

NAVAL

20

Rapport
de responsabilité
sociétale d'entreprise

22

GROUP

NAVAL
GROUP



2022

Rapport
de responsabilité
sociétale d'entreprise

Raison d'être et stratégie RSE	08
Notre politique sociale	16
Notre politique environnementale	46
La gouvernance au service de la RSE	70



Pierre Éric Pommellet

Président-Directeur général

Conscient des évolutions sociales et environnementales que nous traversons, l'engagement de Naval Group en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) est plus que jamais d'actualité.

Ainsi, et depuis plusieurs années maintenant, de nombreuses actions sont entreprises par Naval Group, dans le cadre d'une stratégie RSE ambitieuse et je suis heureux de vous présenter dans ce rapport les actions que nous avons menées en 2022.

Vous pourrez tout d'abord découvrir notre raison d'être, « Donner aux marines les moyens de leur puissance », fruit d'une réflexion collective menée au sein du groupe. Notre raison d'être affirme l'utilité de notre action et notre contribution à l'intérêt collectif.

L'humain est au cœur de nos préoccupations. En 2022, notre politique sociale a été marquée par des engagements forts pour que le groupe ressemble mieux à la diversité de notre société. Nous avons ainsi rejoint l'initiative #StOpE aux côtés de 152 autres entreprises pour faire reculer le sexisme ordinaire et contribuer à une meilleure inclusion des femmes dans le groupe.

Nous avons également signé la charte d'engagement LGBT+, pour veiller à une égalité de droit et de traitement des personnes, quelles que soient leur orientation sexuelle et leur identité de genre. De nombreuses autres initiatives sont à découvrir au fil des pages.

Naval Group agit concrètement pour limiter l'impact de son activité sur l'environnement. Grâce à la mobilisation de nos collaborateurs, nous avons réduit notre consommation énergétique de 10 % sur l'année. Naval Group conduit également une réflexion profonde sur ses processus de production pour les rendre plus propres et plus économes en ressources.

Dans tous ces domaines, nous devons garder cette formidable énergie qui nous anime et nous motive, et faire encore mieux en 2023. Soyons au rendez-vous pour les générations futures !



Géraldine Le Maire

Secrétaire générale

L'année 2022 a été marquée par la publication de la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) au Journal officiel de l'Union européenne. Cette directive renforce les obligations de diffusion d'informations sociales, environnementales et de gouvernance, en introduisant des exigences standardisées comme c'est le cas pour la finance.

La pression croissante du réglementaire ne doit pas être considérée comme une exigence de conformité qui augmenterait uniquement le poids du reporting, sans autre bénéfice pour l'entreprise. Ces nouvelles normes représentent avant tout l'opportunité de questionner notre modèle d'affaires en plaçant l'humain et la planète dans notre champ décisionnel.



CHIFFRES CLÉS 2022

Naval Group, un groupe international
à la pointe de l'innovation

10 sites en France

Angoulême-Ruelle
Équipements, simulateurs
et formation, systèmes de
conduite et de navigation

Bagneux
Systèmes

Brest
Services

Cherbourg
Sous-marins

Lorient
Bâtiments de surface

Nantes
(Indret, Technocampus
Océan)
Énergie/propulsion, R&D,
innovation

Ollioules
Systèmes, cybersécurité,
Computer Emergency
Response Team (CERT)

Paris
Siège

Saint-Tropez
Armes sous-marines

Toulon
Services

18 pays

Arabie saoudite / Australie / Belgique / Brésil / Chili / Colombie
Égypte / Émirats arabes unis / France / Grèce / Inde / Indonésie
Italie / Malaisie / Mexique / Pays-Bas / Philippines / Singapour



5,750 MD€

prises de
commandes
enregistrées
au cours de l'exercice
2022



4,353 MD€

Chiffre d'affaires 2022



15,3 MD€

carnet de
commandes
en France et
à l'international



16 029

collaborateurs*

*équivalent
temps plein



50 marines clientes



à travers le monde

Actionnariat

0,92 %
Naval Group

62,25 %
Agence
des participations
de l'État

1,82 %
Collaborateurs
Naval Group

35 %
Thales



40 000

emplois directs,
indirects
et induits



RAISON D'ÊTRE

Notre raison d'être : une réflexion collective.

À l'automne 2021, de nombreux collaborateurs se sont portés volontaires pour rejoindre ou animer les groupes de travail sur la raison d'être de Naval Group. Pendant six mois, leur réflexion sur la contribution de Naval Group à la société a permis de faire émerger de nombreuses propositions, sur lesquelles près de 8 000 collaborateurs se sont exprimés lors d'un sondage mené en mai 2022. La raison d'être est composée d'une phrase de synthèse et d'un texte explicatif reprenant tous les termes qui ont suscité une forte adhésion des collaborateurs. Définir notre raison d'être, c'est affirmer ce que Naval Group apporte à la société.

Raison d'être et loi Pacte.

C'est le Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) de mai 2019 qui a donné la possibilité aux entreprises de se doter d'une raison d'être. Celle-ci leur permet de définir leur contribution au bien commun et de ne pas se limiter à la recherche de profits. Cette raison d'être est « constituée des principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité ». * En clarifiant le sens de notre action, nous permettons aux parties prenantes de Naval Group de décider ou non de s'engager avec nous. Cela n'est pas une évidence, l'industrie de la défense est questionnée. Bien qu'elle contribue à nous protéger, et est nécessaire comme l'actualité le démontre, la défense n'est pas encore perçue comme une activité contribuant à l'intérêt collectif. Naval Group souhaite prendre part à ce débat et rappeler son utilité pour le monde d'aujourd'hui et de demain.

* Article 1835 du Code civil.

Juliette Muyl, directrice de la RSE

« Donner aux marines les moyens de leur puissance »

En lien avec
notre slogan
« Power at sea ».

L'environnement auprès
duquel la majorité
d'entre nous travaille
et au sein duquel les
marins naviguent à bord
de nos produits.

Naval Group
contribue
à la dissuasion
depuis
ses origines,
sans discontinuité.

La mer nous rassemble. Naval Group, **industriel de souveraineté**, est au service des marins qui protègent leur pays, et un acteur essentiel de la force de **dissuasion** française. Fort de la diversité et de l'engagement de ses **talents** et d'une tradition industrielle séculaire, Naval Group conçoit, réalise et entretient des navires, systèmes, équipements et services performants, durables et fiables, pour garantir la supériorité et la disponibilité des flottes. Grâce à l'excellence de ses savoir-faire et à sa passion pour l'innovation, Naval Group construit de manière **responsable** le naval de demain.

Ensemble, nous préparons l'avenir de manière responsable, notamment en limitant notre impact sur l'environnement et en luttant contre la corruption et le trafic d'influence.

Nous détenons
des expertises
souveraines
indispensables
aux pays alliés.

«Les talents»,
ce sont nos
collaboratrices
et collaborateurs
du groupe.
Notre activité est
possible grâce
à leur diversité
et à leur
engagement,
ainsi qu'à leur
mobilisation au
quotidien.

LA STRATÉGIE RSE



Juliette Muyl
Directrice de la RSE

« Naval Group construit de manière responsable le naval de demain » : la responsabilité sociétale de l'entreprise est au cœur de la raison d'être de Naval Group.

En 2022, Naval Group a multiplié les actions concrètes et pris des engagements importants. Aucune action n'est suffisante mais toutes sont nécessaires !

Ce rapport RSE 2022 témoigne de l'implication de notre comité exécutif, de la mobilisation de nos collaborateurs et de la co-construction avec nos parties prenantes pour contribuer à la transition sociale et environnementale. Encouragés par les résultats positifs de 2022 et aspirant à un changement global, durable et profond, nous poursuivrons cette dynamique en 2023.

Juliette Muyl, directrice de la RSE

PARTIES PRENANTES INTERNES

COLLABORATEURS	COMITÉ DE GÉNÉRATION INNOVANTE (COGITE)
DIRECTIONS : RESSOURCES HUMAINES, ACHATS, FINANCE, COMMUNICATION, TECHNIQUE, OPÉRATIONS ET PERFORMANCE, SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT (SSTE)	
RESPONSABLES RSE SITES	DIRECTEURS DE SITES
PILOTES DE CHANTIERS RSE	COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL (CSEC), ET COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Une stratégie RSE basée sur 4 piliers

Sponsorisés par des membres du Comité exécutif

- 01 Gouvernance
- 02 Engagement social
- 03 Protection de l'environnement et résilience environnementale
- 04 Partenaire industriel responsable

20 chantiers RSE pilotés par des spécialistes des thématiques concernées

CONSEIL D'ADMINISTRATION

COMITÉ EXÉCUTIF

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

DIRECTION RSE

DIRECTRICE RSE GROUPE

CHARGÉE DE MISSION RSE

PARTIES PRENANTES EXTERNES

ORGANISATIONS NON GOUVERNEMENTALES (ONG) ET ASSOCIATIONS	RÉSEAUX RSE (C3D, ORSE, Pacte mondial, Comité 21...)
CLIENTS	FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS
ÉCOLES, UNIVERSITÉS	PARTENAIRES INDUSTRIELS
POUVOIRS PUBLICS, INSTITUTIONS, RÉGIONS	FILIÈRES DE L'EXPÉRIENCE
	MÉDIAS, JOURNALISTES

LA STRATÉGIE RSE

Naval Group est niveau *Advanced* du Pacte mondial des Nations unies depuis 2014.

Les Nations unies proposent 17 objectifs de développement durable (ODD) qui constituent un appel mondial à agir à l'horizon 2030.
Pour aller plus loin : www.agenda-2030.fr

Naval Group contribue à l'atteinte de ces objectifs.



Le groupe s'attache également à répondre aux sept questions de la norme ISO 26 000.

Cette norme, qui représente un consensus international, fournit des lignes directrices pour que les organisations agissent de manière éthique et transparente de façon à contribuer au développement durable, tout en prenant en compte les attentes des parties prenantes, les lois en vigueur, et les normes internationales de comportement.



Responsabilité sociétale

Responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui :

- contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ;
- prend en compte les attentes des parties prenantes ;
- respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement ;
- est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations.

Extrait d'ISO 26 000 : 2010



Partie

Notre politique
sociale



Respecter la dignité
et la singularité
de chacun





ATTEINDRE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Comme de nombreuses entreprises industrielles, Naval Group rassemble encore trop peu de femmes : elles représentent 20 % de nos effectifs (ouvriers et employés 9 %, techniciens et agents de maîtrise 25 %, ingénieurs et cadres 24 %).

