

# RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

2021



**p. 2**

**I.** Naval Group : un acteur mondial du naval de défense

**p. 5**

**II.** Faits marquants 2021

**p. 6**

**III.** Un engagement fort auprès du Pacte mondial des Nations unies

**p. 8**

**IV.** Pilier I : la gouvernance

**p. 15**

**IV.** Pilier II : l'engagement social

**p. 25**

**IV.** Pilier III : protection de l'environnement

**p. 36**

**IV.** Pilier IV : Naval Group, partenaire industriel responsable

# Édito de Pierre Éric Pommellet, Président-Directeur général de Naval Group



« L'année 2021 a été marquée par une accélération en termes de responsabilité sociétale de l'entreprise. Avec l'intégration de la stratégie RSE dans le Plan stratégique du groupe, le Comité exécutif de Naval Group et moi-même avons souhaité tout mettre en œuvre pour faire progresser l'entreprise vers un comportement toujours plus responsable. La direction de la Responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE), que nous avons renforcée en octobre 2020, assure le déploiement de cette stratégie qui se décline en vingt chantiers répartis sur quatre piliers. Ce rapport dresse un état des lieux de leur progression tout au long de l'année.

L'un de nos enjeux pour 2022 sera de passer à la vitesse supérieure afin que ces chantiers de RSE démultiplient leurs résultats.

Nous adopterons aussi notre raison d'être, à l'issue du travail collaboratif engagé en 2021 avec des groupes de volontaires sur tous nos sites et dans deux filiales.

Aujourd'hui, la RSE est plus qu'un atout : c'est devenu une condition *sine qua non*. Il ne s'agit plus seulement de se conformer aux législations actuelles et à venir, il est question d'anticiper les attentes de nos parties prenantes, et d'intégrer cette façon d'être responsable, qu'exige la RSE, à l'ensemble de nos décisions, en vue de contribuer aux performances à long terme de Naval Group.

**L'ensemble de nos collaborateurs, fournisseurs, partenaires, actionnaires et clients doit se mobiliser pour que l'action de Naval Group soit efficace.**

En étant exemplaires en matière de RSE, nous gagnerons des avantages compétitifs pour demain et attirerons de nouveaux talents. Pour convaincre des jeunes de rejoindre nos équipes, ou des partenaires de travailler avec nous, nous devons leur prouver que nous mettons tout en œuvre pour avoir un impact positif sur la société et sur l'environnement.

**Ce sera mon souhait pour l'avenir : engageons-nous, ensemble, pour être à la fois performants et responsables ! »**

# I. Naval Group : un acteur mondial du naval de défense

## I.1. 400 ANS D'HISTOIRE NAVALE AU SERVICE DE LA MARINE NATIONALE

1631

Premiers arsenaux créés par le Cardinal de Richelieu

1751

Fonderie de canons de marine à Angoulême-Ruelle

1778

L'arsenal de Lorient succède à la Compagnie des Indes

1899

Lancement du *Narval* à Cherbourg, ancêtre du sous-marin moderne

1967

Lancement du *Redoutable*, 1<sup>er</sup> sous-marin lanceur d'engins

1996

Admission au service actif des frégates furtives de type La Fayette

1997

Entrée au service actif du sous-marin nucléaire lanceur d'engins (SNLE) *Le Triomphant*

2001

Entrée au service actif du porte-avions *Charles de Gaulle*

2003

DCN devient une société de droit privé à capitaux publics

2017

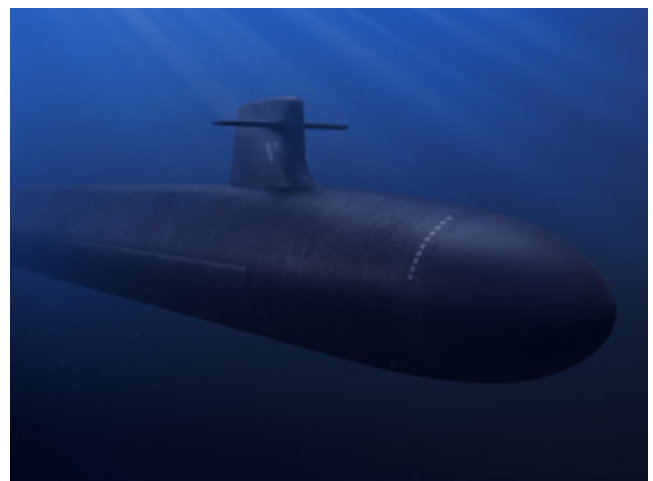
DCNS devient Naval Group

2020

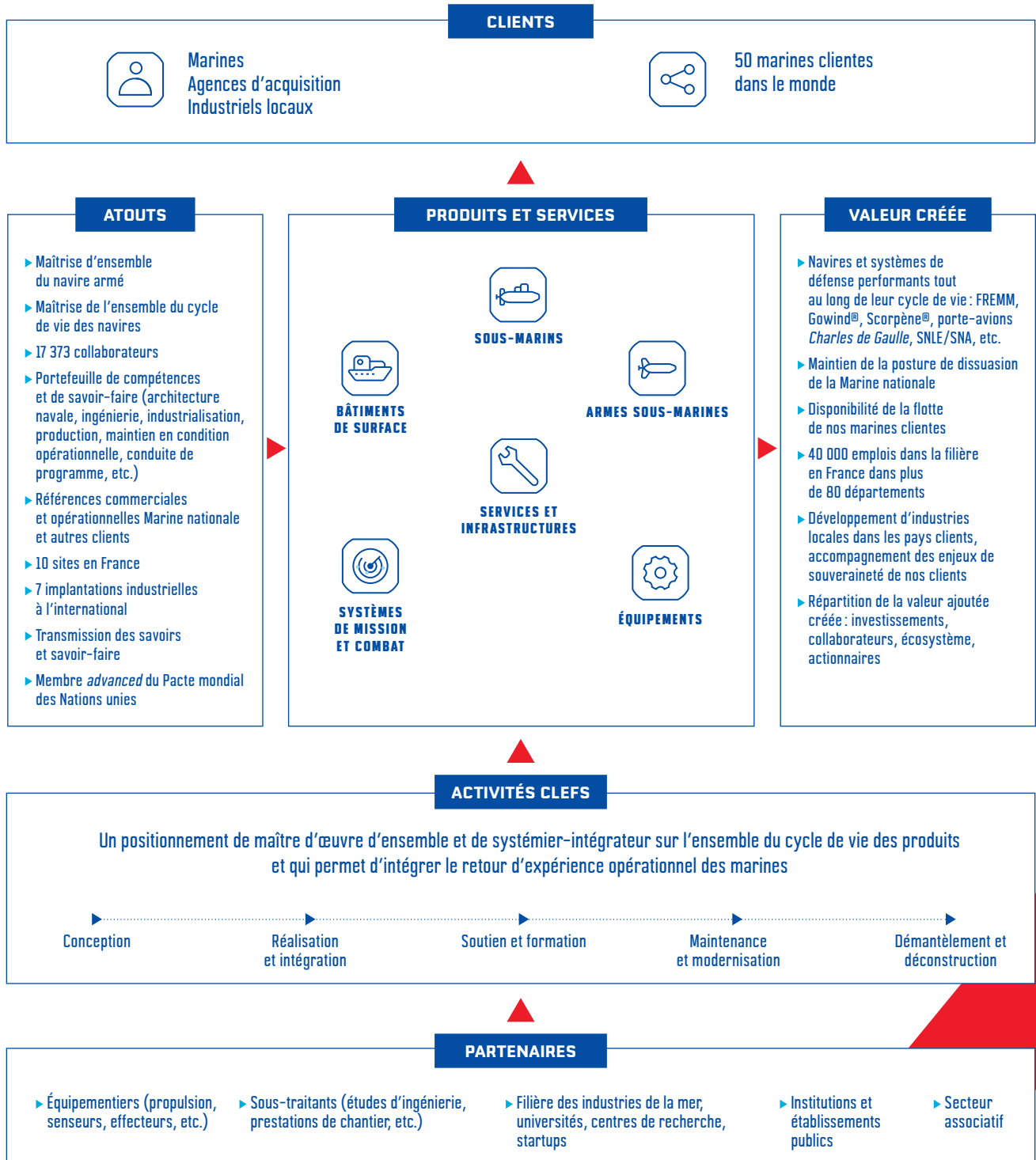
Mise à l'eau du *Suffren*, 1<sup>er</sup> sous-marin nucléaire d'attaque de la classe Barracuda

2021

Lancement de la réalisation du programme de sous-marins nucléaires lanceurs d'engins de 3<sup>e</sup> génération (SNLE 3G)



## I.2. MODÈLE D'AFFAIRES



Acteur international du naval de défense et héritier du savoir-faire naval français, Naval Group est partenaire de ses clients dans la maîtrise de leur souveraineté maritime. Naval Group développe des solutions innovantes pour répondre aux besoins des marines. Présent sur la totalité du cycle de vie des navires, il conçoit, réalise, intègre et maintient en service des sous-marins et des navires de surface, ainsi que leurs systèmes et leurs équipements, jusqu'au démantèlement. Il fournit également des services pour les chantiers et bases navales. Industriel de haute technologie, il s'appuie sur ses expertises exceptionnelles, ses moyens de conception et de production uniques et sa capacité à monter des partenariats stratégiques, notamment dans le cadre de transferts de technologie. Attentif aux enjeux de responsabilité sociétale de l'entreprise, Naval Group est adhérent au Pacte mondial des Nations unies. Implanté sur cinq continents, le groupe réalise un chiffre d'affaires de 4,1 milliards d'euros et compte 17 373 collaborateurs.

Dans un monde où l'instabilité économique et politique s'accroît, Naval Group a défini une vision stratégique claire afin de répondre aux exigences de souveraineté de ses marines clientes et d'assurer la pérennité de sa croissance.

Le groupe poursuit une politique active et volontariste en matière d'innovation, de respect des droits humains, de diversité, de lutte contre la corruption et est engagé dans la réduction de son empreinte environnementale.

Implantée dans de nombreux bassins d'emplois en France et à l'étranger, l'entreprise s'appuie sur des fournisseurs et partenaires responsables en vue de donner à ses clients les meilleurs services et produits possibles.

### I.3. LES MISSIONS DE NAVAL GROUP : LA DÉFENSE, UNE ACTIVITÉ DURABLE



En tant que constructeur naval français de la défense, Naval Group contribue à assurer la souveraineté des pays – en premier lieu la France – auxquels il livre ses produits et ses services.

Dans un monde globalisé et de plus en plus imprévisible, les nations sont confrontées à des menaces émergentes et multiples. La combinaison des capacités militaires, de la diplomatie et de l'aide au développement est nécessaire pour assurer la stabilité, prévenir les conflits et résoudre les différends de manière non violente.

Naval Group aide les pays partenaires de la France à contrer les menaces auxquelles elles sont confrontées. Ses produits servent à assurer la stabilité des eaux internationales, à soutenir des missions de sauvetage en mer et à lutter contre les trafics en mers et même, en période exceptionnelle de pandémie, à des missions sanitaires (hôpital embarqué, transports de malades).

## II. Faits marquants 2021

08 JANVIER



Juliette Muyl, directrice RSE, livre à l'ensemble des collaborateurs son éclairage sur la stratégie RSE adoptée fin 2020.

03 FEVRIER



Naval Group participe à la Journée Sciences navales consacrée aux énergies décarbonées organisée par l'École navale.

15 FEVRIER

Caroline Chanavas rencontre Sophie Cluzel secrétaire d'État chargée des personnes en situation de handicap.



08 MARS

Naval Group signe les *Women's Empowerment Principles* (WEP).



22 MARS



Renouvellement du label « Relations fournisseurs et achats responsables ».

16 AVRIL



Naval Group rejoint une nouvelle fois le Top 5 Universum des entreprises préférées des étudiants ingénieurs dans le secteur défense et aérospatial.

19 AVRIL

Naval Group obtient pour la première fois la certification ISO 37001 qui permet aux entreprises de prévenir, détecter et traiter les problèmes de corruption.



28 AVRIL

Journée mondiale de la santé et sécurité au travail (SST), diffusion d'une vidéo de sensibilisation, avec une prise de parole de Pierre Éric Pommelot.



06 MAI

Naval Group partenaire des Assises de la Parité.



01 JUIN



Une trentaine de collaborateurs de Naval Group engagés dans la réserve opérationnelle.

01 JUIN

Pour la septième année consécutive, Naval Group obtient le niveau *advanced* du Pacte mondial France.



23 JUILLET

Nouvel accord Qualité de vie au travail.

25 AOÛT

Point d'arrêt SST : Le retour des vacances est l'occasion de rappeler au sein de toutes les équipes les règles essentielles de SST.



20 SEPTEMBRE



Diffusion lors de la Semaine du développement durable d'une affiche présentant 10 éco-gestes à adopter afin de réduire l'impact environnemental individuel.

29 SEPTEMBRE

Nouvel accord Diversité et inclusion.

19 OCTOBRE

Naval Group s'associe à la campagne nationale contre le cancer du sein.



11 NOVEMBRE



Naval Group partenaire du Bleuets de France.

18 NOVEMBRE

À l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap, Naval Group se joint à l'initiative DuoDay2021.



09 DECEMBRE

Journée *Compliance* groupe.



# III. Un engagement fort auprès du Pacte mondial des Nations unies

**17** PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



Le Pacte mondial (*Global Compact*) des Nations unies rassemble entreprises et organisations autour de dix principes universellement reconnus pour construire des sociétés plus stables et inclusives. Cadre d'engagement volontaire, référentiel

international, plateforme d'actions et d'échanges, le *Global Compact* est la plus large initiative mondiale en matière de responsabilité sociétale, avec plus de 19 000 participants dans 170 pays.

## LES 10 PRINCIPES DE RESPONSABILITÉ DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

### DROITS HUMAINS

1



▶ Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits humains.

2



▶ Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits humains.

### NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

3



▶ Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

4



▶ Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

5



▶ Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

6



▶ Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

### ENVIRONNEMENT

7



▶ Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.

8



▶ Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

9



▶ Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

10



▶ Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



### III. Un engagement fort auprès du Pacte mondial des Nations unies

En devenant membre du Pacte mondial en 2014, Naval Group s'est notamment engagé à intégrer durablement ces dix principes dans sa stratégie et ses opérations, à les promouvoir dans sa sphère d'influence, à communiquer publiquement sur les progrès réalisés et à engager le plus haut niveau de son organisation

dans cette démarche. Sa performance et ses progrès sont évalués annuellement.

Naval Group soutient principalement, par ses activités et ses actions, cinq des dix-sept objectifs de développement durable (ODD) adoptés par l'ONU en 2015 – les objectifs 5, 9, 13, 14 et 16.



En juin 2021, pour la septième année consécutive, Naval Group a atteint le niveau *Advanced*, soit le plus haut degré de distinction conféré – seulement 5 % des entreprises adhérentes ont atteint ce niveau. Ce renouvellement confirme la volonté du groupe de promouvoir les dix principes du *Global Compact* et de contribuer durablement à leurs ODD.

NB : un grand nombre d'actions menées par Naval Group contribuent à d'autres ODD que les cinq objectifs soutenus prioritairement. Ils seront également signalés par une icône dans la suite du rapport.

# IV. Pilier I : la gouvernance

## IV.1. LE DÉPLOIEMENT DE LA STRATÉGIE RSE

Afin de renforcer la culture RSE et sa place dans la gouvernance du groupe, le Comité exécutif du groupe a pris des mesures pour accélérer les avancées sur les enjeux du développement durable. On peut citer les points suivants :

- en septembre 2020, l'adoption par le Comité exécutif du groupe d'une politique RSE plus ambitieuse intégrée dans le Plan stratégique du groupe. La stratégie RSE se décline en 20 chantiers répartis sur quatre piliers : gouvernance, engagement social, protection de l'environnement et résilience environnementale, partenaire industriel responsable. Chaque pilier est sponsorisé par un membre du Comité exécutif et chaque chantier RSE est piloté par une personne spécialiste de la thématique concernée ;
- le pilotage de la stratégie RSE est assuré directement par le Comité exécutif de façon semestrielle ;
- les chantiers RSE transformants sont intégrés dans le programme de transformation Naval 2025 ;
- la direction RSE est rattachée directement à la Secrétaire générale du groupe qui est membre du Comité exécutif ;
- en 2022, Naval Group a pour objectif de se doter d'une raison d'être afin de renforcer le sens de son activité pour toutes ses parties prenantes et notamment ses collaborateurs.

