



RESPONSABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

<u>Introduction</u>	16
<u>Politique de Ressources Humaines</u>	16
<u>Politique Santé Sécurité</u>	29
<u>Responsabilité Sociétale</u>	32
<u>Démarche Environnementale</u>	34
<u>Démarche et méthodologie de reporting</u>	40
<u>Synthèse des indicateurs</u>	43
<u>Rapport de l'organisme tiers indépendant,</u>	46

2

INTRODUCTION

Le Groupe s'inscrit dans une démarche d'entreprise responsable vis-à-vis de son environnement **social, environnemental et sociétal**.

Les collaborateurs de Mersen, leurs connaissances et leurs savoir-faire sont au cœur de l'ambition économique du Groupe. La valorisation du **capital humain** accompagne chacun de ses axes de développement et contribue d'une manière essentielle à sa croissance.

Sur le plan **environnemental**, le Groupe s'efforce d'exercer son activité industrielle avec un minimum d'impact sur l'environnement, tout en intensifiant sa contribution au développement durable, notamment au développement des énergies renouvelables et à l'efficacité énergétique.

Enfin, là où le Groupe est implanté, il agit dans le respect des **communautés** locales et régionales pour que ses activités soient source de développement régional.

POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES

Le projet d'entreprise de Mersen repose avant tout sur les hommes et les femmes du Groupe. Ce sont eux qui détiennent l'expertise, répondent quotidiennement aux demandes des clients et développent des solutions innovantes en analysant les tendances des marchés et en guettant les dernières évolutions technologiques. Leurs connaissances et leurs savoir-faire constituent la première richesse de notre Groupe, son capital humain.

→ Schéma directeur des Ressources Humaines

Le schéma directeur des Ressources Humaines s'appuie sur quatre piliers qui sont déployés par l'ensemble du management avec le support des équipes Ressources Humaines. Il a pour but de construire une identité RH forte pour accompagner le projet stratégique de Mersen en prenant en considération les besoins des activités, les attentes et les besoins des salariés tout en donnant aux managers la visibilité et la lisibilité à moyen-terme sur les changements à mettre en œuvre.

Le Groupe s'engage à se conformer aux principes et aux droits fondamentaux de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) dans le respect des législations en vigueur. Ces derniers couvrent des sujets du droit du travail fondamentaux comme : la liberté syndicale, la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants, et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Assurer la pérennité du Groupe à travers le déploiement et la valorisation de son capital humain

Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines

Il est fondamental pour le Groupe d'anticiper et de préparer l'avenir en identifiant les compétences dont il aura besoin demain pour assurer son développement. Parallèlement, les salariés doivent être conscients des évolutions prévisibles de leurs métiers afin d'être acteurs de l'amélioration de leurs propres compétences.

Sur la base du processus Mersen de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et en cohérence avec le processus de planification stratégique, chaque activité établit annuellement une projection des compétences dont elle aura besoin à moyen terme, compte tenu de ses enjeux et de ceux du Groupe.

Une consolidation de ces analyses est menée au niveau du Groupe, en s'appuyant sur le référentiel des métiers de Mersen. Ce référentiel, actualisé chaque année, identifie et décrit pour chacune des 10 filières métiers (Marketing, Commercial, Business, R&D, Industrie, Support industrie, Achats, Systèmes d'information, Ressources Humaines/Sécurité/Services Généraux, Finance/Juridique) les 91 emplois repères du Groupe communs à l'ensemble des activités. Fin 2015, la filière Business a été revue pour prendre en compte les changements d'organisation annoncés.

Cette cartographie décrivant les métiers, leurs enjeux, leurs particularités ainsi que les compétences associées, permet au Groupe d'accroître l'efficacité de ses politiques Ressources Humaines (recrutement, mobilité, formation, etc.) :

- Dans le domaine de la formation, Mersen s'appuie sur les nouveaux référentiels de compétences métiers pour proposer des parcours de formation par filière métier et poursuivre ainsi le développement de l'expertise et la professionnalisation au sein du Groupe. Un premier parcours a été proposé fin 2014 à l'ensemble des collaborateurs de la filière Achats sous la forme d'un e-learning, grâce à la plateforme de formation Mersen Academy.
- Dans le domaine des évaluations annuelles de performance : les collaborateurs partageant un même métier seront évalués à l'aune des mêmes compétences. L'objectivité et la solidité du processus d'évaluation Groupe est ainsi renforcée.

