

4

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES

SOMMAIRE

4.1	VISION	98	4.4	INFORMATIONS SOCIÉTALES	109
			4.4.1	Impact territorial, économique et social de l'activité de la Société	109
4.2	DÉMARCHE ET MÉTHODOLOGIE	99	4.4.2	Conditions de dialogue avec les parties prenantes	109
4.2.1	Démarche	99	4.4.3	Sous-traitance et fournisseurs	110
4.2.2	Méthode	99	4.4.4	Loyauté des pratiques	110
4.2.3	Périmètre	99	4.5	INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	111
4.3	INFORMATIONS SOCIALES	100	4.5.1	Politique générale en matière environnementale	111
4.3.1	Emploi	100	4.5.2	Pollution et gestion des déchets	112
4.3.2	Organisation du travail	103	4.5.3	Utilisation durable des ressources	113
4.3.3	Dialogue social	104	4.5.4	Changement climatique	114
4.3.4	Santé-Sécurité	104	4.5.5	Biodiversité	114
4.3.5	Formation	106	4.6	RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION	115
4.3.6	Diversité et égalité des chances	107			
4.3.7	Promotion et respect des conventions fondamentales de l'organisation internationale du travail (OIT)	108			

Le présent Document de référence intègre les informations sociales, environnementales et sociétales prévues par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce exposées ci-dessous.

4.1 Vision

La vision de GTT consiste à permettre toujours plus d'accéder de façon sûre et économique à une énergie plus propre : le gaz liquéfié, et en particulier le GNL.

Grâce à ses technologies innovantes, GTT est aujourd'hui un acteur de référence dans la conception de systèmes de confinement à membranes pour le transport maritime et le stockage du gaz liquéfié.

Forte de cette expertise, GTT poursuit son développement économique en s'appuyant sur deux leviers forts : la valorisation

de son capital humain, un actif clé chez GTT, et une gestion responsable de ses impacts environnementaux directs et indirects.

L'organisation et les valeurs de l'entreprise se déclinent autour de cet engagement : anticiper les grandes ruptures technologiques et environnementales en accompagnant la transformation du paysage énergétique mondial et les nouvelles demandes des clients.

Les valeurs de GTT

Sécurité

Nous opérons dans les technologies du transport et du stockage du gaz liquéfié, ce qui nous conduit à attacher une très grande importance à la sécurité. Nous nous devons d'assurer la sécurité de nos collaborateurs, de nos technologies, de nos services et de nos clients.

Excellence

Nous devons rechercher en permanence l'excellence dans tous nos processus de façon à rester présents sur nos marchés et à nous imposer sur d'autres, en satisfaisant nos clients.

Innovation

GTT est née de l'innovation. Nous devons poursuivre notre démarche d'innovation à tous les niveaux (technologies, organisation) afin de créer une entreprise d'opportunités.

Travail en équipe

GTT ne peut réussir que par un travail en équipe permanent, en interne, mais également avec nos clients, les clients de nos clients et nos fournisseurs.

Transparence

Renforcer la transparence dans nos relations nous permet d'établir des relations de confiance à long terme avec nos clients directs, nos clients finaux et entre nos collaborateurs.

4.2 Démarche et méthodologie

4.2.1 DÉMARCHE

Admise à la cotation sur le marché réglementé d'Euronext Paris depuis février 2014, la société GTT est tenue conformément à la loi du 12 juillet 2010, dite « Grenelle 2 », et à son article 225 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale, de publier un rapport destiné à

informer les actionnaires et le plus large public sur les actions entreprises par GTT (la « Société ») et ses filiales (ensemble le « Groupe ») en faveur du développement durable.

Ce rapport fait l'objet d'une vérification par un tiers indépendant.

4.2.2 MÉTHODE

Les indicateurs sociaux font l'objet d'une définition précise et uniforme. Ces indicateurs sont collectés au fil de l'eau dans une base de données sous Excel, sous la responsabilité de la Direction des ressources humaines.

Les indicateurs santé et sécurité sont également rassemblés dans une base de données sous Excel. En plus des statistiques d'accidentologie répondant aux normes en vigueur, cette base comprend un tableur partagé entre les Directions et départements concernés (services généraux, ressources humaines et comptabilité) qui facilite le suivi et les échanges.

Les indicateurs environnementaux sont obtenus à partir des données fournisseurs (factures, justificatifs...) et sont consolidés dans un système de *reporting* interne sous Excel qui permet un suivi régulier. Le *reporting* des indicateurs santé-sécurité et environnementaux est effectué sous la responsabilité du département services généraux.

L'engagement RSE de GTT s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue.

4.2.3 PÉRIMÈTRE

Le périmètre de *reporting* social inclut uniquement la société GTT. Les effectifs des filiales non consolidées Cryovision, GTT North America, GTT Training Ltd, GTT SEA PTE Ltd et Cryometrics sont précisés séparément. Les effectifs ne prennent pas en compte les intérimaires.

Le périmètre de *reporting* santé et sécurité inclut le groupe GTT (la Société et ses cinq filiales). Les intérimaires sont inclus dans le *reporting* santé et sécurité.

Le périmètre de *reporting* environnemental inclut uniquement le siège social de GTT à Saint-Rémy-lès-Chevreuse.

4.3 Informations sociales

Le profil hautement qualifié de ses équipes, lié à la spécificité de ses activités, fait la richesse de GTT. La Société accorde une attention particulière aux relations qu'elle entretient avec ses

collaborateurs, au développement et à la transmission de leur savoir-faire, et à l'application d'une politique de rémunération motivante et équitable.

4.3.1 EMPLOI

La politique de l'emploi de GTT consiste à valoriser et développer, notamment par la formation professionnelle, les compétences de chacun de ses collaborateurs et à recruter des personnes qualifiées et motivées, afin de réaliser des prestations de haute qualité.

La Société favorise la mobilité interne de ses collaborateurs afin de conserver les compétences clés à son activité, et ce grâce à divers outils. Une information sur les postes à pourvoir est fournie à tous les collaborateurs via l'Intranet. Des propositions de détachement à l'étranger peuvent être faites aux salariés. Ceux-ci peuvent ainsi partir quelques années en tant qu'inspecteurs système d'isolation de GTT sur les chantiers de construction.

La mobilité interne permet, tout en fidélisant les collaborateurs, de leur offrir un parcours au sein de la Société à travers lequel ils acquièrent des compétences variées.

Par ailleurs, des entretiens de carrière sont proposés aux collaborateurs qui le souhaitent. C'est l'occasion pour le collaborateur de pouvoir rencontrer un des membres de l'équipe de Direction ou la Direction des ressources humaines pour faire un point sur ses souhaits d'évolution professionnelle. Les collaborateurs ont par ailleurs la possibilité d'avoir tous les deux ans avec leur responsable hiérarchique un entretien professionnel qui a pour but de les amener à réfléchir sur leur développement professionnel en faisant le point sur leurs aspirations en termes de compétences et sur leurs motivations.

La Société procède également à des recrutements externes, en particulier lorsque l'augmentation de son carnet de commandes le rend nécessaire ou lorsqu'il est nécessaire d'acquérir des compétences liées aux développements technologiques envisagés. La Société recherche tant des profils techniques (ingénieurs ou techniciens en process instrumentation, mécanique des fluides, calculs...) que des profils généralistes. Les ingénieurs sont principalement issus de grandes écoles d'ingénieurs françaises ou d'universités scientifiques. Les techniciens présentent des qualifications en matière de conception assistée par ordinateur, dessin ou travaux de laboratoire.

4.3.1.1 Évolution et répartition des effectifs

Au 31 décembre 2015, la Société employait 378 salariés, soit une hausse de 0,26 % des effectifs par rapport à 2014.

Sur les 378 collaborateurs à fin 2015, 321 étaient en contrat à durée indéterminée (CDI), soit 85 % des effectifs (contre 82 % fin 2014). La Société comptait également 21 collaborateurs en contrat à durée déterminée (CDD), 28 en contrat à durée de chantier (CDC), 7 sous contrat en alternance et 1 stagiaire. Par ailleurs, au 31 décembre 2015, les cadres représentaient 69 % des effectifs.

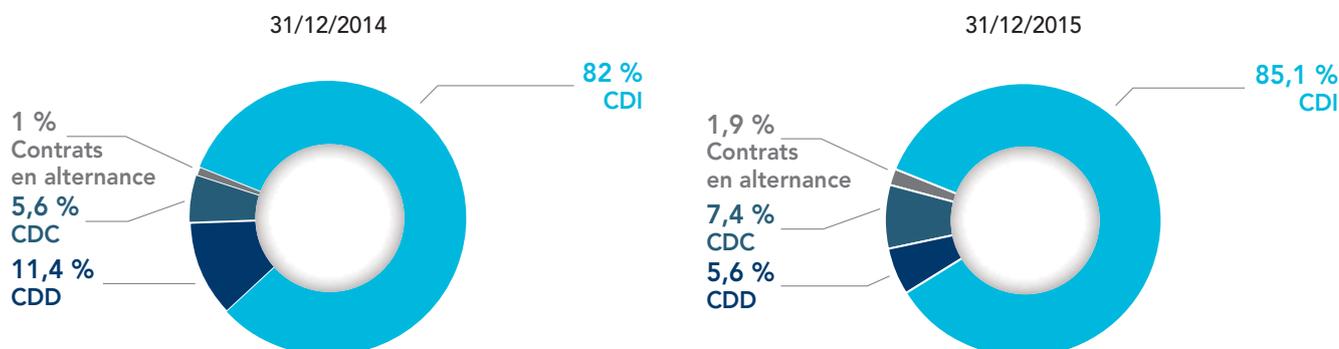
GTT (en pourcentage)	31/12/2014	31/12/2015
Permanent (CDI)	82	85
Non permanent (CTT/CDD/CDC/Stages)	18	15

Le motif principal de recours aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire conclus entre 2011 et 2015 est le surcroît temporaire d'activité.