*« Si la démarche de RSE est portée depuis de nombreuses années par Naval Group, l'entreprise a souhaité réaffirmer son ambition, montrer que la RSE est au cœur des préoccupations de ses dirigeants et qu'elle s'engage à anticiper et à satisfaire les fortes aspirations de ses parties prenantes dans ce domaine ».*

**Juliette Muyl, directrice de la Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) de Naval Group**

La stratégie de RSE repose sur les sept thématiques de la norme internationale ISO 26000, qui définit la responsabilité sociale comme la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement.

Elle se traduit par un comportement éthique et transparent qui doit être intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations.

## IV.2. LE RENFORCEMENT DE LA GOUVERNANCE DE LA RSE

La direction RSE guide les acteurs de l'entreprise vers une transformation durable par la diffusion de comportements responsables.

La direction RSE assure le pilotage de la stratégie RSE ; son rôle est notamment de :

- soutenir les sponsors et les pilotes de chantiers RSE, en particulier : aide à la structuration, coordination des actions transverses, facilitation des interactions entre entités ;
- s'assurer de la cohérence d'ensemble de la stratégie ;
- suivre l'avancement des chantiers RSE, notamment via un reporting semestriel au Comité exécutif ;
- lors des sessions du Comité exécutif, organiser des présentations détaillées de chantiers RSE ;
- encourager l'implication des collaborateurs dans la démarche RSE au travers de formations et d'actions de communication.

La direction RSE pilote également le plan de vigilance, la déclaration de performance extra-financière (DPEF) et le rapport RSE.

La direction RSE s'appuie sur un réseau de responsables RSE sur les sites. Elle organise des points mensuels avec ces derniers. Le responsable RSE de site diffuse la culture RSE sur le site, partage les actions RSE de son site avec l'ensemble des responsables RSE et coordonne et/ou contribue aux actions locales.

Le renforcement de la gouvernance et la communication sur les actions mises en place ont aussi pour fonction de renforcer la visibilité de la RSE : l'objectif est de rassembler le plus grand nombre de collaborateurs autour de ses enjeux.

L'accord d'intéressement conclu en juin 2021 traduit aussi la volonté d'engager chaque collaborateur sur la performance collective du groupe. Il s'appuie sur des critères ciblés, déclinés du programme de transformation Naval 2025 et intègre des objectifs opérationnels qui sont liés directement à des objectifs RSE : la SSTE, la satisfaction du client, la trajectoire carbone et le maintien des compétences.

*« La RSE n'est pas un projet mais une façon d'être à intégrer à toutes les pratiques de l'entreprise. Chacun doit agir ! »*

**Juliette Muyl, directrice de la Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) de Naval Group**

### IV.3. LA DÉFINITION DE LA RAISON D'ÊTRE DE NAVAL GROUP

#### VALORISER LE RÔLE DURABLE DE L'ENTREPRISE DANS LA SOCIÉTÉ

Le plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises, dite loi Pacte (2019), permet aux entreprises le souhaitant d'adopter une raison d'être.

La raison d'être désigne une ambition d'intérêt général qu'entendent poursuivre les dirigeants, « constituée des principes dont (l'entreprise) se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité ».

Naval Group a saisi cette opportunité pour expliquer à ses parties prenantes, ainsi qu'à l'ensemble de la société, quelle est sa contribution à l'intérêt général, son utilité ainsi que le sens de son action.

Dans ce cadre, l'un des chantiers du pilier gouvernance pour l'année 2022 est de définir la raison d'être de Naval Group.

Ce projet est piloté par le Secrétariat général via une équipe projet composée de la directrice RSE, de la directrice du pilotage et de la transformation au sein de la direction des Ressources humaines et de la directrice du pôle Entreprise au sein de la direction de la Communication. Sa méthodologie et son calendrier ont été validés par le Comité exécutif.

#### UNE AMBITION COLLECTIVE

Seize groupes de travail ont été constitués à partir d'un panel de collaborateurs représentatifs de la diversité de l'entreprise : tous les sites ainsi que deux filiales ont été consultés – celles de Singapour et d'Égypte – et un comité *ad hoc* du Comité social et économique central (CSEC) a été créé spécialement pour cet exercice.

Ces groupes, soit environ 250 collaborateurs, ont été consultés à deux reprises, en vue de proposer des éléments de réponses à la question suivante : « Quelle est la contribution de Naval Group à la société ? ». Cet exercice a également été proposé à plus de 300 managers de l'entreprise lors d'un séminaire interne afin de compléter la réflexion. L'objectif est d'adopter une raison d'être en 2022.

*« Aujourd'hui, le secteur de la défense ne fait pas l'unanimité, le bien-fondé de nos activités n'est pas une évidence pour tous. Adopter une raison d'être permettra de renforcer le sens de notre activité pour toutes nos parties prenantes, notamment nos équipes. Ce projet est l'occasion de mobiliser nos collaborateurs sur le sens de notre action au service de nos clients. C'est une opportunité de renforcer notre cohésion, dans la lignée de la démarche d'engagement Forward »,*

**Pierre Éric Pommellet, Président-Directeur général de Naval Group**

### IV.4. LA CONTRIBUTION ET LA PRISE EN COMPTE DES PARTIES PRENANTES

L'attention portée aux différents points de vue de l'écosystème du groupe est un facteur de différenciation et est essentiel pour l'attractivité du groupe et l'implication de ses collaborateurs.

Naval Group souhaite identifier et classer les enjeux de façon collaborative et collective.

En favorisant la culture du dialogue et du partenariat avec chaque partie prenante et en étant à leur écoute, le groupe accroît sa capacité à comprendre leurs attentes, à les anticiper et à saisir les opportunités.

Consulter les parties prenantes sur tel ou tel sujet relatif à la RSE permet en outre de les inviter à se les approprier et contribue à la démarche d'amélioration continue sur chacun d'eux.

#### Porter la transformation de l'entreprise

C'est le sens de la démarche d'engagement *Forward*, lancée en 2019 et réitérée pour sa troisième édition en mars 2021. Elle consiste à proposer aux collaborateurs d'identifier et de mettre en place des actions destinées à améliorer leurs conditions et leur environnement de travail.

69 % d'entre eux se sont exprimés lors de l'enquête 2021. À travers l'écoute des managers et les échanges qui ont lieu durant sa restitution, une culture du dialogue et de l'initiative se développe au sein des équipes en même temps que des pratiques managériales propices à leur engagement. Les échanges en équipe et la participation à la transformation de l'entreprise facilitent aussi l'intégration de nouvelles recrues – en 2021, un tiers des collaborateurs du groupe avait moins de cinq ans d'ancienneté.

# NOS ENGAGEMENTS

En France et à l'international, Naval Group souhaite mener sa démarche sociétale de façon collaborative et collective avec l'ensemble des parties prenantes impactées. Voici nos engagements pour chacune d'entre elles.

## COLLABORATEURS

Donner un sens à leurs missions, leur apporter les clés pour se développer, s'engager et ainsi contribuer activement à la performance de l'entreprise

## PARTENAIRES INDUSTRIELS

Engager une coopération gagnant-gagnant

## ACTIONNAIRES

Remplir les missions confiées en s'appuyant sur leur soutien et leur expertise

## POUVOIRS PUBLICS, INSTITUTIONS, RÉGIONS

Les associer aux processus de décision en appréhendant leurs contraintes locales

## FILIÈRES DE L'EXCELLENCE ET DE L'INNOVATION

Être à la pointe des technologies qui font la différence

## CLIENTS

(France et international)  
Créer un contexte favorable pour satisfaire leurs attentes

## ÉCOLES, UNIVERSITÉS

S'assurer de l'expertise des générations actuelles et futures

## MÉDIAS, JOURNALISTES

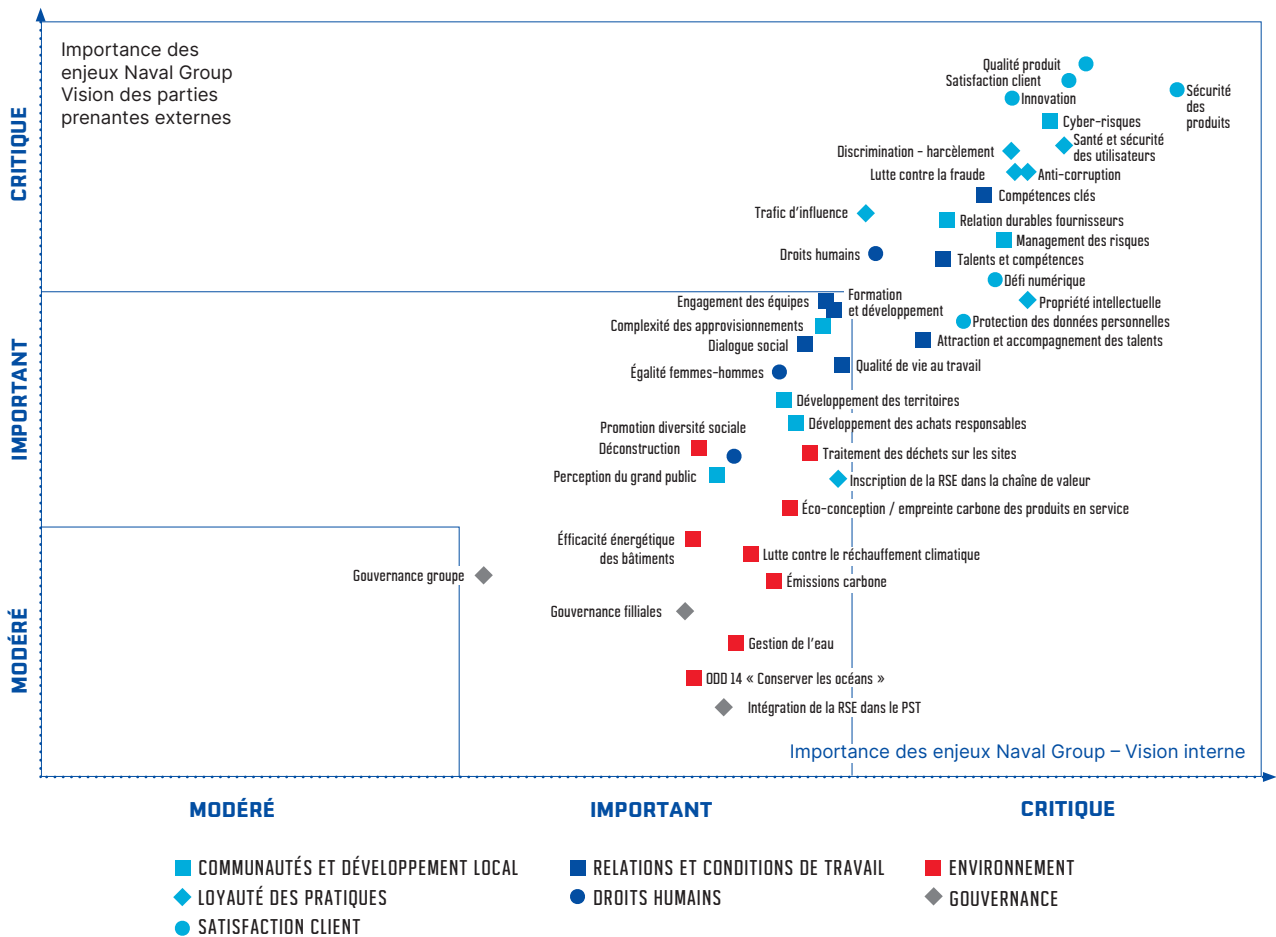
Créer une dynamique positive de rayonnement et d'influence

## FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

Les fédérer autour d'objectifs de croissance partagés

## LA MATRICE DE MATÉRIALITÉ

La matrice de matérialité a été réalisée à partir d'un questionnaire basé sur les thématiques de la norme ISO 26000, proposé aux parties prenantes externes et internes de l'entreprise.



Cette matrice permet de constater que les parties prenantes internes et externes considèrent l'ensemble des sujets évoqués comme important ou critique. Cela montre une véritable prise de conscience des thèmes relatifs à la responsabilité sociétale de l'entreprise.

### L'apport des réflexions du Comité de génération innovante (Cogite)

En 2021, une attention particulière a été portée à la parole des jeunes collaborateurs du groupe, à travers les réflexions menées par les Comités de génération innovante (Cogite). Ces comités sont composés d'une population jeune et représentative des sites, et leurs missions sont d'apporter un regard neuf et de remonter leurs réflexions au Comité de direction (Codir) local pour faire avancer les pratiques et l'organisation sur les piliers du programme de transformation Naval 2025 : Croissance, Innovation, Talents et Performance.

Les Cogite ont notamment participé en 2021 à une enquête concernant les enjeux évoqués dans la matrice de matérialité. Les réponses amènent sur un consensus concernant l'aspect positif de l'intégration de la stratégie RSE dans le plan stratégique du groupe. L'enquête a également permis de constater que les membres du Cogite accordent une importance particulièrement élevée aux thèmes du respect des droits humains, des relations et conditions de travail, de la satisfaction du client ainsi que de la protection de l'environnement.

Ils ont également été sollicités lors des réflexions concernant la raison d'être de l'entreprise, avec par exemple des groupes de travail sur les sites de Cherbourg et Saint-Tropez constitués de membres du Cogite et de volontaires du site.

## IV.5. LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

Naval Group applique un principe de tolérance zéro en matière de corruption et de trafic d'influence.

### LE DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE



Conformément aux dispositions de la loi Sapin II relative à « la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique », et aux dispositions des conventions et lois étrangères applicables à son activité, Naval Group met en œuvre un dispositif visant à prévenir et détecter tout

fait de corruption et de trafic d'influence.

Le Président-Directeur général engage Naval Group dans la lutte contre la corruption et le trafic d'influence avec un dispositif robuste, basé sur une culture d'intégrité et un principe de tolérance zéro.

Conformément à l'engagement de son instance dirigeante, Naval Group déploie un dispositif dont la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence est la pierre angulaire. Afin de maîtriser les risques, Naval Group dispose d'un code de conduite et d'un référentiel documentaire associé, et dispense un programme de sensibilisation et de formation des collaborateurs. Ces derniers sont tenus de déclarer toute situation de conflit d'intérêts qu'elle soit réelle, potentielle ou apparente. Un dispositif d'évaluation des tiers est également mis en œuvre. Enfin, des contrôles internes réguliers sont menés afin de veiller au bon respect des procédures en vigueur.

Une ligne d'alerte ([ethics@naval-group.com](mailto:ethics@naval-group.com)) est à la disposition des collaborateurs et des parties prenantes externes de Naval Group pour recueillir et traiter les signalements.



Fort de cet engagement au plus haut niveau, Naval Group a obtenu la certification ISO 37001 le 19 avril 2021. Naval Group est l'une des premières sociétés françaises de défense à avoir obtenu cette certification, qui l'engage dans un cycle d'amélioration continue de son dispositif.

*« Naval Group prend pleinement part à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence et en fait l'une de ses priorités. Dans un contexte où l'économie mondiale est soumise à rude épreuve, exacerbant la concurrence entre les acteurs, il s'agit d'un engagement fort, pris vis-à-vis de nos clients, de nos partenaires commerciaux mais aussi vis-à-vis de l'ensemble de la société civile ».*

**Pierre Éric Pommellet, Président-Directeur général de Naval Group,  
à l'occasion de la Journée internationale de la lutte contre la  
corruption organisée sous l'égide des Nations unies le 9 décembre 2020**



Zoom

#### Le rôle du *Compliance Officer*

La direction de la *Compliance* groupe dédiée met en œuvre et anime le dispositif de lutte contre la corruption et le trafic d'influence au sein du groupe. Elle s'appuie sur un réseau de *Compliance Officers* dans les directions, sites et filiales qui veillent au déploiement du dispositif anti-corruption du groupe.

Ils se tiennent à la disposition des collaborateurs pour les informer, les former et les accompagner dans leurs démarches de *compliance*.

