ses clients de l'ordre de 10%.

- **Efficacité énergétique dans le traitement des fumées**

Dans le cadre de ses projets, LAB intègre une offre complète d'optimisation et de récupération de chaleur au travers de systèmes de condensation des fumées, complétés ou non par des systèmes de pompe à chaleur et ou d'humidification de l'air de combustion. Exemples de réalisation : Projet AARHUS (mise en service en 2016), Nordforbanding (Mise en Service en 2016), Amager (mise en service 2016) et Hofor (prise de commande 2016) et Helsingor, tous au Danemark.

- **CNIM remporte un contrat de modernisation du site de valorisation de déchets de Thiverval-Grignon (France)**

CNIM a remporté en fin d'année 2016 un contrat de type CREM (Conception-Réalisation-Exploitation-Maintenance) pour l'optimisation énergétique du Centre de Valorisation des Déchets de Thiverval-Grignon. Le centre peut traiter une moyenne effective annuelle de 200 000 tonnes d'ordures, ainsi que 20 000 tonnes de boues de stations d'épuration urbaines ou rurales. Le projet consiste à optimiser le CVD pour répondre aux enjeux suivants :

- augmenter la valorisation énergétique issue de l'incinération des déchets ;
- améliorer la performance énergétique afin d'atteindre le seuil du critère R1 (Recovery One) européen ;
- améliorer le traitement des fumées de la ligne existante conservée, avec le remplacement du traitement actuel par voie humide en traitement par voie sèche, avec suppression du panache et réduction de la teneur en Nox ;
- réaliser un circuit pédagogique de visite.

Par ailleurs, la modification du plan de circulation permettra d'améliorer la sécurité du site, en respectant les recommandations de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie quant au sens de marche arrière pour les bennes à ordures et les gros porteurs, et en séparant les flux entre véhicules légers et lourds. La fin des travaux est prévue pour 2019.

7.4 Contribuer à développer le recours aux énergies renouvelables

7.4.1 L'énergie solaire

- **SUNCNIM réalise la première centrale solaire thermodynamique Fresnel du monde avec stockage de l'énergie**

SUNCNIM a finalisé en 2016 le financement de la société de projet eLlo, créée pour la construction et l'exploitation de la centrale solaire thermodynamique de Llo dans les Pyrénées-Orientales. Il s'agira de la première centrale solaire thermodynamique Fresnel au monde disposant d'un stockage de plusieurs heures. D'une puissance de 9 MWe avec stockage de l'énergie thermique, soit la consommation en électricité de plus de 6 000 ménages, la centrale solaire de Llo produira une électricité renouvelable qui sera exportée sur le réseau EDF. Eco-conçue et 100% recyclable, elle utilisera la technologie SUNCNIM des miroirs de Fresnel qui s'appuie sur la récupération de l'énergie thermique au travers de miroirs manœuvrés mécaniquement et qui renvoient le rayonnement solaire sur un récepteur, la chaudière solaire. Cette énergie thermique peut être stockée ou convertie en électricité au travers d'un cycle de production de vapeur.

- **Une étude Bertin Technologies pour le projet « Smart Grid Campus » de Grenoble**

Schneider Electric porte en partenariat avec la Chambre de Commerce et d'Industrie de Grenoble un Projet d'Investissement d'Avenir sur le thème « Smart Grid Campus ». Le projet vise à réaliser un micro réseau énergétique à l'échelle de l'Institut des Métiers et des Techniques de Grenoble, en intégrant les énergies renouvelables et les économies d'énergies, avec un double objectif de consommation d'énergie locale (autoconsommation) et de production d'énergie renouvelable. Sur une phase de faisabilité, Bertin Technologies a réalisé en 2016 une étude paramétrique à l'aide de son outil logiciel d'EMS (Energy Management System), et dans un second temps une étude de définition préliminaire des différents systèmes énergétiques intégrés.

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.