Évolution des effectifs de la Société par type de contrat

	31/12/2014	31/12/2015	Évolution
CDI	309	321	+ 3,9 %
CDD	43	21	- 51,2 %
CDC (Contrats à durée de chantier)	21	28	+ 33,3 %
Contrats en alternance	4	7	+ 75,0 %
Stage	-	1	ns

Répartition des effectifs de la Société par type de contrat



Il convient de distinguer les CDD auxquels la Société a recours pour répondre à un surcroît temporaire d'activité, des CDC (« CDD d'usage ») destinés à accompagner les chantiers dans la construction des navires.

Effectifs des filiales

Au 31 décembre 2015, les effectifs des 5 filiales étaient répartis comme suit :

- ▶ Cryovision, créée en 2012 : 5 salariés (basés en France) en contrat à durée indéterminée ; à noter par ailleurs que 3 salariés GTT (inclus dans les effectifs de GTT) sont détachés à temps plein chez Cryovision ;
- ▶ GTT North America, créée en 2013 : 2 expatriés GTT, 2 salariés (basés aux États-Unis d'Amérique, Houston). Les deux expatriés sont inclus dans les effectifs de la société GTT ;

- ▶ GTT Training Ltd, créée en 2014 : 4 salariés (basés au Royaume-Uni) ;
- ▶ GTT SEA PTE Ltd, créée en 2015 : 1 expatrié inclus dans les effectifs GTT ;
- ▶ Cryometrics, créée en 2015, n'avait pas de salarié au 31 décembre 2015.

Répartition géographique

Entre 2011 et 2015, certains salariés de la Société ont été détachés sur les sites de clients implantés en Corée du Sud, en Chine et au Japon.

Au 31 décembre 2015, en plus des 4 expatriés de GTT North America, GTT SEA PTE et du bureau de Chine, 36 salariés de la Société étaient détachés en Corée du Sud, 8 salariés en Chine, 1 salarié au Japon et 1 salarié aux États-Unis.

Répartition des effectifs par catégorie socio-professionnelle (GTT et filiales)

GTT	Cadres	Non-cadres
Au 31 décembre 2015	261	117
Au 31 décembre 2014	261	116

Cryovision	Cadres	Non-cadres
Au 31 décembre 2015	4	1
Au 31 décembre 2014	3	2

GTT North America	Cadres	Non-cadres
Au 31 décembre 2015	1	1
Au 31 décembre 2014	1	1

Au 31 décembre 2015, les effectifs comptent en plus 2 cadres expatriés de GTT.

GTT Training Ltd	Cadres	Non-cadres
Au 31 décembre 2015	4	-
Au 31 décembre 2014	4	-

GTT Training Ltd a été créée en juin 2014.

GTT SEA PTE Ltd	Cadres	Non-cadres
Au 31 décembre 2015	-	-

GTT SEA PTE a été créée en mai 2015. Au 31 décembre 2015, GTT SEA PTE n'employait aucun salarié ; la Société était représentée par un expatrié de GTT.

Cryometrics

Cadres

Non-cadres

Au 31 décembre 2015

-

-

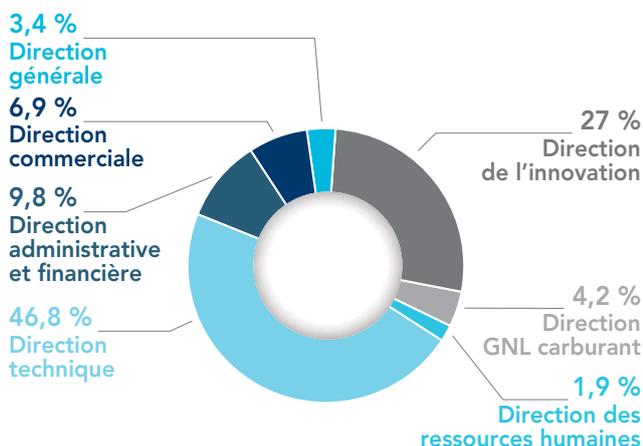
Cryometrics a été créée en novembre 2015. Au 31 décembre 2015, Cryometrics n'employait aucun salarié.

Les cadres sont soumis à la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie. Les non-cadres sont soumis à la convention collective des industries métallurgiques (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise) pour la région parisienne.

Organigramme de GTT

Un organigramme opérationnel figure à la section 1.1.1 – Organisation de la Société du présent Document de référence.

Au 31 décembre 2015, les salariés de GTT sont répartis au sein des différentes Directions de la Société comme suit :



Total : 378 salariés

La R&D : un actif clé chez GTT

Une partie importante des équipes est constituée d'ingénieurs de haut niveau dont l'expertise et l'expérience constituent la valeur ajoutée du Groupe. 102 personnes, soit 27 % des effectifs, travaillent au sein de la Direction de l'innovation. En 2015, les dépenses de recherche et développement représentent 23 % des dépenses opérationnelles de GTT. Une démarche transverse appelée « Dynamique d'innovation », portée par la Direction de l'innovation, favorise le foisonnement des idées et leur transformation en produits et services nouveaux, voire en brevets. Ce processus de management des idées implique un réseau de 25 collaborateurs à travers toute l'organisation et a permis, en 2015, de faire remonter 308 idées nouvelles.

4.3.1.2 Embauches et licenciements

Embauches par type de contrat GTT

	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
Permanent (CDI)	52	22	11
Non permanent (CDD ⁽¹⁾ /CDC)	87	64	57 ⁽²⁾
TOTAL	139	86	68

(1) Y compris contrats en alternance.

(2) 14 stagiaires, 19 CDD, 7 apprentis, 9 CDC et 8 emplois saisonniers.

Licenciements, démissions et retraites GTT

	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
Licenciements	1	2	2
Démissions	7	12	10
Arrivée à terme des contrats non permanents	45	59	50
Retraites/décès	2	2	1
Rupture conventionnelle	-	4	4
TOTAL	55	79	67

Le nombre de départs s'explique par l'attrition naturelle inhérente aux métiers du Groupe et l'arrivée à terme des contrats non permanents (CDD/CDC). Pour prévenir les départs de CDI, le Groupe a mis en place un programme de recrutement et de fidélisation des compétences, ce qui lui permet d'afficher un taux de turn-over assez faible : 4,2 % ⁽¹⁾ en 2015 au regard de la moyenne du secteur de l'ingénierie : 15 % ⁽²⁾.

4.3.1.3 Rémunération et avantages sociaux

Pour attirer et fidéliser les talents, GTT a mis en place un système de rémunération attractif.

La rémunération des collaborateurs se compose d'une partie fixe constituée du salaire brut, d'une prime liée à la performance individuelle, d'un système d'épargne salariale (intéressement, participation et abondement) et d'un système de compte épargne temps (CET) associé à un plan d'épargne retraite collectif (PER-CO). À travers l'intéressement et la participation, GTT s'attache à associer les collaborateurs aux résultats de l'entreprise afin de renforcer leur implication dans son projet d'entreprise.

Par ailleurs, les représentants sur site bénéficient d'une prime d'éloignement et d'indemnités de séjour.

Évolution de la rémunération

La situation de chaque salarié est examinée chaque année à la suite des entretiens individuels. Une enveloppe affectée à des augmentations de salaire est définie. La somme allouée à chaque Direction est proportionnelle à la masse salariale qu'il représente et chaque responsable en répartit le montant entre les salariés qui lui sont hiérarchiquement rattachés, en appliquant les directives du Président-Directeur général de la Société.

Pour l'exercice clos le 31 décembre 2015, cette enveloppe représentait environ 1,6 % de la masse salariale ⁽³⁾.

Cette enveloppe est complétée par une prime liée à la performance individuelle de chaque employé. Le Président-Directeur général de GTT définit une enveloppe en pourcentage de la masse salariale afin de procéder à l'attribution de primes

exceptionnelles. La somme allouée à chaque département est proportionnelle à la masse salariale qu'il représente et chaque Directeur de département en répartit le montant selon une procédure similaire à celle appliquée pour les augmentations de salaire.

Pour l'exercice clos le 31 décembre 2015, l'enveloppe affectée à l'attribution de primes exceptionnelles représentait environ 9,5 % de la masse salariale.

