



## **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**

**2017**

<b>1</b>	<b><u>LES HOMMES ET LES FEMMES DE CNIM.....</u></b>	<b>5</b>
1.1	<b>QUI SOMMES-NOUS ? .....</b>	<b>5</b>
1.1.1	EFFECTIF TOTAL ET REPARTITION DES SALARIES .....	5
1.1.2	TURNOVER .....	7
1.1.3	REMUNERATION ET EVOLUTION .....	8
1.2	<b>L'ORGANISATION DU TRAVAIL.....</b>	<b>8</b>
1.2.1	LE TEMPS DE TRAVAIL .....	8
1.2.2	REPARTITION DES CONTRATS : TEMPS PLEIN, TEMPS PARTIEL.....	9
1.2.3	ABSENTEISME .....	10
<b>2</b>	<b><u>LA SANTE ET LA SECURITE DES COLLABORATEURS.....</u></b>	<b>10</b>
2.1	UNE PRIORITE DU DIRECTOIRE .....	10
2.2	LES DEPENSES DE SANTE ET SECURITE.....	11
2.3	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	11
<b>3</b>	<b><u>LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES.....</u></b>	<b>12</b>
3.1	POLITIQUES MISES EN ŒUVRE EN MATIERE DE FORMATION .....	12
3.2	NOMBRE D'HEURES DE FORMATION.....	13
3.3	ENTRETIENS D'ÉVALUATION ET D'ÉVOLUTION DE CARRIERE .....	13
<b>4</b>	<b><u>LA GESTION DE LA DIVERSITE .....</u></b>	<b>14</b>
4.1	MESURES PRISES EN FAVEUR DE L'ÉGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	14
4.1.1	PROPORTION DE FEMMES DANS LE GROUPE CNIM* .....	14
4.1.2	PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF DES INGENIEURS ET CADRES (MANAGERS)* .....	15
4.1.3	PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF DES EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE (WHITE COLLARS) * 15	
4.1.4	INDICES CALCULES SUR LA BASE DU SALAIRE MEDIAN MENSUEL DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR GROUPE D'AGE ET PAR CATEGORIE.....	15
4.2	POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS .....	16
<b>5</b>	<b><u>LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL .....</u></b>	<b>17</b>
5.1	RESPECT DE LA LIBERTE D'ASSOCIATION ET DU DROIT DE NEGOCIATION COLLECTIVE .....	17
5.2	ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL .....	17
5.3	BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS SIGNES EN 2017 .....	18
<b>6</b>	<b><u>NOTRE ENGAGEMENT EN MATIERE D'ENVIRONNEMENT .....</u></b>	<b>19</b>
6.1	POLITIQUE GENERALE EN MATIERE DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL ET POLITIQUE QSE.....	19
6.2	FORMATION ET INFORMATION DES SALARIES EN MATIERE DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT.....	21
6.3	MONTANT DES PROVISIONS ET GARANTIES POUR RISQUES EN MATIERE D'ENVIRONNEMENT .....	21
<b>7</b>	<b><u>LIMITER NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL ET CONTRIBUER A REDUIRE CELUI DE NOS CLIENTS...21</u></b>	
7.1	GESTION DES DECHETS ET MESURES PRISES EN VUE DE LES REDUIRE.....	21
7.1.1	GESTION DES DECHETS .....	21
7.1.2	MESURES PRISES EN VUE D'AMELIORER LA VALORISATION, LA RECYCLABILITE ET LA REUTILISATION DES DECHETS .....	23
7.1.3	MESURES PRISES RELATIVES A LA LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE.....	25
7.2	GAZ A EFFET DE SERRE, ET MESURES VISANT LA REDUCTION ET LA REPARATION DES REJETS DANS L'AIR.....	25

7.2.1	REJETS DE GAZ A EFFET DE SERRE .....	25
7.2.2	MESURES PRISES VISANT LA REDUCTION ET LA REPARATION DES REJETS DANS L’AIR .....	27
<b>7.3</b>	<b>UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES .....</b>	<b>28</b>
7.3.1	CONSOMMATION D’EAU ET MESURES PRISES EN VUE DE LA REDUIRE .....	28
7.3.2	CONSOMMATION DE MATIERES PREMIERES ET MESURES PRISES POUR AMELIORER L’EFFICACITE DANS LEUR UTILISATION .....	28
7.3.3	CONSOMMATION D’ENERGIE .....	29
7.3.4	MESURES PRISES EN VUE DE REDUIRE LA CONSOMMATION D’ENERGIE .....	30
7.3.5	DEVELOPPEMENT DE SERVICES CONTRIBUANT A AMELIORER L’EFFICACITE ENERGETIQUE DE NOS CLIENTS .....	31
<b>7.4</b>	<b>CONTRIBUER A DEVELOPPER LE RECOURS AUX ENERGIES RENOUVELABLES .....</b>	<b>32</b>
7.4.1	L’ENERGIE SOLAIRE.....	32
7.4.2	LA BIOMASSE .....	32
7.4.3	L’ENERGIE EOLIENNE .....	33
<b>7.5</b>	<b>MESURES PRISES EN VUE DE REDUIRE LES NUISANCES.....</b>	<b>33</b>
<b>7.6</b>	<b>MESURES PRISES EN VUE DE PRESERVER LA BIODIVERSITE ET LES SOLS.....</b>	<b>34</b>
<b>8</b>	<b><u>CNIM, UNE ENTREPRISE IMPLIQUEE DANS LA SOCIETE CIVILE .....</u></b>	<b><u>34</u></b>
<b>8.1</b>	<b>CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES .....</b>	<b>34</b>
<b>8.2</b>	<b>IMPACT ECONOMIQUE TERRITORIAL DE L’ACTIVITE DE LA SOCIETE .....</b>	<b>35</b>
<b>8.3</b>	<b>PRISE EN COMPTE DES ENJEUX SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX DES SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS .....</b>	<b>35</b>
<b>8.4</b>	<b>CONTRIBUTION A L’ACTIVITE DES POLES DE COMPETITIVITE .....</b>	<b>36</b>
<b>8.5</b>	<b>IMPLICATION DANS LES ASSOCIATIONS ET SYNDICATS PROFESSIONNELS .....</b>	<b>36</b>
<b>8.6</b>	<b>L’INTEGRATION A LA VIE LOCALE.....</b>	<b>37</b>
8.6.1	ACTIONS EN FAVEUR DE L’INSERTION .....	37
8.6.2	COLLABORATION AVEC LES ETABLISSEMENTS D’ENSEIGNEMENT .....	38
8.6.3	ACTIONS DE PARTENARIAT .....	39
<b>9</b>	<b><u>ÉTHIQUE ET LOYAUTE DES PRATIQUES .....</u></b>	<b><u>39</u></b>
<b>9.1</b>	<b>ACTIONS ENGAGEES POUR PREVENIR LA CORRUPTION .....</b>	<b>39</b>
9.1.1	LA CHARTE ETHIQUE DU GROUPE .....	39
9.1.2	LA POLITIQUE ACHAT DU GROUPE.....	39
9.1.3	LE CODE DE DEONTOLOGIE DES ACHATS DU GROUPE .....	39
9.1.4	SENSIBILISATION DU PERSONNEL AU RISQUE DE FRAUDE.....	39
9.1.5	DISPOSITIF DU SONNEUR D’ALERTE.....	40
9.1.6	LA GESTION DES AGENTS ET CONSULTANTS .....	40
<b>10</b>	<b><u>RESPECT DES DROITS DE L’HOMME .....</u></b>	<b><u>40</u></b>
<b>10.1</b>	<b>NOS VALEURS.....</b>	<b>40</b>
<b>10.2</b>	<b>DROITS DE L’HOMME .....</b>	<b>40</b>
<b>10.3</b>	<b>AUTRES ACTIONS ENGAGEES EN FAVEUR DES DROITS DE L’HOMME .....</b>	<b>41</b>
<b>11</b>	<b><u>ÉLÉMENTS METHODOLOGIQUES SUR LE RAPPORT DE RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE CNIM EN 2017 ET AVIS EXTERNE SUR LA SINCERITE DES DONNEES ..</u></b>	<b><u>41</u></b>
<b>12</b>	<b><u>ÉVOLUTION DE L’EFFECTIF TOTAL MOYEN DU GROUPE .....</u></b>	<b><u>45</u></b>

# 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.

## La performance RSE de CNIM reconnue par Gaïa-Index

CNIM figure pour la troisième 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 80/100 pour sa politique RSE menée en 2016. 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 2017 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

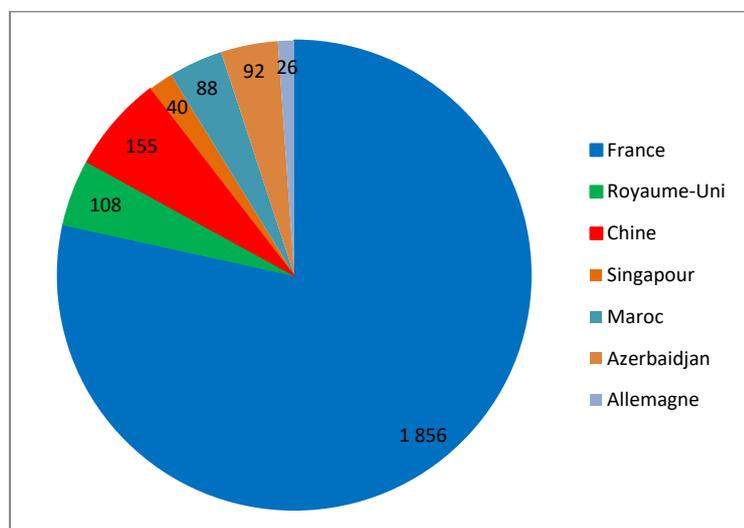
- Effectif total\* et répartition des salariés par société, par sexe et par zone géographique

	Hommes	Femmes	Total	
BERTIN IT	73%	27%	69	3%
BERTIN PHARMA	44%	56%	11	0%
BERTIN Technologies	65%	35%	464	20%
CNIM Babcock Maroc	92%	8%	88	4%
CNIM AZERBAIDJAN	89%	11%	92	4%
CNIM CENTRE France	100%	0%	23	1%
CNIM ENERGIE BIOMASSE	97%	3%	29	1%
CNIM Insertion	72%	28%	31	1%
CNIM OUEST ARMOR	95%	5%	30	1%
CNIM SA	80%	20%	1 021	43%
CNIM Singapour	85%	15%	40	2%
CNIM Terre Atlantique	100%	0%	17	1%
CNIM THIVERVAL GRIGNON	85%	15%	15	1%
LAB SA	76%	24%	89	4%
MES Environmental Ltd	92%	8%	108	5%
SUNCNIM	87%	13%	32	1%
VECSYS	84%	16%	25	1%
CNIM Transport Equipment	92%	8%	155	7%
SAPHYMO GMBH	84%	16%	26	1%
<b>Total général</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>	<b>2 365</b>	<b>100%</b>

\* Effectif total moyen.