En tant que grand groupe industriel, nous avons notre rôle à jouer pour convaincre les femmes que tous les métiers de l'industrie leur sont accessibles.

Pour progresser, des actions ont déjà été mises en place : favoriser la mixité dans nos recrutements, encourager nos collaboratrices dans leur progression professionnelle et aller à la rencontre de talents féminins via nos 258 relais Elles bougent.



«**Elles bougent**», association nationale visant à susciter des vocations scientifiques et techniques auprès d'adolescentes.

Organisation de l'événement « Les Elles de l'Océan » pour présenter les métiers de Naval Group à Cherbourg (20 collégiennes) et à Lorient (35 lycéennes). 40 élèves ont ensuite été invitées sur le site de Lorient dans le cadre de la semaine de l'industrie.

Intervention des relais du site de Saint-Tropez auprès de 40 collégiennes et lycéennes du dispositif « Les cordées de la réussite », leur ayant permis de découvrir des métiers qu'elles ne connaissaient pas ou qu'elles pensaient inaccessibles.



Signature des **Women's Empowerment Principles** (onufemme.fr), 7 principes pour promouvoir l'égalité femmes-hommes. Les entreprises signataires deviennent membres d'une communauté de partage de bonnes pratiques et d'influences.



Partenariat avec les **Assises de la Parité** patronnées par l'UNESCO. Présentation des actions prises en matière de parité lors d'une table ronde « Transformation et nouveaux métiers : la fin des métiers genrés ? » et de l'animation d'une conférence sur le mentorat paritaire.



Youtube
Les femmes de l'industrie navale

↳ Lien vidéo



19,7 %
de femmes dans les recrutements



Conférences
Organisation de conférences sur le leadership au féminin sur le site de Brest



89/100
Index d'égalité F/H



E-learning
Création d'un e-learning sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes



16,8 %
de femmes managers



COMEX
Suite à la réorganisation du groupe décidée fin 2022, 5 membres du Comité exécutif (Comex) sur 14 sont des femmes au 01/01/23 (35,7 % vs 22,1 % en 2022)



12,8 %
de femmes parmi les cadres dirigeants



Trois portraits de femmes et d'hommes qui font bouger les lignes !



Deborah
Soudreuse chez Naval Group depuis 4 ans, médaillée d'or nationale en soudage (Worldskills France – LA compétition des métiers)

Son message aux jeunes femmes : « Je dirais aux jeunes femmes de poursuivre leurs rêves, de se donner les moyens pour y arriver, et de ne pas se sentir seules face au monde masculin. Je leur dirais aussi qu'il y a de plus en plus de femmes, et que d'être une femme dans un métier considéré pour les hommes n'est plus anodin ».



Pierre
Ingénieur à Bagneux

Depuis mi-2021, la loi permet aux pères de prendre 28 jours de congés paternité, dont 7 jours obligatoires, afin de lutter contre les inégalités femmes-hommes en impliquant davantage les pères dans la prise en charge des enfants et les tâches domestiques et en réduisant les effets de l'arrivée d'un enfant sur la carrière professionnelle des femmes. Pierre témoigne : « Début 2023, j'ai eu l'opportunité de devenir responsable de service chez Naval Group en janvier et papa d'un deuxième garçon en février. Ma hiérarchie m'a soutenu dans mon choix de prendre l'intégralité du congé paternité (28 jours) dès la naissance. Ceci m'a permis d'accompagner ma femme dans les premières semaines : si je ne peux pas allaiter, il y a de multiples choses à faire en soutien. Le rallongement du congé paternité est une aide nécessaire aux mamans déjà bien sollicitées avant et après la naissance ».



Sandrine
Responsable du département AUX, manager de l'atelier mécanique de Toulon

« Mon travail en tant que femme manager au sein d'un département de production composé majoritairement d'hommes n'est ni un défi, ni une particularité. Mon rôle est de donner le cap, d'apporter les moyens et ma confiance aux équipes, de faire évoluer régulièrement mon niveau d'exigence afin d'obtenir le meilleur de chacun. Certains moments sont plus compliqués que d'autres, mais nous avons cette force de réagir ensemble, quelle que soit la diversité de nos profils, et de pouvoir ainsi répondre aux besoins opérationnels de nos clients. Mes équipes sont engagées et me suivent parce qu'elles me font confiance. Cette légitimité, je l'ai acquise au fil du temps, grâce à mon travail et à nos réussites collectives ».



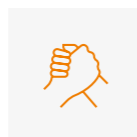
Signature de la **charte d'engagement LGBT+** qui engage Naval Group à veiller à une égalité de droit et de traitement des personnes, quelles que soient leur orientation sexuelle et leur identité de genre, soutenir les victimes de propos ou d'actes discriminatoires, sanctionner les comportements discriminatoires, mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques.

Pierre-Éric Pommellet, Président-Directeur général de Naval Group a déclaré : « Je suis fier de signer aujourd'hui la Charte LGBT+ de L'Autre Cercle, notre engagement pour favoriser l'inclusion des collaborateurs LGBT+ dans la sphère professionnelle.

Nous, les industriels, avons un véritable travail à mener pour assurer un environnement de travail respectueux et inclusif de toutes et tous, dans lequel chacun peut être pleinement soi-même, se sentir soutenu et entendu quelles que soient son orientation sexuelle et son identité de genre [...] Tous nos collaborateurs, et bien sûr les personnes qui s'identifient comme LGBT+, doivent pouvoir être épanouis au travail et donc, si ils le souhaitent, parler de leur vie privée, de leur conjugalité et de leur parentalité, que ce soit auprès de leurs collègues ou des ressources humaines pour accéder aux avantages et droits qui sont ouverts à tous dans l'entreprise. Cela contribue au bien-être auquel toute personne doit pouvoir prétendre ».



PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ, GARANTIR L'INCLUSION



La politique de diversité et d'inclusion est une priorité du groupe qui souhaite que l'entreprise ressemble à la société en intégrant une véritable diversité de profils (mixité sociale, de formations, de générations, d'origines, de compétences et de talents, mais aussi une diversité des parcours de vie). Naval Group se doit de prévenir et sanctionner toute forme de traitement défavorable à l'encontre de ses collaborateurs, candidats et partenaires, qui pourrait être fondé sur des caractéristiques personnelles (âge, sexe, handicap, nom, apparence physique...).

Nomination de **9** référents discrimination.

6 % de seniors dans les recrutements.

Création de **8** fiches pratiques diversité et inclusion :

comment intégrer au mieux une personne en situation de handicap dans son équipe, réagir en cas de situation de discrimination, s'impliquer en faveur de la diversité et de l'inclusion ou favoriser une culture inclusive.

Formation de **200** managers

au module « J'ai des stéréotypes mais je me soigne ».



Participation de collaborateurs du site de Brest à la **course La Solidaire**, un événement caritatif au profit du sport inclusif.

Diversité de profils dans les embauches : ouvriers, techniciens et cadres, sur l'ensemble des spécialités de production (électricité, soudure, chaudronnerie...).

Signature de la **Charte Entreprise et quartiers** avec la préfecture du Var pour contribuer à l'éducation, l'orientation scolaire, l'emploi, l'insertion et la formation.

Campagne d'affichage nationale rappelant les engagements en faveur de l'inclusion ainsi que la **tolérance zéro** de Naval Group vis-à-vis de tout comportement inapproprié ou discriminatoire.

Sensibilisation à la prévention des discriminations pour les recruteurs, les partenaires RH et les managers.



Trophée de la meilleure stratégie diversité et inclusion lors de la première édition du Sommet de la transformation durable organisé par le groupe Leaders League. Caroline Chanavas, alors directrice des Ressources humaines du groupe*, a déclaré : « Nous sommes très fiers de recevoir ce prix qui symbolise l'engagement de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices qui contribuent à faire de Naval Group une entreprise plus inclusive. Attirer et fidéliser des talents de tous les horizons est un enjeu essentiel pour Naval Group. Offrir à chacune et chacun de nos 16 000 collaborateurs la possibilité d'évoluer, de progresser et de s'épanouir dans les quatre cents métiers qu'offre le naval de défense est pour nous une priorité ».

*Depuis avril 2023, Jean-Luc France est le directeur des Ressources humaines de Naval Group.



Organisation de la **semaine de la diversité et de l'inclusion** à Brest ayant permis de présenter la diversité des métiers techniques, favoriser des rencontres avec les jeunes des associations Nos quartiers ont du talent et de la Mission locale, sensibiliser aux déficiences visuelles et auditives, aux stéréotypes, etc.



SOUTENIR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



Naval Group mène une politique forte en matière de recrutement des personnes en situation de handicap, d'adaptation des postes, d'accompagnement de la reconversion professionnelle et de promotion de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.



3,6
millions d'euros

Chiffre d'affaires réalisé par les entreprises adaptées et les établissements et services d'aide par le travail.

6,1 %

Taux d'emploi des personnes en situation de handicap (données 2022 sur année de référence 2021). Leur part dans les recrutements est de 1,8 %.

Partenariats :

- Handisup Normandie (accompagnement des jeunes étudiants en situation de handicap au début de leur carrière) ;
- Osons l'égalité (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) ;
- Tremplin (action en faveur de l'égalité des chances) ;
- Centre de rééducation professionnelle Millau 2ISA (accès des jeunes en situation de handicap à des formations et à l'emploi) ;
- Groupement des établissements et services d'aide par le travail (GESAT).

Le groupe est attentif à la part de ses achats auprès du secteur protégé, en particulier pour des prestations industrielles.



Participation du groupe au **DuoDay** dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

À Cherbourg :

- stands sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et le maintien dans l'emploi ;
- présentation d'aménagements de postes et d'exosquelettes ;
- simulation de handicaps : « vivez avec une contrainte le temps d'un repas » ;
- conférence de Sébastien Bichon, médaillé paralympique aux JO de Sydney : « faire de sa différence une force ».

Sur les sites parisiens et lorientais :

- « vis ma vie » sur les différents types de handicap.

À Angoulême-Ruelle :

- 5 ateliers animés par des intervenants extérieurs (matériels ergonomiques, troubles dys, etc.).

Création de la plaquette « maintien dans l'emploi »

pour prévenir les éventuelles difficultés à occuper pleinement son poste de travail en raison de son état de santé physique ou mental.

Création d'un quiz sur le handicap

permettant aux collaborateurs de tester leurs connaissances et recueillir leurs perceptions du sujet.