- **Traitement des fumées pour des sites de biomasse**

La société LAB, spécialisée en traitement des fumées, a signé en 2016 deux lots de traitement de fumées et de traitement des condensats sur des centrales biomasse de premier plan, incluant une forte valorisation vers la récupération d'énergie par condensation, en plus d'assurer des performances de traitement des fumées allant au-delà des standards et normes en vigueur (émissions quasi nulles). Il s'agit du projet HOFOR à Copenhague (Danemark), la plus importante centrale biomasse en construction actuellement en Europe, avec notamment une récupération de chaleur sur les fumées pour le chauffage urbain de 120MWth, et du Projet Helsingor (Danemark) signé en fin d'année, avec 15MWth de récupération de chaleur sur les fumées, pour le réseau de chaleur local. La filiale LAB Service travaille de plus sur l'importante mise en conformité du traitement des fumées pour le projet biomasse de Chilton (Royaume-Uni).

- **Production d'énergie à partir de biomasse**

CNIM a conçu, réalisé et exploite 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) : il s'agit d'une installation de production d'énergie utilisant comme combustible de la biomasse propre. Elle produit 13 MW d'électricité, et fournit à un industriel local de l'énergie sous forme de vapeur, utilisée dans son process.

Nesle (France) : 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. La capacité annuelle de l'usine est de 130 GW d'électricité et 300 GW d'énergie thermique utilisée par un industriel, à partir de 250 000 tonnes de biomasse.

- **Traitement des algues vertes**

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). Après avoir repris l'exploitation du centre de valorisation de déchets de **Lantic (France)** 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 2016, les sites exploités par le Groupe CNIM ont ainsi produit et revendu 825 077 MWh d'électricité 321 368 MWh de chaleur, qui se répartissent comme suit :

	MWh
Électricité vendue hors de France	299 357
Électricité vendue en France	525 720
Chaleur vendue en France	321 368

7.5 Mesures prises en vue de réduire les nuisances

En 2016, 100% des relevés de décibels effectués se sont révélés conformes à la réglementation.

Sur l'ensemble des 35 sites intégrés au périmètre de consolidation, seules 2 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 à nouveau en forte baisse par rapport à 2015, qui marquait déjà une baisse par rapport à 2014.

- **Réduction des nuisances olfactives**

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 mûri 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.

Au niveau des émissions des fumées et gênes environnementales correspondantes, les technologies développées et brevetées par LAB permettent de garantir des émissions de particules, de dioxines, de soufre, de NO_x, de mercure et autres métaux lourds, allant bien au-delà des standards et normes aujourd'hui en vigueur en Europe. Les projets menés par LAB garantissent souvent des émissions bien en-deçà des seuils et des normes environnementales en vigueur.

- **Réduction des nuisances sonores**

Le Groupe procède régulièrement à des améliorations visant à la réduction des nuisances, même lorsque cela n'est pas une exigence réglementaire ou qu'il n'y a pas de plainte des riverains. A titre d'exemple en 2016, le site de Kogeban a procédé à la mise en place d'un cabanage autour des moto pompes alimentaires, ce qui a permis de diminuer significativement et durablement les émissions sonores.

7.6 Mesures prises en vue de réduire les risques de pollution environnementale

- **Des systèmes spatiaux fibrés et à diode laser pour prévoir le temps et le climat**

Après avoir remporté fin 2015 un premier contrat auprès d'Airbus Defence & Space portant sur l'étude et la réalisation d'un système à fibre optique, Bertin s'est vu confier en 2016 un nouveau contrat pour l'étude et la réalisation d'un système à diode laser. Ces deux systèmes seront embarqués à bord d'un satellite, dans le sondeur atmosphérique IASI-NG (Interféromètre Atmosphérique de Sondage Infrarouge – Nouvelle génération) qu'Airbus Defence & Space fournira au CNES, dans le cadre du METOP-SG, le programme européen de prévision du temps et de surveillance du climat entre 2020 et le milieu des années 2040. Outre la température et l'humidité, l'instrument IASI-NG mesure plus de 25 composants atmosphériques avec une très grande précision et fournit des données ultra-détaillées, essentielles aux prévisions météorologiques, à la surveillance des pollutions et du climat.