A périmètre constant par rapport à 2016, les effectifs sont en hausse de 1,6% :

- Plus de 95% de l'effectif du Groupe est couvert par le rapport RSE ;
- 78% 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 ;
- 20% 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	Employés, Techniciens	Ouvriers
	(Managers)	et Agents de maîtrise	(Blue collars)
		(White collars)	
BERTIN IT	93%	7%	0%
BERTIN PHARMA	66%	34%	0%
BERTIN Technologies	72%	28%	0%
CNIM Babcock Maroc	16%	27%	57%
CNIM AZERBAIDJAN	15%	41%	44%
CNIM CENTRE France	11%	44%	44%
CNIM ENERGIE BIOMASSE	12%	71%	17%
CNIM Insertion	3%	0%	97%
CNIM OUEST ARMOR	20%	56%	24%
CNIM SA	59%	24%	17%
CNIM Singapour	15%	18%	67%
CNIM Terre Atlantique	12%	0%	88%
CNIM THIVERVAL GRIGNON	14%	58%	29%
LAB SA	86%	14%	0%
MES Environmental Ltd	11%	11%	79%
SUNCNIM	73%	18%	9%
VECSYS	45%	55%	0%
CNIM Transport Equipment	22%	18%	60%
SAPHYMO GMBH	23%	77%	0%
<b>Total général</b>	<b>52%</b>	<b>25%</b>	<b>23%</b>

Le Groupe CNIM est composé en majorité d'ingénieurs et cadres, avec toutefois des réalités très diverses :

- Certaines filiales sont des sociétés d'ingénierie, telles que Lab SA, Bertin IT, Bertin Technologie, SUNCNIM, et ont donc à ce titre une proportion très élevée d'ingénieurs et cadres.
- Les filiales dont l'objet est l'exploitation d'un centre de valorisation de déchets, comme CNIM Azerbaïdjan, MES Environmental, CNIM Centre France, CNIM Ouest Armor, CNIM Thiverval Grignon et CNIM Terre Atlantique, sont composées à plus de 80% d'ouvriers et d'agents de maîtrise.
- Les filiales qui font de la production, comme CNIM Babcock Maroc et CNIM Transport Equipment, ont également près de 80% d'ouvriers et d'agents de maîtrise. Il est à noter que près de 1 collaborateur sur 4 est un ouvrier, ce qui démontre l'importance des réalisations industrielles dans le Groupe.

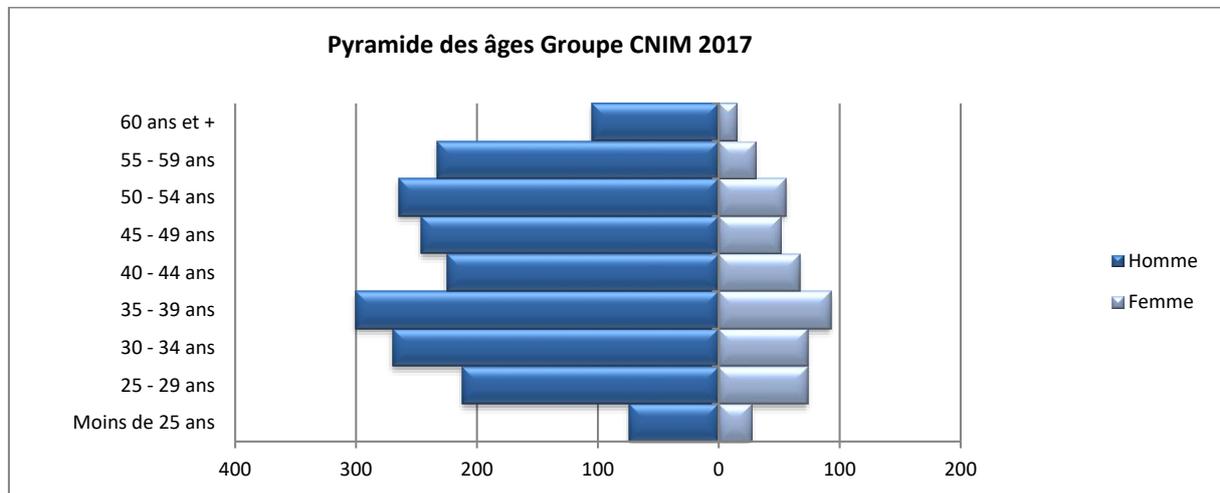
- Proportion de salariés employés avec des contrats à durée déterminée / indéterminée\*

	A durée déterminée	A durée indéterminée
BERTIN IT	7%	93%
BERTIN PHARMA	10%	90%
BERTIN Technologies	5%	95%
CNIM Babcock Maroc	7%	93%
CNIM AZERBAIDJAN	12%	88%
CNIM CENTRE France	4%	96%
CNIM ENERGIE BIOMASSE	0%	100%
CNIM Insertion*	97%	3%
CNIM OUEST ARMOR	3%	97%
CNIM SA	4%	96%
CNIM Singapour	0%	100%
CNIM Terre Atlantique	0%	100%
CNIM THIVERVAL GRIGNON	0%	100%
LAB SA	7%	93%
MES Environmental Ltd	2%	98%
SUNCNIM	16%	84%
VECSYS	4%	96%
CNIM Transport Equipment	54%	46%
SAPHYMO GMBH	0%	100%
<b>Total général</b>	<b>9%</b>	<b>91%</b>

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

9% 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 CNIM Insertion, dont l'objet social est de proposer des contrats à durée déterminée d'insertion, ainsi qu'à CNIM Transport Equipment. En excluant ces filiales au fonctionnement tout à fait spécifique, le taux d'emploi à durée déterminée tombe à 4,7%.

- **Age moyen et pyramide des âges**



La moyenne d'âge du groupe est stable, à 42 ans.

## 1.1.2 Turnover

### A. Embauches

	Hommes	Femmes	Total	
< 25 ans	12%	3%	93	15%
25 – 29 ans	17%	6%	140	23%
30 – 34 ans	15%	3%	104	17%
35 – 39 ans	11%	3%	85	14%
40 – 44 ans	7%	1%	51	8%
45 – 49 ans	7%	1%	50	8%
50 – 54 ans	7%	0%	43	7%
55 – 59 ans	4%	0%	27	4%
> 60 ans	2%	0%	12	2%
<b>Total</b>	<b>81%</b>	<b>19%</b>	<b>605</b>	<b>100%</b>

Plus de 5 recrutements sur 10 concernent des collaborateurs de moins de 35 ans, et 1 recrutement sur 5 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 : 14% des collaborateurs recrutés en 2017 avaient cinquante ans ou plus.

Par ailleurs, plus de la moitié des recrutements sont réalisés en contrat à durée indéterminée.

## B. Départs

	Hommes	Femmes	Total		Taux de départ*
< 25 ans	8%	2%	52	11%	2%
25 – 29 ans	14%	5%	96	20%	4%
30 – 34 ans	12%	4%	79	16%	3%
35 – 39 ans	11%	2%	64	13%	3%
40 – 44 ans	7%	1%	40	8%	2%
45 – 49 ans	6%	3%	42	9%	2%
50 – 54 ans	4%	1%	26	5%	1%
55 – 59 ans	5%	1%	26	5%	1%
> 60 ans	10%	2%	62	13%	3%
<b>Total</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>	<b>487</b>	<b>100%</b>	<b>21%</b>

Il est à noter que les contrats à durée déterminée représentent près de la moitié des départs.

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

	Hommes	Femmes	Total		Taux de départ
<b>Départ involontaire</b>	8%	3%	51	11%	2%
<b>Départ volontaire</b>	47%	11%	272	57%	12%
<b>Retraite</b>	9%	2%	54	11%	2%
<b>Fin de contrat</b>	14%	7%	98	21%	4%
<b>Total</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>	<b>475</b>	<b>100%</b>	<b>20%</b>

Seul un départ sur dix 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 2017.

### 1.1.3 Rémunération et évolution

La masse salariale annuelle 2017, comprenant les salaires et charges sociales, extraite du bilan comptable des 20 sociétés, est de 161,7 millions d'euros.

À périmètre constant :

- la masse salariale annuelle évolue de +7,8% entre 2016 et 2017, hausse qui s'explique notamment par une augmentation des effectifs de l'ordre de 1,6%.
- la masse salariale annuelle moyenne par salarié est de 68 340 euros en 2017, en forte hausse par rapport à 2016 (+6,8%), qui s'explique par l'augmentation du poids relatif de la France dans la masse salariale totale.

## 1.2 L'organisation du travail

### 1.2.1 Le temps de travail

Au mois d'octobre 2017, la société CNIM SA s'est dotée d'une Charte relative au « Droit à la déconnexion » élaborée à l'issue de plusieurs réunions d'échange avec les organisations Syndicales représentatives de CNIM SA. Cette Charte formalise le droit à la déconnexion par des principes clairs, partagés et bienveillants dans l'utilisation des outils de communication, et plus particulièrement sur les points suivants :

- Modalités d'exercice du droit à la déconnexion : les salariés ne sont pas tenus de lire, répondre aux appels et courriers pendant leur période de congés ou lors des périodes de repos quotidiens et hebdomadaires ;

possibilité de se déconnecter du réseau et de programmer le mode silencieux de son téléphone portable ; il convient d'éviter d'envoyer des courriels au-delà de 22h00 et pendant les week-ends.

- Dispositifs de régulation et de suivi : existence d'outils de paramétrage de la messagerie électronique qui permettent l'envoi de réponse automatique pour prévenir d'une absence, préciser le niveau d'importance du mail.
- Actions de formation et de sensibilisation : diffusion à l'ensemble du personnel de CNIM SA et consultable sur l'Intranet, lorsqu'un collaborateur estime que les dispositions de la présente Charte ne sont pas respectées, il peut solliciter son Responsable des Ressources Humaines de secteur.

La Charte relative au « Droit à la déconnexion » de 2017 vient compléter, la « Charte relative à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée », signée en 2012 ; et qui a pour objectif 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 depuis 2012, 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 temps plein	A temps partiel
BERTIN IT	95%	5%
BERTIN PHARMA	100%	0%
BERTIN Technologies	93%	7%
CNIM Babcock Maroc	100%	0%
CNIM AZERBAIDJAN	98%	2%
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	94%	6%
MES Environmental Ltd	90%	10%
SUNCNIM	94%	6%
VECSYS	100%	0%
CNIM Transport Equipment	100%	0%
SAPHYMO GMBH	88%	12%
<b>Total général</b>	<b>96%</b>	<b>4%</b>

4% des collaborateurs du Groupe sont engagés à temps partiel. Cette donnée est très inférieure à la moyenne OCDE (source OCDE 2016) qui s'élève à 16,7%. 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 5,1%, et est en légère amélioration par rapport à 2016.

# 2 LA SANTE ET LA SECURITE 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 en termes de qualité, santé et sécurité.