Trophée de l'insertion Pays de la Loire 2022

catégorie « recrutement alternance » qui récompense la politique volontariste du groupe dans le domaine du recrutement et de l'intégration des personnes en situation de handicap.



Mise en place à Angoulême-Ruelle de permanences trimestrielles avec Cap Emploi, organisme de mission de service public pour l'emploi des personnes en situation de handicap.



LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT

Naval Group souhaite permettre à toutes et à tous de s'épanouir dans l'entreprise et s'attache à sanctionner les comportements inappropriés sur le lieu du travail : sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou sanctions pénales et/ou civiles prévues par la loi.

Le groupe affiche également une tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.



Signature par Pierre-Éric Pommelot de l'acte d'engagement
« Stop au sexisme ordinaire en entreprise »

ayant pour objectif de mettre fin aux comportements et propos sexistes en entreprise.



Désignation de **référénts harcèlement sexuel et agissements sexistes** dont le nom est affiché en permanence sur chaque site :

- un référent désigné par l'entreprise ;
- un référent désigné par le CSE.

Ces référents ont été formés aux définitions juridiques d'harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, aux responsabilités et aux sanctions encourues ainsi qu'à la procédure de traitement des signalements.

Organisation **d'actions de sensibilisation** des responsables relations sociales, des juristes et des ressources humaines du groupe.

Organisation d'un **atelier sur le harcèlement à Singapour** au cours duquel des cas réels de harcèlement au travail ont été présentés à l'équipe ainsi que les différentes aides à leur disposition.

Ligne d'alerte accessible à tous les collaborateurs et parties prenantes. Diffusion d'un guide d'enquête pratique et juridique auprès des **enquêteurs internes RH** désignés dans le cadre de signalement de situations potentielles de harcèlement sexuel, moral et/ou de discriminations (suivi des étapes de l'enquête, conseils pratiques pour mener les entretiens, modèles de courrier, rapport, compte-rendu, définitions juridiques des notions de harcèlements sexuel et moral et discriminations).

Formation de 35 enquêteurs internes provenant de tous les sites de Naval Group.

Sensibilisation des managers dans le cadre de la prévention aux situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.



Agir
pour le bien-être
au travail





VEILLER AU BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS ET LES SOUTENIR EN PÉRIODE DE CRISE

L'accord relatif à la qualité de vie au travail (QVT) adopté en 2021 confirme l'attention portée par le groupe à l'épanouissement de ses collaborateurs : mesures sociales, environnement de travail propice au bien-être, équilibre vie professionnelle - vie privée, engagement dans une démarche solidaire et citoyenne.

Dans les périodes critiques comme la crise de la Covid-19 ou l'arrêt du programme *Australian Future Submarine*, Naval Group protège ses collaborateurs de leurs impacts potentiels.

Forfait mobilité durable

Ajout de moyens de transport éligibles au forfait mobilité durable en plus du vélo (covoiturage, scooters et trottinettes électriques, etc.). Ce forfait est de 400 euros. Les frais de transports en commun sont remboursés à hauteur de 70 %.

Solutions de repositionnement

proposées aux centaines de collaborateurs impactés par la **résiliation du programme *Australian Future Submarine (AFS)*** (650 collaborateurs en France et 350 en Australie) : suspension provisoire des embauches pour donner la priorité aux collaborateurs AFS, Taskforce de 50 collaborateurs RH pour recevoir les personnes concernées en France, mobilisation de l'équipe RH en Australie en lien avec le groupe et les parties prenantes australiennes, dont le Commonwealth d'Australie qui a ouvert un Talent Pool au sein du chantier naval australien ASC.

Le vélo, 2^e moyen de transport sur les trajets domicile-travail à Cherbourg : 20 % des collaborateurs viennent travailler à vélo, soit 4 fois plus que la moyenne nationale.



Initiatives autour du **vélo** à Paris-Bagneux, Toulon, Angoulême-Ruelle, Lorient, Cherbourg : installation

d'ateliers réparation vélos, partenariats avec BeeToGreen (vélos électriques en location, conseils), création de garages à vélo, renforcement des marquages au sol.

Nombreuses initiatives autour du **covoiturage** sur les sites de Cherbourg, Lorient et Brest : aménagement de parkings dédiés, partenariats avec l'agglomération de Lorient et celle du Cotentin.



Premiers prix du site de Lorient dans les catégories Régularité et Distance en équipe du **challenge « Tout à vélo »** de l'association Syklett (170 collaborateurs ayant parcouru 19 053 kilomètres).



Le site de Toulon **lauréat du Défi Mobilité** de la métropole Toulon Provence Méditerranée pour ses actions autour du vélo.



Organisation de la **semaine de la QVT** à Cherbourg (suivie par 650 collaborateurs des sensibilisations sur la nutrition, le sommeil et l'environnement), à Angoulême-Ruelle (essais de vélos électriques, présentation des offres de transports publics), à Brest et à Lorient.

Nomination d'un **réfèrent QVT** sur le site de Paris.

Initiatives QVT sur les sites de Brest et d'Ollioules : mise en place d'une **conciergerie**, installation de **casiers** dans les restaurants d'entreprise et de tables en extérieur, amélioration de la réception de téléphonie mobile dans les bâtiments.



Signature d'un accord sur la **protection sociale** confortant les dispositions existantes en matière de remboursement des

frais de santé, plus avantageuses que celles prévues dans la nouvelle convention collective et renforçant la prévoyance : le maintien à 100 % de la rémunération en cas de longue maladie passe de 90 à 180 jours, toutes les options de l'assurance prévoyance intègrent désormais une rente éducation pour les enfants en cas de décès.

Formation certifiante de la première promotion de **médiateurs professionnels internes** (prévention et résolution des conflits visant à rétablir des relations de qualité entre collaborateurs). D'autres volontaires seront progressivement intégrés au dispositif.

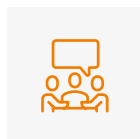
35 % des collaborateurs en **télétravail** (contre 4 % en 2019).

Création de bandes dessinées autour de **l'enquête d'engagement Forward** et de l'importance du feedback.

Installation de **boîtes à livres** sur les sites franciliens.

Inauguration d'un **potager collectif** sur le site de Bagneux.

Ouverture d'une **salle de repos** à Ollioules équipée de cocons à sieste et sièges massants.



FAVORISER LE DIALOGUE

Naval Group est particulièrement soucieux de la qualité de son dialogue social, direct et constructif.

Le groupe va au-delà des obligations légales en termes de transparence, d'implication des partenaires sociaux dans les projets d'évolution organisationnelle de l'entreprise, de politique contractuelle où la primauté est donnée à la concertation et à la négociation plutôt qu'aux mesures unilatérales. Le nombre et le temps de réunion avec les représentants du personnel et les accords conclus en sont la démonstration.

L'année 2022 a été marquée par la signature de la nouvelle convention collective de la métallurgie, événement majeur dans l'écosystème social du groupe, qui sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2024.

Naval Group et les organisations syndicales ont signé un accord définissant le cadre ainsi que les modalités de concertation et de négociation sur la déclinaison de cette nouvelle convention collective.

L'atténuation forte de l'impact de la crise sanitaire a permis par ailleurs de reprendre la dynamique contractuelle habituelle et de conclure notamment les accords suivants :

- accord relatif à la qualité de vie au travail ;
- accord relatif à la diversité et l'inclusion ;
- avenant n°3 à l'accord d'entreprise ;
- accord relatif aux outils NTIC utilisés au sein de l'UES Naval Group par les organisations syndicales ;
- accord sur le périmètre de l'UES ;
- accord salarial ;
- accord d'intéressement 2021-2022-2023 ;
- accord groupe consolidé relatif aux régimes de remboursement de frais de santé et de prévoyance.



Ratio d'équité salariale : 2,07 %

(donnée 2022 sur année de référence 2021).



La démarche de dialogue et de concertation initiée en janvier 2020 pour identifier des axes de progrès dans le fonctionnement du CSEC, des CSE et des commissions a également repris, aboutissant à des aménagements mis en œuvre dans le cadre de la nouvelle mandature 2022/2026.



Garantir la santé
et la sécurité
au travail





AGIR POUR LA SST DE NOS COLLABORATEURS ET SOUS-TRAITANTS

Campagnes de dépistage des cancers de la peau, du sein, colorectal. **Vaccinations** contre la grippe.

Réalisation d'une **enquête** sur les risques psychosociaux auprès de 12 000 collaborateurs. **Accompagnement psychologique** gratuit et anonyme au sein des sites parisiens.

Réalisation par l'équipe exploitation innovante et facteurs humains de Naval Group Research de mesures portant sur les **effets de l'utilisation de nouvelles technologies sur l'humain**. Adaptation des interfaces humain-machine à l'état de fatigue des opérateurs.

Test d'**exosquelettes** sur tous les sites, déploiement à grande échelle sur celui de Lorient et partiellement sur ceux de Cherbourg et Brest.

Développement par l'Innov'Factory du site Angoulême-Ruelle d'un **système de manutention modulaire** robotisé facilitant grandement la manutention de certains équipements, jusqu'ici manuelle.

Développement à Cherbourg de **lunettes de réalité augmentée** permettant de vérifier le positionnement de certains matériels avant l'installation à bord des sous-marins, ce qui procure plus de confort et de sécurité aux opérateurs.

Diffusion d'une vidéo sur **l'ergonomie** au travail et création d'une formation sur l'ergonomie tertiaire « *click and move* » en *e-learning* accessible pour tous les collaborateurs.

Mise en place de prestations de **réveil musculaire** au poste de travail sur les sites de production en complément d'actions en faveur de l'activité physique par le CSE.

Naval Group s'engage à assurer à tous ses collaborateurs et sous-traitants un environnement de travail serein préservant leur santé physique et psychique.



Poursuite des **diagnostics de la culture sécurité** lancés en 2021 sur les sites pilotes de Cherbourg et Lorient.

Interventions extérieures sur l'ensemble des sites pour sensibiliser aux conséquences personnelles et professionnelles d'un accident du travail.

Entraînements des services de secours extérieurs et sous-traitants sur l'ensemble des sites afin de se familiariser avec l'environnement industriel complexe de Naval Group et de gagner un temps précieux en cas d'intervention réelle.

Diffusion de **cahiers des règles d'or** pour l'ensemble des collaborateurs sur les sites de production.

Déploiement à Lorient, Cherbourg, Toulon et Brest de **puces radio frequency identification (RFID) de géolocalisation** sur les casques des collaborateurs intervenant à bord des navires, permettant de suivre en temps réel leur présence dans les différentes zones du bord et donc de garantir leur sécurité en cas d'évacuation d'urgence. Ces puces n'émettent pas d'ondes et l'identification reste anonyme.

