

2013

Communication sur le Progrès

PIZZORNO
ENVIRONNEMENT



Network France
WE SUPPORT

➤ GROUPE PIZZORNO ENVIRONNEMENT

109, RUE JEAN AICARD • 83300 DRAGUIGNAN • FRANCE
TÉL. : (33) 4 94 50 50 50 • FAX : (33) 4 94 50 87 59

WWW.PIZZORNO.COM

PIZZORNO ENVIRONNEMENT

Contenu

Lettre d'engagement du Directeur Général	2
Global Compact et les dix principes à respecter	3
Description des actions entreprises en 2013	6
Principes universels relatifs aux droits de l'homme	6
Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence	6
Principe 2 : A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme	6
Principes universels relatifs aux conditions du travail	9
Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective	9
Principe 4 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	10
Principe 5 : L'abolition effective du travail des enfants	10
Principe 6 : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	12
Principes universels relatifs à l'environnement	15
Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer le principe de précaution face aux problèmes touchant l'environnement	15
Principe 8 : A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	15
Principe 9 : A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	15
Principe universel relatif à Lutte contre la corruption	19
Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-devin	19

PIZZORNO ENVIRONNEMENT

Lettre d'engagement du Directeur Général

En 2012 notre Groupe s'était employé à renforcer notre engagement social et environnemental sur nos métiers de base.

En 2013, en France, nous avons développé nos compétences dans le traitement et la valorisation des déchets. Nous maîtrisons l'incinération, la valorisation énergétique et favorisons localement l'économie circulaire. Notre engagement au Global Compact a suivi cette dynamique.

A l'international, nous nous sommes employés à organiser le reporting des informations caractérisant la rigueur de notre travail et le respect total de la philosophie du Global Compact.

En effet, depuis plus de 15 ans que nous exportons nos savoirs et compétences dans le Maghreb et en Mauritanie, nous avons mis en œuvre des procédures garantissant le respect des droits de l'Homme, l'amélioration des conditions de travail, et la protection de l'environnement.

Avec cet état d'esprit, nous avons su prendre nos responsabilités en nous retirant du marché de collecte des résidus ménagers de Casablanca car les obligations du nouveau cahier des charges ne nous semblaient pas propres à respecter localement nos engagements sociétaux.

Nous nous sommes attachés dans ce Compte Rendu de Progrès à compléter le reporting avec des indicateurs fiables sur nos activités internationales.

Nos valeurs perdurent : Fiabilité, Respect, Exemplarité.

2013 reste la preuve de notre engagement indéfectible dans le Global Compact. Notre rapport RSE et ce Compte rendu de Progrès en est la traduction.

Nous renouvelons nos engagements concernant les dix principes du Global Compact.

Frédéric DEVALLE

Directeur Général Délégué

PIZZORNO Environnement

PIZZORNO ENVIRONNEMENT

Global Compact et les dix principes à respecter

Lancé en juillet 2000 par Kofi Annan, Secrétaire Général de l'ONU, Global Compact est une initiative internationale destinée à rassembler les entreprises, les organismes des Nations Unies, le monde du travail et la société civile autour de dix principes universels relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail et à l'environnement.

Droits de l'Homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Normes du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ;
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

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

PIZZORNO ENVIRONNEMENT

Vous trouverez ci-après la communication de progrès que PIZZORNO Environnement a faite autour des bonnes pratiques à mettre en œuvre dans le cadre de Global Compact.

Le tableau ci-dessous synthétise notre politique, nos actions et l'évolution de nos marqueurs en réponse aux dix items du Global Compact. Nous vous invitons également à consulter le rapport RSE 2013 sur notre site internet qui complète le descriptif de nos engagements en faveur d'un développement durable (<http://www.pizzorno.com/>).