	SOCIETE	SITES / ACTIVITES	CERTIFICAT			
			QUALITE	SANTE & SECURITE		
			ISO 9001	OHSAS 18 001	MASE	Autres
SECTEUR ENVIRONNEMENT	CNIM SA division EPC	Paris, La Seyne-sur-Mer, Saint Aubin	o	o		
	CNIM SA division WEMS	Paris, La Seyne-sur-Mer	o	o		
	LAB SA	Lyon, La Seyne-sur-Mer	o	o	o	
	CNIM THIVERVAL GRIGNON	Centre de valorisation des déchets		o		
		Centre de tri de Thiverval Grignon		o		
	CNIM OUEST ARMOR	Centre de valorisation des déchets de Pluzunet		o		
		Centre de compostage des déchets et de traitement des algues vertes de Lantic		o		
	CNIM CENTRE France	Centre de valorisation des déchets de Saint Pantaléon de Larche		o		
	MES ENVIRONMENTAL LTD	Centre de valorisation des déchets de Dudley		o	o	
		Centre de valorisation des déchets de Stoke on Trent		o	o	
		Centre de valorisation des déchets de Wolverhampton		o	o	
CNIM Babcock Services	La Plaine Saint Denis		o		CEFRI	
	Gardanne, Villepinte		o	o		
SUNCNIM	La Seyne-sur-Mer		o			

SECTEUR INNOVATION & SYSTEMES	CNIM SA	La Seyne-sur-Mer	o	o		CEFRI	
	CNIM Transport Equipment	Foshan (Chine)	o	o			
	CNIM Singapour	Singapour	o	o			
	BERTIN TECHNOLOGIES	Montigny le Bretonneux, Aix en Provence, Tarnos, Thiron Gardais, Saint Aubin		o	o		
		Montigny le Bretonneux, Aix en Provence, Thiron Gardais, Montbonnot					CEFRI
Energie Process Environnement - Tarnos			o	o	o		

\*Nota : le fond jaune permet de visualiser les nouvelles certifications acquises en 2017

- **CNIM division EPC certifié OHSAS 18001**

En 2017, CNIM EPC a été recommandé par LRQA à la certification OHSAS 18001 à l'issue de l'audit de ses activités de conception, réalisation, montage et mise en service de ses usines de valorisation énergétique des déchets. Ce résultat constitue une reconnaissance de l'excellence des pratiques de prévention de la Santé et Sécurité au Travail déployées depuis plusieurs années sur les projets que mènent les équipes de CNIM EPC. La certification OHSAS 18001 complétera les certifications relatives au management de la Qualité (ISO 9001) et à la protection de l'environnement (ISO 14001) que CNIM EPC possède déjà.

Par ailleurs, en 2017 le travail a été engagé dans un certain nombre de filiales en vue de poursuivre la mise en place de la certification ISO 50001 dans les centres de valorisation de déchets, et le déploiement des certifications ISO 14001 et OHSAS 18001.

En 2017, compte tenu du périmètre de consolidation retenu, 79 % 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 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 plus de 1,8 millions d'euros en 2017, soit plus de 774 euros par collaborateur. Ce montant très élevé, en augmentation permanente depuis 2014, est le reflet de l'importance donnée par l'entreprise à la sécurité de ses collaborateurs.

## 2.3 Accidents du travail et maladies professionnelles

- **Taux de fréquence = 16,37 (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 en amélioration sensible par rapport à 2016. Ce résultat est le fruit d'un investissement quotidien de l'ensemble des acteurs en matière de prévention des accidents, depuis de nombreuses années.

- **Taux de gravité = 0,48 (nombre de journées perdues x 1 000 / nombre d'heures travaillées)**

Le taux de gravité des accidents du travail est de 0,48 pour l'année 2017. Ce taux est un résultat à souligner, compte tenu 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 DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

### 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 les thématiques des achats, du juridique, de la comptabilité ou encore de la qualité. Par ailleurs, nous accompagnons l'internationalisation du Groupe avec le déploiement de formations linguistiques, et de programme de sensibilisation aux aspects interculturels, en visioconférence comme 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 en atelier.
- 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 comprend 5 journées de formation par personne, déclinées en 4 modules, dont la moitié est dispensée par des formateurs internes. Près de 300 managers ont été formés depuis sa conception en 2015 dont 120 en 2017. Deux autres programmes pour les 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. A noter qu'en 2018 un module ayant vocation à présenter les valeurs et l'ambition du Groupe sera déployé largement.

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, 2 collaborateurs ont suivi une période de professionnalisation en 2017, 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.

- **Des formateurs internes qui transmettent leur savoir**

En 2017, le plan de formation du Groupe a été réalisé à 15% 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**

En 2016, un vaste projet de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) a été lancé au sein du Groupe par l'équipe Développement RH 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 accompagner les collaborateurs dans leur employabilité.

Une des premières étapes du projet a consisté à définir un référentiel de compétences commun et à le rendre pertinent pour l'ensemble des métiers du Groupe. Pour cela, plusieurs ateliers de travail d'une journée ont été organisés 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.).

Début 2018, 9 métiers sont traités par la méthode, et nous avons pour ambition de couvrir la totalité de nos métiers pour 2019.

La finalité est 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.

### • **Esprit CNIM : un module de formation pour mieux se connaître au sein du Groupe**

En 2015, la direction des Ressources Humaines du Groupe a lancé le programme de formation « Management » qui a remporté un vif succès auprès des participants. Encouragés par ce retour, l'un de ses modules, "Esprit CNIM", a été étendu en 2017 à un panel plus large de collaborateurs. Ce module aborde le monde de CNIM, son histoire et sa stratégie et a pour objectif de permettre aux collaborateurs de diverses entités d'échanger autour d'un référentiel commun et de favoriser la cohésion des équipes.

## 3.2 Nombre d'heures de formation

En 2017, 52 350 heures de formation ont été dispensées, soit une moyenne de 22 heures par salarié, en légère augmentation par rapport à 2016.

Deux tiers des salariés du Groupe ont pu bénéficier d'au moins une formation au cours de l'année, ce qui constitue là encore une augmentation comparée à 2016.

## 3.3 Entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière

En 2017, 92 % des collaborateurs considérés dans le périmètre de consolidation ont bénéficié d'un entretien d'évaluation et d'évolution de carrière.

## 4 LA GESTION DE LA DIVERSITE

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

Composition des organes de gouvernance en 2017 :

- le Directoire de la Société se compose de quatre hommes ;
- le Conseil de Surveillance de CNIM est composé de douze membres dont cinq femmes et sept hommes, l'un d'entre eux représentant les salariés actionnaires.

Avec un Conseil de Surveillance composé à 45% de membres 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 membres 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 depuis 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 de 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 font 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 est déployée pendant la durée de validité de l'accord.

#### 4.1.1 Proportion de femmes dans le Groupe CNIM\*

	Hommes	Femmes
< 25 ans	73%	27%
25-29 ans	74%	26%
30-34 ans	78%	22%
35-39 ans	76%	24%
40-44 ans	77%	23%
45-49 ans	83%	17%
50-54 ans	83%	17%
55-59 ans	88%	12%
≥ 60 ans	88%	13%
<b>Total</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>

Le taux de féminisation du Groupe CNIM est représentatif de ceux habituellement constatés dans l'industrie.

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

	Hommes	Femmes
< 25 ans	68%	32%
25-29 ans	68%	32%
30-34 ans	75%	25%
35-39 ans	72%	28%
40-44 ans	77%	23%
45-49 ans	80%	20%
50-54 ans	87%	13%
55-59 ans	92%	8%
≥ 60 ans	88%	12%
<b>Total</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>

On constate une progression du taux de féminisation pour les populations les plus jeunes.

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

	Hommes	Femmes
< 25 ans	71%	29%
25-29 ans	69%	31%
30-34 ans	73%	27%
35-39 ans	70%	30%
40-44 ans	60%	40%
45-49 ans	75%	25%
50-54 ans	61%	39%
55-59 ans	73%	27%
≥ 60 ans	73%	27%
<b>Total</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>

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

## 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	960	903	730	NS	574	-
25-29 ans	1008	997	775	757	612	NS
30-34 ans	1207	1126	868	715	623	NS
35-39 ans	1381	1417	911	783	627	NS
40-44 ans	1584	1347	875	858	687	NS
45-49 ans	1709	1502	998	831	779	-
50-54 ans	1785	1735	971	920	845	-
55-59 ans	1942	1919	1011	902	861	-
≥ 60 ans	2130	1634	1155	813	844	-
<b>Total</b>	<b>1457</b>	<b>1264</b>	<b>903</b>	<b>830</b>	<b>724</b>	<b>100</b>

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

La différence entre les hommes et les femmes ouvriers est importante, du fait que pour les femmes la base 100 se situe en Azerbaïdjan, alors que pour les hommes la médiane est en France. Il s'agit donc d'un écart de rémunération entre l'Azerbaïdjan et la France, et non d'un écart entre les hommes et les femmes.

L'écart de rémunération moyen entre les hommes et les femmes s'élève à 3,6%. 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

La politique du Groupe CNIM en matière de lutte contre les discriminations, qu'elles soient liées à l'âge, au handicap ou au sexe par exemple, est expliquée et commentée avec les managers lors des formations qui sont déployées depuis 2015 en matière de droit social. Cette formation comporte un module spécifique, qui permet de sensibiliser les managers aux différentes formes de discriminations qui doivent être proscrites au sein du Groupe.

En matière de lutte contre la discrimination liée à l'âge, la politique du Groupe a été portée pendant plusieurs années par les engagements pris dans le Contrat de Génération. Bien que le législateur ait mis fin à ce dispositif, le Groupe poursuit sa politique par les mesures suivantes :

- Développement de l'alternance avec les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- Propositions de stages de qualité aux étudiants ;
- Recrutement de salariés de plus de cinquante ans ;
- Ecoute 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 1,9% de l'effectif. Cinq personnes handicapées ont été recrutées en 2017.

Attaché à la non-discrimination et à l'égalité des chances des salariés en situation de handicap, le Groupe a la volonté d'agir continuellement en faveur de l'emploi, du maintien, du développement et de la formation des personnes handicapées. À ce titre, en France, le Groupe prend en charge trois journées d'absence afin de pouvoir effectuer les démarches nécessaires auprès de l'administration pour obtenir sa reconnaissance de travailleur handicapé. Ce dernier peut bénéficier :

- D'une adaptation à son poste de travail ;
- D'une attention particulière concernant ses horaires de travail ;
- D'une retraite anticipée, à la condition de justifier d'un certain taux de handicap, et d'une certaine durée d'assurance durant cette période de handicap.

## 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 d'Établissement de CNIM La Seyne-sur-Mer 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 membre du Conseil de Surveillance de CNIM SA. Deux membres du CCE sont également élus pour participer à l'Assemblée Générale de 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 78 % 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.

- **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 86% disent pouvoir compter sur leurs collègues en cas de difficultés.

A l'issue de ce baromètre, un plan d'action a été mis en place. Il a commencé à être déployé en 2017 et se poursuit sur l'année 2018. Les principaux axes de ce plan d'action portent sur les améliorations identifiées grâce au feedback des collaborateurs, sur la communication interne, le développement des compétences managériales, et la visibilité des carrières qui nécessite d'être améliorée. L'enquête sera renouvelée en 2018 et permettra d'évaluer les effets du plan d'action engagé en 2017.

## 5.3 Bilan des accords collectifs signés en 2017

Le Groupe CNIM entretient un dialogue social de qualité avec les partenaires sociaux. En France, ce dialogue a permis en 2017 la signature d'accords dans plusieurs domaines : la rémunération des collaborateurs, la gestion de la diversité, l'organisation du travail, et la santé et la sécurité au travail.

Accords signés au niveau professionnel en 2017 concernant la rémunération des collaborateurs :

- Intéressement chez CNIM SA, LAB SA, SUNCNIM et BERTIN IT ;
- Participation chez CNIM SA et BERTIN IT ;
- Plan d'Épargne Entreprise chez LAB SA et BERTIN IT ;
- Négociations annuelles obligatoires chez BERTIN Technologies ;
- Prime de vacances chez BERTIN IT.

Les négociations annuelles obligatoires chez CNIM ont débuté au cours du 4ème trimestre 2017 et se sont achevées par la signature d'un accord en 2018.

Accords signés en 2017 concernant l'organisation du travail :

- Aménagement et réduction du temps de travail au sein de l'établissement de la Seyne-sur-Mer de CNIM SA (temps de travail et de repos des cadres en forfait-jours) ;
- Aménagement et réduction du temps de travail chez BERTIN Technologies (durée et octroi de jours de RTT pour les collaborateurs non cadres du site Thiron Gardais) ;
- Aménagement et réduction du temps de travail chez BERTIN IT ;
- Journée de solidarité chez BERTIN IT.