- **Stations d'épurations des eaux usées : une étude pour minimiser les risques**

La réglementation impose aux stations d'épuration des eaux usées une analyse visant à minimiser les risques de perte d'épuration et les risques aux personnes. Bertin a développé une approche générique pour les stations d'épuration présentant des caractéristiques similaires. En 2016, Veolia a retenu la filiale de CNIM pour réaliser une étude pilote sur deux stations dont l'exploitation lui a été confiée. Pour l'environnement et le personnel de ces stations, les bénéfices sont multiples puisque l'étude préconise des moyens pour obtenir une meilleure disponibilité du traitement des eaux usées et améliorer la sécurité des opérateurs.

- **Bertin Instruments : une offre dédiée à l'environnement**

Certains sites industriels comme les tours de refroidissement, les usines de compostage, les centres de tri, les centres de collecte des déchets verts, ou les stations d'épuration, sont confrontés à une variété croissante de polluants

chimiques, biologiques et radiologiques, qui risquent d'avoir un impact sur la santé des personnes y travaillant ou des riverains. Bertin Instruments propose une gamme de solutions dédiées à la détection et à la mesure des éléments invisibles :

- Les solutions de détection de la radioactivité, développées avec l'expertise de Saphymo, sont conçues pour satisfaire les demandes des secteurs du recyclage, la sidérurgie et la pétrochimie (portails de détection radiologique, radiamètres, balises de contrôle des déchets) ;
- Le biocollecteur Coriolis μ permet la collecte des particules de l'air directement dans un milieu liquide afin de déterminer rapidement la qualité et la contamination de l'échantillon ;
- Une gamme d'instruments polyvalents pour le contrôle du gaz radon, gaz radioactif naturellement présent dans l'environnement, permet une surveillance tout terrain et une meilleure évaluation du risque Radon associé.

- **AlphaGUARD : nouvelle génération d'appareil de mesure du gaz radioactif Radon**

AlphaGUARD, l'équipement portable de mesure du gaz radon développé avec l'expertise de Saphymo, a été repensé pour effectuer des mesures instantanées ou en continu de l'activité du gaz radon. Il offre une meilleure ergonomie, une haute sensibilité et un affichage digital intégré. AlphaGUARD est utilisé comme référence par de nombreux scientifiques et experts internationaux pour les programmes de mesure du radon dans l'environnement, les mines, les laboratoires ainsi que pour les contrôles dans les habitations et lieux de travail.

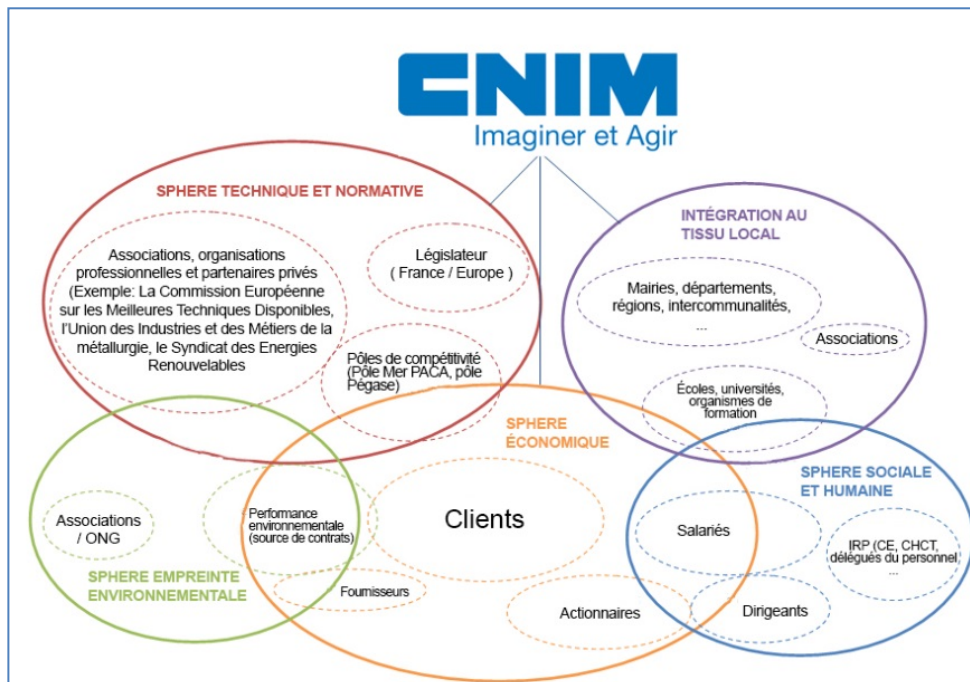
7.7 Mesures prises en vue de préserver la biodiversité