L'augmentation de salaire et l'attribution de la prime récompensent la performance individuelle et sont cohérentes avec les augmentations observées sur le secteur de l'ingénierie pétrolière et gazière.

Accords d'intéressement et de participation

Il convient de se référer à la section 7.2.2 - *Épargne salariale* du présent Document de référence.

Système de CET (« compte épargne temps ») associé à un plan d'épargne retraite collectif

La mise en place d'un CET depuis 2011 incite les salariés du Groupe qui le souhaitent à placer, dans certaines conditions, jusqu'à 14 jours de congés ou de repos sur le CET, ces derniers faisant l'objet d'un abondement, c'est-à-dire d'un versement complémentaire de l'employeur, de 35 % pour l'année 2015.

Dans la continuité de ce CET et pour permettre aux salariés qui le souhaitent de se constituer un complément de retraite, GTT a mis en place un plan d'épargne pour la retraite collectif au niveau du Groupe (PERCOG) en date du 26 mars 2012. Il remplace le précédent accord d'entreprise de GTT du 5 septembre 2011.

Celui-ci prévoit, dans certaines conditions, que les salariés du Groupe qui décident de placer jusqu'à 14 jours dans ce PERCOG bénéficient d'un abondement, c'est-à-dire d'un versement complémentaire de l'employeur de 25 % pour l'année 2015. L'abondement des années suivantes sera fixé par un avenant à l'accord, et à défaut d'accord, sera de 25 % des sommes versées. L'abondement prévu par ailleurs, au titre des versements volontaires des salariés, est de 100 % des sommes versées, plafonnées à 100 euros pour l'année 2015.

4.3.2 ORGANISATION DU TRAVAIL

	31/12/2014	31/12/2015	Évolution
Nombre de contrats temps plein Femmes	70	64	- 8,6 %
Nombre de contrats temps plein Hommes	294	300	+ 2,0 %
Nombre de contrats temps partiel Femmes	10	11	+ 10,0 %
Nombre de contrats temps partiel Hommes	3	3	-

Les salariés de la Société sont soumis à un accord relatif au temps de travail au titre duquel tous les salariés travaillant en France, à l'exclusion des cadres dirigeants, bénéficient de la réduction du temps de travail.

(1) Les départs ayant été pris en compte sont les démissions, les ruptures conventionnelles et les licenciements. (Nombre de départs/Effectif moyen mensuel)*100).

(2) Source Syntec Ingénierie : Étude sociodémographique de la branche du numérique, de l'ingénierie et du conseil. Rapport de synthèse secteur de l'ingénierie, septembre 2014.

(3) Masse salariale brute soumise à cotisation (source DADS) : 20 985 752,55 euros.

Pour les cadres autonomes au forfait, le temps de travail est comptabilisé en jours. Les cadres autonomes bénéficient de 14 jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail. Pour une année moyenne, le nombre de jours effectivement travaillés est de 214 jours auxquels il convient d'ajouter la journée de solidarité faisant ainsi passer le forfait à 215 jours.

4.3.3 DIALOGUE SOCIAL

Afin de favoriser la concertation et les échanges d'information, GTT dispose de trois instances représentatives au sein desquelles sont organisées de nombreuses réunions formelles :

- ▶ un Comité d'entreprise (CE) ;
- ▶ un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- ▶ des délégués du personnel.

Le Comité d'entreprise et les délégués du personnel se réunissent au moins une fois par mois, comme le veut la législation. Des réunions exceptionnelles peuvent avoir lieu en complément à la demande des instances du personnel ou de la Direction.

4.3.4 SANTÉ-SÉCURITÉ

4.3.4.1 La sécurité : un pilier essentiel de la politique RSE du Groupe

Si le risque d'accident grave est limité et le taux de fréquence faible en raison de la nature de l'activité de GTT (études d'ingénierie réalisées dans des bureaux à l'aide d'outils informatiques), comme dans toute activité, la responsabilité du Groupe est d'identifier les dangers et risques potentiels présents sur chacun des sites et d'évaluer leur impact sur la santé des collaborateurs.

Le système de gestion HSE – hygiène, sécurité et environnement – du Groupe intègre tous les aspects nécessaires à la prévention des accidents du travail et à la protection du personnel et de celui des sous-traitants. Le CHSCT et l'ingénieur HSE s'emploient notamment à identifier et évaluer les activités à risques. Ces contrôles incluent des procédures, des instructions de travail, une formation spécifique aux risques, ainsi que des réunions HSE régulières. Un document unique d'évaluation des risques généraux, mis à jour annuellement, identifie la nature du danger pour chaque unité de travail, processus ou machine.

Des mesures de prévention associées à des plans d'action et un programme de formation sont mis en place pour chaque unité de travail. De la même manière, une évaluation des risques chimiques est suivie annuellement notamment au travers d'un inventaire et une localisation des produits chimiques sur le site de GTT.

Absentéisme

Le taux d'absentéisme chez GTT est de 3,0 % en 2015 ⁽¹⁾.

Les absences prises en compte sont : la maladie, les congés exceptionnels, les accidents de travail et de trajet, les congés paternité, les congés maternité, les congés pour enfant malade, les congés parentaux d'éducation et les congés sans solde.

Afin de préparer les réunions plénières du Comité d'entreprise, des commissions ont été créées sur les sujets suivants : formation, mutuelle, logement, égalité hommes-femmes, CET/PERCOG et politique salariale.

Le dialogue instauré entre la Direction et les représentants au Comité d'entreprise s'inscrit dans une démarche constructive et ouverte.

En 2015, le CHSCT s'est réuni 3 fois.

Il n'existe pas d'instances représentatives du personnel au sein des filiales de GTT, mais le personnel de Cryovision bénéficie des œuvres sociales du Comité d'entreprise de GTT, ainsi que du CHSCT.

Une partie de cette évaluation spécifique alimente le dossier pompier, transmis aux casernes susceptibles d'intervenir sur le site de GTT. Les pompiers de la caserne dont dépend le site de GTT sont venus en visite de reconnaissance en 2015 afin de renforcer leur procédure d'intervention, au vu des derniers aménagements immobiliers.

Les procédures de sécurité spécifiques sont développées, renforcées et multipliées au sein des services et activités les plus exposés aux risques, en tenant compte des évolutions de la réglementation et des évolutions techniques, dont :

- ▶ les laboratoires de recherche et d'essais destinés à la réalisation des tests de dynamique des fluides en condition réelle grâce à des simulateurs de houles (hexapodes) qui sont maintenant regroupés dans un unique bâtiment développé et construit en incluant les problématiques de sécurité ;
- ▶ le laboratoire d'essai dédié à la caractérisation des propriétés thermiques et mécaniques des matériaux et sous-ensembles, en particulier en conditions cryogéniques, aux tests thermomécaniques des matériaux et à l'assemblage en conditions cryogéniques ;
- ▶ les ateliers de menuiserie et de métallerie ;
- ▶ le laboratoire de développement des outillages d'industrialisation ;
- ▶ les chantiers navals étrangers.

(1) Calcul de ce taux : nombre total de jours d'absence sur 2015 en jours ouvrés / (effectif moyen mensuel * total des jours normalement travaillés). Le nombre de jours normalement travaillés correspond à 252 jours en 2015.

Pour prévenir les risques d'accidents ou de blessures, le Groupe a mis en place, comme chaque année à la suite de l'évaluation des risques, des plans d'action en 2015 parmi lesquels :

- ▶ des fiches sécurité qui délivrent les consignes d'utilisation des machines en s'inspirant de celles développées pour les ateliers menuiserie et métallerie. Sur chacune des fiches, le Groupe a identifié les risques les plus importants et les moyens de prévention adaptés ;
- ▶ l'obligation de porter des équipements de protection individuels pour réaliser certaines tâches, comme notamment les lunettes de sécurité, les gants antidérapants ou cryogéniques, les casques antibruit ou bouchons d'oreilles, les chaussures de sécurité, des détecteurs de gaz et de niveau d'oxygène. Chaque équipement de protection individuel est adapté au risque et à la situation de travail et vient en complément des mesures de protections collectives (aménagement mobiliers et immobiliers, procédures spécifiques de travail...);
- ▶ des formations spécifiques à la manipulation ou l'utilisation des produits chimiques et des outils de travail. En 2015, 21 % des salariés ont suivi au moins une formation HSE ;
- ▶ des aménagements adaptés au niveau de risque identifié (comme par exemple la coupure automatique de la régulation de température en cas d'incident lors d'un essai cryogénique).

Dans le cadre du programme de prévention 2016 et à la suite de l'évaluation des risques 2015, notamment de l'analyse de la répartition des accidents, une formation aux risques routiers a été décidée et inscrite au programme de formation HSE.

Au 31 décembre 2015, 46 salariés étaient détachés hors de France, principalement dans des chantiers coréens, chinois et japonais, et sont donc soumis aux différentes réglementations locales. Les risques santé-sécurité liés aux conditions de travail sur les chantiers navals sont identifiés et traités chaque année par le CHSCT. En 2015, GTT a initié une formation sauveteurs secouristes du travail (SST) dédiée aux problématiques des chantiers navals à destination des collaborateurs détachés. L'objectif pour 2016 est de former au moins 50 % de ces collaborateurs.