Un sondage relatif à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence a été réalisé en novembre 2021. Plus de 7700 collaborateurs y ont participé. Les résultats reflètent à la fois l'attention croissante des collaborateurs sur le sujet ainsi que leur maîtrise des règles et procédures. 90 % d'entre eux ont déclaré avoir suivi une sensibilisation ou une formation à la lutte contre la corruption.

## IV.6. LES RÉGLEMENTATIONS DE CONTRÔLE DES EXPORTATIONS ET DOUANIÈRES



Les activités et produits de Naval Group ont une valeur stratégique notamment par leur contribution à la souveraineté et à la sécurité des États clients. En tant qu'entreprise exportatrice de produits et services à usage militaire ou dual, Naval Group et ses fournisseurs sont tenus de respecter les

règlementations de contrôle des exportations nationales et internationales qui visent notamment à protéger la sécurité nationale des États démocratiques et à lutter contre le détournement ou la prolifération.

Compte tenu des enjeux, Naval Group a mis en place une organisation et des processus pour s'assurer de la conformité à ces réglementations. Ainsi, Naval Group s'est organisé pour maîtriser et réduire les risques. Pour cela, la direction du Contrôle export et des affaires douanières exerce pleinement ses responsabilités de deuxième ligne de maîtrise des risques du groupe. Cette dernière accompagne de manière permanente les directions opérationnelles (commerce, programmes, achats et *Supply chain* notamment), à travers la mise à jour de référentiels, des formations et des sensibilisations, des conseils et des audits. En 2021, la direction du Contrôle export et des affaires douanières a réalisé les principales actions de son plan de contrôle interne, via des évaluations et autoévaluations en coordination avec les autres directions du groupe.

# V. Pilier II : L'engagement social

## V.1. UNE POLITIQUE DIVERSITÉ ET INCLUSION RENOUVELÉE EN 2021



La politique de diversité et inclusion est une priorité du groupe depuis dix ans. Dans le programme de transformation Naval 2025, la diversité

et l'inclusion sont positionnées comme des leviers clés de la dynamique de transformation de l'entreprise.

Naval Group souhaite que l'entreprise ressemble à la société en intégrant une véritable diversité de profils (ouvriers, techniciens, ingénieurs, femmes et hommes) avec une mixité sociale, de formations, de générations, d'origines, de compétences et de talents, mais aussi une diversité des parcours de vie.

*« Je suis convaincu que la diversité et la mixité au sein d'une entreprise sont gages de performance. [...] Pour nous, l'enjeu est d'être attractif, de recruter plus de femmes dans les spécialités techniques et scientifiques, de favoriser leur accès aux postes à responsabilité et ainsi, de rééquilibrer progressivement la part des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'entreprise »*,

**Pierre Éric Pommellet, Président-Directeur général de Naval Group, lors de la signature des WEP**

D'autre part, un nouvel accord sur la diversité et l'inclusion a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives (CFDT, CGT, UNSA, CFE-CGC), au terme d'une négociation constructive. Il est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2021. Les objectifs clés de cet accord sont :

- d'attirer et intégrer des profils divers ;
- de développer les carrières et les compétences des collaborateurs ;
- de favoriser l'inclusion au sein des collectifs de travail ;
- d'intégrer la diversité et l'inclusion dans les engagements sociétaux et dans les relations avec l'écosystème.

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes et de sa contribution à l'ODD n° 5 du Pacte mondial des Nations unies, Naval Group a signé les *Women's Empowerment Principles* (WEP) le 11 février 2021, rejoignant les 4 552 entreprises qui y adhèrent dans le monde.

Ces principes offrent des conseils aux entreprises sur la façon de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Établis par le Pacte mondial des Nations unies et ONU Femmes, les WEP sont basés sur les normes internationales du travail et des droits humains. Ils s'appuient sur le fait que les entreprises ont un intérêt et une responsabilité dans l'égalité femmes-hommes.

### ATTIRER ET RECRUTER DES PROFILS PLUS DIVERS



21 % de femmes chez Naval Group en 2021  
24 % de femmes recrutées en 2021



S'il progresse chaque année, le taux de féminisation de Naval Group reste actuellement faible, comme dans l'ensemble du secteur industriel. Peu de femmes suivent des études dans le domaine de l'ingénierie et de la production.

Pour améliorer la parité dans l'entreprise, Naval Group multiplie les initiatives pour attirer les femmes vers la filière industrielle, affichant l'objectif de recruter au sein du groupe 35 % de femmes à l'horizon 2025.



Depuis 2014, Naval Group est notamment partenaire du réseau « Elles bougent », association qui s'attache à combattre les stéréotypes qui pèsent sur l'industrie et à susciter des vocations féminines vers les métiers d'ingénieurs dans l'aéronautique, le spatial, le transport ferroviaire, le maritime et l'énergie.

Le groupe dénombre plus de 200 marraines ou relais de l'association qui mènent régulièrement des actions pour présenter leur métier auprès de jeunes femmes, collégiennes, lycéennes et étudiantes, afin de les sensibiliser aux filières techniques et scientifiques. Ces actions sont intégrées dans la politique d'attractivité du groupe menée par les *Attractivity & Campus manager* de chaque région.



#### Favoriser et permettre l'insertion professionnelle de tous



L'intégration de profils divers au sein du groupe constitue non seulement une source d'enrichissement pour ses collaborateurs mais aussi un gain pour l'entreprise : les collaborateurs apprennent à s'ouvrir aux particularités de chacun, la confiance s'accroît et l'entreprise gagne en

performance. C'est aussi une exigence de justice sociale.

Cependant, certaines populations ont plus de difficultés à obtenir une formation ou un emploi. C'est pourquoi Naval Group a mis en place une démarche d'inclusion volontariste.

En 2021, les équipes de Naval Group ont participé à plusieurs opérations visant à proposer des postes à des jeunes demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires de la politique de la ville et à créer des passerelles entre les entreprises et les jeunes.

Le site de Nantes a participé en 2021 à trois *jobdating* RSE Diversité dans le cadre « Les entreprises s'engagent en Loire-Atlantique » et du plan de relance #1jeune1solution, en faveur de l'emploi des jeunes. Le vendredi 22 octobre 2021, Naval Group a reçu le Trophée 1 jeune 1 solution remis par Thibaut Guilluy, haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises.

Les partenariats avec Handisup Bretagne et Handisup Normandie, association engagée dans l'accompagnement des jeunes étudiants en situation de handicap au début de leur carrière, ou encore avec « Osons l'égalité », une association qui œuvre pour mettre en place des actions favorisant la professionnalisation des jeunes en situation de handicap en les orientant vers des formations qui correspondent aux métiers en tension dans l'industrie du naval de défense, ont été renouvelés.

Naval Group est également devenu partenaire d'Adapt Var, une association qui a créé un centre de formation d'apprentis (CFA) et qui accompagne les entreprises qui recrutent les jeunes en situation de handicap.

D'autres partenariats avec des associations comme « Tremplin », ou avec des centres de rééducation professionnelle (CRP Millau 2ISA) contribuent à promouvoir l'accès des jeunes en situation de handicap à des formations et à l'emploi.

Naval Group est partenaire du réseau GESAT, un groupement des établissements et services d'aide par le travail et de l'Association des paralysés de France. Dans ce cadre, l'entreprise co-organise régulièrement des rencontres avec ses prescripteurs pour échanger les bonnes pratiques en vue d'améliorer la part de ses achats auprès du secteur protégé, en particulier pour des prestations industrielles.

En 2021, le montant des achats auprès de ce secteur s'élevait à 3 millions d'euros.

La mission handicap de Naval Group dispose d'un budget dédié annuel. En 2021, un nouvel accord a été négocié avec les organisations syndicales représentatives, avec un budget annuel de maintien dans l'emploi augmenté de 75 000 euros par rapport à 2020, passant de 200 000 euros à 275 000 euros.

Au 31 décembre 2021, Naval Group compte 803 collaborateurs en situation de handicap dans ses effectifs. Entre 2010 et 2021, Naval Group a doublé son taux d'emploi des personnes en situation de handicap, ce qui montre l'efficacité d'une démarche volontariste.

## DÉVELOPPER LES CARRIÈRES ET COMPÉTENCES DE L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES

### Assurer l'égalité professionnelle femmes-hommes



Naval Group souhaite que les femmes bénéficient des mêmes chances que les hommes de développer leur carrière au sein de l'entreprise et met en place des mesures à cet effet.

L'index d'égalité professionnelle de Naval Group est de 89/100, ce qui représente une progression d'un point par rapport à l'an passé. Cet index permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Naval Group accorde une attention particulière au suivi des politiques salariales pour que le taux d'augmentation des femmes soit au moins égal au taux d'augmentation globale.

Des actions spécifiques (autour du congé maternité notamment) sont mises en place pour continuer de réduire l'écart salarial.

Des initiatives sont lancées par certains sites. Celui de Brest a contribué à créer la communauté des femmes managers de Brest, qui s'investit dans des actions concrètes autour de la mixité et de la diversité. Ses principaux axes : agir sur l'attractivité et faire changer les mentalités ; favoriser l'évolution professionnelle de toutes au sein du groupe ; développer un réseau porteur de changement. Celui d'Ollioules dispose d'un réseau diversité actif depuis plusieurs années, qui œuvre notamment en faveur de la mixité.

### Développer les carrières

Des progrès restent à faire concernant l'accès des femmes aux postes à responsabilité : un objectif de 25 % de femmes dans les Comités de direction a été fixé pour accélérer la dynamique. Dans le cadre des revues carrière, Naval Group s'engage à proposer au moins une femme dans les plans de succession des Comités de direction.

Un programme de mentorat interne paritaire a été lancé en juin 2021 afin d'encourager le développement des compétences. Le dispositif rassemble 40 % de femmes et les binômes sont majoritairement mixtes pour faire progresser la parité.

*Naval Group a réaffirmé son objectif d'être une entreprise dans laquelle les femmes s'épanouissent et évoluent au sein de l'ensemble de ses métiers à l'occasion de l'édition 2021 des Assises de la parité, un événement qui vise à accompagner les entreprises dans leurs ambitions en la matière. « En tant qu'industriel, nous avons aujourd'hui un rôle fondamental à jouer pour progresser dans la mixité et convaincre les femmes que tous nos métiers leur sont accessibles. »*

**Pierre Éric Pommellet, Président-Directeur général de Naval Group**

## FAVORISER L'INCLUSION AU SEIN DES COLLECTIFS DE TRAVAIL

### Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes



Le groupe souhaite permettre à toutes et à tous de s'épanouir dans l'entreprise et sanctionner les comportements inappropriés.

Un réseau de référents Harcèlement sexuel et agissements sexistes nommés par l'entreprise et par les Comités sociaux et économiques sur chacun des sites français du groupe a été mis en place. Ils ont pour mission d'informer, d'orienter et d'accompagner notamment les victimes. La liste des référents sur chacun des sites a été diffusée sur tous les sites et a fait l'objet

d'un affichage. Un processus de traitement des signalements est en place du côté des Ressources humaines mais également une ligne d'alerte ([ethics@naval-group.com](mailto:ethics@naval-group.com)) est accessible par tous les collaborateurs et parties prenantes.

Le groupe a également affiché une tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. En cas de comportements inappropriés sur le lieu du travail, des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou des sanctions pénales et/ou civiles sont encourues.

En janvier 2022, l'entreprise a rejoint l'initiative #StOpE en vue de mettre fin aux comportements de sexisme ordinaire en entreprise. Un module de formation en *e-learning* sur le thème du harcèlement sexuel et des agissements sexistes sera mis à disposition de tous les collaborateurs de Naval Group en 2022.

### Des opérations organisées dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap



En novembre 2021, 35 collaborateurs de Naval Group, parmi lesquels l'ensemble des membres du Comité exécutif, ont participé aux DuoDays sur tous nos sites. Pendant une journée, ils ont composé un duo avec une personne en situation de handicap construisant son parcours professionnel

dans leur secteur d'activité (contrôle qualité, achats, logistiques...).

Cette opération permet aux managers et collaborateurs de s'ouvrir à la diversité des situations de handicap au travail, de les sensibiliser aux atouts et qualités professionnelles de ces travailleurs, voire de découvrir de nouveaux talents. Pour les personnes en situation de handicap, cette journée constitue l'opportunité de découvrir un environnement de travail, d'amorcer un parcours d'insertion ou encore de convaincre un employeur de ses possibilités d'intégration et de performance.



En décembre, les collaborateurs du site de Cherbourg ont été invités à participer à Handipoursuite, un jeu de société créé par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). Son but est de sensibiliser les participants au handicap au travail et de balayer certains préjugés par le biais d'un quiz de connaissances.

## V.2. LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### V.2.1. UN NOUVEL ACCORD SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)



Un nouvel accord relatif à la qualité de vie au travail (QVT) a été adopté à l'unanimité par l'ensemble des organisations syndicales représentatives (CFDT, CGT, UNSA et CFE-CGC) le 22 juillet 2021. Il confirme la volonté de Naval Group de s'engager davantage en définissant et en déployant

des dispositifs innovants visant à renforcer l'épanouissement des collaborateurs au quotidien.

Il prévoit des mesures socles et des mesures spécifiques définies dans le cadre d'accords locaux signés avec les organisations syndicales représentatives de chaque site.

Depuis fin août, il est déployé par la direction de la Politique sociale.

La QVT au sein de Naval Group se décline à travers la mise en place d'un environnement de travail propice au bien-être, favorisant les bonnes relations et donnant du sens au travail. Elle repose sur la bonne conciliation entre vie professionnelle et vie privée et se traduit aussi par l'engagement des collaborateurs dans une démarche solidaire et citoyenne.

Des fiches pratiques (transport, médiation professionnelle, chèques emploi service universel) et un guide QVT sont mis à disposition des collaborateurs tout comme les informations utiles sur la médiation professionnelle et le *coaching* d'équipe.

À l'échelle locale, des négociations ont eu lieu au dernier trimestre 2021 pour la mise en œuvre de dispositifs spécifiques sur les sites.

## EXEMPLES DES PREMIERES MESURES LOCALES À PARIS-BAGNEUX SUITE À L'ACCORD QUALITE DE VIE AU TRAVAIL 2021-2025

Des **kits de réparation vélo et de gonflage** ont été installés en **avril 2022** à Paris (près du parc vélo) et à Bagneux (dans le parking). Des guides d'utilisation sont à la disposition des collaborateurs.

Le vélo, classique ou électrique, contribue aux mobilités vertes !

Parce que les collaborateurs de Naval Group sont de plus en plus nombreux à se rendre sur le site de **Paris** à vélo, le **parc vélo a été étendu** (augmentation de +75% du nombre de places)

Un **potager collaboratif d'entreprise** a été inauguré en **avril 2022 sur le site de Bagneux**. Pendant le déjeuner, des animations seront proposées aux collaborateurs telles que des ateliers de dégustation des légumes et fruits issus du potager.

Le groupe de volontaires **L'Équipage pilote et propose des actions concrètes liées à la QVT**. Après une première conférence avec une capitaine de frégate en mars 2022 et des *afterworks*, des visites de sites industriels se planifient.

83 % des Français déclarent lire au moins un livre par an\*. Des **boîtes à livres** ont été mises en place sur les sites franciliens. Les collaborateurs sont invités à y déposer leurs lectures et découvertes.

*\*sources : IPSOS, centre national du livre, 2019*

## V.2.2. LE SOUTIEN AUX COLLABORATEURS EN PÉRIODE DE CRISE

### Travailler en période de crise sanitaire

La crise sanitaire de la Covid-19 et les confinements qu'elle a engendrés ont fortement impacté les activités de Naval Group, contraignant l'entreprise à s'adapter et à se réorganiser pour permettre la continuité des activités indispensables à la vie de l'entreprise tout en garantissant la santé et la sécurité de ses collaborateurs.

La mobilisation des équipes partout dans le monde a néanmoins démontré la résilience humaine et économique du groupe.

En 2020, afin de permettre la reprise d'une activité progressive et maîtrisée, un référentiel sanitaire a été mis en place. Construit avec la médecine du travail suivant les orientations gouvernementales et les meilleures pratiques constatées dans le groupe et à l'extérieur, il a continuellement été mis à jour en 2020 et 2021 pour prendre en compte les évolutions directes des directives gouvernementales et les constats issus de sa mise en œuvre dans les entités.