Ce référentiel est également un outil précieux pour le recrutement puisqu'il permet d'affiner les profils de compétences recherchés.

Transmission des savoirs

L'anticipation des départs liés à l'évolution démographique des effectifs est un point important de la politique de gestion prévisionnelle des ressources.

En France, le plan d'actions relatif au Contrat de Génération, signé en septembre 2013 pour une durée de 3 ans, a pour objet de favoriser l'embauche des jeunes dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, de maintenir dans l'emploi les séniors, tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences. A travers différents engagements, Mersen entend jouer un rôle actif dans la conduite de ce triple objectif. Le Groupe s'est ainsi engagé à recruter en France d'ici à mi-2016, 30 salariés de moins de 27 ans en contrat à durée indéterminée, ainsi que 200 jeunes en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. Par ailleurs, 80 stages pour des jeunes suivant un cursus diplômant sont proposés chaque année. Un bilan de ce plan d'actions est présenté chaque année au comité de Groupe.

L'embauche en stage ou en alternance est un moyen prisé par de nombreux sites pour intégrer des jeunes et repérer les meilleurs profils. Mersen Korea a par exemple conclu un accord avec une agence gouvernementale pour recruter en stage des personnes de 19 à 34 ans, tout comme au Royaume-Uni où le Groupe recrute et forme des apprentis dans des disciplines autour de la mécanique et de l'électricité. Le site intervient aussi auprès de collègues locaux afin de parler de l'entreprise et préparer les jeunes au monde du travail. Au Maroc, Mersen a développé des partenariats avec des institutions et écoles locales pour intégrer dans leurs cursus des formations répondant aux besoins industriels spécifiques du Groupe. Le site embauche aussi en stage de 12 à 24 mois des jeunes qui peuvent être intégrés à l'issue de leur stage, lorsque leur profil répond aux critères de l'entreprise.

Parallèlement, compte tenu des enjeux que représente la formation des jeunes, le Groupe mène un suivi personnalisé des jeunes recrutés. A cette fin, une nouvelle mission de tuteur/référent a été créée afin d'accueillir et de guider la nouvelle recrue dans l'entreprise.

FOCUS

Développer le recrutement de jeunes

Mersen India a mis en place un programme de formation d'ingénieurs dans lequel des jeunes diplômés se voient offrir une formation de 24 mois au sein de l'entreprise. Durant cette période, les apprentissages liés à leur fonction sont testés tous les 6 mois. A l'issue des deux ans, les meilleures recrues peuvent être définitivement intégrées à l'entreprise.

En France, concernant les séniors, le plan d'actions de 2013 poursuit la démarche de tutorat qui avait été introduite dans l'accord en faveur de l'emploi des séniors de 2009.

Au niveau international, le déploiement du plan d'actions se poursuit. Il vise à assurer le remplacement et la transmission des savoir-faire des séniors, à accroître les compétences des salariés pour accompagner le développement du Groupe, et à développer la communication sur les valeurs et la culture de l'entreprise.

Pour chaque collaborateur dont les compétences sont considérées comme essentielles, et pour l'ensemble des collaborateurs susceptibles de partir en retraite dans les 2 à 5 ans, un entretien (entretien dit « d'expérience ») peut être réalisé. Son objectif est de faire le point sur les savoirs et compétences clés détenus par le salarié pour assurer et organiser leur transmission. Cet entretien vise aussi à faire le point sur la situation du salarié au regard de sa retraite et/ou de sa dernière partie de carrière afin de la rendre aussi intéressante et utile que possible. Afin de préparer cet entretien, une formation est proposée aux managers.

Les résultats de ces entretiens d'expérience permettent d'enrichir les plans de succession.

FOCUS

Les formations croisées au service de la transmission des savoirs

Un dispositif de formations croisées entre deux générations d'usineurs et d'opérateurs a été développé par Mersen au Canada : les plus anciens forment les plus jeunes aux techniques traditionnelles d'usinage, tandis que les jeunes initient leurs aînés aux nouvelles technologies.

Enfin, il peut être proposé aux collaborateurs motivés et détenant un savoir-faire clé pour le Groupe de devenir tuteur d'expertise. Ce type de tutorat sert à la bonne transmission des savoirs professionnels, qui concerne toutes les populations, managers, ingénieurs, techniciens ou opérateurs expérimentés.