GTT mesure les performances en matière de sécurité par la fréquence des accidents de travail avec arrêt. Ces indicateurs incluent les salariés (CDI, CDD, CDC), les intérimaires et les stagiaires de la Société et de ses filiales ; en 2015, GTT a enregistré 5 accidents de trajet et 9 accidents de travail (dont 4 avec arrêt).

Statistiques d'accidentologie groupe GTT (CDI, CDD, CDC, intérimaires ⁽¹⁾ , stagiaires)	2013	2014	2015
Nombre d'accidents avec arrêt ⁽²⁾	2	2	4
Nombre d'accidents de trajet ⁽³⁾	1	9	5
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail = nombre d'accidents avec arrêt/heures travaillées x 1 000 000 ⁽⁴⁾	3	3	6
Taux de gravité des accidents avec arrêt de travail = nombre de journées perdues/heures travaillées x 1 000 ⁽⁴⁾	0,01	0,08	0,23

(1) Périmètre incluant les intérimaires, contrairement aux indicateurs sociaux.

(2) Hors accidents de trajet.

(3) Avec ou sans arrêt.

(4) Hors accidents de trajet/Heures travaillées = (nombre conventionnel d'heures travaillées, soit 1 820 heures/an/personne) x (effectif moyen présent au cours de la période).

4.3.4.2 Santé et bien-être au travail

La santé et le bien-être des collaborateurs sont aussi un axe majeur de préoccupation pour GTT. Le CHSCT travaille régulièrement avec la médecine du travail pour améliorer la qualité de vie et prévenir les risques psychosociaux et les maladies professionnelles.

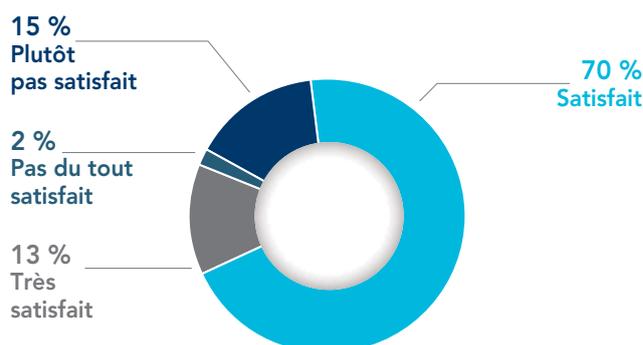
En 2015, les principales actions ont été les suivantes :

- ▶ une évaluation par la médecine du travail de l'ambiance lumineuse dans le cadre de la réception d'un nouveau bâtiment, donnant suite à un plan d'actions rectificatives (implantation, puissance, commande) ;
- ▶ une étude acoustique destinée à prévenir les nuisances sonores dans les bâtiments en construction sur le site, ainsi que dans les bâtiments ayant évolué ;
- ▶ une plaquette fournie par la médecine du travail et diffusée à l'ensemble des salariés concernant l'ergonomie aux postes de travail dans le tertiaire ;
- ▶ une enquête annuelle sur les conditions de travail pilotée par le CHSCT.

L'enquête réalisée en 2015, sur la base d'un taux de participation de 46 % des effectifs concernés, a montré un niveau important

du taux de satisfaction concernant les conditions de travail bien qu'en baisse : 83 % des participants se sont dits satisfaits contre 92 % précédemment. Le Groupe a décidé de mettre en place des actions pour inverser cette tendance. Ainsi, 50 managers seront formés en 2016 à la gestion des risques psychosociaux des collaborateurs et un groupe de travail est en cours de constitution pour réfléchir aux autres mesures à mettre en œuvre.

Taux de satisfaction sur les conditions de travail



4.3.5 FORMATION

La formation, comme levier de développement individuel et de professionnalisation des employés, est une priorité pour GTT.

GTT met en œuvre un plan de formation annuel comprenant des programmes et actions de formation ayant pour objectif d'accompagner la stratégie de développement de la Société.

La Direction des ressources humaines est responsable du suivi des dépenses et des coûts de formations. Elle s'assure que le budget global respecte le plan de formation annuel tout en s'ajustant aux éventuels nouveaux besoins exprimés pendant l'exercice.

	2014	2015
Montant des dépenses formations (coûts pédagogiques)	304 468 €	390 972 €
Coûts salariaux des salariés formés	nd	302 525 €
Nombre d'heures de formation	5 349	8 316
Nombre de salariés formés	247 salariés formés	280 salariés formés
	186 cadres	191 cadres
Ventilation par catégorie professionnelle	61 non-cadres	89 non-cadres

Le périmètre des heures de formation prises en compte a évolué en 2015 pour englober l'ensemble des formations dispensées (comme par exemple les formations au service téléphonique d'intervention d'urgence Hears). Ce changement de périmètre, combiné à un effort de formation plus important qu'en 2014, explique la forte progression du nombre d'heures de formation.

4.3.5.1 Des formations pour développer l'employabilité et l'expertise des collaborateurs

Le budget global alloué à la formation au cours de l'exercice 2015 (clos au 31 décembre) est en augmentation par rapport à 2014. Ainsi, 1,92 % de la masse salariale (hors coûts salariaux) ⁽¹⁾ a été consacré à la formation en 2015 contre 1,46 % en 2014. En prenant en compte les coûts de salaires des collaborateurs en formation, la Société a consacré 3,4 % de la masse salariale à la formation continue. La progression des dépenses de formation en 2015 s'explique notamment par l'organisation d'un grand nombre de formations collectives et par une décision de dédier, au sein de la Direction des ressources humaines, une responsable et une assistante formation à temps plein.

En 2015, GTT a mis l'accent sur les formations suivantes :

- ▶ les formations techniques et logiciels : des programmes sur mesure ont été réfléchis et construits pour permettre aux techniciens et ingénieurs de la Société de développer leurs compétences métiers ;
- ▶ un programme de formation longue durée – 18 mois – à raison d'une demi-journée par mois pour les jeunes ingénieurs. Des experts internes et externes au Groupe viennent sensibiliser les jeunes recrues aux enjeux de l'écosystème de GTT. Ce cursus comprend notamment les modules suivants : architecture navale, GNL et autres gaz, usines de liquéfaction, usines de gazéification et réservoirs terrestres ;
- ▶ un programme de formation de quatre jours, destiné aux managers. Cette formation conçue en cohérence avec la raison d'être et les valeurs de la Société est systématiquement

dispensée auprès des nouveaux managers. Elle a pour objectif de renforcer leur *leadership* personnel, de leur donner des outils propres à la résolution de conflits, pratiquer l'écoute active, définir des objectifs mobilisants, etc. ;

- ▶ un programme, sur deux jours, de communication interpersonnelle qui s'adresse à tous les collaborateurs, quel que soit leur statut ; ce programme reprend une partie des outils présentés dans le cadre de la formation management (résolution des conflits, écoute active...);
- ▶ des formations liées au fonctionnement de l'entreprise et à la sécurité (telles que des formations risques chimiques ou le renouvellement de certificats d'aptitude à la conduite en sécurité) sont en général effectuées à la demande de la Société et peuvent revêtir un caractère obligatoire ;
- ▶ un programme de formation de formateurs est proposé aux collaborateurs intervenant comme formateur auprès de nos clients ou de nos collaborateurs internes afin de développer leurs qualités pédagogiques et capacités de communication et les amener à un niveau de compétence hautement professionnel.

4.3.5.2 Recruter, fidéliser et développer les talents

Les recrutements s'effectuent par l'intermédiaire du site Internet de la Société, du réseau social LinkedIn, des sites dédiés à la recherche d'emploi, d'annonces publiées dans la presse spécialisée, ou par le recours à des cabinets de recrutement pour certaines compétences spécifiques. GTT entretient des relations continues avec certaines écoles d'ingénieurs, et en particulier avec l'ENSTA Bretagne, une école d'ingénieurs spécialisée en énergies marines renouvelables et en architecture navale.

GTT fait face à une concurrence accrue en ce qui concerne le recrutement de collaborateurs talentueux, notamment les ingénieurs dans ses domaines spécifiques d'expertises. Il est donc non seulement important d'attirer ces talents, mais aussi d'impliquer et de fidéliser ces compétences clés. L'un des éléments essentiels pour retenir les talents est de les

(1) Masse salariale brute soumise à cotisation (source DADS) : 20 985 752,55 euros.

« exposer » à des problématiques opérationnelles et concrètes très rapidement. GTT s'y emploie en confrontant très vite les ingénieurs à la réalité du terrain. Le *leadership* et l'expertise du Groupe dans son domaine d'activité, sa dimension multiculturelle, contribuent également à nourrir sa réputation et son attractivité.

GTT favorise également la mobilité interne de ses collaborateurs. Une information en temps réel sur les postes à pourvoir est fournie à tous les collaborateurs via le site Intranet. Des propositions de détachement à l'étranger peuvent être faites aux salariés, notamment pour des postes en Asie au sein des chantiers de construction de méthaniers, Ceux-ci peuvent ainsi partir quelques années en tant que représentants de GTT sur les chantiers de construction. La mobilité interne permet, tout en fidélisant les collaborateurs, de leur offrir un parcours au sein de la Société à travers lequel ils acquièrent des compétences variées. C'est également dans le cadre du développement du Groupe via ses nouvelles filiales ou filiales et bureaux en projet (États-Unis d'Amérique, Chine, Singapour) que la mobilité à l'étranger pourra s'effectuer, à court terme.