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.

8 CNIM, UNE ENTREPRISE IMPLIQUÉE DANS LA SOCIÉTÉ CIVILE

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.



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, implique d'avoir également des sous-traitants de proximité.

Compte tenu du périmètre de consolidation retenu pour le rapport RSE 2016, l'impact territorial, économique et social du Groupe CNIM incluant les achats, les salaires, ainsi que les impôts et taxes, extraits du bilan comptable des 18 sociétés, est de 404,9 millions d'euros répartis sur six pays (France, Grande-Bretagne, Chine, Azerbaïdjan, Maroc et Singapour), 91% concernant la France et la Grande-Bretagne.

Ces 404,9 millions d'euros se répartissent de la façon suivante :

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

- 147,5 millions d'euros pour la masse salariale y compris les charges sociales ;
- 14,5 millions d'euros pour les impôts et taxes ;
- 242,8 millions d'euros pour les achats.

Par ailleurs, l'activité de la société SUNCNIM a généré 68 emplois indirects en 2016 dont 49 en France, en plus des 24 directs.

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 330,8 millions d'euros en 2016.

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 Lab SA 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 sur la vérification de matériels pouvant présenter un risque en termes de sécurité ;
- LAB a également 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 œuvre.

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, Énergie, Télécoms, Sécurité, Santé, Ville intelligente, Systèmes d'informations, Usine du futur) et de deux domaines technologiques (Logiciel Libre et Systèmes complexes).

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 Énergie) ;
- 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'Énergie) ;
- MEDEF International (Mouvement des entreprises de France) ;
- FIMM du Maroc (Fédération des Industries Mécaniques et Métallurgiques) ;
- CFCI du Maroc (Chambre Française du Commerce et de l'Industrie) ;
- OFATE (Office Franco-Allemand pour la Transition énergétique) ;
- 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 :**

- 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.
- au Cluster Maritime Français (CMF).

- **dans le cadre de ses activités défense et sécurité terrestre :**

- au GICAT, le Groupement des Industries de Défense et de Sécurité terrestres et aéroterrestres.

- **dans le cadre de ses activités nucléaires :**

- à l'Association des Industriels Français Exportateurs du Nucléaire (AIFEN), qui représente plus de 300 entreprises et grandes associations françaises (GIIN, PFCE, PFME, PNB), couvrant tous les maillons de la chaîne de l'industrie nucléaire ;
- au Groupe Intersyndical de l'Industrie Nucléaire (GIIN), porte-parole et relais des fédérations et organisations professionnelles intervenant dans le nucléaire ;
- à la Société Française d'Énergie Nucléaire (SFEN) ;
- à la Nuclear Industry Association (NIA), l'association britannique de l'industrie nucléaire ;
- à l'Association Partenariat France Chine Électricité (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 ;
- à l'Association Partenariat France Monde Électricité (PFME), qui assure la promotion des industriels français dans les pays ayant un programme nucléaire.