Les actions issues de ce référentiel ont été appliquées dans l'ensemble des sites et à l'international, grâce à des traductions du document réalisées en anglais et en portugais.

### L'arrêt du programme *Australian Future Submarines (AFS)*

Le 16 septembre 2021, le *Commonwealth* d'Australie a notifié à Naval Group la résiliation pour convenance du programme *Australian Future Submarine (AFS)*.

L'arrêt du programme a impacté au premier plan 650 collaborateurs en France et 350 en Australie, qui étaient affectés à 70 % et plus de leur temps de travail à ce projet.

La direction du groupe a mis tout en œuvre pour proposer à chacun une opportunité de repositionnement.

Afin de leur donner la priorité, les embauches ont été provisoirement suspendues (sauf pour les ouvriers, qui n'étaient pas mobilisés sur ce contrat).

En France, une *taskforce* d'environ cinquante collaborateurs de la direction des Ressources humaines a été immédiatement mise en place pour recevoir les personnes concernées sur chaque site et les accompagner dans leur repositionnement.

L'objectif est de mettre en adéquation les compétences et expériences cartographiées parmi les collaborateurs démobilisés avec les opportunités disponibles. En Australie, l'équipe RH s'est pleinement mobilisée, en lien avec le groupe et avec les parties prenantes australiennes, dont le *Commonwealth* d'Australie qui a ouvert un *Talent Pool* au sein du chantier naval australien ASC. L'accompagnement est coordonné à chaque étape pour garantir l'équité de traitement.

## V.3. FAVORISER L'ATTRACTIVITÉ DU GROUPE



L'objectif de Naval Group est de maintenir ses capacités à gagner et à réaliser tous ses programmes navires et services afin de garantir la satisfaction de ses clients. C'est pourquoi le volume de recrutement annuel dépasse les 1 000 collaborateurs par an sur les dix années à venir.

Pour répondre à cet enjeu de recrutement et de développement ambitieux, Naval Group s'appuie sur une marque employeur claire et différenciante.

En 2021, la dynamique entamée les trois années précédentes (plus de 4 500 nouveaux collaborateurs recrutés) s'est poursuivie avec 1 233 recrutements, 513 alternants et 500 stagiaires environ.

Dans un contexte de plus en plus concurrentiel, Naval Group a réussi à rester un employeur parmi les plus attractifs auprès des différents publics (étudiants ingénieurs, Bac + 2, + 3, ou public expérimenté, ouvriers, techniciens, cadres).

### RENFORCER LE RAYONNEMENT DU GROUPE

#### Assurer la promotion des métiers

Pour soutenir son attractivité, Naval Group assure, en partenariat avec le Campus des industries navales (Cinav), la promotion des métiers de l'industrie de la mer et notamment des métiers en tension auprès des étudiants, des jeunes diplômés, de l'Éducation nationale et de la société civile.

Naval Group a notamment participé à la première édition du Forum des métiers de la défense et de la sécurité qui s'est déroulé en septembre 2021 à Angoulême. L'opération a contribué au rayonnement du site Naval Group d'Angoulême-Ruelle et à son insertion dans le territoire.

En mai 2021, une campagne de recrutement ciblée a été lancée vers les ouvrières et les ouvriers en vue de pérenniser les compétences au sein des métiers de conception et de production, cent nouveaux postes d'usineur, soudeur, mécanicien, etc. étant à pourvoir. L'enjeu de la campagne était également de faire connaître les opportunités offertes par l'entreprise aux ouvrières, pour favoriser la mixité.

### Multiplier les actions de recrutement



Aujourd'hui, pour capter les talents dans un paysage très concurrentiel, il faut aller à la rencontre des candidats, être à leur écoute et comprendre leurs attentes. Naval Group participe ainsi à de nombreuses actions de recrutement, calibrées au plus près de sa cible. Au total, environ 130 actions

d'attractivités – forums, conférences, visites de sites Naval Group, etc. - ont été organisées en 2021, en privilégiant les écoles cibles et partenaires, au profit de l'ensemble des besoins de Naval Group.

Le groupe s'est aussi reconfiguré pour maintenir ses actions de rayonnement malgré la crise sanitaire. La vitrine digitale du groupe s'est fortement modernisée et l'entreprise ancre de plus en plus les moyens digitaux pour aller à la rencontre des candidats et échanger avec eux.

En juin 2021, un forum « objectif emploi » en ligne a été organisé à destination des alternants, doctorants et stagiaires terminant leur période en entreprise dans le courant de l'année. 100 % virtuel, l'événement comprenait des conférences interactives avec les responsables relations écoles des régions, des rencontres avec des conseillers RH de Naval Group, des entretiens *coaching* et une présentation des opportunités d'emploi sur les différents sites du groupe.

### Une politique d'attractivité ciblée : relations avec les écoles et partenariats

Le groupe renforce continuellement sa présence et sa visibilité au sein des écoles.

En octobre 2021, ses équipes ont présenté, entre autres, ses métiers au forum Trium organisé par les élèves de quatre grandes écoles d'ingénieurs : les Mines Paris-Tech, l'École des ponts Paris Tech, l'ENSTA Paris et l'ENSAE Paris.



Éric Papin, directeur Technique et Innovation, anime une conférence sur les impacts de l'innovation et de la transformation numérique dans le secteur industriel naval au forum Trium.



Naval Group dispose d'une communauté d'ambassadeurs opérationnels, les *School Partners* dont le rôle est de tisser un lien privilégié avec les écoles partenaires. Leur nombre est passé de 28 à 34 en 2021.

Naval Group dispose d'un réseau école d'environ 400 filières diplômantes et a conclu ou renouvelé une quinzaine de partenariats avec des écoles afin de répondre aux besoins des familles souveraines, des métiers en tension et des nouveaux métiers.

Pour développer son image, attirer les experts de demain et faire avancer les connaissances et technologies dont il a besoin, le groupe mène également une politique active de coopération en recherche et innovation.

Elle se traduit par de nombreux partenariats avec des écoles pour créer des laboratoires communs (comme le *Joint Laboratory in Marine Technology*, avec Centrale Nantes).

Naval Group est aussi impliqué dans des chaires (de mécénat, industrielles et d'enseignement), dispositifs auxquels plusieurs industriels contribuent financièrement pour que des sujets d'intérêt commun (l'ingénierie des systèmes complexes ou encore l'intelligence artificielle...) soient approfondis au moyen de thèses. Fin 2021, le groupe soutenait 44 thèses en lien avec des laboratoires et académies partenaires.

### Un engagement pour la jeunesse



Depuis de nombreuses années, Naval Group mène une politique d'alternance ambitieuse et réserve des postes à ses alternants, en particulier sur les métiers de production à fort enjeu de renouvellement de compétences.

Naval Group accueille chaque année plus de mille jeunes dans ses équipes, dont plus de 500 nouveaux alternants en 2021.

Naval Group cherche à faire progresser le taux de recrutement de ses alternants, en particulier sur les spécialités d'études, de production et d'informatique. Sur ces métiers, l'objectif est de recruter au moins la moitié des alternants d'ici 2025 (contre environ 40 % aujourd'hui).

De nombreux jeunes choisissent de poursuivre leurs études à l'issue de leur période d'alternance. L'objectif pour Naval Group est de les fidéliser afin qu'ils postulent à la fin de leurs études. Un « club jeunes », destiné aux anciens alternants et stagiaires (Alumni Naval Group) est en cours de préparation et sera lancé au premier semestre 2022.

Le groupe a également renforcé l'accompagnement de ses alternants en mettant en place une revue carrière pour identifier les opportunités de postes au sein du groupe et faciliter leur recrutement.

### Une stratégie efficace

Naval Group est un des employeurs les plus attractifs, d'après les enquêtes réalisées auprès des candidats.

En 2021, Naval Group a progressé dans la reconnaissance externe de son attractivité, occupant la 21<sup>e</sup> place dans le

classement Universum des entreprises les plus plébiscitées par les écoles d'ingénieurs (soit un gain de trois places par rapport à 2020) et par les écoles de niveau bac + 2/+ 3 (soit un gain de huit places).

En juin 2021, Naval Group a intégré le top 3 #Universum dans la catégorie « produits et services attractifs et passionnants pour les cadres ingénieurs », qui récompense la singularité de son activité.

En 2021, il a également conservé le prestigieux label Top 5 secteur aéronaval et Défense pour les élèves ingénieurs et s'est vu attribuer le label « encadrement stimulant ».

### L'ATTRACTIVITÉ DE NAVAL GROUP EN INTERNE

La mobilité interne joue un rôle essentiel dans la fidélisation des talents et le développement des compétences des collaborateurs du groupe.

C'est également un enjeu majeur afin de maximiser l'efficacité des ressources dans la réalisation des activités du groupe.

Naval Group offre de nombreuses opportunités de mobilité professionnelle au niveau régional, national et international, permettant à chacun de découvrir de nouveaux produits et de partager ses connaissances. Quel que soit leur désir de mobilité, l'entreprise accompagne ses collaborateurs.

La première saison du *Mobility Tour* a été lancée en 2021 afin de faire découvrir aux collaborateurs les métiers et les différents sites et les opportunités à travers tout le groupe. Quatre événements ont été réalisés : à Toulon, Ollioules, Saint-Tropez ainsi qu'à Lorient. Le *Mobility Tour* va se poursuivre en 2022 pour une deuxième saison.

Les évolutions de parcours professionnels sont très variées. La promotion de parcours croisés concerne l'ensemble des activités en production, en conception, en soutien et de nombreux métiers.

En septembre 2020, Naval Group a signé un nouvel accord avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Celui-ci a renforcé les actions lancées pour sécuriser la maîtrise des compétences et réussir la transmission des savoirs. Il est assorti d'engagements chiffrés revus annuellement.

À travers cet accord, Naval Group s'engage à :

- développer en continu les compétences de ses collaborateurs et à miser sur l'apprentissage en situation de travail ;
- développer la transmission des savoirs des expérimentés vers la jeunesse ;
- réussir les programmes grâce à une GPEC au plus près du terrain.

## V.4. FORMER ET MAINTENIR LES COMPÉTENCES CLÉS

Le développement, la transmission et le maintien des compétences sont primordiaux dans la stratégie de Naval Group pour garantir la souveraineté nationale. Naval Group est une entreprise du temps long qui doit pérenniser ses compétences de pointe au sein des métiers de conception, de production et des fonctions transverses.

La transmission des savoirs est au cœur de la stratégie du groupe, qui doit répondre à un défi d'une ampleur inédite : près de 6 000 départs en retraite sont prévus dans les dix prochaines années, dont une majorité sur des compétences techniques à temps long d'acquisition.

220 métiers à préserver ont été identifiés, dont certains dans des domaines particulièrement critiques (propulsion nucléaire, sécurité-plongée, architecture sous-marins, installations aviation et invulnérabilité).

Afin de limiter tout risque de perte dans ces domaines, le groupe met en œuvre des mesures destinées à acquérir, conserver, redéployer ou renouveler les compétences dont il aura besoin :

- investissement dans les formations cœur de métier ;
- renforcement du plan d'action marque employeur ;
- partenariats avec les écoles et organismes de formation pour favoriser le recrutement dans les domaines clés de son activité ;
- soutien au Cinav, dont l'objectif est la création de formations navalisantes et le développement de l'attractivité vers la filière.

En 2021, les principales avancées en matière de gestion des compétences clés ont été les suivantes :

- renforcement de l'adéquation quantitative et qualitative entre la charge et les ressources internes, en coordination avec la démarche de GPEC opérationnelle, en particulier liée aux besoins des programmes de sous-marins nucléaires lanceurs d'engins de 3<sup>e</sup> génération (SNLE 3G) et de porte-avions de nouvelle génération (PA-Ng) ;
- approfondissement de l'accompagnement des compétences critiques, avec un pilotage renforcé des cinq familles souveraines (aviation, sécurité plongée, architecture sous-marin, propulsion nucléaire, invulnérabilité) ;
- une sixième famille souveraine Propulsion a été créée pour répondre aux enjeux de sécurisation des compétences dans ce domaine ;
- analyse de criticité des 109 domaines d'expertise technique (DET) identifiés dans le groupe, qui montre une stabilité par rapport aux années passées avec 15 DET jugés critiques, dont 5 couverts par une famille souveraine ;
- consolidation de la stratégie relations écoles et partenariats, avec une amélioration du positionnement de Naval Group auprès des écoles prioritaires, des jeunes et des familles ;
- renforcement de l'apprentissage en situation de travail.

Depuis 2021, chaque titulaire de poste clé de l'une d'elles a un plan de développement individuel assorti d'un plan de transmission des savoirs en fonction de son âge. Une sixième famille souveraine propulsion a aussi été créée.

## LA CRÉATION D'ÉCOLES



Naval Group a créé son école de conception et d'industrialisation à Cherbourg, pour répondre au besoin de compétences dans certains métiers en tensions. En 2021, celle-ci a étoffé son offre de formations. En plus du cursus d'intégrateur-projeteur, elle proposait des cursus en alternance pour

cinq métiers liés aux sous-marins. En trois ans, 85 personnes ont été formées dont 76 ont été embauchées en CDI.

En 2022, la Haute École de formation soudage, que Naval Group a contribué à créer, ouvrira à son tour ses portes dans le Cotentin afin de former les meilleurs soudeurs de France pour les filières nucléaire et navale, actuellement confrontées à un manque de personnel qualifié. La création de cette école permettra de sécuriser les futurs recrutements et de répondre aux besoins locaux et nationaux des entreprises de ces deux filières.

## LA FORMATION TERRAIN ET LE MENTORAT

Naval Group fait de la formation terrain une de ses priorités, notamment à travers les chantiers écoles et le matelotage.

Expérimentés en 2019, les chantiers écoles sont des formations dispensées aux opérateurs au plus près du terrain pour leur permettre d'acquérir une maîtrise parfaite de gestes techniques sur des opérations spécifiques à fort enjeu.

Gérés par les services métiers et les opérationnels, les chantiers écoles reposent sur l'expérimentation du collaborateur, sous le regard d'un tiers expérimenté. Ils sont organisés au sein des ateliers ou à proximité, dans des modulaires reproduisant l'environnement de travail.

En 2021, une identité visuelle spécifique a été créée afin d'être le fil conducteur entre tous les chantiers écoles de Naval Group et véhiculer les valeurs communes des chantiers écoles.

Ces formations seront reconduites et développées en 2022, notamment sur le site de Brest, où un Village école sera inauguré.

Le matelotage est une pratique historique qui permet d'accompagner la montée en compétences de collaborateurs débutants par des collaborateurs plus expérimentés. Il s'exerce en particulier dans le cadre des dispositifs « vendredis à l'école » consacrés à l'apprentissage ou à la mise en pratique de gestes techniques.

Sur un principe similaire, la DRH a lancé son premier programme mentorat interne afin d'encourager le développement des compétences et un apprentissage continu chez les mentorés, grâce à l'accompagnement de mentors expérimentés. La première promotion a accueilli 21 binômes.





**Quelques chiffres :**

- en 2021, plus de 70 % des heures de formation étaient prévues dans les domaines techniques ;
- 15 % du budget consacrés à la formation en situation de travail ;
- 20 chantiers école opérationnels ;
- 12 882 heures de matelotage en 2021

## V.5. VEILLER À LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL

La qualité et le dynamisme du dialogue social sont des leviers essentiels dans la performance de l'entreprise et dans la réussite de sa transformation. Ils contribuent à la construction d'un socle social et contractuel, élément déterminant de la confiance des collaborateurs à l'égard de la direction de l'entreprise et de ses représentants.

À ce jour, le déploiement de cette politique ne concerne que la France, mais l'enjeu est de développer une approche internationale sur des éléments fondamentaux constituant le socle social du groupe.

L'organisation de la direction de la Politique sociale au sein de la DRH est axée vers un dialogue social permanent, direct et constructif avec la représentation du personnel et les organisations syndicales.