FOCUS

Favoriser le maintien des seniors dans l'emploi

Soucieux de maintenir l'implication et l'intérêt des salariés seniors dans leur poste, certains sites développent des dispositifs originaux. C'est par exemple le cas du site de St. Marys (Etats-Unis) qui offre la possibilité aux salariés les plus âgés de réduire leurs horaires en échange d'heures de consulting pour transmettre leurs connaissances et leurs expertises à d'autres salariés plus jeunes. Sur le même modèle, Mersen Boostec (France) a mis en place un binôme senior/jeune permettant de préparer l'avenir en facilitant la transmission des savoirs tout en soulageant l'activité de l'ainé.

Stimuler l'innovation

L'innovation permet de construire une offre différenciée et de favoriser ainsi la croissance. Les premiers partenaires du Groupe en termes d'innovation sont ses clients pour lesquels il développe des produits sur-mesure.

L'objectif chez Mersen est double : renforcer la culture, les moyens et le pilotage de l'innovation et de la Recherche & Développement (R&D) ; organiser et favoriser les partages et synergies de ressources de R&D entre les activités du Groupe.

Les décisions prises et les actions engagées depuis 5 ans permettent de :

- Faire évoluer une base de données interne en ligne listant les experts (par matériau, par phénomène physique ou chimique, par processus ou procédé industriels) et les équipements spéciaux existants sur l'ensemble des sites du Groupe ;
- Formaliser des axes de recherche, de développement et de veille technologique des activités et du Groupe, en vérifiant leur cohérence avec les objectifs de croissance sur certains marchés clés ;
- Récompenser chaque année les trois meilleures idées créatrices de valeur ajoutée à travers le challenge « Innovation ».

L'innovation est également au cœur de notre culture d'entreprise et de notre politique RH, qui encourage l'autonomie et la créativité, la prise d'initiative et les échanges d'idées : peu d'échelons hiérarchiques et un accès au management facile.

Les échanges avec des experts externes sont également encouragés. En France, le Groupe a par exemple conclu dans le cadre d'un projet FUI (Fonds Unique Interministériel) un partenariat avec des laboratoires, des pôles de productivité, des universités, des écoles d'ingénieurs. Ce projet collaboratif dénommé FE²E (Fusibles Economiquement et Ecologiquement Efficient) intègre ces différents partenaires dans des domaines de recherche avancée (matériau, génie électrique, modélisation...). Dans le domaine des matériaux, le Groupe collabore au projet FORCE⁽¹⁾ lancé en 2014 pour le développement d'une filière fibre de carbone économique en France. Au sein d'un consortium associant des industriels et des laboratoires français, Mersen s'implique en tant qu'expert technique dans ce projet stratégique pour l'industrie de demain, en apportant son expertise des

procédés hautes températures et des matériaux carbonés qui interviennent dans la chaîne de production des fibres de carbone. Ces différents projets collaboratifs témoignent de la volonté et de la capacité du Groupe à répondre à des enjeux technologiques et industriels majeurs.

Afin d'anticiper encore mieux les grandes évolutions marchés et clients et d'aider le Groupe à orienter sa stratégie et ses efforts de Recherche & Développement, la création d'une Direction de la Technologie, de la Recherche, de l'Innovation et du Support Business du Groupe a été annoncée au mois de décembre 2015. Cette fonction sera rattachée directement au président du directoire.

Gestion de projet et management transverse

Le Groupe mène en permanence différents types de projets importants voire stratégiques, comme des projets d'acquisition, d'adaptations industrielles ou d'investissements significatifs, dont la complexité requiert l'utilisation d'une méthode de conduite de projets commune. Cette méthode, « Global Project Standard » (GPS) permet de mener à bien ces projets dans toute leur complexité. Un groupe projet mis en place début 2015 et rassemblant des opérationnels de différentes filières métiers et des experts en gestion de projet a travaillé sur la refonte de la méthodologie mais également sur des dispositifs de formation et de déploiement.

Le premier dispositif de formation en e-learning, permet aujourd'hui au plus grand nombre de se familiariser avec les grands principes de la méthodologie : le dispositif de formation a pu être déployé entre septembre et décembre 2015 auprès de l'ensemble des ingénieurs et cadres du Groupe.