Accord signé en 2017 concernant la gestion de la diversité :

- Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes chez BERTIN IT.

Accords signés en 2017 concernant la santé et la sécurité au travail :

- Frais de Santé chez CNIM SA, LAB SA et BERTIN IT.

Autres accords signés en 2017 :

- Avenant à l'accord de substitution et d'adaptation chez SUNCNIM.

## 6 NOTRE ENGAGEMENT EN MATIERE 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 2017, 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 le Secteur Environnement, 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.

#### • Secteur Environnement

La business unit CNIM EPC Contracts délivre à ses clients des process de valorisation des déchets et de biomasse basés sur les Meilleures Techniques Disponibles (MTD), dans les domaines de la protection de l'environnement, de l'efficacité énergétique et de la réduction des déchets.

Pour cela la Direction s'engage à :

- optimiser dès la phase offre les performances environnementales des installations, dans le respects des réquisitions client et de la réglementation applicable ;
- mettre en œuvre les dispositions de protection de l'environnement, et donner les moyens nécessaires au respect des exigences légales et réglementaires applicables sur les chantiers ;

- s'assurer du respect des seuils réglementaires des rejets atmosphériques lors des activités de mise en service, et obtenir les performances environnementales de l'installation attendues ;
- mettre en place une démarche d'amélioration continue basée sur :
  - o l'évaluation des impacts environnementaux ;
  - o la mise en œuvre des moyens de prévention de la pollution, de réduction ou de maîtrise de nos impacts,
  - o l'évaluation périodique de nos performances en matière de protection de l'environnement.
- Sensibiliser et former le personnel à la protection de l'environnement ;
- Promouvoir cette démarche auprès de nos sous-traitants et partenaires ;
- Favoriser la communication avec les parties intéressées.

La business unit Waste & Energy Management Solutions (WEMS) met en œuvre un système de management QHSE intégré et certifié, dans le but d'assurer le succès et le développement durable de ses activités par l'amélioration continue, en fonction des opportunités et de l'évaluation des risques :

- Développement de la prévention contre toute forme de risque relatif à nos activités concernant la santé, la sécurité, et l'environnement ;
- Conformité de nos pratiques aux réglementations et aux autres exigences applicables ;
- Satisfaction de ses Clients dans la durée, comme des autres parties prenantes ;
- Qualité et performances de ses produits et services, fondées sur les Meilleures Techniques Disponibles (MTD), l'innovation et la R&D, ainsi que sur l'évaluation des feedbacks ;
- Empreinte environnementale de ses produits et services, en termes de récupération des déchets, de consommation des ressources, des émissions dans l'air, le sol ou l'eau, ainsi que la minimisation de la consommation de réactifs et la production de résidus.

#### • Certifications en matière d'environnement

La reconnaissance de l'engagement du Groupe en matière de management environnemental se traduit par l'obtention de nombreuses certifications. Cette démarche d'amélioration continue se poursuit en 2018, visant la certification ISO 14 001 ou ISO 50 001 de nouveaux sites.

	SOCIETE	SITES / ACTIVITES	CERTIFICAT		
			ISO 14 001	ISO 50 001	Autres
SECTEUR ENVIRONNEMENT	CNIM SA division EPC	Paris, La Seyne-sur-Mer, Saint Aubin	o		
	CNIM SA division WEMS	Paris, La Seyne-sur-Mer	o		
	LAB SA	Lyon, La Seyne-sur-Mer	o		
	CNIM THIVERVAL GRIGNON	Centre de valorisation des déchets	o		
		Centre de tri de Thival Grignon	o		
	CNIM OUEST ARMOR	Centre de valorisation des déchets de Pluznet	o	o	
		Centre de compostage des déchets et de traitement des algues vertes de Lantic	o		
	CNIM CENTRE France	Centre de valorisation des déchets de Saint Pantaléon de Larche	o		
	CNIM TERRE ATLANTIQUE	Centre de valorisation des déchets de Plouharnel	o		
	MES ENVIRONMENTAL LTD	Centre de valorisation des déchets de Dudley	o		
Centre de valorisation des déchets de Stoke on Trent		o			
Centre de valorisation des déchets de Wolverhampton		o			
SECTEUR INNOVATION & SYSTEMES	CNIM Transport Equipment	Foshan (Chine)	o		
	CNIM Singapour	Singapour	o		
	BERTIN TECHNOLOGIES	Montigny le Bretonneux, Aix en Provence, Tarnos, Thiron Gardais, Saint Aubin	o		
		Montigny le Bretonneux, Aix en Provence, Thiron Gardais, Montbonnot			
	Energie Process Environnement - Tarnos	o		OPQIBI	

\* Nota : le fond jaune permet de visualiser les nouvelles certifications acquises en 2017

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

En 2017, dix sociétés du Groupe sont certifiées à la norme ISO 14 001 et/ou ISO 50 001, soit 19 sites qui intègrent les problématiques environnementales dans leur système de management. 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 A REDUIRE CELUI DE NOS CLIENTS

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

### 7.1.1 Gestion des déchets

Plus de 83 % 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.

*\*Hors site de LAB Washington, dont le procédé vise à la récupération de métaux dans des déchets ultimes (cendres).*

Il est à souligner que dans certains pays dans lesquels le Groupe CNIM opère, il n'existe pas de filière de valorisation des déchets.

- **Déchets des centres de tri :**

TONNAGES ENTRANTS		CENTRES DE TRI	TONNAGES SORTANTS	
TYPE	(T)		TYPE	(T)
Multiplés	18 032		Cartons et imprimés	4 963
Emballages	736		Tetra	190
JRM (journaux, revues, magazines)	586		Gros de magasin	1 974
Verre	10 521		PET foncé	343
			PET clair	997
			PEHD	421
			Acier	446
			Aluminium	27
		JRM (journaux, revues, magazines)	5 355	
		Verre	10 646	

- **Déchets des UCOM et ISDND :**

TONNAGES ENTRANTS		UCOM et ISDND	TONNAGES SORTANTS	
TYPE	(T)		TYPE	(T)
Déchets réceptionnés en fosse en tri-compostage	14 741		Compost	6 435
Algues vertes	9 396		Métaux ferreux	73
Déchets de bois et de végétaux	9 857		Verre	2 653
Déchets encombrants et DIB	2 518			
Verre	2 653			
Amiante	-			

- **Déchets des centres de valorisation énergétique des déchets :**

TONNAGES ENTRANTS		Valorisation de déchets	TONNAGES SORTANTS	
TYPE	(T)		TYPE	(T)
OM	1 041 353		Mâchefers et cendres	332 141
Bois	404 530		Refiom et sels	37 795
DIB	60 886		Métaux ferreux	18 587
Autres	179 560		Autres	14 534

Réutilisation des déchets : les mâchefers issus de l'activité d'incinération de déchets sont 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)
DIB	296
Bois	180
Métaux	42
Autres	15

\* Chantiers pris en compte : Beddington, Kemsley, Llo.

Dans le cas de chantiers de courte durée, quelques mois au maximum, les déchets sont traités par les dispositifs existants des clients.

- **Déchets des sites tertiaires :**

SITES TERTIAIRES*	
TONNAGES SORTANTS	
TYPE	(T)
Papiers / carton	26
Divers DIB	20
Bois	4
Ferraille	3
DEEE	3

\*Les déchets de certains sites tertiaires, collectés par une agglomération locale, ne sont pas connus.

- **Déchets des sites Industriels :**

Sites industriels	
TONNAGES SORTANTS	
TYPE	(T)
Métaux	1131
DIS	241
DIB	126
Bois	50
Papiers / carton	10

## 7.1.2 Mesures prises en vue d'améliorer la valorisation, la recyclabilité et la réutilisation des déchets

- **CNIM va livrer clés en main la 1ère UVE de Serbie et des Balkans**

CNIM a signé avec le consortium SPV SUEZ&ITOCHU le marché de fourniture clés en main de la future Unité de Valorisation Énergétique des déchets de Belgrade qui sera installée sur le site de la décharge de Vinča. Ouverte depuis 1977, cette décharge s'étend sur plus de 68 hectares et les 2 700 tonnes de déchets qui y sont quotidiennement déversées occasionnent une importante pollution. L'UVE convertira en électricité et chaleur 340 000 tonnes de déchets par an sur les 510 000 tonnes de déchets générés annuellement par la ville. La SPV SUEZ&ITOCHU sera en charge de l'exploitation de l'usine pendant 25 ans. Il s'agit de la première usine de ce type à être construite en Serbie et dans les Balkans.

- **Projet Valaubia**

CNIM a signé en 2017 un contrat avec Veolia pour la fourniture, le montage et la mise en service du lot Process de l'Usine de Valorisation Énergétique de Troyes. Ce marché a fait l'objet d'un premier ordre de service en 2017 relatif aux études pour l'obtention du permis de construire et l'étude des équipements majeurs de la future UVE. L'usine traitera la moitié des ordures ménagères du département de l'Aube soit 60 000 tonnes, 5 000 tonnes de déchets industriels banals (DIB) et 10 000 tonnes de bois. L'UVE alimentera les industries proches en énergie, elle chauffera les habitations et produira de l'électricité. Elle produira 41 GWh, soit la consommation électrique de près de 50 000 habitants, et 60 GWh thermiques, soit la consommation de près de 8 900 habitants. Sa livraison prévue en 2020.

- **Le Sycotom et CNIM posent la 1ère pierre du futur centre de tri de collecte sélective à Paris XVII**

Le 10 novembre 2017, Jacques Gautier, Président du Sycotom, et Stanislas Ancel, Membre du directoire de CNIM et Directeur général du secteur Environnement & Énergie, ont posé la première pierre du futur centre de tri de collecte sélective à Paris XVII. Situé dans le nouveau quartier Clichy-Batignolles, ce centre de grande capacité, entièrement automatisé, valorisera les déchets recyclables de plus de 900 000 habitants dès 2019. Ultra performant, à la pointe de la technologie, il pourra traiter jusqu'à 15 tonnes par heure grâce à ses treize trieurs optiques. Adapté au tri de

nouveaux plastiques dans le cadre de l'extension des consignes de tri, il permettra d'aller plus loin dans le recyclage des emballages ménagers et contribuera à l'atteinte de l'objectif de recyclage de 75 % des emballages fixé par la loi.

- **Sterilware innovation de l'année**

La solution Sterilwave a été honorée du titre d'Innovation de l'Année 2017 dans le secteur de la Santé UK : ce titre a été obtenu par le site Sterilwave de l'hôpital Whipps Cross NHS, opéré par notre partenaire Eurotec Environmental Limited.

Ce prix vient récompenser l'installation du premier site au Royaume-Uni pour la banalisation in-situ des déchets hospitaliers à risques infectieux (DASRI) – alternative économique et écologique à la collecte et à l'élimination traditionnelle off-site. Sterilwave est actuellement la seule et unique technologie approuvée par les autorités du Royaume-Uni pour la banalisation sur site des déchets hospitaliers.