Enfin, pour s'assurer de la bonne adéquation entre les aspirations et les objectifs fixés par GTT, le Groupe a déployé les outils RH suivants :

- ▶ entretien individuel annuel et de carrière : temps d'échange privilégié entre manager et collaborateur, il permet de faire un bilan sur les réalisations de l'année écoulée et évaluer les compétences, fixer les objectifs pour l'année à venir et éventuellement échanger sur le projet professionnel du collaborateur. À noter également la possibilité pour chaque collaborateur d'avoir tous les deux ans avec son responsable hiérarchique un entretien professionnel qui a pour but de l'amener à réfléchir sur son développement professionnel, en faisant le point sur ses aspirations en termes de compétences et sur ses motivations ;
- ▶ revues RH : entretien entre les ressources humaines et chaque manager ayant pour objet d'identifier les évolutions envisageables, à court et moyen termes, en termes de compétences ou de mobilité professionnelle ;
- ▶ comités parcours : réunions organisées entre les ressources humaines et les Directeurs pour échanger sur les besoins en compétences au sein des Directions et sur les collaborateurs identifiés comme pouvant évoluer, afin d'organiser des mobilités à court ou moyen terme.

4.3.6 DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

4.3.6.1 Accord sur l'égalité hommes-femmes

Un plan d'action a été mis en place en 2015 afin de favoriser l'égalité professionnelle.

La Société y réaffirme son attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, source de dynamisme, d'équilibre et d'efficacité indispensable à l'entreprise. Ce plan a pour objet de veiller à une égalité de traitement entre les femmes et les

hommes dans le processus de recrutement et à développer les actions en faveur de l'équilibre entre la vie professionnelle, la vie familiale et la vie personnelle.

Le taux de féminisation est relativement bas. Cette faible représentativité s'explique par le nombre peu élevé de femmes diplômées d'écoles d'ingénieurs, puisque ces dernières représentent une large majorité des écoles dont sont issus les collaborateurs. En 2015, les femmes ont représenté 25 % des embauches dans le Groupe.

Répartition des salariés de GTT par sexe : femmes-hommes

	31/12/2014	31/12/2015
Hommes cadres	209	212
Hommes non-cadres	88	91
Femmes cadres	52	49
Femmes non-cadres	28	26

4.3.6.2 Emploi des jeunes et des seniors

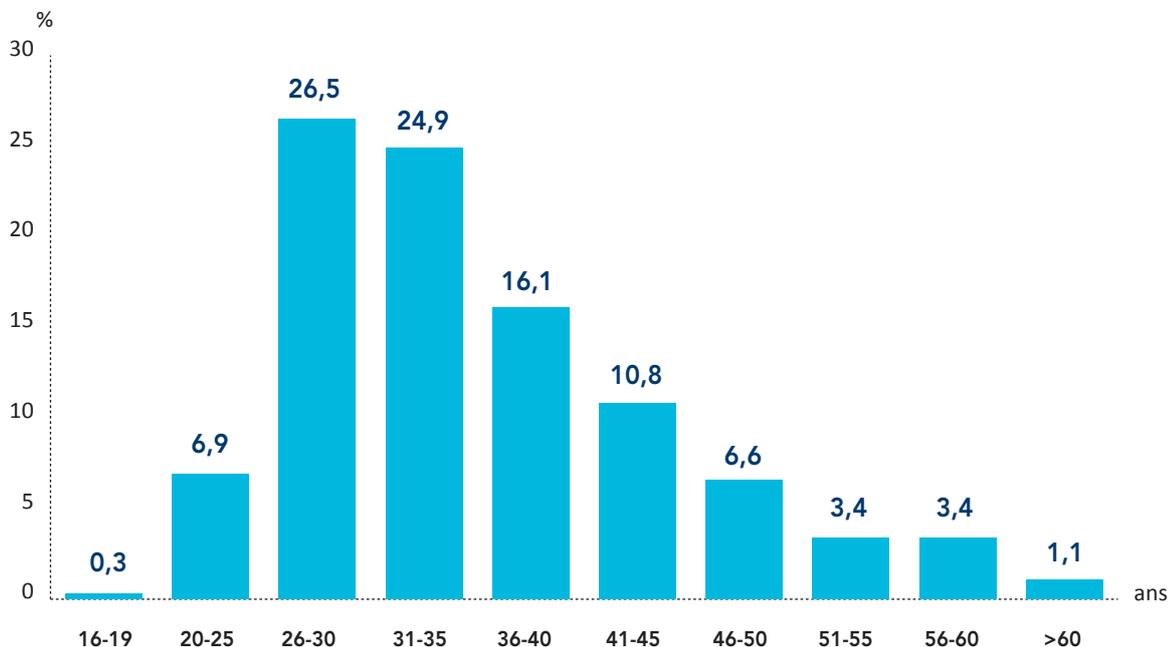
La gestion intergénérationnelle des ressources humaines fait partie de la responsabilité sociale de GTT. Les effectifs du Groupe sont constitués à 91 % de collaborateurs de moins de 50 ans. Si cette jeunesse constitue la force vive de GTT, il faut aussi pouvoir capitaliser sur les connaissances des seniors. Avec 34 collaborateurs âgés de 50 ans et plus au 31 décembre 2015, GTT s'engage à poursuivre les mesures prises en faveur du maintien de l'emploi des seniors à travers notamment la mise en place du Contrat de Génération en 2015.

Ce dispositif d'aide à l'emploi mis en place par les pouvoirs publics est destiné notamment à favoriser l'emploi des jeunes en CDI et à maintenir l'emploi des seniors dans la transmission des savoirs et des compétences. Les objectifs poursuivis par GTT à fin 2015 étaient les suivants :

- ▶ recruter 10 jeunes, de moins de 30 ans, en CDI ;
- ▶ compter au moins 4 % des effectifs en apprentissage ;
- ▶ maintenir 8 % des salariés de plus de 50 ans dans ses effectifs.

Ces objectifs ont été atteints à l'exception de celui concernant l'apprentissage qui représentait fin 2015 1,9 % des effectifs et qui fera l'objet d'une nouvelle campagne de sensibilisation en 2016.

Pyramide des âges au 31 décembre 2015



4.3.6.3 Insertion des handicapés – Lutte contre les discriminations

Le Groupe rejette toute forme de discrimination à l'embauche et s'engage à ce que les travailleurs handicapés puissent avoir accès à tous les postes ouverts au recrutement.

Depuis plusieurs années, GTT travaille en partenariat avec un atelier protégé, l'ESAT Communauté de l'Arche, situé sur la commune de Saint-Rémy-lès-Chevreuse. Cette association emploie des travailleurs handicapés. Ainsi, en 2015, 15 personnes étaient chargées de diverses prestations au siège social de la Société, en particulier de l'entretien des espaces verts.

4.3.7 PROMOTION ET RESPECT DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

GTT veille au respect des conventions de l'OIT relatives :

- ▶ au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ;
- ▶ à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ;
- ▶ à l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;
- ▶ à l'abolition effective du travail des enfants.

GTT a adopté, début 2015, une charte éthique afin de promouvoir le respect de ses valeurs auprès de ses parties prenantes, en particulier ses collaborateurs, ses administrateurs, ses clients et ses fournisseurs.

Cette charte définit les principes et les valeurs qui constituent les normes fondamentales de comportement attendues par les collaborateurs dans les domaines suivants :

- ▶ prohibition absolue des actes de corruption active ou passive ;
- ▶ prévention de la fraude ;
- ▶ prohibition des comportements anticoncurrentiels ;
- ▶ prévention des conflits d'intérêts ;
- ▶ confidentialité des informations ;
- ▶ protection des actifs de l'entreprise ;
- ▶ respect de la propriété intellectuelle ;
- ▶ traçabilité des documents.

Cette charte a été complétée en 2015 par la nomination d'un déontologue et la mise en place d'un e-mail éthique permettant aux collaborateurs de questionner le déontologue en cas de doute sur une conduite à tenir.

4.4 Informations sociétales

Un comportement responsable et des relations continues avec l'ensemble de ses parties prenantes sont pour le Groupe le socle d'une croissance pérenne et durable. C'est la raison pour laquelle GTT est particulièrement attentif aux engagements suivants :

- ▶ la transparence de l'information à l'égard de ses parties prenantes clés ;

- ▶ la satisfaction et l'écoute de ses clients ;
- ▶ le soutien au développement local en favorisant les recrutements et les partenariats de proximité ;
- ▶ le soutien à l'innovation en travaillant sur des projets de recherche en partenariat avec des sociétés d'ingénierie, des centres de recherche, des universités et des grandes écoles.