Leurs relations s'organisent à partir de l'accord d'entreprise revu en 2017, qui consacre deux chapitres au dialogue social. Ainsi, il est prévu que pour tout projet structurant, une démarche concertée et participative soit engagée avec les équipes concernées en amont du projet. Les partenaires sociaux sont également associés à ce processus.

Dans son approche du dialogue social, Naval Group va donc au-delà de ses obligations légales en termes de transparence et d'implication des partenaires sociaux dans les projets d'évolution organisationnelle.

En 2021, malgré la crise sanitaire, la dynamique contractuelle a repris à travers la conclusion de différents accords, notamment quatre accords signés avec les instances représentatives du personnel.

Pour mesurer la qualité du dialogue social, Naval Group prend en compte cette dynamique contractuelle. De plus, un observatoire du climat social a été élaboré pour anticiper les risques de tensions sociales, voire de conflits, et pour repérer les irritants sociaux au plus près du terrain. L'expérimentation a débuté en juillet sur le site Naval Group d'Angoulême-Ruelle auprès de trois équipes.

# VI. Pilier III : Protection de l'environnement

## VI.1. L'ENGAGEMENT DANS LA RÉDUCTION DE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

### VI.1.1. LE BILAN CARBONE : RÉDUIRE L'EMPREINTE CARBONE DU GROUPE

#### Les objectifs du chantier sobriété carbone



Naval Group s'est engagé à respecter les objectifs bas carbone fixés par l'Organisation maritime internationale (OMI) à l'horizon 2050, conformément à l'ODD n° 13 des Nations unies. Pour Naval Group, il s'agit de diviser par six ses émissions de gaz à effet de serre (GES) en 2050 par rapport à 2014.

« Améliorer l'empreinte carbone, réduire les déchets et la consommation d'énergie des sites » est l'un des chantiers de la stratégie RSE que le groupe s'est fixé en 2021. Il s'assortit de trois objectifs clairs et chiffrés :

- mesurer, piloter et réduire l'empreinte carbone de nos sites et activités : - 5 % par an de 2021 à 2050 ;

- réduire la consommation énergétique : - 5 % en 2021 et - 15 % d'ici 2025 ;
- améliorer le taux de valorisation des déchets (+ 10 % en 2021) et réduire le volume de déchets non dangereux.

#### Le bilan carbone du groupe

Dans le cadre de son ambition de réduire les émissions de gaz à effet de serre de ses sites, Naval Group a fait le choix d'établir annuellement son bilan carbone.

Cette mesure annuelle permet de s'assurer régulièrement de l'efficacité des actions mises en œuvre dans le cadre du chantier sobriété carbone. Elle permet également après analyse de valider les priorités données et si nécessaire de définir de nouvelles actions.

#### A. Description

Le bilan réalisé couvre l'année civile 2021. Ce bilan traite l'ensemble des activités de Naval Group réalisées sur les sites ou emprises en France. Il ne prend pas en compte les activités réalisées par les filiales en France ou à l'étranger.

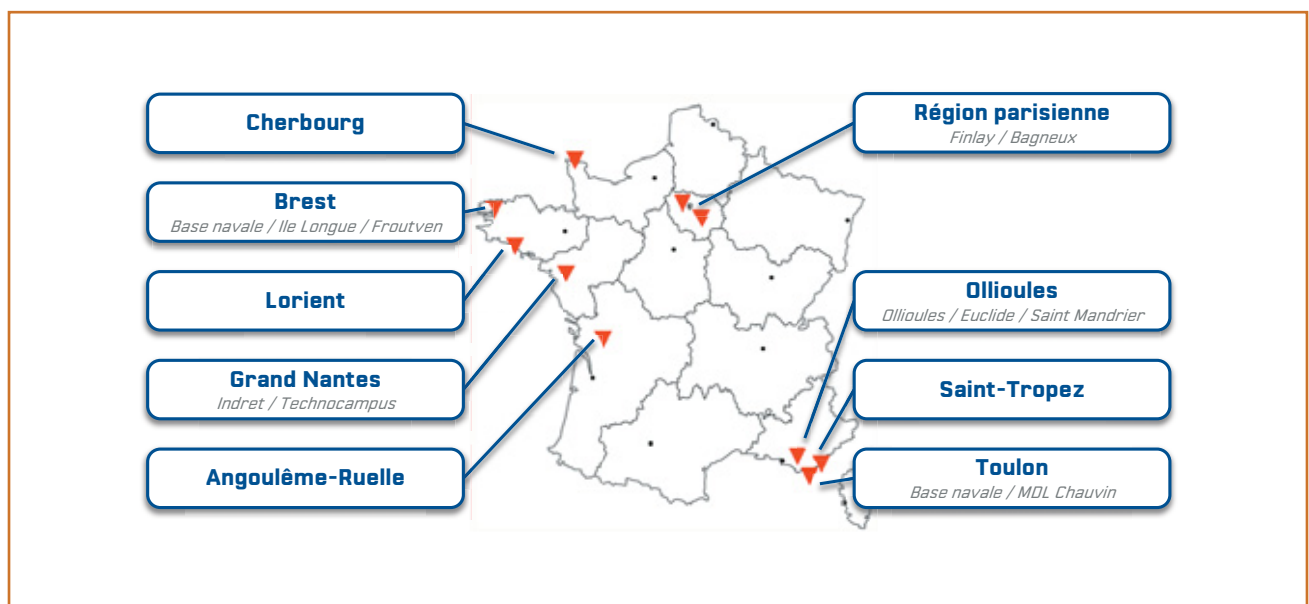


Fig. 1 : Sites Naval Group dans le périmètre du bilan carbone.

Les grandes évolutions par rapport au bilan 2020 sont la valorisation des postes suivants :

- fuites de fluides frigorigènes (scope 1 – poste 4) ;
- achats de chaleur – Réseau de chaleur urbain (scope 2 – poste 7) ;
- émissions liées à : l'extraction, le traitement, le raffinage, le transport et la distribution liés à l'énergie consommée (scope 3 – poste 8) ;
- achats (scope 3 – poste 9) – même si l'exercice est encore partiel ;
- immobilisations de biens (scope 3 – poste 10) ;
- déchets (scope 3 – poste 11) – Les déchets dangereux restent à intégrer.

En l'absence de données complètes ou fiabilisées, nous ne sommes pas en mesure d'évaluer :

- le fret amont (scope 3 – poste 17) ;
- l'ensemble des achats (scope 3 – poste 9) ;
- les déchets dangereux (scope 3 – poste 11) ;
- l'utilisation et la fin de vie des produits finis vendus dans l'année (scope 3 – postes 18 et 19).

### B. Résultats

En utilisant les données sources récoltées et fiabilisées et en appliquant les facteurs d'émissions pertinents, le bilan carbone 2021 de Naval Group SA avoisine les **217 000 tonnes CO<sub>2</sub>e**.

Ce chiffre intègre l'ensemble des catégories dont les achats. Les facteurs d'émission liés aux achats doivent être affinés et les valeurs associées manipulées avec prudence. Pour cette raison, la figure 2 présente le bilan d'émission de gaz à effet de serre (BEGES) réglementaire sans les achats (poste 9 – Achats).

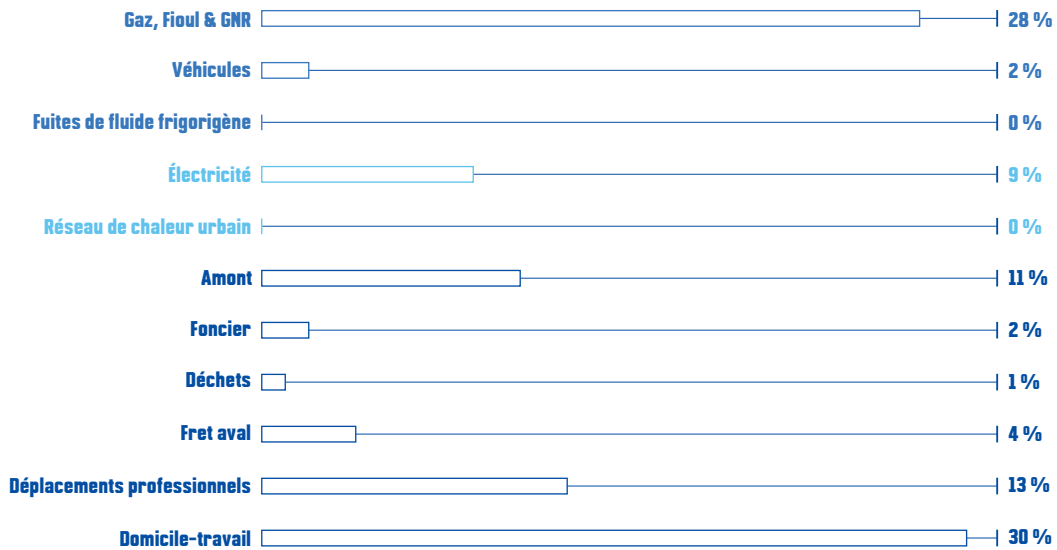


Fig. 2 : Bilan d'émissions de gaz à effet de serre réglementaire sans les achats.

Les chiffres détaillés figurent dans le tableau ci-dessous, qui représente le bilan des émissions de GES de Naval Group en France au format réglementaire.

Catégories d'émissions	Numéros	Postes d'émissions	Émissions de GES	
			Total (t CO <sub>2</sub> e)	Incertitude (t CO <sub>2</sub> e)
Émissions directes de GES	1	Émissions directes des sources fixes de combustion	16 840	348
	2	Émissions directes des sources mobiles à moteur thermique	1 514	284
	3	Émissions directes des procédés hors énergie	0	0
	4	Émissions directes fugitives	329	57
	5	Émissions issues de la biomasse (sols et forêts)	0	0
	<b>Sous-total</b>		<b>18 682</b>	<b>453</b>
Émissions indirectes associées à l'énergie	6	Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	5 286	237
	7	Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	148	0
	<b>Sous-total</b>		<b>5 434</b>	<b>237</b>
Autres émissions indirectes de GES	8	Émissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7	6 471	132
	9	Achats de produits ou services	155 842	73 350
	10	Immobilisations de biens	1 084	277
	11	Déchets	893	154
	12	Transport de marchandise amont	2 543	0
	13	Déplacements professionnels	7 906	73
	14	Actifs en leasing amont	0	0
	15	Investissements	0	0
	16	Transport des visiteurs et des clients	0	0
	17	Transport de marchandise aval	0	0
	18	Utilisation des produits vendus	0	0
	19	Fin de vie des produits vendus	0	0
	20	Franchise aval	0	0
	21	Leasing aval	0	0
	22	Déplacements domicile travail	18 069	2 023
	23	Autres émissions indirectes	0	0
	<b>Sous-total</b>		<b>192 808</b>	<b>73 378</b>
<b>TOTAL</b>			<b>216 924</b>	

Tab 1 : Bilan d'émission des gaz à effet de serre réglementaire 2021.

### C. Critère opérationnel de l'accord d'intéressement

Afin de soutenir la démarche de réduction des émissions de GES de Naval Group, un critère opérationnel de l'accord d'intéressement a été fixé sur la réduction de ces émissions. L'objectif était de réduire de 5 % les émissions de GES des scopes 1 et 2 entre 2020 et 2021, à charge constante.

Cet objectif s'applique sur les postes 1, 2 et 6 du BEGES réglementaire.

« À charge constante » signifie que l'évolution des heures travaillées et des températures extérieures, entre 2020 et 2021 doit être prise en compte.

Entre 2020 et 2021, les heures travaillées par les salariés et intérimaires de Naval Group et les prestataires et fournisseurs sur site ont augmenté de presque 15 %.

Les degrés jours unifiés de 2020 ont été de 15 471 (somme des degrés jours unifiés [DJU] de l'ensemble des sites Naval Group). En 2021, les degrés jours unifiés ont été de 17 517. Cela représente une augmentation de plus de 13 % en besoin de chauffage.

Nota : les DJU d'une année correspondent à la somme pour chaque jour de l'année de l'écart entre une température de référence (18 °C) et la température moyenne de la journée. Par exemple si la température moyenne de la journée est de 15 °C, il faut ajouter 3 (18-15) aux DJU de l'année.

En appliquant ces facteurs de correction sur les données brutes issues du bilan carbone, on obtient les performances présentées dans le tableau ci-dessous :

Données brutes 2020 et données corrigées 2021			Brutes		Nettes	Perf.
			2020	2021	2021	
Catégories d'émissions	Numéros	Postes d'émissions			t. CO <sub>2</sub> e	
Émissions directes de GES	1	Émissions directes des sources fixes de combustion	13 066	16 840	12 948	- 0,9 %
	2	Émissions directes des sources mobiles à moteur thermique	1 540	1 514	1 318	- 14,4 %
Émissions indirectes associées à l'énergie	6	Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	5 211	5 286	4 522	- 13,2 %
<b>TOTAL</b>			<b>19 817</b>	<b>23 640</b>	<b>18 788</b>	<b>- 5,2 %</b>

Tab 2 : Bilan 2020 vs 2021 – Performances.

#### D. Analyses

La performance obtenue en 2021 versus 2020 sur les postes 1, 2 et 6 est le résultat des actions mises en œuvre dans le cadre du chantier sobriété carbone et en particulier des efforts réalisés par la coordination industrielle et les gestions de site sur le sujet de l'énergie.

Afin de maintenir l'objectif du groupe de baisser de 5 % par an les émissions de GES sur les scopes 1 et 2, le chantier sobriété carbone doit être maintenu et renforcé.

Des plans énergie et carbone ont été définis sur les différents sites du groupe. Naval Group a la capacité, grâce aux actions mises en place, d'atteindre les résultats attendus dans les deux prochaines années en déployant les démarches autour des thèmes suivants :

- réduction de la consommation des bâtiments et installations industrielles ;
- développement de solution d'énergies renouvelables (photovoltaïque...)
- mise en place de logiciels de pilotage énergétique ;
- optimisation de la flotte de véhicules pour augmenter la part des motorisations non thermiques.

En 2022, l'objectif est de travailler sur la feuille de route de 5 à 10 ans, afin d'identifier les actions de rupture qui permettront de tenir les objectifs de baisse des émissions de GES.

Des sauts technologiques sont nécessaires pour nos infrastructures et nos moyens de production de chaleur ; il va falloir les anticiper et les financer.

Pour aller plus loin, le chantier sobriété carbone intègre déjà des chantiers liés au scope 3 (fret, mobilité, numérique et déchets). Des pistes d'amélioration restent néanmoins à identifier pour les émissions liées aux achats.

#### VI.1.2. TOUR D'HORIZON DES ACTIONS MISES EN PLACE SUR LES SITES DU GROUPE

Les activités quotidiennes des sites du groupe impliquent des émissions directes et indirectes de GES pour le chauffage, la climatisation et l'éclairage des lieux de travail, la production d'eau chaude sanitaire, l'alimentation des moyens industriels, la réception et l'expédition des équipements et les déplacements professionnels des collaborateurs.

Soucieux d'atteindre les objectifs de réduction des émissions de carbone fixés par le groupe, les sites prennent de multiples initiatives pour se transformer.

Les chantiers mis en place concernent l'énergie, les véhicules de service et de fonction, le fret, le plan mobilité entreprise et les activités numériques. Chacun est piloté par un responsable du domaine concerné qui rapporte régulièrement au directeur de la Coordination industrielle.

D'importantes avancées ont eu lieu en 2021.

#### Mieux maîtriser la consommation énergétique



Le site d'Angoulême-Ruelle a baissé de 10 % sa consommation énergétique :

- en installant une chaudière moins énergivore, de nouveaux types de radiateurs et un système de régulation par voie d'eau ;
- en instaurant de nouvelles consignes de température pour le chauffage et la climatisation avec une baisse de 1 °C ;
- en déployant un logiciel de management de l'énergie pour mesurer la consommation énergétique des installations du site, identifier les plus énergivores et réduire leur utilisation ;
- en installant un compresseur d'air dédié.

Le site étudie la possibilité de recourir à des énergies renouvelables telles que l'énergie photovoltaïque ou la géothermie afin de réduire sa consommation d'énergies fossiles.

L'éclairage LED a poursuivi sa progression sur les sites de Brest et de Cherbourg.