Grâce à la technologie Sterilwave, ce sont entre 2 et 2,5 tonnes de DASRI qui sont traitées chaque jour à l'hôpital Whipps Cross. Une fois banalisés par la station Sterilwave, les déchets sont classifiés en tant que Combustible Dérivé des Déchets (CDD) ou Combustible Solide de Récupération (CSR) avec codification de déchet Européen EWC 19 12 10. Avec un pouvoir calorifique moyen constaté de 14 MJ / kg, les déchets banalisés en sortie du Sterilwave sont compactés dans un conteneur de 20 tonnes et envoyés en tant que combustible pour alimenter les fours de sites d'industrie lourde (type cimenterie) ou des centres de valorisation énergétique de 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.

- **Réutilisation du matériel informatique**

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 CO<sub>2</sub> associées ;
- transformant nos déchets en ressources, limitant ainsi la consommation de matières premières ;
- favorisant le réemploi.

En 2017, le partenariat portant sur la gestion de la fin de vie du matériel informatique du Groupe a permis de collecter 6,5 tonnes d'équipements, avec un taux de réemploi de près de 64%. L'impact environnemental direct de cette opération est de 229 000 litres d'eau et 78 TeCO<sub>2</sub> économisés. Compte tenu de la faible recyclabilité de ces équipements et de leur impact environnemental fort, le bilan de ce partenariat est très positif.

- **Tri et recyclage des déchets tertiaires**

En 2017, les partenariats portant sur la collecte, le tri et le recyclage des déchets tertiaires ont été étendus : ils concernent désormais 6 sites, et ont permis le recyclage de 26 tonnes de papiers et cartons collectés.

## 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 et 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. A 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.

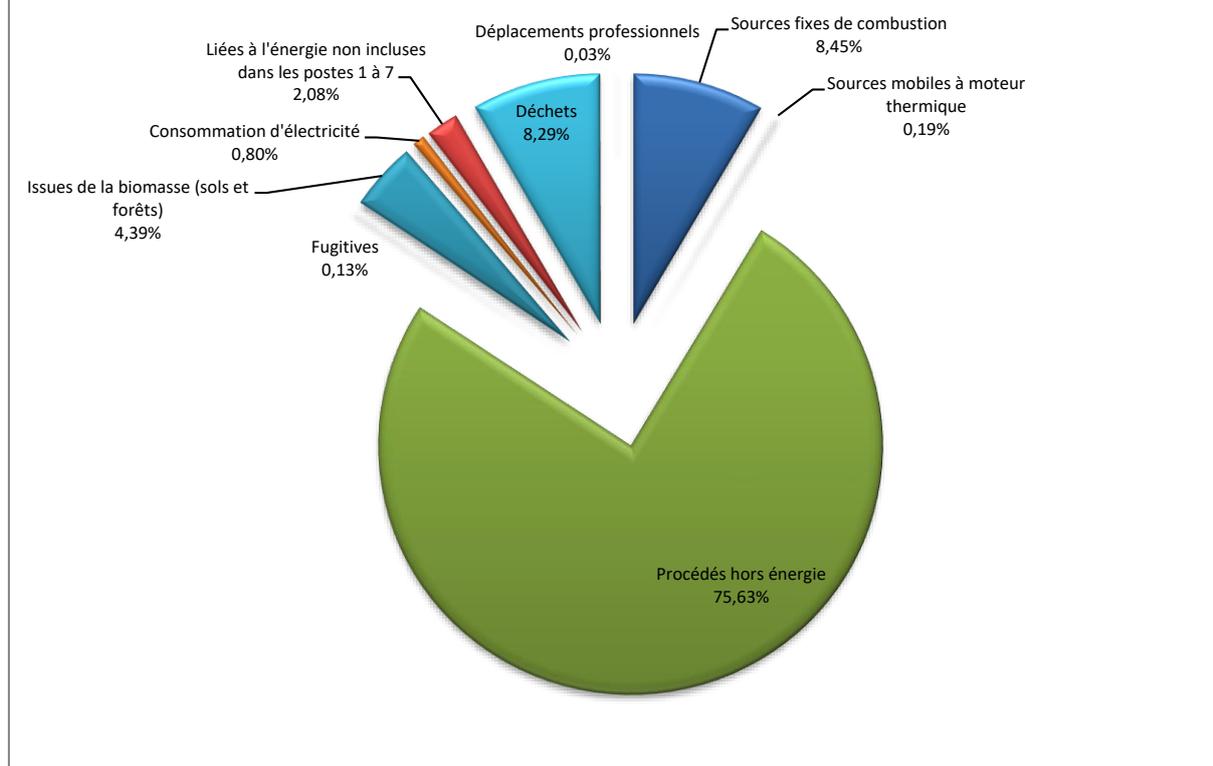
## 7.2 Gaz à effet de serre, et mesures visant la réduction et la réparation des rejets dans l'air

### 7.2.1 Rejets de gaz à effet de serre

En 2017 les émissions de gaz à effet de serre consolidées pour le Groupe CNIM sur les scopes 1 et 2 se sont élevées à 485 598 t CO2e, avec une incertitude de près de 40%.

Catégories d'émissions	Numéros	Postes d'émissions	Valeurs calculées							Emissions évitées de GES (t CO2e)
			Emissions de GES						Incertitude (t CO2e)	
			CO2 (t CO2e)	CH4 (t CO2e)	N2O (t CO2e)	Autres gaz (t CO2e)	Total (t CO2e)	CO2 b (t CO2e)		
Emissions directes de GES	1	Emissions directes des sources fixes de combustion	45 311	63	428	0	45 802	1 450	2 629	0
	2	Emissions directes des sources mobiles à moteur thermique	997	1	9	0	1 007	195	31	0
	3	Emissions directes des procédés hors énergie	379 961	5	0	58	409 888	0	193 565	291 596
	4	Emissions directes fugitives	0	0	0	725	725	0	217	31 891
	5	Emissions issues de la biomasse (sois et forêts)	18 904	0	0	0	23 807	541 211	1 471	0
		<b>Sous total</b>	<b>445 174</b>	<b>69</b>	<b>437</b>	<b>783</b>	<b>481 229</b>	<b>542 856</b>	<b>193 589</b>	<b>323 487</b>
Emissions indirectes associées à l'énergie	6	Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	4 334	0	0	0	4 334	0	150	0
	7	Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur	35	0	0	0	35	0	8	0
		<b>Sous total</b>	<b>4 369</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4 369</b>	<b>0</b>	<b>150</b>	<b>0</b>
Autres émissions indirectes de GES	8	Emissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7	9 150	1 801	325	0	11 276	-1 645	670	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	3	0
	11	Déchets	44 596	0	339	0	44 935	18	11 213	0
	12	Transport de marchandise amont	0	0	0	0	0	0	0	0
	13	Déplacements professionnels	157	0	0	0	157	0	0	0
	14	Actifs en leasing amont	0	0	0	0	0	0	0	0
	15	Investissements	0	0	0	0	0	0	0	0
	16	Transport des visiteurs et des clients	0	0	0	0	0	0	0	0
	17	Transport de marchandise aval	0	0	0	0	0	0	0	0
	18	Utilisation des produits vendus	0	0	0	0	0	0	0	0
	19	Fin de vie des produits vendus	0	0	0	0	0	0	0	0
	20	Franchise aval	0	0	0	0	0	0	0	0
	21	Leasing aval	0	0	0	0	0	0	0	0
	22	Déplacements domicile travail	0	0	0	0	0	0	0	0
23	Autres émissions indirectes	0	0	0	0	0	0	0	0	
		<b>Sous total</b>	<b>53 903</b>	<b>1 801</b>	<b>664</b>	<b>0</b>	<b>56 368</b>	<b>-1 627</b>	<b>11 233</b>	<b>0</b>

## Répartition des émissions de CO2e par catégorie



- **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 énergétique de déchets et du recyclage de matériaux.

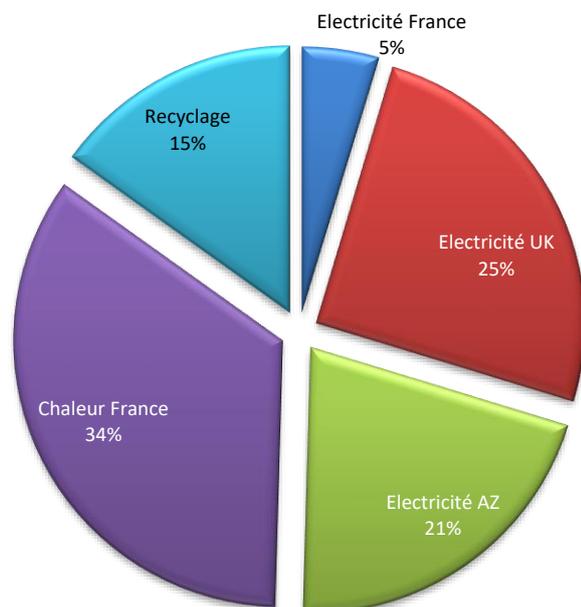
**Nota émissions évitées : émissions qui auraient été générées pour produire les mêmes quantités d'énergie ou de matière première, selon les modes de production « classiques » (mix énergétique national).**

En 2017, les sites du Groupe CNIM ont permis des émissions évitées de 323 487 t CO2e

	Facteur d'émission	Emissions évitées
	kgCO <sub>2</sub> e/MWh	t. CO <sub>2</sub> e
Électricité vendue en Grande-Bretagne	505	81 422
Électricité vendue en Azerbaïdjan	473	66 966
Électricité vendue en France	56*	14 814
Chaleur vendue en France	279	111 553
Recyclage des matériaux		48 730

\*Le facteur d'émission de la base carbone est de 72kgCO<sub>2</sub>e/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 56kgCO<sub>2</sub>e/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.

## Répartition des émissions évitées



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

- **La réduction des émissions polluantes**

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 NOx, 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.

- **LAB remporte un contrat pour l'installation de laveurs marins sur des navires de croisière**

En 2017, LAB a remporté un contrat pour l'installation de laveurs marins sur trois navires de croisière. Ce contrat a été mené en partenariat avec un acteur majeur de la construction navale française (bureau d'études et installateur). LAB est en charge du dimensionnement, des spécifications techniques, des achats, du contrôle de la fabrication et de la mise en route des équipements. A cette occasion, LAB met en œuvre la technologie DeepBlueLAB®, fruit de 15 ans de R&D. Trois laveurs ont d'ores et déjà été installés à bord du premier navire. Ils nettoieront plus de 97,1 % des émissions de dioxyde de soufre ainsi que 90 % des particules fines supérieures à deux microns, permettant ainsi à l'armateur propriétaire des trois navires de se mettre en conformité avec la directive MARPOL qui vise à réduire les émissions polluantes des navires.

- **Helsingør Kraftvarmeværk A/S choisit un traitement des fumées LAB pour sa centrale de production d'énergie à partir de biomasse**

Au Danemark, la centrale thermique d'Helsingør se convertit à la biomasse afin de répondre aux objectifs de performances énergétiques et environnementales d'Helsingør Kraftvarmeværk A/S, un acteur majeur de la fourniture d'utilités (électricité, chauffage urbain, eau) et de la valorisation énergétique des déchets au Danemark, notamment la diminution des émissions de CO2. LAB a remporté un contrat pour la conception, l'ingénierie, la fourniture, l'installation et la mise en service d'un traitement des fumées combiné, à savoir un procédé sec de type SecoLAB® suivi d'une installation de condensation combinée à l'humidification de l'air de combustion.