4.4.1 IMPACT TERRITORIAL, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITÉ DE LA SOCIÉTÉ

La présence et l'activité de GTT dynamisent l'emploi local. Le Groupe contribue au développement économique en privilégiant si possible les fournisseurs et sous-traitants locaux, dans le cadre de sa prestation d'homologation des fournisseurs de matériaux pour ses technologies.

En France, par exemple, GTT travaille de manière régulière avec la société Aperam Alloys Imphy, spécialisée dans la fourniture d'alliages de nickel.

À l'échelle internationale, GTT participe au développement économique des territoires sur lesquels le Groupe est implanté, notamment en Corée du Sud, au Japon et en Chine. Ainsi, en tant que maillon essentiel de la filière GNL, le Groupe soutient l'emploi indirect de quelques milliers de personnes dans le monde qui participent à la construction ou à la maintenance des méthaniers sur les chantiers navals. Au 31 décembre 2015, la Société compte 25 chantiers navals de construction sous licence, principalement en Chine, au Japon et Corée du Sud.

4.4.2 CONDITIONS DE DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Pour assurer son développement à long terme, GTT développe avec son environnement professionnel et économique un dialogue continu et constructif.

GTT noue des relations étroites avec un grand nombre de parties prenantes parmi lesquelles :

- ▶ les principaux chantiers navals de construction neuve et de réparation ;
- ▶ les armateurs ;
- ▶ les opérateurs de terminaux ;
- ▶ les sociétés de classification ;
- ▶ les sociétés gazières ;
- ▶ les fournisseurs de matériaux utilisés dans les technologies du Groupe ;
- ▶ les fournisseurs du Groupe (prestataires, fournisseurs de produits et matériels) ;
- ▶ les autorités de régulation maritimes telles que l'OMI, agence des Nations Unies dont le rôle est de définir un cadre réglementaire pour le transport maritime, tant en termes de sécurité que de protection de l'environnement ;
- ▶ les salariés, les candidats ;
- ▶ les établissements d'enseignement supérieur, les instituts de recherche ;
- ▶ les médias ;
- ▶ les actionnaires, les institutions financières, les analystes.

Pour chacune des familles de parties prenantes, GTT met en place des modes de dialogue spécifiques. Le site Internet, les réunions formelles et informelles – entretiens individuels, conférences, tables rondes, ateliers de travail –, les enquêtes et questionnaires de satisfaction, etc. font partie des outils de dialogue et de consultation mis en place par le Groupe.

Depuis 2010, GTT est certifié ISO 9001. Cette certification atteste de l'engagement du Groupe en matière de qualité et permet de mesurer l'amélioration continue de ses performances. Les bénéficiaires d'une certification ISO 9001 sont tant vis-à-vis des parties prenantes internes qu'externes.

Dans le cadre de son Système de Management de la Qualité, GTT effectue régulièrement des enquêtes de satisfaction auprès de ses clients internes et externes. GTT a ainsi mené deux enquêtes externes, en 2015 et 2016, qui visent à analyser le niveau de satisfaction de ses clients.

- ▶ La première enquête portait sur la qualité de la prestation délivrée par la Société, de l'amont (commande) à l'aval (livraison), auprès des chantiers actifs. Les clients ont été interrogés sur l'ensemble du « processus Produire » qui incluait notamment la pertinence et la qualité des livrables – plans des systèmes, notes de calcul, rapports à partir des livrables. En 2015, de l'ordre de 7 800 livrables ont été envoyés sur les chantiers destinés à la construction des méthaniers et de la barge flottante transportant du GNL construite au chantier Conrad (États-Unis). L'enjeu est donc de respecter les délais et de rester attentif à la qualité et à la réactivité des réponses apportées par les équipes GTT. Les résultats ont révélé un

taux de satisfaction global des clients très satisfaisant, dans la continuité des résultats de 2014.

- ▶ Réalisée pour la première fois en 2014, la seconde enquête, lancée début 2016, est un focus destiné à interroger les chantiers navals et les armateurs sur la prestation des équipes GTT délivrée sur les chantiers. À ce stade, l'enquête n'est pas clôturée. Pour mémoire, le taux de satisfaction en 2014 était très élevé et des axes d'amélioration avaient été identifiés et mis en œuvre concernant l'assistance à la construction sur les chantiers.

4.4.2.1 Partager les bonnes pratiques

L'un des axes forts du dialogue de GTT avec ses parties prenantes est de partager les meilleures pratiques en matière d'efficacité et de sécurité des hommes et des installations GNL.

Tous les six mois, le Groupe réunit les dirigeants des compagnies maritimes et les sociétés de classification afin de travailler en bonne intelligence dans un objectif d'amélioration continue. Ces réunions sont donc l'occasion d'échanger sur les éventuels dysfonctionnements et de créer des groupes de travail afin de les traiter et de les résoudre. Ces retours d'expérience sont collectés dans une base de données accessible à l'ensemble des parties prenantes. La transparence de l'information est un élément clé pour GTT. De cette transparence naît la confiance et la recherche de l'excellence poursuivie par le Groupe.

4.4.2.2 Mécénat

En 2015, le Groupe ne s'est pas engagé en faveur d'initiatives et d'actions de solidarité, en dehors de quelques actions ponctuelles locales.

4.4.3 SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS

Les fournisseurs de matériaux désirant fournir aux chantiers navals des matériaux utilisés pour fabriquer les technologies GTT doivent se faire qualifier par la Société.

GTT a mis en place un service d'évaluation de matériaux visant à démontrer que le fournisseur respecte les différents critères définis dans les spécifications de matériaux établies par GTT.

À ce jour, le Groupe compte 59 fournisseurs homologués pour les navires (52 % Corée, 14 % France, 15 % Chine, 7 % Japon, 12 % dans le reste de l'Europe) et 45 fournisseurs homologués pour les réservoirs terrestres (58 % Corée, 20 % France, 22 % dans le reste du monde).

Par ailleurs, dans le cadre de la procédure achats, une procédure de sélection des fournisseurs de GTT pour ses besoins d'approvisionnement a été mise en œuvre en 2015, dans laquelle le respect de la charte éthique de GTT et plus généralement des normes sociales et environnementales applicables feront partie des critères de sélection.

Ces normes incluent en particulier le respect des réglementations nationales et internationales relatives :

- ▶ aux droits fondamentaux de la personne humaine, notamment l'interdiction de recourir au travail des enfants et à toute autre forme de travail forcé ou obligatoire ;
- ▶ de procéder à toute forme de discrimination au sein de son entreprise ou à l'égard de ses fournisseurs ou sous-traitants ;
- ▶ aux embargos, trafics d'armes et de stupéfiants et au terrorisme ;
- ▶ aux échanges commerciaux, licences d'importations et d'exportations et aux douanes ;
- ▶ à la santé et à la sécurité des personnels et des tiers ;
- ▶ au travail, à l'immigration, à l'interdiction du travail clandestin ;
- ▶ à la protection de l'environnement ;
- ▶ aux infractions économiques, notamment la corruption, la fraude, le trafic d'influence (ou infraction équivalente dans le droit national applicable à la commande ou au contrat référençant les présentes CGA), l'escroquerie, le vol, l'abus de bien social, la contrefaçon, le faux et usage de faux, et toute infraction connexe ;
- ▶ à la lutte contre le blanchiment d'argent ;
- ▶ au droit de la concurrence.

4.4.4 LOYAUTÉ DES PRATIQUES

En tant que Groupe opérant à l'international, GTT s'engage à mener ses activités de façon éthique et à respecter scrupuleusement les lois en vigueur. GTT attend de la part de

ses employés qu'ils aient un comportement responsable, ce qui passe notamment par le respect de la charte éthique diffusée début 2015 aux collaborateurs et fournisseurs.

4.5 Informations environnementales

4.5.1 POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE

Le gaz naturel bénéficie d'une empreinte carbone réduite par rapport aux autres combustibles hydrocarbonés, notamment le charbon et le pétrole. Ceci en fait une source de carburant intéressante dans les pays où les gouvernements mettent en œuvre des politiques visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre. Transporté sous forme liquide dans les méthaniers, il est inodore, incolore, non toxique et non corrosif.

En tant que maillon essentiel de toute la chaîne du GNL, l'ambition de GTT est de contribuer au développement de ce combustible plus propre que les autres énergies fossiles afin de fournir de l'énergie au plus grand nombre.

4.5.1.1 Impacts environnementaux

Dans ce contexte, les principaux enjeux environnementaux du Groupe sont :

- ▶ impacts directs : limiter ses impacts en termes de consommation de ressources et d'énergie, d'émissions de gaz à effet de serre et de production des déchets sur le site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse ;
- ▶ impacts indirects : aider ses clients finaux – les armateurs, les sociétés gazières – à transporter ou stocker le méthane liquide de manière sécurisée tout en maîtrisant leur empreinte environnementale ;
- ▶ promouvoir le GNL comme carburant pour la propulsion des navires marchands afin de respecter les réglementations marines internationales en vigueur.

Développement durable et innovation

Les technologies développées par GTT permettent aux armateurs d'optimiser la performance thermique et la sécurité des cuves à membranes qui transportent ou stockent le GNL.