Mi-2022, tous les ateliers du site de Brest, y compris à l'Île Longue, seront éclairés par LED. À Cherbourg, 190 mâts extérieurs ont été équipés et un grand chantier de rénovation de l'éclairage intérieur a été lancé pour remplacer 12 500 points lumineux en quatre ans, en commençant par les plus consommateurs et en optimisant l'éclairage.

Le site de Lorient installe aussi progressivement des LED. En 2021, il a signé un protocole visant à déployer une centrale photovoltaïque sur un parking du site, qui produira l'équivalent de 5 % de sa consommation à partir d'octobre 2022.

Pour ses besoins de chauffage et d'eau chaude, le site de Brest récupérera bientôt l'énergie produite par l'unité d'incinération des déchets ménagers de la ville, ce qui permettra de diviser par quatre le ratio d'émission de CO<sub>2</sub> de chaque kilowatt/heure consommé.

### Charte *Tomorrow* : s'engager auprès des collectivités pour mieux réussir ensemble



Le site Naval Group de Brest a signé la charte *Tomorrow*, se joignant à la démarche de Brest métropole, une des six villes européennes qui se sont engagées dans la lutte contre le

changement climatique avec l'appui de leurs acteurs locaux.

Cette charte s'articule autour de six axes : faire des économies d'énergie et passer aux énergies renouvelables, se déplacer autrement, manger durablement, réduire et valoriser ses déchets, agir globalement et localement, sensibiliser et participer aux changements de comportements.

Cette charte engage notamment la métropole à réduire ses émissions de GES de 34 % et ses consommations d'énergie de 20 % à l'horizon 2030, par rapport à l'année repère 2010.

### Adapter la mobilité des collaborateurs aux enjeux écologiques

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Les déplacements domicile-travail et à l'intérieur des sites représentent un poste important d'émissions de gaz à effet de serre. Une enquête sur les habitudes de déplacement entre domicile et travail et pendant la pause déjeuner a été réalisée en

2021 auprès des collaborateurs du groupe. Ses résultats permettent de compléter le bilan des GES et d'aider la direction Santé, Sécurité au travail et Environnement (SSTE) et les responsables mobilité des sites à faire évoluer les plans de mobilité en développant des actions adaptées aux besoins. Un plan d'action a été défini au premier trimestre 2022.

Le site de Brest travaille notamment avec la métropole pour mettre en place des lignes de bus traversant la base navale, dont l'une au départ de la gare. Des vélos à assistance électrique sont mis gratuitement à disposition pour les trajets domicile-travail ainsi qu'à l'une des entrées de la base navale, afin de favoriser le déplacement multimodal.

Le site a aussi lancé une communauté fermée sur la plateforme de covoiturage Ouest-Go, en collaboration avec d'autres acteurs locaux et augmenté le nombre de places de co-voiturage disponibles sur la base navale, en coordination avec la Marine nationale.

Le site de Cherbourg collabore avec l'agglomération et la ville pour faire connaître ses attentes en termes d'évolution des mobilités. En 2023, un bus nouvelle génération verra notamment le jour en vue de transformer les pratiques de transport sur le territoire au bénéfice de mobilités collectives et/ou douces.

Le site de Lorient a lancé en 2021 un projet d'installation de 20 points de recharge pour véhicules électriques ou hybrides rechargeables. Ce projet fait suite à la décision du groupe d'installer des bornes de recharges sur l'ensemble de ses sites situés en France.

Au niveau de sa flotte des véhicules de fonction, Naval Group a supprimé les véhicules diesel et introduit des véhicules électriques dans son catalogue. Le nombre de ces derniers a augmenté de manière significative pour les véhicules de service.

Au niveau du fret, des solutions de transport moins émettrices sont en cours de définition avec le partenaire du groupe.

### Activités numériques

#### Rechercher la sobriété numérique

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Naval Group s'inscrit dans la démarche qui consiste à concevoir des services numériques moins énergivores et à modérer ses usages numériques quotidiens.

Le groupe participe aux travaux animés par le Club informatique des grandes entreprises françaises (Cigref), qui recueille

et partage les bonnes pratiques à adopter pour y contribuer. Un quiz de sensibilisation sur le sujet est disponible sur le portail des formations en ligne et tous les mois, une astuce informatique est diffusée *via* la newsletter mensuelle interne.

De plus, la direction du Digital et des Systèmes d'information (DDSI) de Naval Group participe aux travaux du groupe de travail sur la sobriété numérique animé par le Cigref, qui ont abouti à la rédaction et à la publication du rapport *Sobriété numérique : piloter l'empreinte environnementale du numérique par la mesure*. Ces travaux se poursuivront en 2022.

L'évaluation de l'empreinte carbone numérique du système d'information du groupe et la rédaction d'un guide pour des achats IT responsables font également partie des actions mises en place par la DDSI.

### Rationaliser les datacentres



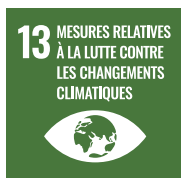
Depuis trois ans, Naval Group optimise et rationalise ses *datacentres* afin de réduire son empreinte carbone tout en répondant à ses besoins de services numériques et de digitalisation. À Ollioules, un Comité local d'énergie a été créé en 2019 pour établir un plan d'action visant à réduire le talon

énergétique du site, dont les plateformes informatiques fonctionnent 7 jours sur 7. L'enjeu est d'optimiser leur consommation sans entraver la production.

Le groupe investit dans de nouveaux appareils moins gourmands et plus efficaces, dans lesquels il concentre ses besoins de puissance de calculs. Une seule machine peut désormais héberger plusieurs serveurs, ces derniers étant virtualisés. Les besoins de stockage des données sont rationalisés et optimisés. En outre, ces nouveaux équipements mettent en œuvre des solutions de climatisation moins énergivores.



### Impliquer l'ensemble des collaborateurs



Le succès des chantiers entrepris par Naval Group repose sur l'implication de tous ses collaborateurs. De multiples opérations de communication sont menées sur l'ensemble des sites pour sensibiliser et informer un maximum d'entre eux sur l'importance des enjeux environnementaux et les inciter à se mobiliser personnellement.

Pendant trois mois, le site de Nantes-Indret a organisé le challenge *Environment energic*, à l'aide d'une application qui vise à rendre les collaborateurs acteurs de la politique RSE de leur entreprise dans la durée. L'outil incite notamment ses utilisateurs à réduire leur empreinte carbone en la calculant.

À Cherbourg, lors de la Semaine européenne pour la réduction des déchets, en novembre 2021, les équipes Santé Sécurité au travail et Environnement et celles de la DDSI ont distribué des

quiz et fait gagner des lots, animé un stand et organisé une présentation du cycle de vie des déchets avec Véolia.

Fin 2021, plusieurs collaborateurs du site d'Ollioules ont créé un groupe d'expression nommé « Être écoresponsable au bureau ». Les différentes propositions qu'il a recueillies ont permis d'élaborer, en coordination avec la direction de la Communication du site, une feuille de route composée d'actions complémentaires de celles qui sont mises en œuvre au niveau du groupe, associées à un plan de communication locale.

Durant la Semaine du développement durable, un appel à adopter dix gestes faciles permettant de lutter contre le dérèglement climatique a été lancé au niveau du groupe par le biais de flyers et de l'intranet.

Naval Group a rappelé que certains de ces gestes permettaient de contribuer au critère opérationnel fixé par l'accord d'intéressement 2021-2023, qui cible une réduction de 5 % par an des émissions de GES du groupe.



Dans notre quotidien, certains gestes sont faciles à adopter pour réduire notre impact sur l'environnement et le réchauffement climatique.

L'accord d'intéressement 2021-2023 de Naval Group comprend un critère opérationnel sur le bilan des gaz à effet de serre. Parmi les 10 gestes ci-dessous, les n°6, 7, 8 et 9 permettent à chaque collaborateur d'y contribuer. Le versement de cette enveloppe cible une réduction de 5 % de nos émissions de gaz à effet de serre. Ensemble, adoptons ces dix éco-gestes :

- 1 Pour les trajets quotidiens, favoriser l'utilisation des transports en commun et des transports alternatifs comme le covoiturage, la trottinette, le vélo et la marche
- 2 Privilégier les échanges avec les autres sites par téléphone ou visioconférence et, lorsque cela est indispensable, préférer le train pour les déplacements professionnels
- 3 Favoriser les achats locaux et de saison et limiter le gaspillage alimentaire dans les restaurants d'entreprise
- 4 Se munir d'une tasse pour consommer ses boissons chaudes ou froides au travail et d'une gourde pour boire de l'eau régulièrement
- 5 Réduire ses déchets et les trier dans les poubelles dédiées
- 6 Rationaliser l'utilisation du chauffage et de la climatisation : adapter les températures, couper le système en cas d'absence et fermer les portes de communication avec les espaces peu ou pas chauffés
- 7 En quittant son bureau, un atelier ou une salle de réunion éteindre la lumière, son ordinateur, les écrans, la climatisation, l'air basse pression, et débrancher tous les chargeurs
- 8 Limiter l'envoi de mails, le nombre de destinataires et de pièces jointes et privilégier les messageries instantanées Sametime ou Citadell
- 9 Transmettre les documents volumineux via des plateformes dédiées telles que PostFiles et limiter la taille des images dans les mails comme la taille du logo dans la signature
- 10 Réduire ses impressions et favoriser l'impression en niveaux de gris

Grâce à ces gestes éco-responsables, nous améliorons notre empreinte carbone, réduisons nos déchets et diminuons notre consommation d'énergie !

Naval Group et ses collaborateurs s'engagent ainsi pour l'environnement et l'atteinte des engagements définis dans l'accord de Paris pour le climat du 12 décembre 2015.

**Recycler et valoriser les déchets**

À Angoulême-Ruelle et à Nantes-Indret, les poubelles individuelles des bureaux ont été supprimées au profit d'un pôle de tri dans les couloirs et des informations sur la caractérisation des déchets ont été publiées pour aider les collaborateurs à identifier de nouvelles sources de valorisation.

Les sites de Paris et de Bagnex ont également supprimé les poubelles individuelles dans les bureaux et instauré une logique de tri systématique.

Depuis 2017, le site de Toulon donne une seconde vie aux matériels informatiques remplacés sur les bateaux en utilisant les pièces détachées comme pièces de rechange au profit d'autres navires. Aujourd'hui, une étude *re-use* est effectuée pour chaque modernisation et désarmement des navires.

Autre initiative prise à l'échelle du groupe à l'occasion du *World Clean Up Day* : une opération de recyclage d'équipements informatiques est proposée sur tous les sites dans l'objectif d'une revalorisation ou d'un recyclage par ATF Gaïa, une entreprise adaptée et spécialisée dans la gestion du cycle de vie des matériels informatiques.

**VI.1.3. BIODIVERSITÉ : LA MER AU CŒUR DES ACTIONS DE NAVAL GROUP****Le devoir de préservation de la biodiversité**

La mer est au cœur des activités du groupe et de ses ambitions mais reste un milieu fragile. Outre la lutte contre le réchauffement climatique, l'enjeu du pilier « Protection de l'environnement » est donc de protéger la biodiversité marine.

*« La préservation des écosystèmes marins et sous-marins fait partie des valeurs de l'entreprise qui orientent nos développements. »*

*Depuis plus de dix ans déjà, nous menons un travail de fond sur la politique d'écoconception de nos navires pour prévenir et maîtriser les effets liés à nos produits et nos processus industriels.*

*Nous avons décidé d'aller encore plus loin. Pour limiter l'empreinte environnementale des navires, nous examinons des alternatives à l'utilisation des ressources fossiles.*

*Naval Group mise notamment sur les technologies de pile à combustible et le stockage d'hydrogène dans les bâtiments de surface.*

*Décarboner, c'est aussi agir sur l'efficacité énergétique. D'où l'effort important que nous engageons sur de nouvelles générations de batteries de très haute performance qui nécessiteront moins de temps de rechargement et donneront plus d'autonomie à nos navires.*

*Nous sommes fiers de mettre l'innovation et la technologie au service de ce défi majeur. »*

**Pierre Éric Pommellet, Président-Directeur général de Naval Group, à l'occasion de la Journée mondiale de l'environnement 2021**

**Le référentiel Océan, un référentiel de reporting pour évaluer l'impact des entreprises sur le milieu marin**

Naval Group a expérimenté le premier référentiel de reporting destiné à mesurer l'impact des activités des entreprises sur l'océan.

Fondé sur l'ODD n° 14 du Pacte mondial relatif à la vie aquatique, ce référentiel a été élaboré par la Fondation de la mer, en collaboration avec le *Boston Consulting Group* et le ministère de la Transition écologique, pour accompagner les entreprises dans la préservation et l'exploitation durable des richesses de l'océan.

Il permet d'identifier 10 types d'impacts, déclinés en 44 leviers d'action et autant d'indicateurs opérationnels utilisables par l'entreprise.

Au premier semestre 2021, le groupe a conclu un partenariat avec la Fondation de la mer pour mener une analyse d'impact de ses activités et émettre des propositions d'actions à l'aide du référentiel océan. Au second semestre, Naval Group et la Fondation de la mer ont contractualisé leur relation.

Quatre ateliers d'évaluation d'impact ont eu lieu en 2021 sur le périmètre des sites de Brest et de Nantes-Indret. Ils serviront d'appui au déploiement du référentiel océan sur l'ensemble des sites en France et sur les produits.



### Les sites du groupe agissent



En ligne avec la démarche du groupe, certains sites implantés en bord de mer prennent des mesures pour limiter leurs impacts sur la biodiversité côtière.

Sur le site de Toulon, dans le cadre de l'adaptation des infrastructures à l'entretien des sous-marins nucléaires d'attaque (SNA)

de type Suffren, la remise à neuf des bassins d'entretien inclut des aménagements visant à réduire l'impact des activités de maintien en condition opérationnelle (MCO) sur le milieu naturel. Le bassin MY01 permet désormais de séparer les eaux de lavage de la carène des sous-marins des eaux de réfrigération du compartiment de chaufferie nucléaire pendant les périodes d'entretien de courte durée. Recueillies dans une fosse dédiée, suite à la ségrégation des réseaux du bassin, ces eaux sont traitées avant leur rejet dans le milieu naturel.

Depuis 2008, le site de Toulon est aussi partenaire de l'opération Rade propre, à l'initiative de la préfecture maritime. Il met en place des bennes pour recueillir les déchets trouvés en mer par les plongeurs de la Marine nationale et procède à leur enlèvement et à leur traitement par une filière adaptée.

### Lutter contre l'impact sonore de nos produits sur la biodiversité marine



Depuis 2019, Naval Group pilote le projet européen *Practical implementation achieve quieter oceans* (PIAQUO), qui allie l'expertise en acoustique sous-marine et en modélisation numérique de dix partenaires français, italiens et suédois.

L'objectif est de réduire l'impact des pollutions sonores sous-marines générées par le trafic maritime, qui ont fortement augmenté au cours des cinquante dernières années du fait de la croissance du commerce et du tonnage des navires.

Il s'agit de proposer un ensemble cohérent de solutions technologiques destinées aux acteurs du transport maritime (portuaires, industriels...), en vue de protéger les écosystèmes sensibles à ces nuisances, mais aussi d'anticiper les futures réglementations.

Le projet, qui s'intègre dans la stratégie du *Green New Deal* de l'Union européenne, s'articule autour d'axes de recherche tels que des hélices plus discrètes, des systèmes embarqués d'autoestimation en temps réel du niveau de bruit rayonné ou encore des programmes de sensibilisation des armateurs à la réduction des émissions sonores.



## VI.2. INVENTER LE NAVIRE DU FUTUR

### VI.2.1. L'ÉCOCONCEPTION AU SERVICE DU NAVIRE DU FUTUR

« Notre objectif est que dans cinq ans, tous les nouveaux projets intègrent des exigences environnementales et soient clairement inscrits dans cette démarche. Nous assistons à un changement de paradigme : il faudra bientôt justifier les raisons pour lesquelles un projet n'intégrerait pas d'exigence environnementale. »

**Gaëlle Rousseau, responsable écoconception de Naval Group et pilote du chantier**  
**« Intégrer l'écoconception sur tout le cycle de vie des nouveaux produits et services »**

#### L'écoconception : intégrer les exigences environnementales



Pour répondre à ses engagements de réduction de ses émissions, Naval Group mise depuis dix ans sur l'écoconception et la certification ISO 14001 de ses produits, services et activités.