PIZZORNO ENVIRONNEMENT

		Notre politique	Nos actions	Correspon dance RSE	Nos marqueurs	
Principes universels relatifs aux droits de l'Homme						
Principe 1	Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence	Les droits de l'Homme pour Pizzorno Environnement se traduisent par le droit au travail.	Le Groupe est un "intégrateur social" dans les bassins économiques où nous sommes présents.	RSE §3.4.4	F + I	Focus sur : Nombre de contrat d'inseton (CIPi); L'insertion de "probationnaires" (GREP) au sein de notre agence de Lyon Nos actions d'insertion dans notre usine de tri-recyclage du Muy
Principe 2	A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.					
Principes universels relatifs aux conditions du travail						
Principe 3	Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective	Veiller au respect des droits de l'Homme, encourager le partenariat social et la négociation collective	- Favoriser le dialogue social - Améliorer nos parcours d'intégration	RSE § 3.3.2	F	Nombre de réunion CE
					F	Nombre de réunion NAO
					F	Nombre de réunion DP
					F	Nombre de réunion CHSCT
					I	Nombre de réunions Sociales au Maroc
Principe 4	L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	- Nous conformer aux cadres réglementaires et aux exigences légales, y compris les normes internationales du travail préconisées par l'OIT.	Partenariat avec un dispensaire en Mauritanie	RSE §4.4.1	I	Fréquentation du dispensaire
Principe 5	L'abolition effective du travail des enfants		Suivi de nos fournisseurs et sous-traitant	RSE §4.3.1	F	Nombre de chartes fournisseurs signées
Principe 6	L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	Promouvoir l'égalité des chances	Favoriser la diversité	RSE § 3.1 § 3.1.1 § 3.4.2 § 3.4.3	F + I	Part des femmes dans les effectifs par CSP Part des femmes dans les effectifs par zone géographique
					F	Rémunération moyenne mensuelle
				RSE § 3.4.2	F	Personnes atteintes d'un handicap (UES)
				RSE §3.1 §3.5	F + I	Nombre d'heures de formation
Principes universels relatifs à l'environnement						
Principe 7	Les entreprises sont invitées à appliquer le principe de précaution face aux problèmes touchant l'environnement	La protection de l'environnement est le CŒUR des METIERS du Groupe. A ce titre c'est une préoccupation quotidienne. Nous nous inscrivons dans une Démarche de Développement Durable	Prévenir et réduire les impacts écologiques	RSE §2.1	F	Part du CA couvert par la certification ISO 14001 sur le CA total
					F	indicateur GRI EN4 énergie
					F	GRI E16 : Emissions directes + indirectes - "évitées"
					F	production d'électricité
					F	Part de méthane valorisé
Principe 8	A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement		Développer des comportements éco-citoyens	exploitation Le Muy	F	nombre de visiteurs reçus au Centre de tri du Muy.
Principe 9	A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement		- Promouvoir l'utilisation durable des ressources en orientant notre stratégie de développement sur la valorisation et l'innovation.	RSE §2.1	F	Tonnage de matière recyclée sur les 3 centres de valorisation
			- Favoriser l'économie circulaire			
Principe universel relatif à Lutte contre la corruption						
Principe 10	Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	Promouvoir l'intégrité et un comportement éthique	Formation et sensibilisation des cadres		I	

PIZZORNO ENVIRONNEMENT

Description des actions entreprises en 2013

Principes universels relatifs aux droits de l'homme

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence

Principe 2 : A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Notre politique

En 2013, notre politique reste inchangée. Pour notre Groupe, les Droits de l'Homme se concrétisent par le droit au travail.

Cette année, nous avons concentré nos efforts sur le reporting de nos filiales maghrébines afin de suivre notre progression en termes sociaux.

Nos actions

PIZZORNO Environnement est un « intégrateur social » dans les bassins économiques où nous sommes présents.

Nous avons poursuivi notre politique de réinsertion active en accompagnant dans le retour à l'emploi des jeunes non diplômés issus des quartiers populaires, des chômeurs de longue durée ou des probationnaires. Nous avons choisi de présenter trois exemples :

- Notre partenariat avec le GREP – Groupe pour l'Emploi des Probationnaires du tribunal de grande instance de Lyon. Nous avons mis en place un accompagnement personnalisé de l'orientation, formation, et mise en situation de travail. Le but étant de prévenir la récidive et permettre à des personnes condamnées de retrouver une place dans la société.
- Comme en 2012, la réinsertion des populations dites « marginales » a été mise en œuvre via des CIPI (contrat d'insertion professionnelle intérimaire) qui a pour objet de faciliter l'insertion ou la réinsertion dans l'emploi de tout demandeur d'emploi éloigné du marché du travail rencontrant des difficultés d'insertion ou de réinsertion, du fait de son âge, son handicap, sa situation professionnelle, sociale ou familiale. Il comprend des périodes de formation (théorique et en entreprise) et de missions.