Conception d'une **safety box** à Cherbourg : un espace pédagogique permettant aux collaborateurs et sous-traitants de vivre des mises en situation ludiques et variées autour de la SST.

164 accidents du travail avec arrêts.

Taux de fréquence (accidents avec arrêts/million d'heures travaillées) : **6,4** contre 15,5 dans le secteur de la métallurgie.

Taux de gravité (rapport entre les jours perdus suite à des accidents et les heures travaillées) : **0,17** contre 1,1 dans le secteur de la métallurgie.



Lancement des **Trophées SSTE** qui ont notamment récompensé le site de Toulon pour l'absence d'accidents du travail avec arrêts pendant 4 ans au sein du département de production de Vauban et 8 mois sur le chantier de rénovation à mi-vie des frégates Lafayette.

Création d'un **passport SSTE** classant nos fournisseurs en 3 catégories selon leur performance (nombre d'accidents du travail, gravité, etc.) et leur pilotage des thématiques SSTE.



Déploiement sur l'ensemble des sites d'une centaine de recommandations **prévention incendie**.

Rédaction et déploiement du **référentiel de lutte incendie** sur l'ensemble des chantiers.

Création par Cherbourg d'une **grille de vulnérabilité incendie**.

Attribution de la note maximale lors des **2 audits sécurité et prévention incendie** réalisés par SOFIMAR sur le chantier de l'interruption pour entretien et réparation (IPER) du *Terrible*.



NAVAL
GROUP



Développer
les compétences





PÉRENNISER LES SAVOIR-FAIRE EN FAVORISANT LEUR TRANSMISSION



Engagé pour la transmission, Naval Group développe des initiatives pour que chacun puisse partager son expérience ou ses compétences, quels que soient son âge ou son ancienneté.

Mise en place de **mécénats de compétence** : transmission de compétences d'un collaborateur pendant deux ans avant son départ en retraite (un an chez Naval Group puis un an de mission d'intérêt général au sein d'une association ou une activité répartie à mi-temps en association et chez Naval Group).

Maintien des compétences rares et critiques du porte-avions *Charles de Gaulle* (premier et unique navire de surface à propulsion nucléaire construit en Europe, objet industriel parmi les plus complexes au monde) grâce au suivi en service du navire et aux études d'avant-projet de son successeur. Sur l'ensemble du groupe, pilotage renforcé des 6 familles souveraines des compétences critiques.



Développement du **matelotage** notamment au sein de l'atelier mécanique de Toulon qui encourage et forme les jeunes usineurs désireux d'apprendre à travailler sur de nouvelles machines plus technologiques.

Première promotion de **mentorat paritaire** : 27 mentorés ont bénéficié pendant un an de l'accompagnement de mentors expérimentés du groupe pour développer leurs compétences.



Création d'un **village école** sur le site de Brest regroupant 6 chantiers écoles. Ces chantiers sont basés sur l'apprentissage en situation de travail et permettent de s'entraîner aux gestes techniques en favorisant la transmission des savoir-faire, notamment dans le cadre de la réinternalisation de certaines activités nouvelles pour les collaborateurs.

En 2022, 29 chantiers écoles sont déployés sur 7 sites : Cherbourg, Brest, Nantes-Indret, Toulon, Saint-Tropez, Angoulême-Ruelle, Lorient.

Création d'un **nouveau parcours d'intégration** accompagnant le collaborateur tout au long de sa première année chez Naval Group (journée d'accueil, journée d'intégration, e-learning, jeux).

Contribution au développement du Campus des industries navales (**Cinav**) dont l'objectif est la création de formations navalisantes (spécifiques à l'environnement naval).

Création de la **Digital Academy**, plateforme digitale dédiée à une même communauté d'apprenants, proposant des parcours de formation et un forum de partage pour favoriser la transmission et l'apprentissage entre pairs.



Signature avec l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) Loire-Atlantique d'un **partenariat** visant à renforcer une collaboration de 20 ans dans le domaine de la gestion des compétences et de la formation.

Signature d'un **accord-cadre** avec le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA) et Framatome contribuant à la pérennité et au développement des compétences essentielles à la réussite des programmes nucléaires de défense.



CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS

Naval Group offre de nombreuses possibilités de formations à ses collaborateurs, leur permettant de gagner en compétences et d'évoluer en saisissant s'ils le souhaitent les nombreuses opportunités de mobilités offertes par le groupe.

Formation des coachs d'entreprise

(27 coachs d'équipe et 7 coachs individuels).

Formation de collaborateurs

à l'Institut des hautes études de défense nationale (IHEDN).



Création d'une **école de la performance industrielle** sur le site de Brest pour former plus de 200 collaborateurs à la culture de la performance industrielle.

Expérimentation de **cabines formations** au pied des chantiers des sites de Brest, Cherbourg et Angoulême-Ruelle permettant aux collaborateurs de suivre un *e-learning* au plus près de leur lieu de travail.

Déploiement progressif de **Naval Skills**, plateforme de détection et de gestion des compétences permettant de faire coïncider les compétences d'un collaborateur avec les opportunités disponibles et d'engager des plans de développement adaptés pour le groupe.

Déploiement de **formations immersives** (avec des casques ou des logiciels de réalité virtuelle) sur des sujets transverses et techniques : apprendre à pitcher, suivre une sensibilisation à la diversité et l'inclusion, aborder le handicap auditif ou exercer des gestes techniques.

Campagne de **mobilité professionnelle** (*Mobility Tour*) invitant à partir à la découverte des métiers de Naval Group ainsi qu'à découvrir les opportunités sur les sites français et internationaux.

Signature d'une nouvelle **convention de mobilité** avec TechnicAtome prolongeant celle de 2017.



Reconduction du **programme intrapreneuriat** donnant la chance à tous les collaborateurs ayant un comportement proche des entrepreneurs de développer un produit ou un service qui pourrait donner naissance à une nouvelle activité ou une innovation pour l'entreprise. Coaching des intrapreneurs par le Village by CA Paris, selon les méthodes de management des start-up.





FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET L'ACCÈS À L'ÉDUCATION

Depuis de nombreuses années, Naval Group favorise l'insertion professionnelle et l'accès à l'éducation.

Le groupe mène notamment une politique d'alternance ambitieuse.



Soutien par le site de Toulon, membre du Conseil d'administration du réseau Entreprendre Var, du programme les Entrep' (accompagnement des étudiants ayant un **projet de création d'entreprise**).



Participation à l'ouverture dans le Cotentin de la première **Haute école de formation de soudage** afin d'accélérer la formation de nouveaux soudeurs pour les besoins des filières nucléaire et navale : une centaine d'élèves seront formés tous les ans dans des reconstitutions réalistes de sous-marins et d'environnements nucléaires.



Participation du site d'Angoulême-Ruelle à une rencontre avec les étudiants issus de la première promotion de **l'école de programmation 42 Angoulême** dans le cadre des partenariats développés par le groupe pour la promotion des métiers de l'industrie de la mer et notamment des métiers en tension.



Groupes de travail en mode **boot camp** entre des managers du site Nantes-Indret et des étudiants d'Audencia pour répondre aux enjeux de digitalisation et de modernisation du groupe : développement de nouvelles idées de management visuel 2.0.

Développement du **programme School Partners** permettant à des collaborateurs d'être des référents et de partager leur passion.

Développement du **mentorat** auprès de jeunes pris en charge par des tuteurs volontaires, avec par exemple la signature d'un partenariat entre le site de Nantes-Indret et le lycée professionnel la Joliverie.

Participation à l'initiative de LinkedIn **« un réseau pour tous »** ayant pour objectif de pallier le manque de réseau des jeunes diplômés et demandeurs d'emploi en les mettant en relation avec des collaborateurs de Naval Group.

Soutien de **thèses universitaires**.



80 postes à pourvoir

Participation du site de Cherbourg au **forum « objectif alternance »**.

Recrutement de 1 000 jeunes

de moins de 30 ans dont 530 alternants (80 % dans les métiers d'études et de production).



Partie

Notre politique
environnementale

02



Nos objectifs



NOS OBJECTIFS

Énergie et déchets

RÉDUCTION	Objectif annuel	Réalisé 2022
Des émissions liées à la consommation d'énergie * (gaz, électricité...) : scope 1 & 2	5 %	9,2 %
Dont électricité		3,2 %
Dont gaz naturel		13,3 %
Des émissions liées aux mobilités : scope 3	5 %	à partir de 2023
Du volume des déchets	3 %	8 %
VALORISATION		
Taux de valorisation matière des déchets	80 %	78 %

* Pertinence des objectifs confirmée par une étude de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME).
Objectif 2050 *versus* 2020 : réduction des émissions de 80%.



ISO 14 001

Le système de management environnemental est certifié depuis 2008.



Bilan carbone

Dans le cadre de son ambition de réduire les émissions de GES de ses sites, Naval Group a fait le choix d'établir annuellement son bilan carbone, disponible en annexe.



Écoconception

Étudier l'impact environnemental de nos principaux navires à travers des analyses du cycle de vie. Sourcer des technologies écoresponsables permettant d'améliorer notre impact sur l'environnement.

Objectif annuel	Réalisé 2022
5 %	9,2 %
	3,2 %
	13,3 %
5 %	à partir de 2023
3 %	8 %
80 %	78 %

Nations unies – Accords de Paris

Alignement de la trajectoire carbone de Naval Group avec les accords de Paris (COP21 de 2015).

« Réduire considérablement les émissions mondiales de gaz à effet de serre (GES) dans le but de limiter à 2 °C le réchauffement planétaire au cours du siècle présent, tout en poursuivant l'action menée pour le limiter encore davantage à 1,5 °C ».

Nations unies – OMI

Institution spécialisée des Nations unies chargée d'assurer la sécurité et la sûreté des transports maritimes ainsi que de prévenir la pollution des mers par les navires.

Engagement du groupe à respecter les **objectifs bas carbone fixés par l'Organisation maritime internationale (OMI)** à l'horizon 2050 :

- éliminer progressivement les émissions de GES provenant des transports maritimes internationaux aussitôt que possible au cours du siècle ;
- réduire les émissions de CO₂ par activité de transport d'au moins 40 % d'ici 2030, en poursuivant les efforts en vue d'atteindre une réduction de 70 % entre 2008 et 2050 ;
- réduire le volume total des émissions de GES annuelles d'au moins 50 % entre 2008 et 2050.