L'amélioration continue de ces technologies a permis de réduire le taux d'évaporation (*boil-off rate*) des systèmes cryogéniques à membranes d'environ 40 % depuis 1992. La réduction du taux d'évaporation représente une réelle valeur ajoutée pour les sociétés gazières et les armateurs dans la mesure où cette diminution permet une réduction du coût d'exploitation des navires. Le taux d'évaporation du GNL sur un navire est l'un des paramètres de la performance opérationnelle du système de confinement du GNL qu'il intègre.

En fournissant une technologie performante et robuste, GTT réduit les pertes énergétiques de ses clients.

Transition énergétique

Dans le cadre du plan de transition énergétique initié dans le secteur maritime, l'OMI – Organisation Maritime Internationale – a lancé depuis 2008 des mesures de réduction des polluants qui entrent progressivement en vigueur à l'échelle mondiale, notamment sur les côtes en Amérique du Nord et en Europe (mer Baltique, mer du Nord et Manche). À noter qu'un renforcement des mesures limitant les émissions d'oxyde de soufre dans ces zones est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015. Parmi les solutions proposées, la conversion des navires marchands à la propulsion GNL s'avère être une alternative intéressante pour respecter les dispositifs réglementaires et écologiques en vigueur. L'utilisation du GNL comme combustible permet une réduction quasi totale des émissions d'oxyde de soufre (SO_x) par rapport à la propulsion au pétrole. Elle permet en outre de respecter les réglementations relatives aux émissions d'oxyde d'azote, d'oxyde de soufre, de CO₂ ou encore de particules, et notamment la convention internationale MARPOL ⁽¹⁾. GTT a développé plusieurs innovations permettant une adaptation de ses technologies de confinement à membranes en vue d'une utilisation pour les soutes des navires marchands (voir section 2.4 - *Développement de nouvelles activités par le Groupe* du présent Document de référence).

4.5.1.2 Prévention et réduction des risques environnementaux

Les activités du Groupe ne présentent pas de risques directs pour l'environnement dans la mesure où GTT ne fabrique pas les technologies dont la Société licencie l'utilisation. Le Groupe donne en effet accès à ses technologies à membranes dans le cadre de contrats de licence aux principaux chantiers navals dans le monde. Néanmoins, afin de prévenir les risques issus de l'installation et de l'utilisation des technologies développées par GTT, les équipes GTT présentes sur les chantiers ont développé des compétences très fortes en ingénierie, innovation et R&D pour accompagner la mise en place de ses solutions et de ses produits sur les chantiers. Les ingénieurs de GTT assistent également les clients durant la construction des cuves des navires et des réservoirs de stockage terrestre, fournissent des conseils techniques et s'assurent de l'adéquation de la mise en œuvre des technologies de GTT par le licencié.

Sécurité des installations et des équipages

Le secteur maritime est régi par un certain nombre de guides et de recommandations destinés à garantir la sécurité des installations de GNL et de leur personnel.

(1) Acronyme de l'anglais « Marine pollution » : désigne la convention internationale pour la prévention contre la pollution marine par les navires, élaborée par l'OMI (Organisation Maritime Internationale).

La sécurité du transport représente une priorité dans l'industrie du gaz liquéfié en raison du coût élevé de la cargaison et du niveau maximal de sécurité exigé par les autorités maritimes. Ceci passe par des contrôles de température et de pression extrêmement rigoureux, des vérifications continues de l'absence d'oxygène dans les espaces dévolus à la cargaison, des procédures très strictes d'inspection des cuves... La conduite, l'exploitation et la maintenance des méthaniers requièrent un grand professionnalisme et beaucoup de vigilance de la part des équipages spécialement entraînés à cet effet.

La sécurité des hommes et des technologies figure au cœur des préoccupations du Groupe qui investit massivement dans la R&D pour prévenir tout risque éventuel lié à ses technologies. En tant qu'acteur important dans la filière du GNL, la responsabilité de GTT est de fournir aux navires des conditions de transport optimales, associées à une technologie extrêmement sécurisée.

Depuis que les premiers méthaniers ont été livrés en 1964 par GTT, plus de 45 000 livraisons de GNL ont été effectuées sans un seul incident ayant entraîné une perte de la cargaison de GNL.

Ces résultats sont le fruit d'un dispositif rigoureux de prévention des risques, d'une amélioration continue des procédures, et d'un programme régulier de sensibilisation et de formation des clients aux opérations de transport et de manutention de la cargaison GNL.

Des formations GNL à destination des clients et partenaires

GTT Training Ltd, filiale de GTT, a été créée en 2014 afin de superviser l'ensemble de l'activité formation externe du Groupe. Cette entité, pilotée par une équipe anglophone est destinée à renforcer les compétences et l'expertise des clients. Elle a pour mission de délivrer des formations GNL au siège du Groupe mais aussi chez les clients à l'international. Ces formations sont de deux types :

- ▶ Titulaires de licence – technologies GTT
 - GTT propose une formation dédiée à ses nouveaux licenciés afin qu'ils puissent comprendre et maîtriser les technologies, ainsi que les méthodologies de construction de celles-ci.
 - GTT propose quatre fois par an, depuis déjà plus de 15 ans, des formations aux ingénieurs représentants des armateurs de navire, sociétés de classification et chantiers navals en réparation. Ces programmes sont en lien direct

avec l'activité du Groupe. La sécurité en est l'un des fils conducteurs. Ces formations sont dispensées par les collaborateurs GTT qui ont eux-mêmes suivi des sessions au « savoir former ». Près de 20 % des effectifs de GTT sont susceptibles de délivrer ce type de formation.

- Un nouveau programme, destiné aux titulaires de licence potentiels, concerne les solutions disponibles pour le GNL comme carburant et les avantages apportés par les technologies du Groupe.
- ▶ GNL en opération
 - Le programme « Opérations cargaison GNL » est proposé depuis 2014 aux officiers gaz qui opèrent sur les méthaniers en conformité avec les standards de formation recommandés par la SIGTTO ⁽¹⁾. Cette formation, très spécifique et technique, est réalisée sur un simulateur mis au point par GTT. Elle a été auditée et validée par une société de qualification norvégienne. Le simulateur permet aux officiers d'expérimenter de nombreuses situations de manière extrêmement réaliste.
 - GNL comme carburant et soutage : modules d'introduction pour les opérateurs qui envisagent d'utiliser le GNL comme carburant, portant principalement sur l'exploitation des navires et les opérations de soutage associées.

En 2015, 134 clients et partenaires ont été formés aux spécificités du GNL. GTT est l'un des rares acteurs à proposer ce type de services dans l'industrie du gaz liquéfié.

Création d'une hotline à destination des armateurs

Le Groupe a mis au point, en 2014, une *hotline* nommée « HEARS » qui permet aux armateurs et aux opérateurs d'appeler les spécialistes de GTT 24 h sur 24 pour répondre aux situations d'urgence concernant les systèmes développés par l'entreprise pour le transport du GNL. Ces experts de haut vol ont suivi un entraînement intensif pour se préparer aux scénarios d'incidents identifiés par GTT. À l'issue de cette phase préparatoire conduite en 2013, ils ont été qualifiés et sont régulièrement mis en condition au travers d'exercices inspirés de situations réelles.

Montant des provisions et garanties pour risques environnementaux

En 2015, GTT n'a pas constitué de provisions particulières pour risques environnementaux. GTT n'a fait l'objet d'aucune décision judiciaire en matière d'environnement.

4.5.2 POLLUTION ET GESTION DES DÉCHETS

Périmètre retenu : site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse. Les autres implantations et/ou filiales de GTT ne sont pas intégrées dans le périmètre compte tenu de leur caractère non significatif (en termes d'effectifs ou de surface).

4.5.2.1 Gestion des déchets

Le Groupe a mis en place des systèmes de tri sélectif, de collecte et de recyclage de ses déchets internes tels que les équipements électriques et électroniques, les piles et accumulateurs, les déchets chimiques, le papier et les déchets organiques.

Ce dispositif encourage les collaborateurs à adopter des *process* et gestes responsables en matière de traçabilité et de gestion des déchets.

- ▶ Les déchets chimiques – collages, aérosols, anti-gel, résines, produits souillés, huiles hydrauliques – sont récupérés par un partenaire spécialisé. Ce partenaire a créé sa propre filière de valorisation matière qui s'emploie à revaloriser tous types de déchets, y compris les déchets dangereux ou complexes. En 2015, GTT a généré 3,5 tonnes de déchets chimiques, contre 6 tonnes en 2014. Cette baisse s'explique notamment par l'arrêt définitif des tests réalisés avec de la perlite/zeolite.

(1) Society of International Gas Tanker and Terminal Operators.

- ▶ En 2015, un système de récupération des évaporats de SF₆ (gaz à effet de serre) consécutifs à d'éventuelles surpressions (car utilisé en circuit fermé), a été mis en place. En 2016, un projet de récupération de l'azote liquide libéré dans l'atmosphère est en cours de réflexion.
- ▶ Les déchets organiques sont collectés par un organisme intercommunal spécialisé dans la collecte et le traitement des déchets. En 2015, GTT a généré 118 140 litres de déchets organiques, contre 116 160 litres en 2014.
- ▶ Pour des raisons de sécurité et de confidentialité, le papier est récupéré par un partenaire spécialisé qui détruit et recycle les fragments de papier après leur destruction. 20 bacs sont installés sur le site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse pour que

les collaborateurs y déposent leurs documents. En 2015, 20,8 tonnes de papier environ ont été récupérées et recyclées par l'entreprise, contre 19 tonnes en 2014. Le partenaire fournit chaque année un certificat environnemental mentionnant le nombre d'arbres épargnés – 333 en 2015 – avec ce service.