Le Groupe a maintenu son partenariat avec les « missions locales » des villes clientes.

PIZZORNO ENVIRONNEMENT

- **Focus 2013 sur l'usine de tri recyclage du Muy :**

Le Centre de Tri et Valorisation Matières du Muy est engagé dans un programme ambitieux de Développement Durable. Cet engagement se traduit bien entendu par des milliers de tonnes de matières recyclées, mais aussi par une politique de recrutement fondamentalement engagée vers l'insertion professionnelle des personnes en difficultés, les jeunes, les handicapés :

- Depuis de nombreuses années, le site s'est fixé comme indicateur de performance un taux de personnels d'exploitation en insertion à 30 %, il est constamment atteint depuis plus de 4 ans.
- Au delà des personnes en difficulté nous avons travaillé sur l'insertion des jeunes dans le monde du travail. En 2013, 7 contrats d'apprentissage ou de professionnalisation ont été signés.
- Suite au nouveau dispositif Gouvernemental sur les Emplois d'Avenir pour les jeunes, 4 contrats ont été signés en 2013 grâce à la Mission Locale Est Var.
- Aux cours des dernières années, nous avons employé directement ou en partenariat suffisamment de personnes en situation de handicap pour respecter nos obligations réglementaires sans avoir à payer de cotisations compensatrices. En collaboration avec l'Agefiph, nous avons financé des équipements spécifiques à un personnel en situation de handicap afin de pouvoir le maintenir en poste.
- La saison estivale permet également de proposer des contrats saisonniers à des étudiants leur permettant de financer leurs études.

PIZZORNO ENVIRONNEMENT

Mesurabilité

Partenariat avec le GREP de Lyon :

Année	Nombre d'heure	Nombre d'intérimaires délégués
2010	6763	16
2011	5210	15
2012	7738	22
2013	14 693(*)	23

* temps moyen d'une mission : 638h

Soit une progression de 89,88% ces deux dernières années.

En 2013 un salarié issu d'un parcours GREP a été embauché en CDI.

Recrutement de population sans emploi ou en situation précaire par l'intermédiaire des contrats CIPI :

Le Groupe a progressé de 135% puisque le nombre de contrat CIPI est passé de 17 en 2012 à 40 en 2013 pour une durée total de 6132 heures, soit une moyenne de 153 heures par stagiaire. Notre politique en la matière est toujours très forte. Nos directions d'exploitation mettent en œuvre cette politique de réinsertion en intégrant des stagiaires, des jeunes en alternance et en s'appuyant sur nos accords d'entreprise tel que le contrat de génération, etc.

PIZZORNO ENVIRONNEMENT

Principes universels relatifs aux conditions du travail

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Notre politique

Ces deux principes fondamentaux que sont la liberté d'association et le droit de négociation collective ont toujours été respectés dans le Groupe. Evidement en France le contrôle est facile puisque légalement bien encadré. Dans nos filiales au Maghreb, nous avons depuis l'origine instauré un système de dialogue directe avec nos personnels ou indirecte avec des représentants syndicaux. Au Maroc, ces réunions donnent lieu à la signature d'une feuille de présence. Comme en 2012, c'est ce marqueur que nous suivons.

Nos actions

Elles sont identiques qu'en 2012. Toutefois, le périmètre de nos interventions a évolué en 2013 avec la montée en puissance de nouveaux sites d'exploitation liés à notre développement. Cette évolution est sur deux axes : géographique (tel que Grenoble) et nouveau métier (tel que l'incinération).

Mesurabilité

- En France : nous avons retenu comme critères, le nombre de réunions du Comité d'Entreprise, des NAO et des CHSCT. A l'international : le nombre de réunions sociales officielles avec compte rendu.

Nombre de réunion	2012	2013	progression
CE	24	29	20,83%
NAO	5	4	-20,00%
DP	108	108	0,00%
CHSCT	30	42	40,00%
Sociales au Maroc	19	11	-42,11%

En ce qui concerne la progression négative des réunions de NAO (négociation annuelle obligatoire) c'est du au fait que la valeur du point SNAD a été signée par accord de branche au niveau national. En interne, le Groupe a trouvé un accord salarial en quatre réunions de négociation.