Contribuer à la transition
environnementale





AMÉLIORER LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE DU GROUPE



« D'un point de vue environnemental, nos collaborateurs se sont mobilisés pour mettre en œuvre **le plan de sobriété énergétique du groupe**. Grâce à l'adoption des écogestes, les résultats sont positifs et nous avons collectivement atteint la réduction de consommation énergétique de 10 % demandée par le gouvernement ».

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

Installation de **destratificateurs** d'air dans l'atelier mécanique du site de Toulon. En limitant l'accumulation d'air chaud sous la toiture et en rabattant l'air vers le bas, ils permettent d'homogénéiser la température de l'atelier et donc de réduire la consommation d'énergie liée au chauffage.

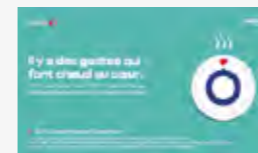
Déploiement d'un logiciel de **performance énergétique** à Nantes-Indret et Lorient avec l'objectif d'équiper 100 % des sites d'ici 2023. À Lorient, le logiciel a montré une baisse de la consommation de gaz de 43 %, d'émissions de CO₂ de 52 % et d'eau de 29 %.

Pompes à chaleur en cours d'installation à Nantes-Indret.



Chauffage limité à **19°C**

sur tous les sites.



Promotion de **7 écogestes**

à l'occasion de la campagne « **Sobriété énergétique** » du groupe.

10 % de diminution

de la **consommation énergétique de gaz** à Angoulême-Ruelle grâce à l'optimisation de ses moyens de chauffage : remplacement de chaudières énergivores, poursuite des systèmes de régulation par voie d'eau.



Participation au groupe de travail **sobriété numérique** du Club informatique des grandes entreprises françaises. Le calcul de l'empreinte du système d'information du groupe montre une certaine maturité avec quelques axes d'amélioration : politique responsable des achats IT (source de 75 % de l'empreinte carbone du système d'information) et optimisation de l'utilisation des logiciels. Diffusions régulières de bonnes pratiques sur la sobriété numérique.



Présentation en avril des mesures du site de Brest pour limiter ses émissions de CO₂, suite à la signature de la **charte Tomorrow** (engagement conjoint de la métropole de Brest et de ses acteurs locaux) :

- remplacement des chaufferies au gaz par le raccordement au réseau de chaleur urbain (5 bâtiments raccordés en 2022, 14 d'ici 2025, économie de 900 tonnes de rejet de CO₂ par an, soit 30 % des consommations d'énergies fossiles du site) ;
- constitution d'une flotte de véhicules d'entreprise à 50 % électriques d'ici trois ans ;
- incitation au covoiturage, mise à disposition de vélos électriques.

Écoconception du premier datacentre du groupe à Nantes-Indret.

Les serveurs et les équipements informatiques ont été rationalisés et installés dans une nouvelle salle aménagée selon les meilleures pratiques actuelles. Les baies informatiques et leurs équipements ont par exemple été réorganisés afin d'équilibrer les dégagements de chaleur. La consommation électrique a été optimisée grâce à la rationalisation des équipements, de l'urbanisation et de la climatisation de la nouvelle salle.

Fin de l'installation des **éclairages par LED** dans 100 % des ateliers de Brest. Poursuite des chantiers de remplacement des éclairages à Cherbourg et Lorient.

Financement par l'ADEME d'une **étude EXPEDITE** pour aider Naval Group à définir sa stratégie de décarbonation.

Validation par la Commission de régulation de l'énergie du projet de **panneaux photovoltaïques** de Lorient. Contractualisation en cours pour ceux prévus sur les parkings de Nantes-Indret et d'Angoulême-Ruelle. Consultations en cours pour les toits d'Ollioules.

Mise en place d'un réseau **d'energy managers**.



RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE CARBONE LIÉE AUX DÉPLACEMENTS

Les déplacements professionnels, les déplacements domicile-travail ainsi que ceux réalisés à l'intérieur des sites représentent un poste important d'émissions de GES.

En 2022, l'objectif de réduction de 5 % par an du bilan carbone des mobilités a été fixé.



Mise en place de mesures visant à réduire l'empreinte carbone **des déplacements professionnels** des collaborateurs :

substitution des trajets en avion

par le train pour les trajets inférieurs à 4 heures de train

suppression des véhicules diesel

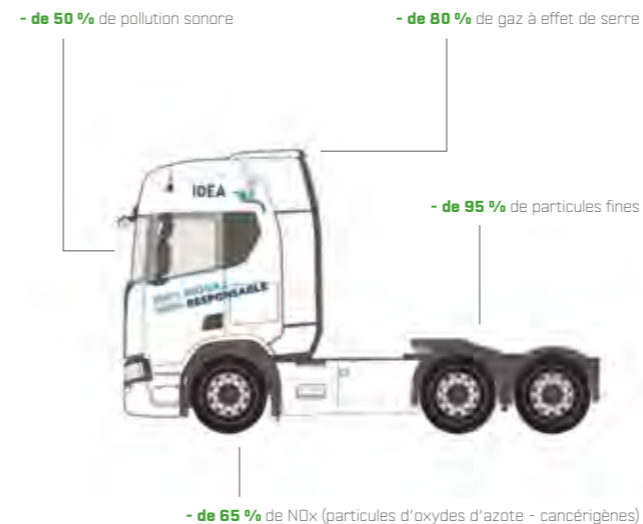
du catalogue des véhicules de fonction et introduction de véhicules électriques et hybrides, avec la volonté d'augmenter leur proportion dans les flottes

installation de bornes électriques

lancement du projet d'installation de plus de 100 bornes d'ici fin 2023

Recherche de **solutions de transport fret moins émettrices** avec les partenaires du groupe. Par exemple, cofinancement et codéveloppement avec le prestataire logistique IDEA d'un camion biogaz pour assurer les transports internes à Brest.

Pour les **déplacements domicile-travail** cf. démarches QVT sur la page « veiller au bien-être des collaborateurs ».





AGIR POUR LA 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 de la politique environnementale de Naval Group est donc de protéger la biodiversité marine.



Partenariat depuis 2008 de l'opération « rade propre » à Toulon initiée par la Préfecture maritime. Naval Group 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.

Organisation d'une **sensibilisation à la biodiversité marine** avec François Sarano, spécialiste des fonds marins à Nantes-Indret.



Nettoyage des carènes (parties immergées de la coque) pendant l'arrêt technique 2022 du porte-avions *Charles de Gaulle* avec **ECOsubsea, une entreprise innovante de nettoyage à flot des coques.**

Le principe : un drone sous-marin piloté depuis une cabine à quai envoie un flux d'eau sous pression sur la coque à l'aide de buses réglables puis ce flux est aspiré jusqu'à la cabine pour être filtré. Les résidus de peinture et la matière organique sont alors évacués par les équipes logistiques et l'eau rejetée en mer sans souillures.



Signature d'un accord avec la compagnie de transport maritime Grimaldi mettant à disposition un navire pour tester certaines solutions du projet européen *Practical implementation achieve quieter oceans (PIAQUO)*, piloté depuis 2019 par Naval Group.

Les dix partenaires français, italiens et suédois cherchent à réduire l'impact sur la biodiversité marine des pollutions sonores sous-marines générées par le trafic maritime, en forte augmentation ces cinquante dernières années (croissance du commerce et du tonnage des navires). La recherche porte sur des hélices plus discrètes, des systèmes embarqués d'auto-estimation en temps réel du niveau de bruit rayonné ou encore des programmes de sensibilisation des armateurs à la réduction des émissions sonores.



Ritualisation à Toulon des **analyses rapides** par le laboratoire interne permettant d'avoir en 24/48 heures des données chiffrées sur la **qualité des effluents de carénage générés par les chantiers** et ainsi pouvoir maîtriser l'impact de ces rejets sur l'environnement. Cette pratique, saluée par les autorités (base navale et Préfecture maritime), va au-delà des exigences applicables en matière de gestion des eaux issues des bassins de carénage.

Aménagements visant à **réduire l'impact des activités de l'entretien des sous-marins nucléaires d'attaque (SNA) de type Suffren** à Toulon :

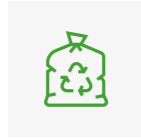
- séparation des eaux de lavage de la carène des sous-marins et des eaux de réfrigération du compartiment de chaufferie nucléaire dans le bassin MY01 ;
- traitement de ces eaux recueillies dans une fosse dédiée avant leur rejet dans le milieu naturel.



▼

Soutenir l'économie
circulaire et l'écoconception

▲



RÉDUIRE, RÉUTILISER ET RECYCLER LES DÉCHETS

La gestion des déchets est un élément essentiel dans la protection de l'environnement. Afin de limiter son impact, le groupe doit réduire les déchets à la source, les réutiliser et les recycler.



EDF Reutiliz Expérimentation de la **plateforme EDF Reutiliz** ayant débouché début 2023 sur **Reuse**, la plateforme web d'économie circulaire de Naval Group qui permet la vente ou le don de biens inutilisés à des professionnels internes ou externes, avec un bénéfice environnemental (valorisation des biens et réduction des déchets) et financier. Exemples 2022 : raboteuse, aléseuse fraiseuse, ventilateur haute pression, nacelle élévatrice.

Collaboration de Lorient avec l'agence Audélor pour donner **une seconde vie aux déchets composites** : mise à disposition dans une *give box* accessible aux chantiers de certaines chutes de production et matériaux inutilisés. **Don** à des IUT de Sciences et génie des matériaux (Bordeaux, Brest, Saint-Brieuc) du **stock inutilisable** de certaines matières soumises à de nombreuses règles et à la durée de vie limitée.

Réutilisation depuis 2021 des matériels informatiques remplacés sur les bateaux à Toulon. Réalisation d'une étude de réemploi pour les nouveaux matériels installés lors des modernisations.

Don à l'association l'Arche à Brest de **70 ordinateurs** portables non récupérables et ne répondant plus aux normes de sécurité.

Remplacement des sacs kraft (500 distribués quotidiennement) par des **sacs réutilisables** au restaurant d'entreprise de Lorient.



Sensibilisation des collaborateurs de Cherbourg et Brest aux impacts des petits déchets (mégots, emballages) jetés sur la voie publique et transportés dans la mer via les réseaux d'eaux pluviales. Affichage d'une trentaine de macarons « **Ici commence la mer** » dans des endroits stratégiques des sites.