- **Une analyse technique approfondie pour la transformation 100 % biomasse de deux chaudières charbon de CPCU**

En 2017, CNIM Babcock Services a mené une analyse technique approfondie pour la transformation 100% biomasse de deux chaudières charbon de CPCU Saint Ouen. Cette analyse a été complétée par des essais en production. Le passage au bois a permis d'abaisser significativement les niveaux de Nox, soufre et poussières. Le site étant situé en zone résidentielle, CNIM Babcock Services a également mené une étude avec Bertin Technologies visant l'assainissement sonore et visuel (suppression du panache) du site.

## 7.3 Utilisation durable des ressources

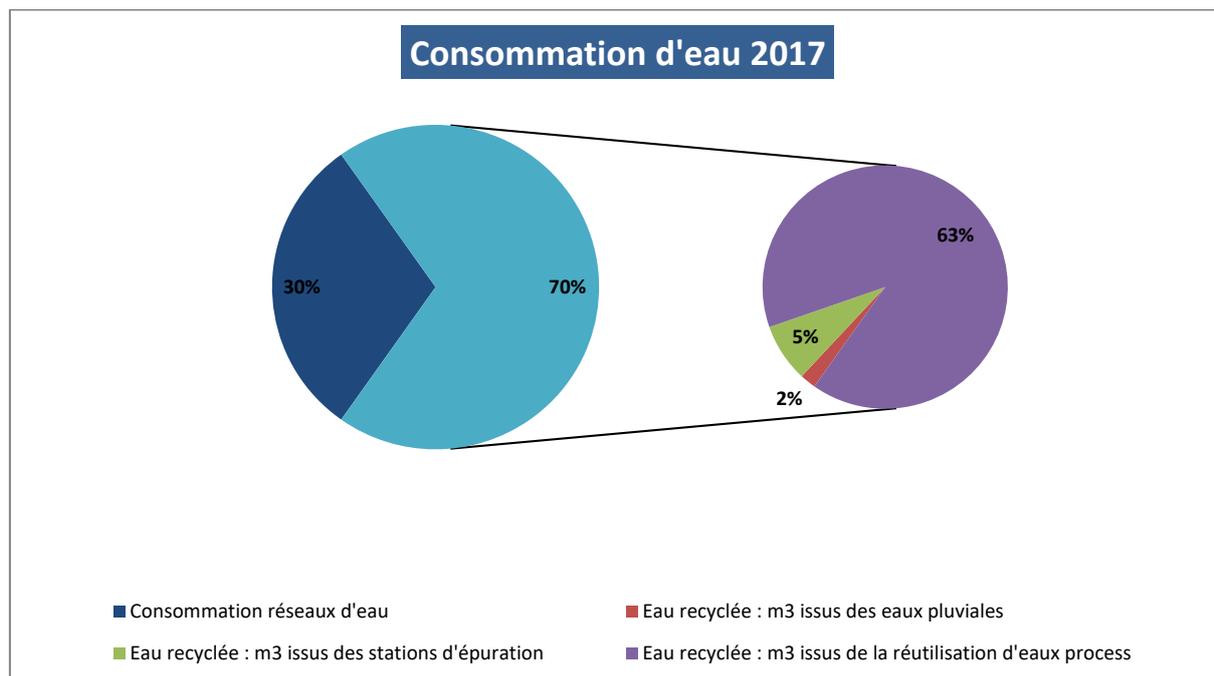
### 7.3.1 Consommation d'eau et mesures prises en vue de la réduire

Sur le périmètre de consolidation 2017, la consommation totale d'eau du Groupe CNIM est de 2 090 431 m<sup>3</sup>, dont 1 454 701 m<sup>3</sup> recyclés (soit 70 %).

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.

Quatre centres de valorisation énergétique sont en "rejet 0" : les eaux industrielles et pluviales sont réutilisées dans le process. Trois sont situés en France, Thiverval-Grignon, Pluzunet et Saint Pantaléon, ainsi que le site de CNIM Azerbaïdjan.



### 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 équipements complets, des prestations réalisées sur chantier, des pièces semi-finies et des prestations intellectuelles. 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 quatre 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 Equipements 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 100% des déchets métalliques partent dans des circuits de réutilisation ou de revalorisation.

- **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'Energie).

### 7.3.3 Consommation d'énergie

Donnée	Unité	Quantité
Gaz de ville chauffage et procédés	kWh	95 464 104
Fuel Ordinaire Domestique (FOD)	L	771 169
Carburant diesel sources mobiles (VL/PL)	L	483 907
Gazole non routier (GNR)	L	86 265
Carburant essence sources mobiles	L	44 259
Gaz chariots élévateurs (Propane)	kg	10 696
Gaz procédés (Acétylène)	m <sup>3</sup>	1 631
Électricité	kWh	93 371 430
Réseau de chaleur	kWh	1 737 000

- **CNIM division WEMS et CNIM Ouest Armor certifiés ISO 50001**

En 2017, CNIM WEMS a obtenu la certification ISO 50001(\*) des usines exploitées au travers des filiales du Groupe. Cette certification s'ajoute aux certifications ISO 14001 et OHSAS 18001 obtenues préalablement. Au-delà de la démonstration que ces usines sont exploitées en optimisant les aspects énergétiques, cette certification permet aux clients français de CNIM de bénéficier d'une réduction de la Taxe Générale sur les Activités Polluantes (TGAP). A noter également en 2017, l'obtention par l'usine de Pluzunet, exploitée par la filiale CNIM Ouest Armor (COA), de la certification ISO 50001. Cette usine est la première usine de CNIM à disposer de la triple certification.

## 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.

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

Sur le site de La Seyne-sur-Mer, principal établissement du Groupe, la campagne de travaux pluriannuels engagée en vue de réduire la consommation d'énergie se poursuit. Les principales actions engagées en 2017 sont :

- à l'extérieur, 100% des spots d'éclairage extérieurs au sodium sont désormais remplacés par des leds ;
- à l'intérieur, le remplacement des éclairages par des leds, et le remplacement des interrupteurs par des détecteurs individuels se sont poursuivis : 900m<sup>2</sup> de bureaux en ont été équipés ;
- la campagne de pose de films de protection solaire en vue de réduire le recours à la climatisation l'été est terminée : 100% des bâtiments tertiaires en sont désormais équipés ;
- acquisition d'un logiciel permettant le suivi puis à terme le pilotage de la consommation de l'ensemble des fluides par bâtiment : un site complet est désormais équipé, permettant d'alerter en cas de consommation anormale ;
- acquisition de 4 véhicules électriques pour la maintenance industrielle sur site, qui ont remplacé des véhicules carbonés, et mise en place de bornes de recharge, à destination de ces véhicules ainsi que des véhicules du personnel.

### • Récupération d'énergie fatale

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 2017, les sites exploités par le Groupe CNIM ont ainsi produit et revendu 567 164 MWh d'électricité, et 399 831 MWh de chaleur, qui se répartissent comme suit :

	MWh
Electricité vendue hors de France	302 808
Electricité vendue en France	264 356
Chaleur vendue en France	399 831

### • Bertin accompagne le SITCOM en vue de réduire ses émissions de gaz à effet de serre

Le Syndicat Intercommunal pour la collecte et le traitement des déchets ménagers et assimilés (SITCOM) Côte sud des Landes, a signé en décembre 2017 une charte Objectif CO<sub>2</sub>, en partenariat avec le ministère de l'Environnement et l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie. Par ce partenariat, le Syndicat s'engage à réduire la consommation de carburant de ses véhicules de collecte et les émissions de gaz à effets de serre associées.

Le Syndicat, qui dispose d'un parc de plus de 80 poids lourds, affiche un objectif de réduction de 8% de ses consommations de carburant dès 2018.

Bertin Energie Environnement a réalisé une étude technico économique portant sur l'identification de solutions alternatives au diesel. Cette étude a conduit à proposer des actions organisationnelles (réduction à la source), ainsi

qu'un plan pluri annuel d'investissement, permettant le remplacement progressif de la flotte par des technologies opérationnelles et permettant de limiter les émissions de CO2.

Le plan proposé porte sur 46 véhicules et permettra d'éviter 180 tonnes/an d'émission de CO2.

## 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%.

- **Un traitement des fumées LAB innovant pour le Centre de Valorisation Énergétique de Kaunas en Lituanie**

LAB, filiale du Groupe CNIM, a remporté un contrat pour la fourniture du traitement des fumées clés en main de la nouvelle usine de valorisation énergétique des déchets de Kaunas, la deuxième ville de Lituanie. Les prestations de LAB incluent la conception, l'ingénierie, la fabrication, la construction et la mise en service d'un traitement des fumées avec condensation permettant de récupérer l'énergie contenue dans les fumées. L'usine, qui sera livrée en 2020, produira de l'électricité et de la chaleur à partir des déchets. Equipée d'une ligne d'une capacité de traitement de 200 000 tonnes de déchets par an, elle produira 24 MW électrique et 70 MW de chaleur dont environ 22 MW seront générés par l'unité de condensation des fumées. Elle fournira 40% des besoins en chauffage de la ville de Kaunas.

- **A Høfor, les travaux des unités de traitement et de condensation des fumées ont démarré**

La ville de Copenhague au Danemark s'est fixé comme objectif de ne plus utiliser d'énergies fossiles en 2025. Le développement de l'installation BIO4 Energiproduktion, propriété du Groupe HOFOR, s'inscrit dans le cadre de la conversion à la biomasse de la centrale de cogénération d'Amagerværket dont l'ancienne ligne de production de chaleur fonctionnant au charbon sera remplacée par une ligne qui traitera uniquement des copeaux de bois. Après avoir remporté en 2016 une commande pour la conception, l'ingénierie, la fourniture, l'approvisionnement, le montage et la mise en service des unités de traitement et de condensation des fumées de l'installation BIO4, LAB a démarré les travaux en 2017 avec le levage des premiers équipements, notamment la 1ère tranche de la cheminée. La capacité de production de la nouvelle ligne est de 150 MW électrique et 415 MW thermique sur le réseau de chauffage urbain dont 125 MW obtenus par la seule condensation des fumées. Il s'agit de la plus grande installation de condensation en Europe.

- **CNIM accompagne le leader mondial de la brique pour améliorer son efficacité énergétique**

Le groupe CNIM a été choisi par Wienerberger pour équiper l'une de ses usines située dans la région de Linz en Autriche d'un système complet de récupération de chaleur. Développé par CNIM en étroite collaboration avec Wienerberger, ce système est basé sur une conception originale de pompe à chaleur à absorption. Il permet de récupérer l'énergie perdue sous forme d'air chaud à la sortie du four de séchage. Wienerberger pourra ainsi économiser l'équivalent de 500 kW de gaz pour le préchauffage du four.

- **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.

## 7.4 Contribuer à développer le recours aux énergies renouvelables

### 7.4.1 L'énergie solaire

- **SUNCNIM poursuit la construction de la centrale solaire à concentration de Llo**

En 2017, SUNCNIM a poursuivi la construction de la centrale solaire à concentration de Llo dans les Pyrénées-Orientales. Elle sera exploitée par SUNCNIM à partir de 2018. 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 avec 100% de composants recyclables ou réutilisables, 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.

### 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.

- **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.

	Production d'énergie à partir de biomasse	
	MWh	
Électricité vendue		225 049
Chaleur vendue		306 890

- **LAB fournit à la centrale de production de chaleur d'Ørsted à Herning (Danemark) une unité de condensation des fumées de haute performance**

LAB a remporté un contrat auprès d'ØRSTED (ex-DONG Energy), le premier producteur d'électricité et de chaleur au Danemark, pour la fourniture d'une unité de récupération de chaleur par condensation des fumées. Cette unité équipera la centrale de production à base de biomasse d'Herning.