Au Maroc, d'une part une « paix sociale » à prévalu en 2013 et d'autre part l'arrêt de notre contrat de Casablanca a de fait entraîné une baisse du nombre de réunions.

PIZZORNO ENVIRONNEMENT

Principe 4 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : L'abolition effective du travail des enfants

Notre politique

Aussi bien en France qu'à l'international, toutes les personnes travaillant pour le Groupe, ont un contrat de travail garantissant l'application du droit du travail du pays, de la convention collective, et des accords d'entreprise.

Notre politique de veille sur le travail forcé ou obligatoire s'étend à nos fournisseurs et sous traitant. En cela nous les sensibilisons sur le respect des conventions de l'OIT.

De plus, PIZZORNO Environnement s'est engagé à ne pas faire travailler des enfants directement ou indirectement et à mettre en place une procédure engageant nos fournisseurs à garantir qu'ils ne font pas travailler d'enfants.

Comme évoqué dans la lettre d'intention de notre Directeur Général Délégué, cette année nous nous sommes focalisés sur le reporting dans nos exploitations à l'international.

Nous sommes exemplaires dans toutes nos filiales que ça soit au Maroc, en Mauritanie, en Tunisie. Sur tout les sujets sociaux, nous sommes très souvent en supra légal (par exemple avec des primes qui améliorent notablement le pouvoir d'achat de nos collaborateurs au moment de fêtes religieuses).

En Mauritanie, nous favorisons depuis plusieurs années l'accès de nos salariés et de leurs familles à la santé. Nous avons rajouté un marqueur traduisant notre politique progressiste en matière sociale en Mauritanie.

Nos actions

En 2013, tout comme en 2012, nos actions ont portées en interne sur les collaborateurs et en externe sur les fournisseurs et sous-traitant.

En interne :

L'ensemble de nos collaborateurs ont un contrat de travail signé, que ça soit en CDI, CDD, contrat en alternance, apprentissage, etc.

En France, pour garantir aux salariés un meilleur environnement de travail, nous avons renforcé le livret d'accueil et le parcours d'intégration. Il se décline en cinq étapes : Formation initiale, Formation à la sécurité, Formation à la qualité, Mise en situation pratique (présentation du poste de travail), Remise des EPI.

PIZZORNO ENVIRONNEMENT

En Mauritanie, l'accès de nos salariés et de leurs familles à la santé se traduit par un partenariat avec un dispensaire permettant un suivi médical et des soins pris en charge par l'entreprise (cf nouveau marqueur)

En externe :

Concernant nos fournisseurs, nous continuons systématiquement la diffusion de notre « Engagement Fournisseur ». Le taux de retour signé progresse et atteint un niveau satisfaisant (cf marqueur ci-après).

Nos évaluations annuelles de « performances fournisseurs » constituent un point important dans nos relations. La signature de cet « engagement fournisseur » ne doit pas être prise à la légère. Tel est notre message.

Mesurabilité

	2012	2013	Progression
Nombre de chartes fournisseurs signées	54%	77%	42,59%

Nouveau marqueur :

En Mauritanie, une trentaine de consultation par jour sont prise en charge par l'entreprise. La participation aux soins a dépassé les 400 000 ouguiyas et les médicaments pour près de 1 900 000 ouguiyas (soit un total de plus de 5000€)

D'autre part les jours de maladie payés ont dépassés les 12 800 000 ouguiyas (environs 32 000€).

PIZZORNO ENVIRONNEMENT

Principe 6 : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Notre politique

En bonne continuité des années précédentes, et comme développé dans notre rapport RSE, nous avons mis une priorité sur plusieurs aspects :

- Organisation du temps de travail
- Le dialogue social
- Santé, sécurité et bien être des salariés
- Garantie de l'égalité de traitement
- Prise en compte du handicap
- La lutte contre les discriminations

Tous ces points sont développés dans nos actions.

Nos actions

En ce qui concerne l'amélioration de l'organisation et des conditions de travail, notre politique se décline sur plusieurs aspects :

- Le temps de travail est mise en œuvre via une planification anticipative ce qui permet à l'ensemble de notre personnel d'organiser sa relation vie privée / vie professionnelle.