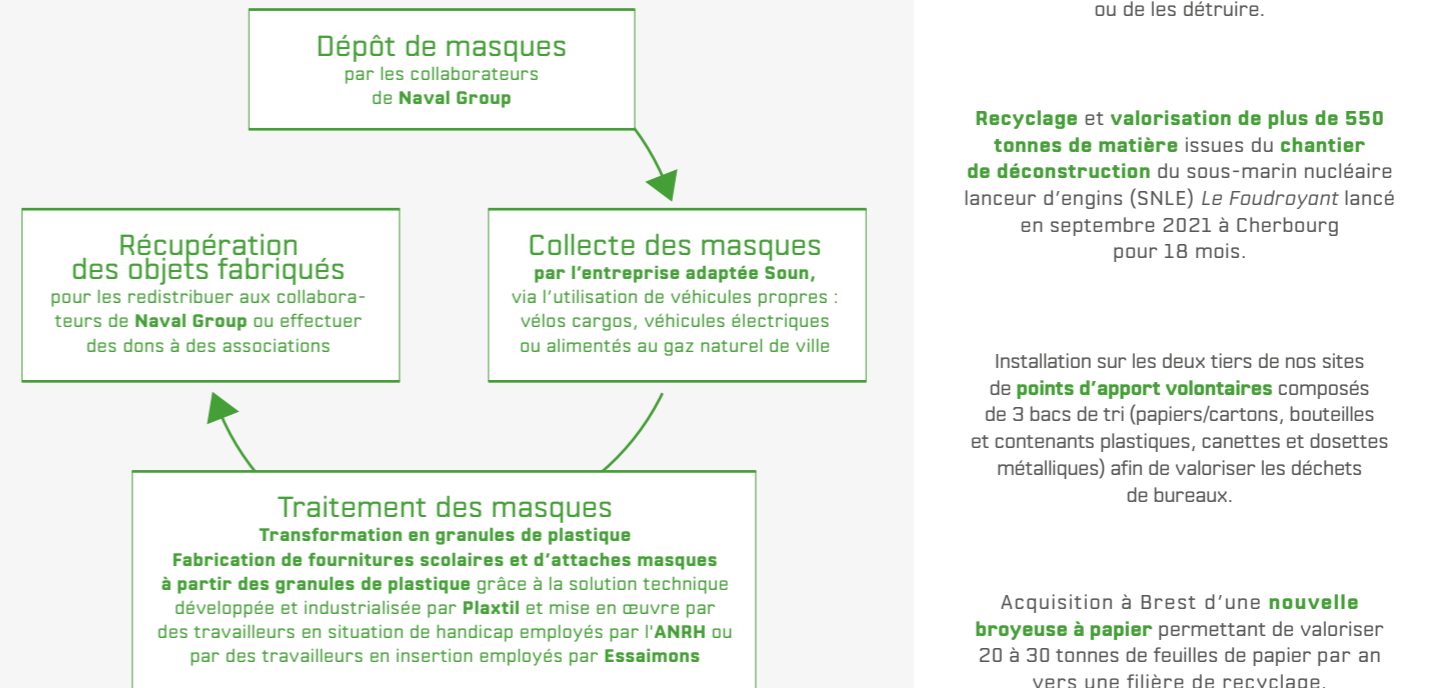
Collecte par les collaborateurs **des déchets** des espaces verts, voiries et parkings du site de Nantes-Indret. Ramassage en une heure de 300 litres de déchets et 3 000 mégots. Cette première édition collaborative et conviviale étant un succès, une autre opération sera proposée. Réalisation du même type de collecte à Brest.



Développement du procédé de **fabrication additive** sur le site de Toulon permettant de réduire les déchets inutiles en éliminant les matériaux excédentaires lors de l'impression 3D. La fabrication à la demande permet aussi de supprimer les flux de transport et les zones de stockage, ce qui réduit l'empreinte carbone.



Recyclage des masques de Paris et Bagnex avec des prestataires proposant une solution circulaire et solidaire, en plus d'être écologique : Plaxtil, Essaimons, Soun et l'Association pour l'insertion et la réinsertion professionnelle et humaine des handicapés (ANRH).



Recyclage et valorisation de plus de 550 tonnes de matière issues du **chantier de déconstruction** du sous-marin nucléaire lanceur d'engins (SNLE) *Le Foudroyant* lancé en septembre 2021 à Cherbourg pour 18 mois.

Installation sur les deux tiers de nos sites de **points d'apport volontaires** composés de 3 bacs de tri (papiers/cartons, bouteilles et contenants plastiques, canettes et dosettes métalliques) afin de valoriser les déchets de bureaux.

Acquisition à Brest d'une **nouvelle broyeuse à papier** permettant de valoriser 20 à 30 tonnes de feuilles de papier par an vers une filière de recyclage.



DÉVELOPPER L'ÉCOCONCEPTION POUR RÉDUIRE LES IMPACTS



Depuis plus de 10 ans, Naval Group innove pour réduire les impacts environnementaux des navires sur l'ensemble de leur cycle, de leur conception à leur déconstruction, en passant par l'exploitation, la fabrication et la maintenance. Le groupe est certifié ISO 14 001.



Soutien du projet **Pépité Sorbonne Université**, un programme dans lequel étudiants et industriels travaillent ensemble en faveur de l'émergence de solutions concrètes et disruptives répondant aux grands enjeux sociétaux. Pour Naval Group, l'objectif de ce partenariat est d'améliorer le traitement des déchets alimentaires et des emballages de vivres durant une patrouille sous-marine.



Parrainage par Naval Group des premières **rencontres pour une industrie durable et écoresponsable (RIDE)**, impulsées par le pôle EMC2 dont Naval Group est l'un des initiateurs.

RIDE aide les acteurs industriels à comprendre les enjeux sociétaux et identifier des innovations au service d'une industrie écoresponsable.

Présentation lors du salon Euronaval 2022 du dernier concept *ship* de Naval Group, le **Blue Shark**, un navire de combat de premier rang écoconçu qui intègre une vingtaine d'écotechnologies prometteuses traitant efficacement les défis environnementaux sans pénaliser la supériorité au combat.



L'impact sur l'environnement est pris en compte tout au long du cycle de vie du navire : fabrication, utilisation pendant quarante ans, entretien, démantèlement et déconstruction. Les architectes se sont concentrés sur la consommation d'énergie, les émissions de GES, les rejets dans l'océan, la réduction de l'impact sur la biodiversité et l'utilisation de ressources rares. Les émissions de CO₂ sont divisées par deux par rapport aux fréquences actuelles.



Participation à la **Sea Tech Week**[®], événement international consacré aux sciences et aux technologies marines organisé par la Technopôle Brest-Iroise :

- présentation de la démarche d'écoconception et des travaux sur la résilience climatique de Naval Group lors de la table ronde sur l'adaptation au changement climatique ;
- signature d'un accord de coopération entre Naval Group et l'*Indian Institute of Technology Goa* dans le cadre d'un programme d'échange en enseignement, recherche et innovation dans le domaine des sciences et technologies marines.



Lancement **d'analyses de cycle de vie** sur 4 programmes afin d'identifier les impacts prépondérants puis les réduire.



Création d'un **e-learning écoconception**.

Engagement auprès de l'État français et de la filière maritime dans :
 - la **coalition T2EM** (transition écoénergétique du maritime) ;
 - son institut **MEET2050** (*Maritime Eco-Energy Transition toward 2050*) lancé en 2022 avec l'objectif de synchroniser les efforts vers les ruptures technologiques nécessaires pour les « navires et ports 0 émission ». Présentation du projet de R&D **Blue ship** visant à prendre en compte le cycle de vie des navires en se fondant sur une économie de moyens et des concepts d'autonomie circulaire, avec comme objectif principal l'optimisation de l'énergie à bord.

Participation de Naval Group dans la course ultra-concurrentielle du *small modular reactor (SMR)*. **Le petit réacteur modulaire Nuward**, fruit du partenariat entre EDF, TechnicAtome, le CEA et Naval Group a pour objectif de mettre l'énergie nucléaire au service de la lutte contre le changement climatique.



Faire de chaque
collaborateur un acteur
du changement





SENSIBILISER NOS COLLABORATEURS ET DÉPLOYER LEURS IDÉES

Naval Group souhaite intégrer ses collaborateurs à sa politique environnementale en les sensibilisant aux enjeux actuels et en facilitant la mise en œuvre de leurs idées.

Organisation à Nantes-Indret d'un **hackathon « green »** consistant pour les collaborateurs à partager leurs idées sur trois thématiques :

- **Green Ship** : comment rendre nos navires plus verts ?
- **Green Attitude** : comment rendre notre organisation, nos sous-traitants et nos comportements plus sobres ?
- **Green Facility** : comment réduire l'impact écologique de nos infrastructures ?

60 idées ont été déposées,
9 équipes sélectionnées pour développer leurs idées pendant la journée de sprint créatif, 3 ont gagné des prix.

Création à Ollioules d'un **comité de pilotage sobriété carbone** réunissant trimestriellement les collaborateurs, le Comité de génération innovante (Cogite), le groupe d'expression « être écoresponsable au bureau », le Comité de direction du site.

Insertion dans l'**accord d'intéressement** 2021-2023 de l'objectif de réduction de 5 % des émissions liées à la consommation d'énergie sur les scope 1 et 2.



350 idées

de collaborateurs partagées sur l'application Energic.



Participation de collaborateurs volontaires au **challenge environnemental Energic**, une application permettant de calculer son bilan carbone, de s'informer et de proposer des idées pour l'environnement. L'inscription des collaborateurs a permis de faire un don de près 1 300 euros à l'association Planète mer qui agit en faveur de l'équilibre durable entre la vie marine et les activités humaines.

Création par des collaborateurs du site d'Ollioules du groupe d'expression « **Être écoresponsable au bureau** » et rédaction d'une feuille de route composée d'actions complémentaires aux actions groupe. Animation d'un forum ayant permis aux collaborateurs du site de rencontrer des acteurs locaux écoengagés sur 17 stands (véhicules électriques, boutiques d'artisanat local, associations, etc.).



Diffusion de « **Cap environnement** » une campagne vidéo de trois épisodes visant à sensibiliser les collaborateurs sur la nécessité de préserver l'environnement et de se mobiliser tous ensemble pour respecter nos engagements pris avec l'OMI.



Organisation de sessions de formation à la **Fresque du climat** destinées aux collaborateurs et aux membres des Comités de direction (par exemple Nantes-Indret). Intégration de la Fresque du climat au catalogue de formations Naval Group et formation de collaborateurs à l'animation de ces ateliers sur chaque site.