- **dans le cadre de ses activités de détection des menaces NBC :**

- 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 :**

- 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 ;

- au CLUSIF (Club de la Sécurité de l'Informatique Français) ;
- au CECyF, (Centre Expert de la Cybercriminalité Français) ;
- à l'Institut de Recherche Technologique IRT SystemX ;
- à l'ACN, (Alliance pour la Confiance Numérique).

8.6 L'intégration à la vie locale

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.

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 2016, 67 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 30% : 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 en 2015 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.

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 proposé 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 soutenir 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 2016, a salué la créativité, la méthodologie et l'esprit d'équipe dont ont su faire preuve chacun des groupes. Cette collaboration se poursuivra en 2016-2017 sur un sujet dans le secteur naval.

- **Opération « Ma caméra chez les pros »**

Conçu et mis en œuvre par le ministère de l'Éducation Nationale depuis 2010, le programme « Ma caméra chez les pros » permet à des élèves de collège de niveau troisième d'envisager leur orientation, leur formation et leur avenir

professionnel au vu, notamment, des secteurs d'activités et métiers d'avenir dans leur région. Depuis 2013, CNIM fait partie des trois institutions et entreprises sélectionnées par l'Académie de Nice.

L'établissement de CNIM La Seyne-sur-Mer a par ailleurs signé un partenariat avec l'Institut de Soudure et ses établissements d'enseignement, qui forment les futurs cadres de l'industrie au soudage : l'ESSA, École Supérieure du Soudage et de ses Applications pour les ingénieurs, et l'EAPS, École d'Adaptation aux Professions du Soudage pour les techniciens. À ce titre, CNIM a participé au forum de l'école à Yutz en novembre 2016, et informe régulièrement les écoles des offres de stages et d'emplois proposés par l'établissement. Grâce à ce partenariat, un élève de l'ESSA a effectué son stage en entreprise chez CNIM en 2016.

- **Stagiaires et apprentis**

Nombre de stagiaires, de personnes en contrat de professionnalisation et d'apprentissage recrutés à l'issue de leur stage ou de leur contrat en 2016 :

	Consolidation
Stagiaires recrutés au cours de l'exercice	14
Contrats de pro recrutés au cours de l'exercice	8
Apprentis recrutés au cours de l'exercice	2

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... À 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. C'est à ce titre que CNIM a participé en 2016 au forum Entreprises du collège Henri-Wallon à La Seyne-sur-Mer. 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.

9 ÉTHIQUE ET LOYAUTÉ DES PRATIQUES

9.1 Actions engagées pour prévenir la corruption

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.

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.

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. En cumulé, ce sont à ce jour plus de 500 collaborateurs qui ont été formés ou sensibilisés, dont 99 sur 2016.

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.
-

10 RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

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.

10.2 Droits de l'homme : les achats s'engagent

Compte tenu des ambitions du Groupe de développer ses activités hors Europe, et d'une nouvelle réglementation en Grande-Bretagne entrée en vigueur en 2017, le « Modern Slavery Act », un plan d'action spécifique a été déployé dans les différentes Directions des Achats, en vue de s'assurer du respect des droits de l'homme par les fournisseurs et sous-traitants. Ce plan d'action affirme l'engagement du Groupe à respecter et à faire respecter, par les sociétés du Groupe et par ses partenaires économiques, les principes et les droits de la Déclaration de l'Organisation Internationale de 1998, qui promeut le travail décent à travers le monde et des conventions fondamentales. Ce plan d'action se décline de la manière suivante :

- Déclaration d'Engagement du Directoire ;
- Politique Achat Groupe décrivant les engagements RSE du Groupe, et nos attentes vis-à-vis de nos partenaires économiques ;
- Intégration dans nos Conditions Générales d'Achat d'une clause relative au respect des droits de l'homme ;
- Intégration dans le questionnaire de qualification des fournisseurs d'un engagement relatif au respect des droits de l'homme ;
- À compter de 2017, missions d'audit chez les fournisseurs ou sous-traitants potentiellement à risque.