En France nos horaires sont de 35h hebdomadaire contre 44h au Maroc (§144 du code du travail marocain)

- La garanti d'égalité de traitement social est développé dans le Groupe via la promotion de la parité, la prise en compte du handicap, des procédures non discriminantes, une politique de formation avec des budgets supra légaux.

Plusieurs accords d'entreprise formalisent cette politique, tel que le « contrat de génération » intégrant les programmes de tutorat, les aménagements horaires pour les fins de carrières, etc.

Dans le même ordre d'idées, la charte SQE (Sécurité Qualité Environnement) prend en compte trois axes majeurs : la maîtrise des risques professionnels par des actions de préventions appropriées, le renforcement de la communication sur les problèmes de santé et sécurité, l'assurance de la sécurité des salariés et des intervenants externes sur nos sites opérationnels.

PIZZORNO ENVIRONNEMENT

Au sujet de la garantie d'égalité de traitement, l'accord d'entreprise triennal signé en 2011 est toujours d'actualité. Il recouvre les procédures de recrutement, les rémunérations, la formation. Le rapport RSE présente dans le détail tous ces aspects (§3.1.1)

Il en est de même pour la prise en compte du handicap (RSE §3.4.2) et pour la lutte contre les discriminations (RSE §3.4.3)

Mesurabilité

- **Egalité H & F et rémunération moyenne mensuelle :**

		2012	2013	progression
Part des femmes dans les effectifs par CSP	Cadres	25,45%	26,05%	2,36%
	Maîtrise	16,05%	20,07%	25,05%
	O/E	8,52%	8,60%	0,94%
Part des femmes dans les effectifs par zone géographique	France	8,99%	10,17%	13,13%
	Mauritanie	20,61%	22,25%	7,96%
	Tunisie	4,94%	5,00%	1,21%
	Maroc	2,38%	2,15%	-9,66%
Rémunération moyenne mensuelle	France	2 212,64 €	2 245,69 €	1,49%
	Mauritanie	158,87 €	178,40 €	12,29%
	Tunisie	369,35 €	314,32 €	-14,90%
	Maroc	301,65 €	302,98 €	0,44%

La féminisation est excellente dans tous les postes administratifs ou de direction. Par contre, les préjugés liés à notre métier font que peu de femmes postulent pour les emplois ouvriers, à l'exception des trieuses en usine de recyclage des déchets. Nous avons engagés des actions pour présenter nos métiers et prouver qu'ils peuvent être exécutés par des collaboratrices.

Au Maroc, la chute du pourcentage de féminisation est due à l'arrêt de la prise en compte dans nos calculs des personnels féminin municipaux détachés dans notre filiale (RSE §3.1 «*»).

En Tunisie, la baisse du niveau de rémunération en 2013 s'explique par les revendications sociales au niveau national.

PIZZORNO ENVIRONNEMENT

En Mauritanie, nous avons toujours une forte volonté de faire des recrutements féminins au delà des préjugés.

	2012	2013	Progression
Nombre de personnes atteintes d'un handicap	58	57	-1,72%

	Périmètre	2012	2013	Progression
Nombre d'heure de formation	France	22 070 h	24 683 h	11,84%
	Etranger	4 628 h	968 h	-79,08%
	Total F+I	26 698 h	25 651 h	-3,92%

En France, la formation est la concrétisation de la volonté de maintenir l'employabilité des collaborateurs. Les budgets affectés sont en dépassement des minimums légaux.

A l'étranger, la progression a été largement négative. C'est du au fait qu'en 2012 nous avons engagé un programme de formation très lourd et ambitieux. En 2013, nous avons un programme de suivi mais pas de rattrapage.

PIZZORNO ENVIRONNEMENT

Principes universels relatifs à l'environnement

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer le principe de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

Principe 8 : A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9 : A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Notre politique

Les activités de PIZZORNO Environnement, centrées sur la propreté, le traitement et la valorisation des déchets, ont par nature de multiples impacts sur ses territoires d'implantation et nécessitent une ouverture et un dialogue constant avec ses parties prenantes.