L'écoconception vise à réduire les impacts environnementaux significatifs dans une vision cycle de vie des navires, de leur conception à leur déconstruction, en passant par l'exploitation, la fabrication et la maintenance.

Outre la lutte contre le réchauffement climatique, les enjeux de l'écoconception sont économiques, par la meilleure maîtrise des coûts de production qu'elle induit (consommation d'énergie, valorisation des déchets...) et opérationnels, grâce au gain d'autonomie et de discrétion des bateaux généré par de nouveaux moyens de propulsion hybride. L'enjeu est enfin concurrentiel et Naval Group veut conserver sa longueur d'avance sur le sujet, au sein du marché du naval de défense.

L'écoconception est portée par le secteur d'activité environnement et écoconception, qui anime la démarche et s'appuie sur un réseau d'une cinquantaine de spécialistes intervenant dans les projets selon leur domaine de compétences.

Hébergés au sein de la direction Ingénierie des performances navales (IPN) de la direction de l'Industrie (DIN), les responsables environnement en conception déclinent les exigences environnementales sur les projets et programmes de navires et participent activement à la R&D.

En 2021, Naval Group a renforcé son engagement en matière d'écoconception : le chantier écoconception a été inscrit dans la stratégie RSE. Il a pour vocation de déployer la démarche sur toutes les composantes du cycle de vie du navire, de la R&D aux outils de production.

#### L'empreinte carbone des produits en service



Depuis 2013, l'Organisation maritime internationale (OMI) exige que les nouveaux navires mesurent leur efficacité en matière de réduction des émissions de CO<sub>2</sub>. Naval Group a décidé d'y répondre en mesurant l'empreinte carbone de ses produits phares ainsi que leur efficacité énergétique.

Après la frégate multimissions (FREMM) en 2017, la corvette de type Gowind® (en 2018) et le sous-marin Scorpène® (en 2019), l'empreinte carbone du sous-marin nucléaire d'attaque (SNA) Barracuda a été réalisée en 2021. Le bilan de ces études permet d'avancer les conclusions suivantes :

- si les résultats des empreintes carbone de la FREMM et de la Gowind® ne sont pas comparables, les navires ayant des profils d'emplois, masses, vitesses et durées de vie complètement différents, il est intéressant de noter que la part imputable à la phase d'exploitation de ces navires représente respectivement 80 et 90 % de l'empreinte carbone globale, ce qui est essentiellement lié au gasoil utilisé ;
- concernant le Scorpène®, le ratio est moins marqué : 35 % des émissions de GES sont générés lors de la phase de fabrication contre seulement 55 % lors de l'exploitation ;
- pour le Barracuda, les résultats obtenus diffèrent de ceux du Scorpène® : la phase de fabrication est la plus importante puisqu'elle représente 65 % des émissions de GES. Ceci est dû aux moyens mis en œuvre lors de l'usinage des aciers spécifiques utilisés. La phase d'exploitation ne représente que 1,3 %, en raison du mode de propulsion nucléaire, moins émissif en CO<sub>2</sub> qu'une propulsion classique au gasoil.

#### La refonte du système d'évaluation de l'écoconception



Des objectifs d'écoconception ont été fixés pour les programmes, les infrastructures et le maintien en conditions opérationnelles.

Côté programmes, la démarche d'écoconception, jusqu'à présent hiérarchisée en trois niveaux, a été refondue en 2021.

L'ex-niveau 3, dit « volontariste », a été scindé en trois niveaux plus précis, pour une lisibilité de la maturité plus proche des standards : *Capacity Maturity Model Integration (CMMI)*, *Green Marine Europe*, etc.

Les niveaux retenus sont les suivants :

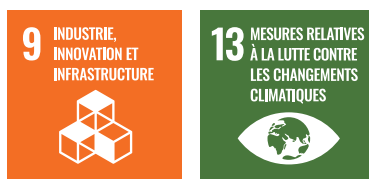
- niveau 1 : application systématique du socle standard réglementaire Naval Group ;
- niveau 2 : au moins deux études environnementales sur des systèmes ;
- niveau 3 : analyse environnementale ou analyse cycle de vie en phase de conception puis allocation d'exigences d'écoconception ;
- niveau 4 : proposition de *green technologies* avec un gain minimum de 20 % sur les aspects environnementaux significatifs (AES) issus des analyses ;
- niveau 5 : proposition de *green technologies* sur tous les AES avec un gain minimum de 50 %.

Le passage au niveau N ne peut se faire que si le niveau N-1 est acquis.

Une cartographie des programmes suivant ce nouveau découpage a été réalisée. Cet état des lieux, ainsi que les feuilles de route R&D et la vision marketing, sont les fondements à partir desquels la définition des objectifs pour les années à venir pourra être proposée.

Côté R&D, l'intégration de l'environnement dans les fiches de projet d'innovation technique (FPIT) a été redéfinie en cours d'année. Un critère appelé indice de performance environnementale (IPE) a été intégré dans le format des FPIT pour caractériser la prise en compte de l'environnement sur l'innovation étudiée. Il sera appliqué dès 2022.

### Blue Ship et Smart Industry



Levier essentiel de la transition écologique, la R&D est au cœur du projet RSE de Naval Group. Les deux principaux axes fédérateurs de la R&D qui portent l'environnement sont *Blue Ship* et *Smart Industry*. Ils doivent engager Naval Group dans le défi de la transition écologique et énergétique.

*Blue Ship* a pour vocation de garantir au navire armé, par la mutualisation de l'énergie et l'hybridation des sources, l'autonomie énergétique requise pour l'ensemble de ses missions actuelles et futures, avec l'empreinte environnementale la plus faible possible.

L'axe *Blue Ship* signe l'engagement de Naval Group en faveur de la croissance bleue et sa volonté d'excellence et de *leadership* dans ce domaine. Le groupe s'efforce de valoriser cet axe afin de pousser la demande de ses clients vers ce choix.

*Smart Industry* est son équivalent pour l'usine du futur, dont l'objectif est de proposer un outil industriel compétitif, collaboratif, agile, flexible, économe et à faible impact environnemental.



### Objectifs chiffrés

- 100 % de projets inscrits dans une démarche d'éco-conception en 2050 [contre un objectif de 50 % en 2021].
- 50 % de fiches de R&D écocontributrices à l'horizon 2025 [contre un objectif de 20 % en 2021].

### Indicateurs de performance 2021

- 72 % de projets navires dans une démarche "volontariste" [selon critères en vigueur jusqu'en 2021] sur le nombre de projets navires en cours en 2021.
- 18,5 % de fiches de R&D écocontributrices.

NB : Le suivi du traitement de l'écoconception va évoluer. L'indicateur pertinent ne sera plus le nombre de FPIT écocontributrices mais la part de budget allouée aux fiches de R&D écocontributrices. Il reflétera davantage la performance de Naval Group pour l'intégration des *green technologies* dans les futurs programmes et les moyens donnés aux axes de R&D pour y parvenir, en particulier à ceux rattachés à *Blue Ship*.



## VI.2.2. LA TRANSITION ÉCOÉNERGÉTIQUE DU MARITIME

### La coalition pour la transition écoénergétique du maritime (T2EM)



Le Cluster maritime français (CMF) rassemble les acteurs de l'écosystème maritime, de l'industrie aux services et activités maritimes de toute nature. Il accompagne ses membres dans le développement durable et responsable de leurs activités et de leurs projets *via* différentes actions.

Lors des Assises de l'économie de la mer, en décembre 2019, il a créé la coalition pour la transition écoénergétique du maritime (T2EM), en partenariat avec le ministère de la Mer et l'Agence de la transition écologique (ADEME), en vue de contribuer activement à l'atteinte des objectifs fixés par l'accord de Paris.

Cette coalition est ouverte au plus grand nombre – *start-ups*, PME, ETI, grands groupes, académiques, médias, centres de recherche, régions, départements – pour répondre collectivement aux besoins de la filière maritime et partager une vision commune des chemins de solutions qui permettront d'atteindre les objectifs de neutralité carbone et de réduction des émissions, ainsi que de protection de la biodiversité, à l'horizon 2050.

#### La contribution de Naval Group aux travaux du T2EM

Membre fondateur de cette coalition, Naval Group souhaite jouer son rôle de tête de filière et se mobilise pleinement pour chercher des solutions en faveur de l'environnement.

Le groupe a d'abord participé à des groupes de travail qui ont conduit à identifier une dizaine de sujets prioritaires et associables à des projets concrets pouvant être mis en œuvre rapidement. Il a également partagé ses avancées sur l'axe énergétique et l'axe environnemental avec les divers acteurs qui composent la coalition.

Leur travail collectif doit permettre non seulement d'accélérer l'émergence de solutions innovantes mais aussi d'aider ces acteurs à obtenir des financements extérieurs pour leurs projets.

**« Notre feuille de route de la R&D Blue Ship intègre de nombreux projets participant à réduire nos émissions. Notre travail repose sur trois leviers principaux : une électrification plus poussée des navires, l'amélioration de l'efficacité énergétique de leurs systèmes et l'emploi de carburants de substitution.**

**Nous comptons sur la coalition T2EM pour créer un environnement propice à faire aboutir des solutions technologiques innovantes »**

**Bertrand Lars, directeur du domaine technique Énergie et pilote de l'axe de R&D Blue Ship**

#### Une plateforme numérique pour faire émerger des solutions

Afin de définir une vision commune autour d'un nouveau référentiel énergétique et d'identifier et de mettre en œuvre des solutions, la coalition T2EM développe depuis 2021 une plateforme numérique d'échange de données, d'information, d'aide à la décision et de pilotage et collaboration.

Cette plateforme est conçue pour faciliter les synergies entre tous les acteurs – elle permettra notamment de favoriser la mise en relation des porteurs des projets cherchant des compétences spécifiques ou des financements auprès de partenaires. Elle doit aussi permettre d'éclairer les choix des décideurs, d'accélérer l'émergence de projets de transition écoénergétique dans les territoires et de suivre les trajectoires et les impacts des transformations engagées.

#### L'institut T2EM



En février 2022, le CMF a créé l'Institut pour la transition écoénergétique du maritime, appelé Institut *Maritime Eco-Energy Transition toward 2050* (MEET2050).

Cette création a été annoncée lors du *One Ocean Summit* organisé à Brest en présence du Président de la République, qui a officialisé le soutien de l'État dans l'accompagnement de la transition du transport maritime.

MEET2050 est une structure légère dont la fonction est de définir et piloter le programme « Navires et ports zéro émission », prolongement des travaux effectués depuis décembre 2019 par la coalition T2EM.

De même que les entreprises engagées dans la coalition de 2019, Naval Group a rejoint cet institut qui coordonnera les centres de recherche existants, dans l'objectif de sortir neuf navires-concepts, d'ici à 2030-2035, dans le cadre d'un grand plan à 1,5 milliard d'euros mobilisant financements publics et privés.

# VII. Pilier IV : Naval Group, partenaire industriel responsable

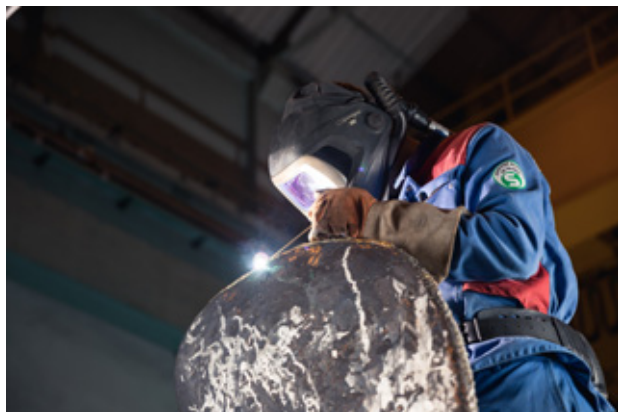
## VII.1. LA POLITIQUE DE SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT (SSTE)



La politique SSTE fait partie intégrante de la stratégie du groupe et de son plan de transformation. Assurer à ses collaborateurs un environnement de travail serein, préservant leur santé physique et psychique, est un prérequis et un signe de sa volonté d'excellence opérationnelle.

Cette politique est intégrée au sein d'une politique globale de qualité, sécurité et environnement (QSE) révisée et signée par le Président-Directeur général. Elle met en perspective et en cohérence les ambitions et les exigences du groupe afin de satisfaire les besoins et attentes de ses clients, de développer la culture de l'identification et de la maîtrise des risques et d'assurer la conformité réglementaire.

Sous la responsabilité du directeur des Opérations et de la Performance, elle est déployée au niveau local par les équipes de prévention composées d'animateurs et de conseillers de prévention, pilotés par des managers de prévention. Avec les directeurs de sites, ils veillent à assurer la prévention des risques, à apporter conseil et expertise aux opérateurs et au management (avec l'appui d'experts) et à gérer la coordination des activités sous l'angle SSTE.



## LE DÉPLOIEMENT DE LA FEUILLE DE ROUTE SSTE



La feuille de route SSTE a été établie au premier semestre 2021.

Parmi les principales avancées dans le domaine de la santé, on peut mentionner le recrutement de médecins supplémentaires sur les sites et l'acquisition d'exosquelettes, afin de faciliter le travail des collaborateurs.

Dans le domaine de la sécurité au travail, des sensibilisations prévention des accidents et maladies locomoteurs (PAMAL) ont eu lieu et des plans d'actions ciblés ont été élaborés. Dans le domaine de l'environnement, un plan d'économie d'énergie et une enquête mobilité (cf. chapitre III, partie 1.2) ont été déployés.

Naval Group a confirmé les certifications ISO 9001 (qualité) et ISO 14001 (environnement) de son système de management global de qualité, sécurité et environnement (QSE), et les a renforcées par l'obtention d'une certification ISO 45001 (SSTE), qui a remplacé la certification OHSAS 18001.

D'autre part, l'un des principaux leviers utilisés par Naval Group pour impliquer la ligne managériale et faire évoluer les comportements des collaborateurs présents sur ses sites est la formation. Pour compléter le dispositif existant (formation de chaque nouvel arrivant et pour toute nouvelle prise de fonction), Naval Group va mettre en place un passeport managérial SSTE pour chaque manager prenant ses fonctions sur un site, afin de s'assurer qu'il a connaissance des responsabilités SSTE qui lui incombent. À travers cette formation, il sera notamment sensibilisé aux évaluations des risques, à la gestion des accidents et au management de la sécurité de ses collaborateurs.

Une responsable SSTE pour les activités internationales, rattachée au directeur groupe SSTE, a été nommée en février 2021. Son rôle est de définir un plan d'actions intégré à la feuille de route générale annuelle du groupe pour le périmètre international et de mettre à niveau les processus, lorsque nécessaire. Dans les six filiales du groupe ayant l'effectif le plus important (Malaisie, Arabie saoudite, Inde, Égypte, Brésil et Singapour), un réseau de correspondants SSTE, qu'elle anime, a été mis en place. Il est activement engagé à définir et mettre en œuvre les exigences les plus élevées.

## LA SSTE CHEZ LES SOUS-TRAITANTS DU GROUPE



Les résultats 2021 de l'accidentologie de certains fournisseurs sur les sites de Naval Group ne sont pas à la hauteur des ambitions de l'entreprise dans le domaine. Naval Group considère que l'amélioration de la sécurité au travail de ses fournisseurs et partenaires bénéficie à la performance individuelle et collective ainsi qu'à l'écosystème de la filière navale.

Naval Group veut construire dans la durée une culture de la sécurité partagée avec ses fournisseurs alliant approche technique, approche des comportements des managers et des acteurs de terrain, prise en compte des facteurs humains et organisationnels et des manières de penser et de faire.

La prise en compte de la dimension SSTE dans ses choix de partenaires constitue donc un nouveau vecteur de la performance de ses achats.