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

Par ailleurs, le travail de fond 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, a été poursuivi en 2016.

11 ÉLÉMENTS 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 2016.

	2012	2013	2014	2015	2016
BERTIN IT					o
BERTIN TECHNOLOGIES	o	o	o	o	o
CNIM AZERBAIJAN				o	o
CNIM Babcock Maroc				o	o
CNIM Centre France		o	o	o	o
CNIM Énergie Biomasse		o	o	o	o
CNIM Insertion			o	o	o
CNIM Ouest Armor	o	o	o	o	o
CNIM SA	o	o	o	o	o
CNIM Singapour			o	o	o
CNIM Terre Atlantique				o	o
CNIM Thiverval Grignon	o	o	o	o	o
CNIM Transport Equipment			o	o	o
Lab SA	o	o	o	o	o
Lab WASHINGTON*					o
MES Environmental Ltd		o	o	o	o
SUNCNIM					o
VECSYS			o	o	o

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

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 Lab Washington, seul le périmètre environnemental est pris en compte, les autres données étant peu significatives.

Du fait de la cession par le Groupe CNIM en 2016 de la société Babcock Wanson Holding ainsi que de l'ensemble de ses filiales exception faite de Babcock Wanson Maroc, les sociétés Babcock Wanson France et Babcock Wanson UK, qui étaient prises en compte dans le rapport 2015, ne le sont plus à compter de 2016.

Ces sociétés représentent plus de 94 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe, et couvrent 91 % des effectifs répartis sur 35 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 2016, 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 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.
- compte tenu du fait que l'intégralité des transports en amont comme en aval des activités du Groupe CNIM est sous-traitée, et que les entreprises et commissionnaires de transport ne communiquent pas les émissions de CO₂ générées par ces prestations, le Groupe CNIM ne dispose pas des données permettant de communiquer sur « Les autres émissions indirectes de Gaz à Effet de Serre » (scope 3).
- pour les centres de tri ou de valorisation de déchets, 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 » ;
- 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 stœchiométriques 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 ;
- concernant les bilans de CNIM SA et du site de CNIM La Seyne-sur-Mer, le diesel consommé pour le bateau LCAT est compté dans l'onglet énergie 2, mais son impact carbone est reporté dans la ligne "émissions directe des procédés hors énergie" scope 1 point 3. Ce choix est dû à l'utilisation du LCAT qui, bien qu'étant mobile, ne s'apparente ni à du déplacement, ni à du fret, ni à de la conversion d'énergie, mais plutôt à une machine qui fait partie du site. Idem pour le propane utilisé pour les procédés, il est aussi compté dans l'onglet "Energie 2" et reporté au poste 1 point 3.

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 2016.

Thème	Type d'information fournie 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 / LA13 / S03-01	Voir 1.1.1
2. Embauches et licenciements	Indicateur	Turnover avec répartition par âge, par sexe, et motif de départ	LA2 / S01-01	Voir 1.1.2
3. Rémunérations et leur évolution	Indicateur			Voir 1.1.3
B. ORGANISATION DU TRAVAIL				
1. Organisation du temps de travail	Texte et indicateur	Répartition des contrats : temps plein, temps partiel		Voir 1.2
2. Absentéisme	Indicateur		LA7	Voir 1.2.3
C. Relations sociales				
1. Organisation du dialogue social	Texte indicateur	Pourcentage de salariés couverts par une convention collective	LA4	Voir 5.2
2. Bilan des accords collectifs	Texte			Voir 5.3
D. Santé et sécurité				
1. Conditions de santé et sécurité au travail	Texte			Voir 2
	Indicateur	Pourcentage de l'effectif représenté dans un comité hygiène et sécurité	LA6 / S09-02	Voir 2.1
	Indicateur	Somme des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise	LA6 / S09-02	Voir 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 5.3
3. Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	Indicateur	Taux de fréquence et de gravité des accidents du travail, nombre de maladies professionnelles	LA7 / S04-02 / S04-04	Voir 2.4
E. Formation				
1. Politiques mises en œuvre en matière de formation	Texte			Voir 3.1
2. Nombre total d'heures de formation	Indicateur	Nombre total d'heures de formation, nombre d'heures par salarié, taux de formation des salariés	LA10 / S02-02	Voir 3.2
	Indicateur	Proportion de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques.	LA12	Voir 3.3
F. Égalité 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 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 4.2
3. Politique de lutte contre les discriminations	Texte			Voir 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 5.1
2. à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	Texte			Voir 4.2
3. à l'élimination du travail forcé ou obligatoire	Texte			Voir 10
4. à l'abolition effective du travail des enfants	Texte			