Dans la continuité des années passées, la politique environnementale de PIZZORNO Environnement est basée sur quatre engagements fondamentaux forts :

- **La conformité aux prescriptions réglementaires en matière d'environnement**
- **L'excellence au travers de l'organisation du système de management environnemental**
- **L'amélioration de la prévention des pollutions par des solutions innovantes afin de limiter les impacts sur l'environnement**
- **L'amélioration continue des performances environnementales à travers des objectifs pertinents et révisables**

Nos actions

Le Groupe a décliné cette politique en plusieurs actions visant tout particulièrement à :

- Prévenir et réduire les impacts écologiques
- Développer des comportements éco-citoyens
- Promouvoir l'utilisation durable des ressources en orientant notre stratégie de développement sur la valorisation et l'innovation
- Favoriser localement l'économie circulaire.

Ces différents points ont été développés dans notre rapport RSE qui couvre plus largement l'optimisation de nos impacts sur le territoire (cf RSE § 4.4).

PIZZORNO ENVIRONNEMENT

Pour ce Compte rendu de Progrès, nous avons maintenu comme en 2012 les trois points suivants :

La prévention et la réduction des impacts écologiques

Pour ce faire, la progression constante de nos certifications ISO 14 001, est significative de cette volonté. Ce label garantit un respect de l'environnement dans le cadre de nos activités. En 2012 la progression des sites certifiés fut de +40% par rapport à 2011 et en 2013 +44% par rapport à 2012. Nos installations de stockage en France sont toutes certifiées ISO 14001. En 2013, Nous avons étendu le périmètre de cette certification sur des activités liées à la Propreté Urbaine.

D'autre part, nous avons continué de suivre l'indicateurs GRI EN4 « énergie », l'indicateur E16 sur les émissions de CO2 qu'elles soient directes, indirectes ou évitées. 2013 est la première année où nous mettons en avant des émissions de GES évitées pour 11 MT eq CO2.

Il est à noter que nous avons rajouté le suivi des consommations d'essence (cf RSE 2.1) et nous avons rajouté comme marqueur la production d'électricité.

Toutes ces données, ne sont pas comparables historiquement avec l'année 2012. En effet, les périmètres ont évolués (cf RSE §2.2.1) :

- En tri / recyclage des déchets, nous avons intégré les données du site de Grenoble (Athénor).
- La production d'électricité est une nouvelle activité pour notre Groupe. Les données viennent de l'usine de valorisation énergétique de Toulon (Zéphire).

En 2013, nous avons fiabilisé la remontée des données et leur consolidation. Le suiviet la comparaison d'une année sur l'autre n'en sera que plus aisée pour les années à venir.

Dans notre rapport RSE nous avons développé les efforts réalisés en 2013 sur la prévention de la pollution des eaux, des sols, sonore, olfactive et visuelle ainsi que sur la préservation de la biodiversité (cf RSE §2.4)

Sur ses ISDND (installation de stockage des déchets non dangereux), PIZZORNO Environnement a identifié deux axes prioritaires pour protéger et favoriser la biodiversité :

- la préservation des zones sensibles telles que les réserves naturelles et les zones Natura 2000
- l'aménagement des sites pour permettre le développement de la faune et de la flore

Le ratio entre la superficie des zones protégées écologiquement sensibles (Natura 2000, réserves naturelles, arrêté de biotope) et l'emprise des ISDND est de 55,8% ce qui est excellent dans notre profession !

Concernant le principe 9 sur les nouvelles technologies respectueuses de l'environnement, sur le site de Cabasse, nous avons établi en 2013 un pacte d'associés avec DELTA SOLAR pour installer un parc photovoltaïque de 28 hectares et d'une puissance d'environ 12 MW. Lorsqu'il sera finalisé, l'électricité générée par le parc devrait être équivalente à la consommation moyenne d'environ 3000 foyers.

PIZZORNO ENVIRONNEMENT

Le développement du comportement éco-responsable de nos collaborateurs et plus globalement de la société civile.

PIZZORNO Environnement exploite de nombreux sites aussi bien en France qu'à l'international. Depuis l'origine, M. Pizzorno a mis un point d'honneur à avoir des exploitations exemplaires.

Il est important de montrer cette exemplarité.

Nous réalisons régulièrement des opérations portes ouvertes, nous invitons nos clients sur place, et nous ouvrons largement nos sites aux visites scolaires (en France et au Maghreb). Toutes ces opérations de communication ont un but pédagogique et participent à la compréhension de nos métiers.