- ▶ Les déchets d'équipement électriques et électroniques sont collectés et recyclés par un partenaire spécialisé. Ces déchets concernent essentiellement des ordinateurs fixes ou portables, des serveurs, imprimantes et copieurs, vidéoprojecteurs. En 2015, plus de 150 pièces/matériels informatiques ont été récupérés sur le site.
- ▶ Les cartouches d'imprimantes et toners sont également récupérés par un prestataire spécialisé.

Déchets	2014	2015	Variation
Chimiques (en tonnes)	6	3,5	- 41,7 %
Organiques (en litres)	116 160	118 140	+ 1,7 %
Papier (en tonnes)	19	20,8	+ 9,5 %
Équipements électriques et électroniques (en unités)	150	150	

4.5.2.2 Pollution des sols-nuisances sonores

De par sa nature, l'activité d'ingénierie de GTT est faiblement polluante pour les sols. Aucun site n'est classé ICPE – Installations classées pour la protection de l'environnement – ni SEVESO.

Au sein du laboratoire destiné aux essais chimiques, un bac de rétention de hauteur suffisante a été installé afin d'éviter toute fuite au niveau du sol. Par ailleurs, le CHSCT a réalisé en 2013, en collaboration avec la médecine du travail, un audit de mesure acoustique des ateliers de menuiserie et de métallerie. Des panneaux isolants ont été installés sur les murs et le plafond suite à cet audit afin de réduire les nuisances sonores de ces ateliers.

4.5.3 UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

Périmètre retenu : site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse

4.5.3.1 Énergie

La consommation d'énergie sur le site inclut le chauffage, l'éclairage et la climatisation des bureaux. En 2015, GTT a enregistré une hausse de sa consommation d'électricité et de gaz par rapport 2014 en raison de la mise en service d'un nouveau bâtiment et d'un hiver légèrement plus froid.

GTT s'emploie en effet à mettre en œuvre une gestion plus efficace de sa consommation à travers les mesures suivantes :

- ▶ sensibilisation des collaborateurs aux éco-gestes ;
- ▶ mise en place de détecteurs de présence pour l'éclairage des sanitaires ;
- ▶ aménagement de bureaux visant à limiter la consommation d'énergie ;
- ▶ recours aux ampoules basse consommation.

Consommation de chauffage et d'électricité des installations permanentes	2014	2015	Variation
Électricité (en kWh)	2 262 888	2 345 602 *	+ 3,7 %
Gaz (en kWh)	2 011 868	2 353 963	+ 17,0 %
Fuel (en litres)	3 003	2 999	- 0,1 %

* En raison d'un dysfonctionnement des compteurs entre les mois d'avril et octobre 2015 inclus, les données de consommation d'électricité de l'exercice 2015 ont été estimées à partir de la consommation 2014.

4.5.3.2 Eau

L'activité de GTT est peu consommatrice d'eau. La consommation d'eau relève d'un usage interne destiné au restaurant d'entreprise, fontaines à eau, distributeurs de boissons et sanitaires et comprend également la consommation nécessaire à la réalisation des tests de matériaux.

En 2015, le site a enregistré une baisse de sa consommation qui s'explique notamment par la fin des travaux de construction du nouveau bâtiment.

GTT a également mis en œuvre une politique visant à réduire la consommation d'eau par l'installation de détecteurs de consommation d'eau installés dans les sanitaires et la pose progressive de sous-comptages d'eau pour mieux détecter les fuites éventuelles.

En m ³	2014	2015	Variation
Consommation d'eau	3 704	3 391	- 8,5 %

4.5.3.3 Consommation de matières premières

En tant que société d'ingénierie, GTT consomme peu de matières premières.

Le Groupe utilise néanmoins de l'azote pour tester les résistances des matériaux en conditions cryogéniques. L'augmentation de la consommation d'azote s'explique notamment par l'installation de systèmes d'alimentation plus performants, ce qui a permis d'augmenter le taux d'occupation des machines d'essais.

En litres	2014	2015	Variation
Consommation d'azote	461 000	988 995	+ 114,5 %

4.5.4 CHANGEMENT CLIMATIQUE

La plupart des collaborateurs travaillent sur le site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse. Les impacts liés aux émissions de carbone sont essentiellement liés aux déplacements des collaborateurs en avion pour se rendre sur les chantiers navals et gérer les projets en cours à l'international.

En 2015, les émissions totales dues aux déplacements des collaborateurs en train, avion et voitures se sont élevées à 3 483 tonnes de CO₂.

Afin de limiter les déplacements professionnels, GTT encourage les collaborateurs du site à utiliser la salle de visioconférence.

Cinq véhicules neufs sont mis à la disposition des collaborateurs sur le site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse réservés aux déplacements professionnels en région parisienne essentiellement.

Par ailleurs, afin d'inciter les collaborateurs à limiter l'usage de leur véhicule personnel pour venir travailler, un système de covoiturage est proposé via l'Intranet du Groupe. En 2015, un nouveau service de navette électrique a été mis en place matin et soir entre la station de RER et le site.

En tonnes de CO ₂	2014	2015	Variation
Émissions totales	2 860	3 483	+ 21,8 %

4.5.5 BIODIVERSITÉ

Périmètre retenu : site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse

Le Groupe est propriétaire de deux parcelles d'une surface totale de 84 750 m² à Saint-Rémy-lès-Chevreuse.

Sur ces parcelles est édifié un ensemble immobilier composé de 18 bâtiments.

Les terrains comprennent également des emplacements de stationnement, des aires de circulation automobile, un bassin de

retenue des eaux pluviales ainsi que des espaces verts. Le site est localisé au sein du parc naturel de la Haute Vallée de Chevreuse.

La volonté du Groupe est de maintenir ce cadre verdoyant. Le plan d'eau est entretenu par un fournisseur spécialisé qui recourt à des produits biologiques pour traiter l'eau.

L'entretien du jardin, effectué par l'ESAT Communauté de l'Arche, est réalisé avec des produits respectueux de l'environnement.

4.6 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales figurant dans le rapport de gestion

Aux Actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant accrédité par le COFRAC⁽¹⁾ sous le numéro 3-1050 et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de la société GTT, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2015, présentées dans le chapitre 4 du document de référence, ci-après les « Informations RSE », en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

Responsabilité de la société

Il appartient au conseil d'administration d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R. 225-105-1 du Code de commerce, conformément aux référentiels utilisés par la société (ci-après les « Référentiels ») détaillés dans le chapitre 4 du document de référence.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- ▶ d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R. 225 105 du Code de commerce (Attestation de présence des Informations RSE) ;
- ▶ d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère, conformément aux Référentiels (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Nos travaux ont été effectués par une équipe de trois personnes entre janvier et mars 2016 pour une durée d'environ trois semaines.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes professionnelles applicables en France et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et concernant l'avis motivé de sincérité, à la norme internationale ISAE 3000⁽²⁾.

1. Attestation de présence des Informations RSE

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des Directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce.

En cas d'absence de certaines informations, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R. 225-105 alinéa 3 du Code de commerce.

Sur la base de ces travaux, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises.

2. Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des Directions Ressources Humaines, Formation, Services Généraux, Finance et Sécurité, en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- ▶ d'apprécier le caractère approprié des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité et leur caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- ▶ de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

(1) Portée d'accréditation disponible sur www.cofrac.fr.

(2) ISAE 3000 – Assurance engagements other than audits or reviews of historical information.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les informations RSE ⁽³⁾ que nous avons considérées les plus importantes :

- ▶ nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions, etc.), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion ;
- ▶ nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et pour identifier d'éventuelles omissions et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives.

Pour les autres informations RSE reportées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément aux Référentiels.

Paris-La Défense, le 14 avril 2016

L'Organisme Tiers Indépendant
ERNST & YOUNG et Associés

Alexis Gazzo
Associé Développement durable

Bruno Perrin
Associé

⁽³⁾ **Informations sociales** : l'emploi (l'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique, les embauches et les licenciements), l'organisation du temps de travail, l'absentéisme, les relations sociales (l'organisation du dialogue social, le bilan des accords collectifs), les conditions de santé sécurité au travail, les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles, les politiques mises en œuvre en matière de formation, le nombre total d'heures de formation.

Informations environnementales et sociétales : la politique générale en matière d'environnement (l'organisation, les actions de formation et d'information des salariés), la pollution et la gestion des déchets, l'utilisation durable des ressources et le changement climatique (la consommation d'énergie et la consommation d'eau) ; l'impact territorial, économique et social, l'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans la politique d'achat et les relations avec les fournisseurs et sous traitants des enjeux sociaux et environnementaux.