Les cinq composantes principales de la prévention des accidents graves en SSTE chez ses fournisseurs incluent :

- le positionnement de la SSTE dans ses exigences d'achats au bon niveau et avec les bons fournisseurs ;
- l'intégration de la dimension SSTE dans la sélection des fournisseurs, au niveau de leur qualification pour entrer au panel du groupe puis lors des appels d'offres, en intégrant ce critère dans les critères de sélection ;
- la préparation de la sécurité du chantier, incluant l'accueil des fournisseurs sur le chantier ;
- le pilotage et la conduite des opérations en sécurité pour les personnes et l'environnement ;
- l'évaluation de la performance SSTE des fournisseurs, via le retour d'expérience et une boucle d'amélioration continue.



Zoom

### Les dix règles d'or de la SSTE

Depuis 2019, un plan de communication SSTE est mis en œuvre pour diffuser résultats, actions et programmes à l'ensemble des collaborateurs et obtenir l'adhésion de chacun. En 2021, des campagnes de sensibilisation sur la vigilance partagée et les règles d'or ont été reconduites.

## LES 10 RÈGLES D'OR DE LA SÉCURITÉ

**1 - VIGILANCE PARTAGÉE**  
ÊTRE ACTEUR DE MA SÉCURITÉ ET DE CELLE DES AUTRES

**2 - STOP CALL WAIT**  
ARRÊTER, AVERTIR, ATTENDRE FACE À UNE SITUATION À RISQUE

**3 - ERGONOMIE / POSTURE**  
ADOPTER UNE POSTURE ERGONOMIQUE

**4 - CO-ACTIVITÉ**  
RESPECTER LES CONSIGNES ET PERMIS DE TRAVAIL

**5 - PRÉPARATION TRAVAIL ET RANGEMENT**  
PRÉPARER, AMÉNAGER ET MAINTENIR RANGÉ MON POSTE DE TRAVAIL

**6 - FORMATION AU POSTE DE TRAVAIL**  
ÊTRE FORMÉ À MON POSTE DE TRAVAIL

**7 - EPI**  
PORTER LES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE ADAPTÉS

**8 - CIRCULATION**  
RESPECTER LES VOIES ET CONSIGNES DE CIRCULATION

**9 - BAISAGE / SIGNALISATION**  
BALISER LA ZONE À RISQUE ET RESPECTER LES BAISAGES

**10 - CONFORMITÉ ÉQUIPEMENT**  
UTILISER LES ÉQUIPEMENTS CONFORMES ET ADAPTÉS À MON ACTIVITÉ

**SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL**      **La sécurité par choix, non par chance.**

**NAVAL GROUP**

## LE BILAN DE LA PERFORMANCE SSTE



Les performances SSTE de Naval Group sont suivies à travers plusieurs indicateurs : le nombre d'accidents avec arrêt (AAA), complété par le taux de fréquence 1 (TF1), taux de fréquence des accidents avec arrêt/million d'heures travaillées, et le taux de gravité (TG), nombre de journées indemnisées x 1 000/nombre d'heures travaillées.

### Résultats du 01/11/2020 au 31/10/2021

AAA : 165

TF1 : 6,4

TG : 0,135

Ces résultats font apparaître une augmentation du nombre d'AAA et du TF1 par rapport aux années précédentes mais également une nette diminution du taux de gravité.

Le nombre moyen de jours d'arrêt par accident de travail sur la période est de 21 jours, pour 25 jours en 2020.

L'accidentologie des entreprises extérieures sur site est suivie en interne.

## VII.2. DEVOIR DE VIGILANCE ET ACHATS RESPONSABLES

Compte tenu de l'aspect stratégique et sensible du secteur dans lequel Naval Group évolue, une maîtrise stricte des relations avec ses fournisseurs, du contrôle de ses filiales et une responsabilité assumée dans ses relations commerciales sont essentielles pour que le groupe assure sa pérennité.

### PLAN DE VIGILANCE



Conformément à la loi n° 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre, Naval Group dispose d'un plan comportant les mesures de vigilance propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la

santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement.

Ce plan, disponible de façon plus détaillée dans le rapport financier 2021 du groupe, prend en compte les activités du groupe lui-même et celles de ses sous-traitants ou fournisseurs de premier rang.

Il comporte :

- une cartographie des risques ;
- des procédures d'évaluation régulière de la situation du groupe, de ses filiales, fournisseurs et sous-traitants, au regard de ces risques ;
- des actions adaptées à leur atténuation et des actions de prévention des atteintes graves ;
- une ligne d'alerte (ethics@naval-group.com) ;
- un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

## L'ÉVALUATION RSE DES FOURNISSEURS



Depuis 2012 Naval Group est accompagné dans l'évaluation de ses fournisseurs par le prestataire EcoVadis, dont la plateforme évalue leur engagement au regard de quatre principaux thèmes issus de la norme ISO 26000 : l'environnement, les achats responsables, la *compliance* et le social.

L'objectif de Naval Group est d'évaluer l'ensemble des fournisseurs du panel soit 1200 sociétés. Pour atteindre cet objectif, les équipes de Naval Group travaillent par pallier annuel en se concentrant sur les fournisseurs présentant un risque élevé.

En 2021, Naval Group a mis à jour la cartographie des risques RSE liés aux achats. Elle permet d'évaluer les risques relatifs à l'environnement, la santé et la sécurité, les droits humains et l'éthique, pour chacune des natures d'achats du groupe, en intégrant des éléments liés aux données d'achats (volume d'affaires et localisation géographique des fournisseurs).

Plus de 180 natures d'achats ont été répertoriées selon une classification industrielle standard internationale, parmi lesquelles onze natures d'achats constituant un risque, présentes chez 450 fournisseurs du groupe.

Une formation particulière est dispensée aux acheteurs pour leur donner les outils permettant d'entraîner l'adhésion des fournisseurs à la démarche engagée par Naval Group.

La nécessité de collaborer main dans la main avec Naval Group pour travailler de manière pérenne, responsable et transparente a été rappelée aux fournisseurs majeurs du groupe réunis en octobre 2021 lors de la convention fournisseurs *Naval Partners Meeting*.



### S'allier à des fournisseurs responsables, pour s'assurer une croissance durable et qualitative

Prestataire logistique de Naval Group, Idéa fait figure d'exemple en matière de RSE : « Notre raison d'être, "Osons construire ensemble des solutions responsables aux défis d'aujourd'hui et de demain", est intégrée aux statuts de notre entreprise. Toutes les ambitions de notre stratégie 2021-2025 s'y rattachent. Elle reflète notre conscience de contribuer à la compétitivité et à la performance de nos clients, non seulement au niveau économique, mais aussi du point de vue social et environnemental. »

**Bénédicte Birgand, responsable RSE d'Idéa.**

Concrètement, Idéa agit pour améliorer la sobriété énergétique de ses transports et de ses sites. Le groupe investit massivement dans des camions biogaz, qui constitueront 40 % de sa flotte en 2025. Il s'est aussi engagé à produire localement de l'énergie décarbonée en construisant une usine de méthanisation à Montoir-de-Bretagne – sa production de biogaz démarrera cette année – et en renforçant sa production électrique par l'installation de panneaux photovoltaïques sur ses plateformes, comme c'est déjà le cas sur quatre de ses sites.

### UNE POLITIQUE CERTIFIÉE



La politique d'achats responsables mise en place par Naval Group pour assurer des relations durables et équilibrées avec ses fournisseurs, tout en contribuant à la maîtrise du risque de corruption ou de conflit d'intérêts, lui a valu de recevoir dès 2014 le label Relations fournisseurs responsables, renouvelé tous les ans depuis et devenu label Relations

Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR) en 2017.

Décerné par la Médiation des entreprises du ministère de l'Économie et des Finances, il distingue les sociétés françaises qui font preuve de relations durables et équilibrées avec leurs fournisseurs. Depuis 2017, ce label a une portée internationale puisqu'il est associé à la norme ISO 20400 sur les achats responsables, qui fixe les lignes directrices pour intégrer la RSE dans les processus achats et les chaînes d'approvisionnement.

Ce label a été renouvelé en février 2021, ainsi que la certification ISO 20400.

Parmi les points forts de Naval Group, le Comité d'attribution a relevé l'intégration de la politique d'achats responsables à sa feuille de route RSE, les actions menées au profit de PME et de filières industrielles critiques pour consolider la base industrielle et technologique de défense ainsi que sa contribution au développement du territoire, en particulier grâce à l'implication forte du groupe dans le Campus des industries navales (Cinav).

La certification ISO 20400 permet aussi à l'entreprise d'identifier ses axes de progrès et les meilleures pratiques à mettre en place.

**« Obtenir ce label, c'est la reconnaissance de nos bonnes pratiques vis-à-vis des PME de la filière navale ; nous pouvons tous en être fiers. C'est aussi une exigence d'amélioration continue que l'on a inscrite dans le programme de transformation 2025. »**

**Anne Quillon, directrice des Achats et des Relations fournisseurs**

### ACTEUR DANS LES BASSINS D'EMPLOI

Porteur d'une chaîne de valeurs dont il est le pilier, Naval Group exerce sa responsabilité vis-à-vis de l'ensemble de son écosystème.

Avec 90 % de sa valeur ajoutée créée en France, Naval Group est un moteur de l'industrie navale française et un acteur indispensable à la vitalité des bassins d'emplois au sein desquels il est implanté. Ses activités y génèrent plus de 40 000 emplois indirects et sa croissance entraîne dans son sillage celle de la filière navale de défense tout entière, c'est-à-dire celle des fournisseurs et sous-traitants qui dépendent de cette activité.

Naval Group est un donneur d'ordres local important : environ 85 % de ses achats sont commandés à des entreprises situées en France et, pour les deux tiers, à des PME.

Dans le but de renforcer et de développer les entreprises les plus essentielles de son panel de fournisseurs, la direction des Achats développe ses relations avec les PME dans la durée, en accord avec sa démarche de développement achats responsables. Il s'agit de garantir la continuité de fournisseurs critiques, dont les compétences sont uniques, et de les encourager à innover pour qu'ils développent leur performance industrielle.

Cette volonté s'inscrit dans le Pacte Défense PME signé en 2013 par le ministère de la Défense et Naval Group, et renouvelé en novembre 2020 (plan Action PME), ainsi que dans le Pacte PME établi par le ministère de l'Économie, dont Naval Group est signataire, afin d'accompagner le développement des PME à l'international.



En lien avec la Direction générale de l'armement (DGA) et la Direction générale des entreprises, Naval Group a recensé les fournisseurs devant être accompagnés et entreprend plusieurs types d'actions pour pérenniser et diversifier leur carnet de commandes, en partenariat avec les fournisseurs concernés.

En parallèle, Naval Group mène en interne des actions d'amélioration continue afin d'accompagner au mieux sa base fournisseurs. Dans ce cadre, Naval Group applique depuis 2020 dans ses conditions générales d'achat un délai de paiement réduit à 30 jours pour les PME et les TPE.

### VII.3. NAVAL GROUP, ENTREPRISE SOLIDAIRE

En tant qu'entreprise du secteur de la défense, Naval Group s'engage aux côtés des forces armées en général et de la Marine nationale en particulier, partie prenante avec laquelle le groupe entretient une relation privilégiée.

#### MÉCÉNAT ET SPONSORING AU SERVICE DE LA DÉFENSE ET DU PATRIMOINE MARITIME FRANÇAIS

Les projets de mécénat et de sponsoring portés par Naval Group incarnent la relation entre le groupe et ses parties prenantes.

Dans ce cadre, Naval Group a conduit des programmes de mécénat ou de *sponsoring* centrés sur trois grands axes, définis en cohérence avec sa politique de communication :

- s'engager pour la jeunesse : le groupe a parrainé la cérémonie annuelle du prix Armées Jeunesse organisée par la commission Armées Jeunesse. Au cours de cet événement, plusieurs prix sont attribués pour récompenser des projets originaux réalisés par des unités militaires en collaboration avec des jeunes (action d'envergure, mémoire, découverte des armées, armées et citoyenneté, sport, développement durable, armées et enseignement) ;
- valoriser l'histoire, les compétences et les techniques de la construction navale : Naval Group, pour la troisième année consécutive, est mécène de la rénovation du Musée national de la Marine. Ce lieu d'exception, une fois rénové, permettra de mettre en valeur auprès des générations futures près de quatre cents ans d'innovations navales ;
- contribuer à des actions solidaires et mémorielles en faveur du lien entre le monde des armées et la nation : une collecte a permis d'associer les collaborateurs au financement d'actions

d'œuvres sociales que l'association Bleuet de France défend depuis sa création en 1916 pour soutenir au plus près de leurs besoins les combattants d'hier et d'aujourd'hui comme les victimes de guerre ou d'actes de terrorismes.

#### NAVAL GROUP EST PARTENAIRE DU GRAND PRIX DE L'ÉCOLE NAVALE

Le Grand prix de l'École navale (GPEN), organisé depuis 20 ans par l'École navale, a pour ambition d'être un événement phare de la voile de compétition, tourné vers la jeunesse et accueillant des participants de tous horizons (lycéens, étudiants, jeunes en difficulté, sportifs atteints de handicap, amateurs de voile, militaires français et étrangers), portés par des valeurs d'ouverture, d'égalité des chances et d'esprit d'équipage. À ce titre, il concourt au renforcement du lien Armée-Nation.

Naval Group est partenaire depuis de longues années de cet événement sportif et humain qui promeut des valeurs d'égalité des chances, d'esprit d'équipage, de dépassement de soi et d'ambition, chères aux collaborateurs de Naval Group.

À partir de 2022, Naval Group deviendra mécène du prochain Grand prix de l'École navale.

#### DES PARTENARIATS POUR PROMOUVOIR L'ESPRIT DE DÉFENSE

Naval Group encourage et soutient l'engagement de ses collaborateurs réservistes dans les armées au service de la sécurité. En 2019, une convention de soutien à la réserve opérationnelle a été signée avec la Garde nationale.

Créée en 2016 suite aux attentats de Paris et de Nice, la Garde nationale a pour ambition de rassembler 85 000 volontaires (40 000 réservistes des armées et formations rattachées relevant du ministère des Armées et 45 000 réservistes du ministère de l'Intérieur).

Les collaborateurs réservistes bénéficient de dix jours d'absence entièrement rémunérés par le groupe pour réaliser leurs activités militaires. Une simple information préalable de l'employeur suffit pour les périodes d'un à huit jours d'absence. De neuf à dix jours, une autorisation préalable est requise. Ces délais d'information ou d'autorisation sont réduits.

En outre, Naval Group accorde aux collaborateurs réservistes l'insertion d'une clause de réactivité dans leur contrat de réserve, qui permet aux armées de les mobiliser sur un préavis de seulement quinze jours.

Pour animer la convention de soutien, un référent réserve assure une information interne continue ainsi qu'une relation permanente avec la Garde nationale.

Naval Group est ainsi reconnu par les autorités françaises comme partenaire de la défense nationale.

En janvier 2022, Naval Group s'est associé à la Marine nationale, au Groupement des Industries de construction et activités navales (GICAN) et au Cinav pour participer à la deuxième édition de la Fabrique Défense.

Organisé par le ministère des Armées, l'événement vise à promouvoir la richesse des métiers de l'industrie navale de défense et ses capacités d'innovation, à présenter les ambitions de développement et valoriser l'attractivité de la filière.

Comme lors de la première édition, Naval Group y a tenu un stand pour présenter ses activités, ses métiers et compétences.

Des tables rondes ont été organisées pour nourrir la réflexion et les échanges autour des grands enjeux de la défense et pour débattre sur des thématiques telles que l'Europe de la défense, la défense et la société, l'innovation, l'industrie et la technologie, les capacités des forces armées et du renseignement, les relations internationales et les risques et menaces géopolitiques.



*Le stand de Naval Group lors de l'événement  
Fabrique de la défense*

Sensible aux actions menées au profit des familles des marins blessés ou décédés, Naval Group accompagne depuis de nombreuses années l'Association pour le développement des œuvres sociales de la Marine (ADOSM). Celle-ci vient en aide aux familles du personnel civil et militaire qui sert dans la Marine lorsqu'elles connaissent de graves difficultés.

Direction de la Communication  
Avril 2022.  
Crédits photos : Visuels Naval Group  
Conception graphique : BABEL  
Réalisation : Labrador.  
Imprimé sur papier 100 % recyclé.



Retrouvez plus d'information sur

[NAVAL-GROUP.COM](http://NAVAL-GROUP.COM)