Organisation d'un **séminaire sobriété carbone** réunissant pendant une journée les responsables environnement, les correspondants énergie, les référents RSE et les autres collaborateurs impliqués. Ce séminaire a donné lieu à de nombreuses propositions d'actions de réduction des GES et la création d'une communauté Citadel.



Partie 03

La gouvernance
au service de la RSE



Respecter
la réglementation





ENCADRER LE CONTRÔLE DES EXPORTATIONS ET DES AFFAIRES DOUANIÈRES

En tant qu'entreprise exportatrice de produits et services à usage militaire, Naval Group et ses fournisseurs sont tenus de respecter les réglementations de contrôle des exportations nationales et internationales qui visent notamment à protéger la sécurité nationale des États et à lutter contre le détournement ou la prolifération des armes.

La direction du Contrôle export et des affaires douanières accompagne les directions opérationnelles (commerce, programmes, achats et *supply chain* notamment) à travers la mise à jour des processus, le catalogue de formations et sensibilisations à leur disposition, des conseils et des audits. L'ensemble de ce dispositif a été mis en place pour s'assurer du respect des législations.

En 2022, la direction du contrôle export a réalisé son plan de contrôle interne par des vérifications et des auto-évaluations du respect des exigences liées au contrôle export et aux douanes, en coordination avec les autres directions du groupe. Par ailleurs, Naval Group a obtenu le renouvellement de sa certification douanière «*DEA-Full*» (Opérateur Economique Agréé).



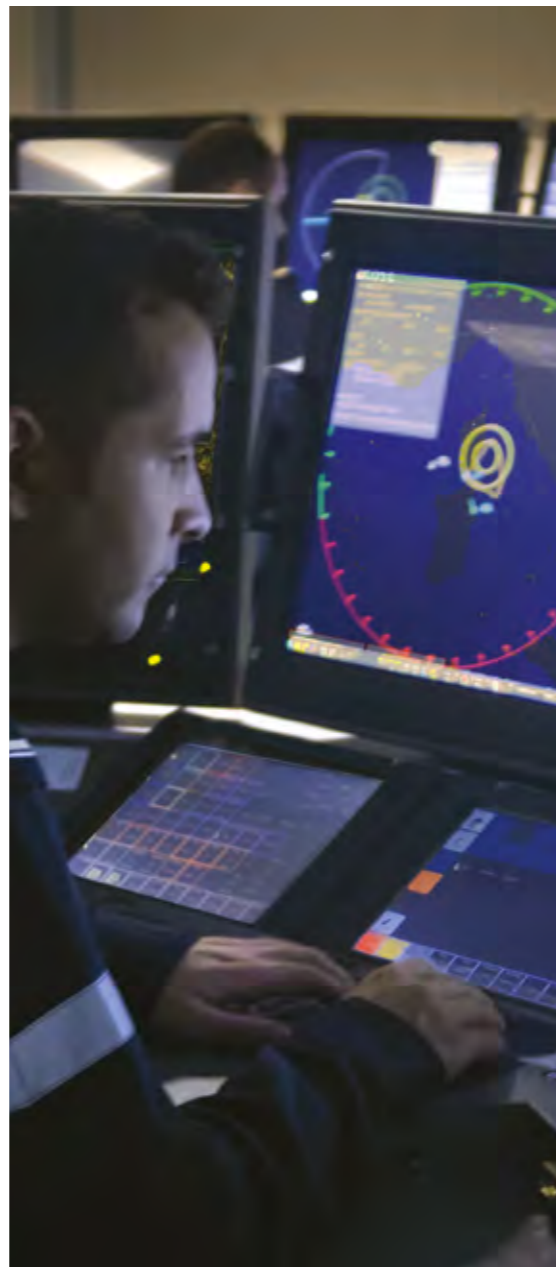
PROTÉGER LES DONNÉES PERSONNELLES

La protection des données personnelles s'inscrit dans les valeurs d'éthique, de respect des droits humains et de protection des parties prenantes.

La réglementation offre un cadre protecteur aux données personnelles traitées par l'entreprise, qu'il s'agisse des données de ses collaborateurs, de ses sous-traitants ou de ses autres partenaires.

Au-delà du cadre juridique, la conformité au règlement général sur la protection des données (RGPD) permet à Naval Group de construire une relation de confiance. Elle veille également à ce que le processus de collecte et de traitement des données ne participe pas à la discrimination des parties prenantes.

En 2022, le groupe a réaffirmé son engagement en matière de protection des données : renforcement de son réseau *privacy*, déploiement d'un processus groupe dédié (méthodologies et procédures), poursuite des actions de sensibilisation, notamment par le lancement d'un *e-learning* disponible en français et en anglais.



LUTTER CONTRE LA CORRUPTION

Naval Group applique un principe de tolérance zéro en matière de corruption et de trafic d'influence. Le groupe conduit ses activités dans le strict respect des conventions, lois et règlements qui lui sont applicables, en particulier des dispositions de la loi Sapin II.

Le dispositif anticorruption a pour pierre angulaire l'identification et l'évaluation des risques de corruption et de trafic d'influence. Il comprend également un référentiel documentaire, dont le socle est un code de conduite *compliance*, complété par des instructions plus opérationnelles. Une ligne d'alerte est à disposition des collaborateurs et des parties prenantes de Naval Group afin de recueillir et de traiter les signalements déclarés.

La direction de la *Compliance* groupe s'appuie sur un réseau de *Compliance Officers* nommés par les directeurs d'entités.

Le groupe est certifié ISO 37 001 depuis 2021. En 2022, la politique anticorruption du groupe a été refondue, la cartographie des risques mise à jour, le plan de formation renforcé (module dédié aux prescripteurs), une journée internationale dédiée à la *compliance* organisée, les fournisseurs des filiales réévalués, les vérifications de contrôle interne réalisées en France et dans les filiales.



RESPECTER LE DEVOIR DE VIGILANCE

Naval Group publie son plan de vigilance tous les ans.

Le groupe évalue ses fournisseurs (cf. page « être à l'écoute des parties prenantes ») et met en place des actions de prévention et d'atténuation des risques liés aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement.

Le plan de vigilance 2022 est disponible dans le rapport financier publié sur le site naval-group.com



Coconstruire
avec les parties prenantes



ÊTRE À L'ÉCOUTE DES PARTIES PRENANTES

Naval Group favorise la culture du dialogue et du partenariat avec chaque partie prenante. Le groupe accroît sa capacité à comprendre leurs attentes en étant à leur écoute et en les consultant.

Les relations avec plusieurs parties prenantes ont déjà été développées dans la partie « Notre politique sociale » de ce rapport (collaborateurs, associations, écoles...) ainsi que dans « Notre politique environnementale » (partenariats, etc.).

Naval Group est également très attentif aux relations avec ses fournisseurs et les jeunes collaborateurs.



Plus de 280 fournisseurs et partenaires

ont été réunis lors du *Naval Partners Meeting*, pour partager les enjeux du groupe et de toute sa *supply chain*. À cette occasion, 12 trophées ont récompensé des fournisseurs qui se sont démarqués entre autres dans les domaines de la sécurité et de la RSE. Deux interventions ciblées sur la décarbonation des achats et sur la SST ont eu lieu.

Depuis 2021, une attention particulière est portée à la parole des jeunes collaborateurs du groupe, à travers les **Cogite**, composés d'une population jeune et représentative des sites. Leur mission est d'apporter un regard neuf et de remonter leurs réflexions au Comité de direction 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 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.



Pierre Éric Pommellet

Président-Directeur général de Naval Group est président du Groupement des Industries de construction et activités navales (GICAN). Il est également président du Conseil des industries de Défense françaises (CIDEF) depuis le 1^{er} janvier 2023.

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 depuis 2014 le label RFR.

Ce label est devenu **label RFAR** en 2017, lui conférant désormais une portée internationale puisqu'il est associé à la norme ISO 20 400.

Ce label ainsi que la certification ISO 20 400 ont été renouvelés en 2022.

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 Cinav.

L'objectif de Naval Group est de faire **évaluer** par des organismes indépendants l'ensemble des fournisseurs du panel soit environ 1 000 sociétés. L'engagement des fournisseurs du groupe à respecter strictement le code de conduite contribue à garantir le respect par Naval Group de ses engagements avec ses clients, notamment en matière de RSE.

En cas d'évaluation RSE insuffisante, un plan d'action est mis en place avec les fournisseurs. L'évaluation RSE est intégrée à une fiche d'évaluation fournisseur qui adresse par ailleurs les critères en matière de sécurité, qualité, coût et délai (SQCD) classiques.

Les acheteurs pilotes ont été **formés** pour apprendre à susciter l'adhésion de leurs fournisseurs à la démarche engagée par Naval Group ainsi qu'à piloter les plans d'action demandés aux fournisseurs lorsque leur évaluation RSE est insuffisante. L'ensemble des acheteurs de Naval Group a également été sensibilisé aux enjeux associés à la RSE à l'occasion d'un tour des sites.

72 % des acheteurs

ont déjà suivi le **e-learning** concernant les droits humains mis en place en 2022.



SOUTENIR L'EMPLOI ET LE DÉVELOPPEMENT LOCAL

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. Il exerce sa responsabilité vis-à-vis de l'ensemble de son écosystème. 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.

Le groupe 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.

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

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



Naval Group dirige le **pôle compétitivité mer**.



ÊTRE UNE ENTREPRISE SOLIDAIRE



Naval Group est partenaire du **prix armées-jeunesse** récompensant des projets menés en commun par des entités militaires et des jeunes au sein d'organismes civils, de collectivités locales, d'associations de jeunesse ou mémorielles et ayant pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle, de mener des actions sociales et des événements à caractère éducatif ou mémoriel.



Le groupe est mécène du **Grand prix de l'École navale** (GPEN), événement phare de la voile de compétition depuis 20 ans, accueillant des participants de tous horizons (lycéens, étudiants, jeunes en difficulté, sportifs atteints de handicap, amateurs de voile, militaires français et étrangers). Il promeut des valeurs d'égalité des chances, d'esprit d'équipage, de dépassement de soi et d'ambition.



Sensible aux actions menées au profit des familles des marins blessés ou décédés, Naval Group accompagne depuis de nombreuses années **l'association Entraide 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.



Naval Group encourage et soutient **l'engagement de ses collaborateurs réservistes** qui bénéficient de dix jours d'absence entièrement rémunérés par le groupe pour réaliser leurs activités militaires, ainsi que d'une clause de réactivité dans leur contrat de réserve permettant aux armées de les mobiliser sur un préavis de seulement quinze jours.