Thème	Type d'information fournie 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 6.1
	Indicateur	Nombre de sites certifiés ISO 14001		Voir 2.1
	Indicateur	Montant des amendes significatives pour non-respect des législations en matière d'environnement	EN28	Voir 6.1
	Indicateur	Nombre total de sanctions non pécuniaires pour non-respect des législations en matière d'environnement	EN28	Voir 6.1
2. Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	Texte			Voir 6.2
3. Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	Texte			Voir 7.6
4. Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	Indicateur			Voir 6.3
B. Pollution				
1 Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol	Texte			Voir 7.2.2
2. 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 7.1
C. Economie circulaire : prévention et gestion des déchets				
1. Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	Texte et indicateur	Masse totale de déchets entrants et sortants Proportion de valorisation des déchets	EN22 / E104-01	Voir 7.1
2. Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	Texte			Voir 7.1.3
D. Economie circulaire : 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 7.3.1
2. Consommation en matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité de leur utilisation	Texte			Voir 7.3.2
3. Consommation en énergie et mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Texte et indicateur	Consommation d'énergie directe répartie par source d'énergie primaire	EN3 / EN4 / EN5 / EN6 / EN7 / E01-01	Voir 7.3.3 et 7.3.4
4. Utilisation des sols	Non applicable	Pas d'éléments significatifs pour le Groupe		
E. Changement climatique				
1. Postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit	Indicateur	Émissions totales, directes ou indirectes, de gaz à effet de serre Émissions évitées	EN16 / EN17 / E02-01	Voir 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 7.2.2
F. Protection de la biodiversité				
1. Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	Texte			Voir 7.7

Thème	Type d'information fournie 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 et indicateur	Impact économique territorial de l'activité de la société	EC6	Voir 8.2
2. sur les populations riveraines ou locales	Texte			Voir 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 8.6
2. Actions de partenariat ou de mécénat	Texte			Voir 8.6
C. Sous-traitance et fournisseurs				
1. Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	Texte			Voir 10.2
2. Importance de la sous-traitance et prise en compte de la responsabilité sociale et environnementale	Texte et indicateur	Part achat du Groupe		Voir 8.3
D. Loyauté des pratiques				
1. Actions engagées pour prévenir la corruption	Texte et indicateur	Nombre de salariés formés aux politiques et procédures anti-corruption de l'organisation	S03	Voir 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 7.2
3. Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	Texte			Voir 10

12 ÉVOLUTION DE L'FFECTIF TOTAL MOYEN DU GROUPE

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Effectif Groupe	2 660	2 772	2 831	2 914	3 000	2 773

Nota : entre 2015 et 2016, le périmètre de consolidation du Groupe CNIM a été modifié du fait de la cession de la société Babcock Wanson Holding ainsi que l'ensemble de ses filiales, exception faite de Babcock Wanson Maroc. Afin de permettre une comparaison à périmètre constant, l'effectif total moyen du Groupe en 2015 corrigé des effectifs de ces sociétés aurait été de 2 422 collaborateurs, et de 2 483 en 2016.