Le contrat porte sur la conception, l'ingénierie, la fourniture, le montage et la mise en service de l'unité de récupération de chaleur. Celle-ci viendra renforcer l'efficacité énergétique de la centrale grâce à la production de 41 MWth supplémentaires.

La puissance thermique nominale de la chaudière est de 263 MWth (à partir de 130 MW de copeaux de bois et 133 MW de bois en granulés). Avant 2003, année de sa conversion à la biomasse, la chaudière fonctionnait au charbon.

La mise en service de l'unité est prévue pour le printemps 2019. Ce premier contrat avec ØRSTED vient renforcer la présence de LAB au Danemark et constitue une nouvelle référence dans le secteur de la 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.

## 7.4.3 L'énergie éolienne

- **CNIM et VPLP design s'associent pour réaliser Oceanwings®, le système propulsif maritime du futur**

CNIM et l'agence d'architecture navale française VPLP design ont signé en 2017 un accord de partenariat technologique portant sur la conception et la fabrication du système propulsif Oceanwings®. Celui-ci sera co-développé et produit dans les installations industrielles de CNIM à la Seyne-sur-Mer. Destiné aux marchés du super-yachting, du transport maritime et du grand nautisme, Oceanwings® est constitué d'une aile à deux volets totalement automatisée, affalable et arisable. Utilisable en mode hybride, en appui d'une propulsion à hélice, Oceanwings® permet de réaliser d'importantes économies de carburant et réduit l'émission de gaz à effet de serre. Selon une étude menée pour le compte de la DG CLIMA de la Commission européenne, à l'horizon 2030, le marché mondial de la propulsion éolienne pour les navires pourrait atteindre de 3 700 à 10 700 systèmes installés sur les bateaux de type vraquiers, porte-containers et pétroliers. L'utilisation de tels systèmes de propulsion éolien pourrait permettre de réduire significativement les émissions de CO2.

## 7.5 Mesures prises en vue de réduire les nuisances

En 2017, plus de 95% des relevés de décibels effectués se sont révélés conformes à la réglementation.

Sur l'ensemble des 37 sites intégrés au périmètre de consolidation, 22 plaintes de riverains ont été relevées, qui ont toutes fait l'objet d'une prise en compte et d'une réponse.

- **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 mûré dans des box. Le compost fermente dans des box spécifiques, chacun étant équipé de son propre système de soufflage et d'extraction d'air. Les box sont

également constitués de dalles aérauliques, qui sont alimentées en air extérieur par un ventilateur et un réseau d'air indépendant. L'air vicié aspiré dans les box est canalisé vers un biofiltre qui assure le traitement des odeurs.

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

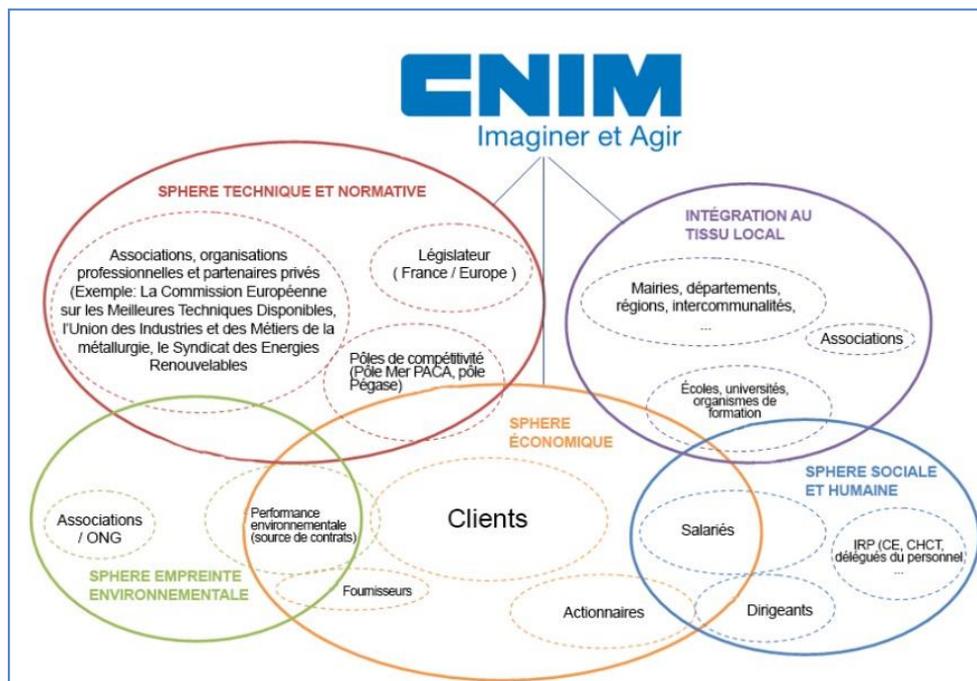
## 7.6 Mesures prises en vue de préserver la biodiversité et les sols

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 IMPLIQUEE DANS LA SOCIETE 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 hiérarchisation<sup>1</sup> 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.



<sup>1</sup> La taille des bulles est le reflet du travail de hiérarchisation.

## 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 2017, 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 606,2 millions d'euros répartis sur sept pays (France, Grande-Bretagne, Allemagne, Chine, Azerbaïdjan, Maroc et Singapour), 87% concernant la France et la Grande-Bretagne.

Ces 606,2 millions d'euros se répartissent de la façon suivante :

- 166,7 millions d'euros pour la masse salariale y compris les charges sociales ;
- 10,6 millions d'euros pour les impôts et taxes ;
- 428,9 millions d'euros pour les achats.

Par ailleurs, l'activité de la société SUNCNIM a généré 68 emplois indirects en 2017 dont 68 en France, en plus des 32 directs.

- **Un Civic Trust Award attribué à l'usine d'Ipswich**

Le centre de valorisation énergétique des déchets d'Ipswich dans le comté de Suffolk (Royaume-Uni), réalisée par CNIM en partenariat avec Lagan et livrée à SITA UK en 2014, a reçu en 2017 un Civic Trust Award, une distinction qui récompense les projets exceptionnels en matière d'architecture et d'intégration à la vie locale.

## 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 428,9 millions d'euros en 2017.

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 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 Capenergies, 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 Mer Méditerranée ;
- le pôle Mer Bretagne Atlantique ;
- le pôle Optitech, en pointe sur les domaines de l'optique, de la photonique et du traitement d'image ;
- le pôle Safe Cluster, dont l'objet est la sécurité et l'aérospatial ;
- le pôle Systematic, qui a pour vocation de connecter les acteurs du logiciel, du numérique et de l'industrie autour des technologies du futur.

## 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 (Mouvement des entreprises de France) ;
- Par ailleurs, CNIM UK et MES Environmental sont membres de l'ESA (Environmental Services Association).

Le Groupe est également représenté :

- **dans le cadre de ses activités navales :**
  - au Groupement des industries de construction et activités navales (GICAN).
- **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 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) ;
  - au CICS (Conseil des Industries de Confiance et de Sécurité) ;
  - à l'Institut de Recherche Technologique IRT SystemX.
- **dans des associations promouvant la recherche et l'innovation :**
  - à l'ANRT (Association Nationale pour la Recherche et la Technologie) ;
  - à l'ASRC (Association des Structures de Recherche Contractuelle) ;
  - à France Innovation.

- **Le Club ADEME International fête ses 20 ans à Paris**

LAB, SUNCNIM et BERTIN du Groupe CNIM sont membres du Club ADEME International qui a fêté ses 20 ans en 2017. A cette occasion, le groupe CNIM a été mis à l'honneur avec la remise d'un trophée destiné plus particulièrement à sa filiale LAB en sa qualité de membre historique du Club.

Créé à l'initiative de l'ADEME et parrainé par les ministères français en charge de l'Écologie, de l'Industrie et du Commerce extérieur, le Club ADEME International rassemble 120 PME et ETI françaises, éco-entreprises innovantes, actives sur le marché mondial du développement durable. Les entreprises du Club ADEME International exercent leurs activités dans les domaines des techniques et services permettant de répondre aux défis environnementaux et climatiques.

## 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 2017, 54 personnes ont bénéficié d'un contrat avec CNIM Insertion, 8 d'entre elles ayant quitté la structure avec une issue positive : 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.

- **Entreprises adaptées**

Par ailleurs, le Groupe CNIM a signé plusieurs contrats avec des Entreprises Adaptées : il s'agit d'entreprises dont au moins 80% des employés sont des personnes soit en situation de handicap, soit dans un dispositif de réinsertion par l'emploi.

## 8.6.2 Collaboration avec les établissements d'enseignement

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

CNIM a participé pour la cinquième année au programme "Ma caméra chez les pros" et a fait découvrir aux collégiens de la troisième DP Pro du lycée Marie France de Toulon les métiers liés aux automatismes au travers des usines de valorisation des déchets que CNIM opère à travers le monde. Cet exercice leur a permis d'en savoir plus sur les fonctions d'ingénieur et technicien process en charge du bon fonctionnement de tous les automatismes des divers projets sur lesquels CNIM intervient. Les adolescents ont également pu appréhender les rouages de la production audiovisuelle : conception d'un script, tournage et montage. Les élèves du lycée Marie France se sont vus décerner le prix de la meilleure enquête. Mis en œuvre par la fondation SFR et le Ministère de l'Éducation Nationale depuis 2010, le programme « Ma caméra chez les Pros » a pour objectif de permettre aux élèves de troisième pro d'envisager leur formation sur des secteurs d'activité et métiers d'avenir de leur région en leur donnant l'occasion de travailler avec une entreprise locale.

- **Opération « Professeurs en Entreprise »**

L'équipe Ingénierie de CNIM a accueilli 13 enseignants de l'Éducation Nationale en novembre 2017 dans le cadre de l'événement « Professeurs en Entreprises ». Au programme, la découverte des différentes étapes d'un projet, puis la visite d'un bureau d'études et des ateliers. L'opération « Professeurs en Entreprise » est proposée par la fondation C GENIAL et vise à promouvoir les métiers techniques.

- **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 2017 :

	Consolidation
Stagiaires recrutés au cours de l'exercice	21
Contrats de pro recrutés au cours de l'exercice	1
Apprentis recrutés au cours de l'exercice	1

Par ailleurs, CNIM est au Conseil d'Administration de l'école d'ingénieurs SeaTech.

## 8.6.3 Actions de partenariat

- **Semaine de l'industrie : CNIM renouvelle son partenariat avec l'UIMM**

À l'occasion de la 7e édition de la Semaine de l'Industrie, CNIM a renouvelé son partenariat avec l'UIMM pour la quatrième année consécutive et a accueilli des collégiens, des lycéens et des étudiants varois sur son site de La Seyne-sur-Mer. Cet événement national placé sous l'égide du Ministère de l'Économie et des Finances, via la Direction Générale des Entreprises (<http://www.entreprises.gouv.fr/>), a pour objectif de valoriser les activités des entreprises et de changer le regard de la jeunesse sur l'industrie. À l'échelle territoriale, l'UIMM a souhaité montrer la vivacité de l'activité industrielle, sa compétitivité et la dynamique des entreprises du secteur de la métallurgie.

# 9 ÉTHIQUE ET LOYAUTE 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 La Politique achat du Groupe

La Politique achat a pour objet de préciser les missions et objectifs qui sont fixés aux équipes achat, les engagements qu'elles prennent, notamment sur les thèmes de l'éthique et de la corruption, et les attentes du Groupe vis-à-vis des fournisseurs et prestataires de services. Pour être en complète transparence avec les différentes parties prenantes du Groupe, la Politique achat est publique, accessible depuis le site internet du Groupe.