Organisation de conférences et de rencontres avec les réservistes de Naval Group à l'occasion des **Journées nationales des réservistes**.

Signature du renouvellement de la **Convention cadre d'échanges croisés de personnel** avec la Direction du personnel militaire de la Marine (DPMM) favorisant une meilleure connaissance des environnements de travail respectifs et des enjeux auxquels chacun fait face.



Naval Group est mécène de la **rénovation du Musée national de la Marine** au palais de Chaillot à Paris, dont la réouverture est prévue en octobre 2023 et qui permettra de mettre en valeur près de quatre cents ans d'innovations navales auprès des générations futures.



Signature de **partenariats avec le service départemental d'incendie et de secours** (SDIS) : autorisations de retard et deux jours de formation supplémentaires pour les collaborateurs sapeurs-pompiers volontaires (SPV), conseils opérationnels du SDIS, mise à disposition du centre d'entraînement aux SPV de Naval Group.





Annexes



Dans le cadre de son ambition de réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) 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 au sein 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 2022. 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.

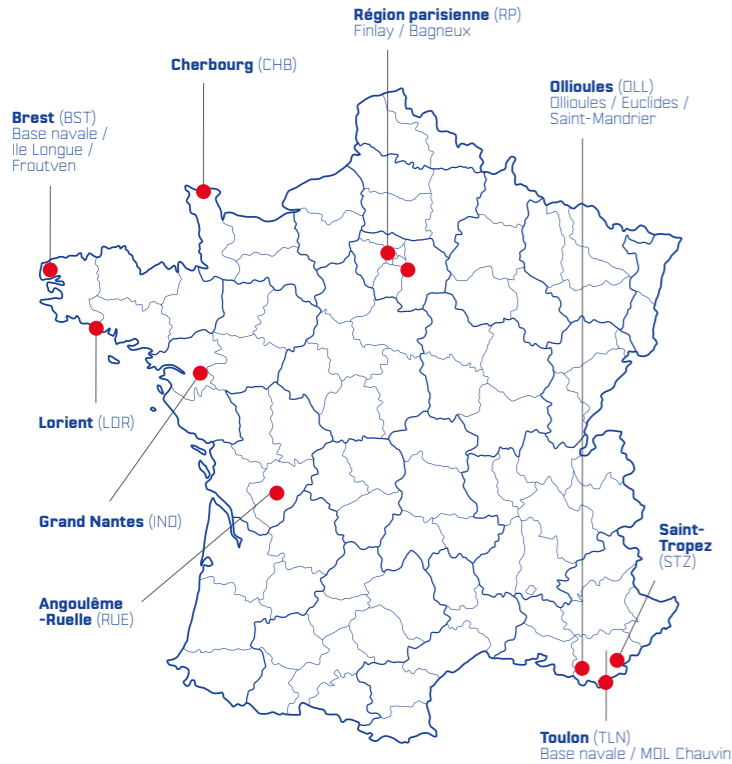


Fig. 1 : Sites de Naval Group dans le périmètre du bilan carbone

Les grandes évolutions par rapport au bilan 2021 sont la valorisation des postes suivants :

- les immobilisations des équipements numériques (scope 3 - poste 10) ;
- les déchets dangereux (scope 3 - poste 11).

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

- le fret amont (scope 3 - poste 17) ;
- les achats (scope 3 - poste 9) ;
- 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 2022 de Naval Group SA avoisine les **64 000 tonnes CO₂**. Ce chiffre intègre l'ensemble des catégories.

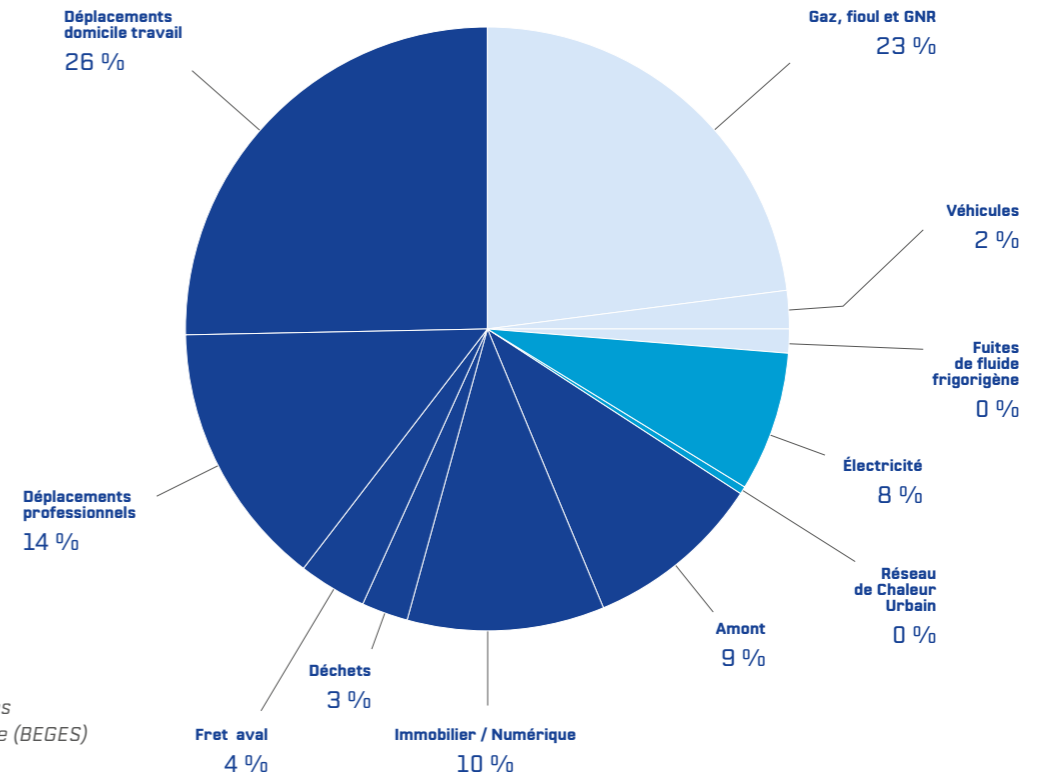


Fig. 2 : Bilan d'émissions des gaz à effet de serre (BEGES) réglementaire

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 _{2e})	Incertitude (t CO _{2e})
Émissions directes de GES	1	Émissions directes des sources fixes de combustion	14 736	329
	2	Émissions directes des sources mobiles à moteur thermique	1 354	228
	3	Émissions directes des procédés hors énergie	0	0
	4	Émissions directes fugitives	834	129
	5	Émissions issues de la biomasse (sols et forêts)	0	0
	Sous total		16 925	420
Émissions indirectes associées à l'énergie	6	Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	5 047	231
	7	Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	139	0
	Sous total		5 186	231
Autres émissions indirectes de GES	8	Émissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7	5 961	125
	9	Achats de produits ou services	0	0
	10	Immobilisations de biens	6 558	1 510
	11	Déchets	1 553	257
	12	Transport de marchandises amont	2 287	0
	13	Déplacements professionnels	9 217	0
	14	Actifs en leasing amont	0	0
	15	Investissements	0	0
	16	Transport des visiteurs et des clients	0	0
	17	Transport de marchandises 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	16 256	1 806
23	Autres émissions indirectes	0	0	
	Sous total		41 833	2 371

Tab 1 : Bilan d'émissions 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 2021 et 2022, 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 2021 et 2022, doit être prise en compte. Entre 2021 et 2022, les heures travaillées par les collaborateurs de Naval Group et les prestataires et fournisseurs sur site sont restées stables. Les degrés jours unifiés (DJU) de 2021 ont été de 17 517 (somme des DJU de l'ensemble des sites de Naval Group). En 2022, les degrés jours unifiés ont été de 15 762. Cela représente une baisse de plus de 11 % 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 2021 ET DONNÉES CORRIGÉES 2022			Brutes		Nettes	Perf.
			t. CO _{2e}			
CATÉGORIES D'ÉMISSIONS	NUMÉROS	POSTES D'ÉMISSIONS	2021	2022	2022	
Émissions directes de GES	1	Émissions directes des sources fixes de combustion	16 813	12 946	14 451	- 14 %
	2	Émissions directes des sources mobiles à moteur thermique	1 514	1 307	1 313	- 13,3 %
Émissions indirectes associées à l'énergie	6	Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	5 286	5 047	5 126	- 3 %
	Total		23 614	19 300	20 890	- 11,5 %

Tab 2 : Bilan 2021 vs 2022 – Performances

D. Analyses

La performance obtenue en 2022 vs 2021 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 concernant la gestion 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 se renforce.

Suite à une étude réalisée avec l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), Naval Group a validé la pertinence et la faisabilité des objectifs de baisse des émissions de gaz à effet de serre. Les actions et les technologies permettant de tenir les objectifs existent :

- réduction de la consommation des bâtiments et installations industrielles ;
- développement de solution d'énergies renouvelables (photovoltaïque...)

- changement de technologies de chauffage pour diminuer la part du gaz naturel (biomasse, pompes à chaleur) ;
- mise en place de logiciels de pilotage énergétique ;
- optimisation de la flotte de véhicules pour augmenter la part des motorisations non thermiques.

Pour aller plus loin, le chantier Sobriété carbone intègre déjà des chantiers liés au scope 3 (fret, mobilité, numérique et déchets). Afin de valoriser les actions de réduction sur le scope 3, un objectif de - 5 % par an sur les postes mobilité (postes 13 et 22) a été défini.

Naval Group lance un groupe de travail pour mesurer le bilan carbone de ses achats.

Le but est double :

- répondre à l'exigence réglementaire d'intégrer le scope dans le bilan des émissions de gaz à effet de serre ;
- faire émerger les sujets prioritaires et les pistes d'amélioration les plus importantes pour la décarbonation de nos achats.



Acteur international du naval de défense et héritier du savoir-faire naval français, Naval Group est partenaire des États dans la maîtrise de leur souveraineté maritime. Naval Group développe des solutions innovantes pour répondre aux besoins de ses clients. Présent sur la totalité du cycle de vie des navires, il conçoit, réalise, intègre, maintient en service et modernise des sous-marins et des navires de surface, ainsi que leurs systèmes et leurs équipements, jusqu'au démantèlement et la déconstruction. Il fournit également des services pour les chantiers et bases navals. Industriel de haute technologie, Naval Group s'appuie sur ses expertises exceptionnelles, des 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 des entreprises, Naval Group est adhérent au Pacte mondial des Nations unies.



Pour plus d'informations :

[naval-group.com](https://www.naval-group.com)