Au Maroc, en Mauritanie et en Tunisie, ces actions ont un impact d'autant plus important que le recyclage des déchets prend une part importante dans l'économie locale des populations défavorisées.

D'autre part nous sensibilisons et formons nos nouveaux collaborateurs à leur responsabilité en matière d'environnement. En 2013, 11 stagiaires ont suivi un module de 7 heures sur le développement durable (cf RSE § 3.5.3)

Promouvoir l'utilisation durable des ressources

En 2013 nous avons porté un effort particulier sur notre nouvelle activité d'incinération et de valorisation énergétique des déchets de l'aire toulonnaise. Nous avons développé deux nouveaux métiers pour notre Groupe : la production d'électricité et la production de chaleur : 97,9MWh de production électrique et 97,1 MWh de production de chaleur. Ces productions ont en partie été consommées en interne. Le surplus a été distribué dans les réseaux locaux.

Zéphire sera raccordé au réseau ERDF au plus tard en 2015 à l'issue des travaux de modernisation de l'usine. La production de chaleur pour les habitations mitoyennes de l'usine n'a pas cessé (pour 1500 logements) cf RSE §2.3.2

PIZZORNO ENVIRONNEMENT

Mesurabilité

	2012	2013	Progression
Evolution (en %) du nombre de sites certifiés ISO 14 001	augmentation de 40%	augmentation de 44%	10,00%
Indicateur GRI EN4 (énergie achetée)	18 409 Teq CO2	15 632 MWh	Changement de périmètre
Emissions directes + indirectes - "évitées"	30 488 Teq CO2	111 782 Teq CO2	Changement de périmètre
production d'électricité (GRI EN3 énergie produite)	∅	97 975 MWh	Nouvelle activité
Part de méthane valorisé	30,60%	38,00%	24,18%
nombre de visiteurs reçus au Centre de tri du Muy.	1 200 visiteurs	1 205 visiteurs	0,42%
Tonnage de matière recyclée sur les 3 centres de valorisation	70 000 T	93 114 T (*)	33,02%

(*) Intègre les tonnages du centre de tri ATHENOR à Grenoble

La part du chiffre d'affaire couverte par une certification ISO 14001 a augmenté en 2012 de 42% (ce qui représente 51,2% du chiffre d'affaire (cf RSE §2.1) contre 36,1% en 2012). Cette augmentation montre une meilleure maîtrise des impacts environnementaux des activités du Groupe,

En France, notre progression entre 2012 et 2013, en termes d'utilisation durables des ressources énergétique est indiquée dans le tableau ci-après.

La progression des indicateurs GRI EN4, GRI EN16 n'est pas mesurable à cause de l'évolution du périmètre. Nous avons en particulier de nouvelles exploitations (et notamment un centre de Tri à Grenoble) et un nouveau métier, depuis la reprise de l'exploitation de l'usine de valorisation énergétique par incinération de déchets.

PIZZORNO ENVIRONNEMENT

Principe universel relatif à Lutte contre la corruption

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-devin.

Notre politique

La corruption est inacceptable et n'est pas compatible avec « l'esprit PIZZORNO » Elle est dangereuse pour le groupe, illégale, et ne profite pas aux clients finaux c'est-à-dire aux citoyens des villes pour lesquels nous travaillons.

Nos actions

Le Groupe PIZZORNO sensibilise l'ensemble de ses cadres sur l'inacceptabilité de la corruption active. L'obtention de marchés ne peut se concevoir que grâce à l'excellence du dossier technique et à un prix attractif. La connaissance de l'environnement géo politique a que pour seul but de favoriser les arbitrages entre les différentes options techniques et financières.

PIZZORNO Environnement met en place des actions pour lutter contre les risques de corruption par la formalisation et le déploiement du dispositif de contrôle interne au niveau Groupe.

Conscient de l'importance du sujet, le service formation met en place un module de sensibilisation sur les bonnes pratiques. Ce nouveau module pédagogique sera déployé à partir du deuxième semestre 2014.

Mesurabilité

En 2013 PIZZORNO Environnement n'a pas mis en place de marqueurs concernant cet item.

www.PIZZORNO.com

109 rue Jean Aicard , 83300 Draguignan