### 9.1.3 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.

### 9.1.4 Sensibilisation du personnel au risque de fraude

Depuis 2013, le Groupe CNIM a engagé une démarche de sensibilisation du personnel au risque de fraude. Tout d'abord destinée aux managers, elle a ensuite été élargie aux acheteurs et donneurs d'ordre, et depuis 2015 a été intégrée au programme de formation Management. En cumulé, ce sont plus de 500 collaborateurs qui ont été formés ou sensibilisés.

Par ailleurs, pour tenir compte des évolutions de la législation, notamment la loi Sapin 2, un plan d'action est en cours pour mettre en œuvre de nouvelles sessions de sensibilisation ou formation en 2018.

## 9.1.5 Dispositif du sonneur d'alerte

En cas de manquement à l'une des chartes précitées, les collaborateurs tout comme les parties prenantes externes du Groupe peuvent mettre en œuvre le dispositif du sonneur d'alerte.

Tout en préservant la confidentialité de l'identité de l'émetteur de l'alerte, le responsable de la mise en œuvre de la Charte veille, lors de l'enregistrement de l'alerte puis lors de son traitement, à ne communiquer que les données et informations nécessaires à la vérification et au traitement de l'alerte.

Après examen de l'alerte, le responsable de la mise en œuvre de la charte informe les hiérarchies concernées. Celles-ci procèdent aux investigations appropriées, et décident des suites à donner aux éventuels manquements constatés.

## 9.1.6 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.

Sur l'ensemble de ces sujets, compte tenu de l'évolution de la législation, et en particuliers la loi Sapin 2, un plan d'action est en cours pour aménager les documents existants, et mettre en place de nouveaux processus.

# 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.

<b>Excellence :</b>	- de notre expertise métier et de nos savoir-faire ; - de notre outil industriel ; - de nos prestations et de nos réalisations collectives.
<b>Créativité :</b>	- de nos solutions pour anticiper et répondre aux attentes de nos clients ; - de nos équipes pour proposer des solutions performantes et compétitives.
<b>Engagement :</b>	- 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.
<b>Confiance :</b>	- 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

Compte tenu des ambitions du Groupe de développer ses activités hors Europe, et d'une nouvelle réglementation en Grande-Bretagne entrée en vigueur en 2015, 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.

En 2017, compte tenu de leurs activités, les sociétés CNIM SA, LAB SA et Bertin Technologies ont publié une déclaration annuelle relative au Modern Slavery Act.

## 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 2017.

# 11 ÉLÉMENTS METHODOLOGIQUES SUR LE RAPPORT DE RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE CNIM EN 2017 ET AVIS EXTERNE SUR LA SINCERITE DES DONNEES

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 :

21 entités juridiques sont prises en compte pour le rapport 2017 :

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
BERTIN IT					o	o
BERTIN PHARMA						o
BERTIN TECHNOLOGIES	o	o	o	o	o	o
CNIM AZERBAIJAN				o	o	o
CNIM Babcock Maroc				o	o	o
CNIM Centre France		o	o	o	o	o
CNIM Énergie Biomasse		o	o	o	o	o
CNIM Insertion			o	o	o	o

CNIM Ouest Armor	o	o	o	o	o	o
CNIM SA	o	o	o	o	o	o
CNIM Singapour			o	o	o	o
CNIM Terre Atlantique				o	o	o
CNIM Thiverval Grignon	o	o	o	o	o	o
CNIM Transport Equipment			o	o	o	o
ESTREE MONS Energie Biomasse		o	o	o	o	o
LAB SA	o	o	o	o	o	o
LAB WASHINGTON*					o	o
MES Environmental Ltd		o	o	o	o	o
SAPHYMO GmbH						o
SUNCNIM					o	o
VECSYS			o	o	o	o

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

*\*Pour la société Lab Washington, seul le périmètre environnemental est pris en compte, les autres données étant peu significatives.* 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.

Du fait de la cession par le Groupe CNIM en 2017 d'une partie des activités de la société Bertin Pharma, seules les activités poursuivies au sein du Groupe CNIM sont prises en compte.

Ces sociétés représentent 97 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe, et couvrent 95 % des effectifs répartis sur 37 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 2017, 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 CO<sub>2</sub> ont été calculées sur la base du tableur V8.1 de l'association Bilan carbone, avec des facteurs d'émission 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 CO<sub>2</sub> générées par ces prestations, le Groupe CNIM ne dispose pas de données suffisantes pour communiquer sur l'ensemble des « autres émissions indirectes de Gaz à Effet de Serre » (scope 3). Les seuls postes détaillés dans le scope 3 sont les déchets ultimes des centres de traitement et de valorisation de déchets, ainsi que les émissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7 (émissions provenant de la chaîne entière de production d'énergie finale, comptabilisées pour toute utilisation de combustible, électricité ou vapeur).
- pour les centres de tri ou de valorisation de déchets, les facteurs d'émissions utilisés sont de 326 kg eq. CO<sub>2</sub>/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. CO<sub>2</sub>/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/m<sup>3</sup>, facteur d'émission 3,38 kg.CO<sub>2</sub>/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 CO<sub>2</sub> des véhicules possédés, en *leasing* ou loués par le Groupe et utilisés dans le cadre de ses activités industrielles et commerciales.

La table de correspondance en pages suivantes permet de faire le lien entre les quarante-deux questions prévues au décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale, et le rapport RSE du Groupe CNIM pour 2017.

Thème	Type d'information fournie par CNIM	Libellé de l'indicateur	Correspondance GRI/EFFAS	Voir au chapitre :
<b>A. EMPLOI</b>				
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 3.1.1.1
2. Embauches et licenciements	Indicateur	Turnover avec répartition par âge, par sexe, et motif de départ	LA2 / S01-01	Voir 3.1.1.2
3. Rémunérations et leur évolution	Indicateur			Voir 3.1.1.3
<b>B. ORGANISATION DU TRAVAIL</b>				
1. Organisation du temps de travail	Texte et indicateur	Répartition des contrats : temps plein, temps partiel		Voir 3.1.2
2. Absentéisme	Indicateur		LA7	Voir 3.1.2.3
<b>C. Relations sociales</b>				
1. Organisation du dialogue social	Texte indicateur	Pourcentage de salariés couverts par une convention collective	LA4	Voir 3.5.2
2. Bilan des accords collectifs	Texte			Voir 3.5.3
<b>D. Santé et sécurité</b>				
1. Conditions de santé et sécurité au travail	Texte			Voir 3.2
	Indicateur	Pourcentage de l'effectif représenté dans un comité hygiène et sécurité	LA6 / S09-02	Voir 3.2.1
	Indicateur	Somme des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise	LA6 / S09-02	Voir 3.2.3
2. Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	Texte			Voir 3.5.3
3. Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	Indicateur	Taux de fréquence et de gravité des accidents du travail, nombre de maladies professionnelles	LA7 / S04-02 / S04-04	Voir 3.2.4
<b>E. Formation</b>				
1. Politiques mises en œuvre en matière de formation	Texte			Voir 3.3.1
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 3.3.2
	Indicateur	Proportion de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques.	LA12	Voir 3.3.3
<b>F. Égalité de traitement</b>				
1. Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Texte et indicateur	Proportion de femmes dans l'effectif	LA13 / S10-01 / S10-02	Voir 3.4.1
	Indicateur	Rapport du salaire médian des hommes et des femmes	LA14	
2. Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Texte et indicateur	Proportion de salariés handicapés et nombre de salariés handicapés embauchés dans l'année		Voir 3.4.2
3. Politique de lutte contre les discriminations	Texte			Voir 3.4.2
<b>G. Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'O.I.T. relatives :</b>				

1. au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	Texte			Voir 3.5.1
2. à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	Texte			Voir 3.4.2
3. à l'élimination du travail forcé ou obligatoire	Texte			Voir 3.10
4. à l'abolition effective du travail des enfants	Texte			

Thème	Type d'information fournie par CNIM	Libellé de l'indicateur	Correspondance GRI/EFFAS	Voir au chapitre :
<b>A. Politique générale en matière environnementale</b>				
1. Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	Texte			Voir 3.6.1
	Indicateur	Nombre de sites certifiés ISO 14001		Voir 3.2.1
	Indicateur	Montant des amendes significatives pour non-respect des législations en matière d'environnement	EN28	Voir 3.6.1
	Indicateur	Nombre total de sanctions non pécuniaires pour non-respect des législations en matière d'environnement	EN28	Voir 3.6.1
2. Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	Texte			Voir 3.6.2
3. Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	Texte			Voir 3.7.6
4. Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	Indicateur			Voir 3.6.3
<b>B. Pollution</b>				
1. Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol	Texte			Voir 3.6.1
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 3.7.1
<b>C. Economie circulaire : prévention et gestion des déchets</b>				
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 3.7.1
2. Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	Texte			Voir 3.7.1.3
<b>D. Economie circulaire : utilisation durable des ressources</b>				
1. Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	Indicateur	Volumes d'eau consommés, dont eau recyclée	EN8 / EN10 / E28-02	Voir 3.7.3.1
2. Consommation en matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité de leur utilisation	Texte			Voir 3.7.3.2
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 3.7.3.3 et 3.7.3.4
4. Utilisation des sols	Texte			Voir 3.7.7
<b>E. Changement climatique</b>				
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 3.7.2.1
2. Adaptation aux conséquences du changement climatique	Texte	Initiatives pour réduire les émissions des gaz à effet de serre et réductions obtenues		Voir 3.7.2.2

<b>F. Protection de la biodiversité</b>				
1. Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	Texte			Voir 3.7.7
<b>Thème</b>	<b>Type d'information fournie par CNIM</b>	<b>Libellé de l'indicateur</b>	<b>Correspondance GRI/EFFAS</b>	<b>Voir au chapitre :</b>
<b>A. Impact territorial, économique et social de l'activité de la société :</b>				
1. en matière d'emploi et de développement régional	Texte et indicateur	Impact économique territorial de l'activité de la société	EC6	Voir 3.8.2
2. sur les populations riveraines ou locales	Texte			Voir 3.8.6
<b>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...</b>				
1. Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	Texte			Voir 3.8.6
2. Actions de partenariat ou de mécénat	Texte			Voir 3.8.6
<b>C. Sous-traitance et fournisseurs</b>				
1. Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	Texte			Voir 3.10.2
2. Importance de la sous-traitance et prise en compte de la responsabilité sociale et environnementale	Texte et indicateur	Part achat du Groupe		Voir 3.8.3
<b>D. Loyauté des pratiques</b>				
1. Actions engagées pour prévenir la corruption	Texte et indicateur	Nombre de salariés formés aux politiques et procédures anti-corrupcion de l'organisation	S03	Voir 3.9
2. Mesures prises en faveur de la santé et la sécurité des consommateurs	Texte	Voir chapitre relatif aux actions engagées visant à réduire les rejets dans l'air		Voir 3.7.2
3. Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	Texte			Voir 3.10

## 12 ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF TOTAL MOYEN DU GROUPE

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Effectif Groupe</b>	2 660	2 772	2 831	2 914	3 000	2 773	2477

L'année 2017 a vu la cession d'une partie des activités de la société Bertin Pharma, ainsi que l'acquisition de la société Exensor.

A périmètre constant, l'effectif total moyen du groupe est donc passé de 2 354 salariés en 2016, à 2 404 en 2017, soit une augmentation de 2,12%.