A partir de 2016, le suivi de ce nouveau module de formation sera obligatoire pour tout nouveau cadre. Il sera complété par des modules plus complets à destination des équipes projet. Enfin, et parce qu'il s'agit pour le Groupe d'inscrire cette méthodologie dans l'ADN des équipes, des référents ont été désignés au sein des activités. Connaissant bien la méthode et l'ayant expérimentée avec succès sur des projets, ils seront ceux auxquels les chefs de projet pourront s'adresser pour un accompagnement méthodologique.

(1) Fibre Optimisée Réaliste Carbone Economique.

Renforcement qualitatif du management

Face à un monde en pleine mutation et en pleine accélération, Mersen s'adapte notamment en faisant évoluer sa culture managériale. Le projet de redéfinition du référentiel Groupe de compétences managériales a été lancé en 2014. Ce projet a été mené sur un mode participatif, avec l'implication d'acteurs externes et internes (près d'une centaine de dirigeants et managers de Mersen interviewés à travers le monde). Ce travail collaboratif a abouti, au premier trimestre 2015, à la naissance du nouveau référentiel de Management Groupe, baptisé « Open Manager ». Ce dernier s'articule autour de 5 grandes thématiques : Collaborer avec tous, Communiquer et donner du sens, Motiver et développer ses collaborateurs, Construire l'avenir, Réaliser les choses et élever les standards. Tout au long de l'année, des sessions de communication et des ateliers de travail ont été réalisés sur tous les sites pour faire connaître et expliquer à l'ensemble des dirigeants et managers du Groupe ce nouveau dispositif phare. Ces nombreux échanges ont aussi permis de recueillir les besoins des principaux destinataires du référentiel. Qu'il s'agisse de demandes de formations ou d'outils complémentaires, des réponses seront apportées au fil du temps pour accompagner le mieux possible le déploiement de la stratégie managériale.

La décision de confier un poste managérial se fait désormais à l'aune des nouvelles compétences managériales identifiées. Suivant cette logique, le Groupe a ainsi procédé à des changements importants d'équipes de direction régionales, par exemple en Angleterre, en Italie, en Scandinavie ou aux Etats-Unis. Sur ces postes clés comme sur d'autres (directions de pôles, d'activités ou de ligne produits), le Groupe a décidé de mixer davantage l'approche promotion interne avec des recrutements externes de hautes compétences.

En interne, le Groupe renforce l'accompagnement de ses managers. Une quinzaine de dirigeants ont été évalués par un cabinet spécialisé sur la base du nouveau référentiel, et des plans d'accompagnement individuels ont été mis en place, comme par exemple des actions de coaching.

Le recrutement, le développement et le suivi de carrière

Le **processus de recrutement des managers** est harmonisé sur l'ensemble des sociétés du Groupe, permettant ainsi d'en améliorer la rationalité et le professionnalisme. Grâce à une présence renforcée sur les réseaux sociaux (LinkedIn, Viadeo, Xing), le Groupe améliore la visibilité de ses offres d'emplois et développe ainsi son attractivité. Sur Facebook, le Groupe met en avant sa diversité, le dynamisme et la convivialité de ses équipes dans le monde entier.

Le Groupe adapte son processus de recrutement aux contextes locaux particuliers et aux difficultés qui peuvent être rencontrées dans certains pays ou sur certains métiers.

Les comités de carrière sont l'occasion de faire chaque année un point sur les perspectives de carrière des principaux managers dans chacune des activités et d'élaborer un plan de développement des compétences individuelles. Réalisés au niveau des sites et des activités, ils permettent d'identifier les personnes clés et/ou à haut potentiel qui feront l'objet d'une revue par le Groupe au sein du Comité Talents. Ces comités contribuent, au même titre que les résultats des entretiens d'expérience, à enrichir les **plans de succession**.

La dimension mondiale de Mersen ouvre de réelles opportunités pour le développement des carrières. Le Groupe affiche sa volonté d'encourager les échanges entre les différentes activités et zones géographiques en privilégiant la mobilité interne et la diversité internationale des managers. Le succès de Mersen repose à la fois sur une **politique de mobilité internationale** équilibrée et sur un développement des talents locaux. La dimension humaine passe par le respect et la prise en compte des cultures locales et la reconnaissance des compétences partout où elles se trouvent. Elle favorise une réelle réactivité vis-à-vis des clients et constitue un moteur pour l'innovation et la croissance.

FOCUS

Recruter des profils rares

Afin de faciliter et d'améliorer la qualité du recrutement d'usineurs, le site de Gennevilliers a monté un partenariat avec une agence de travail temporaire. Après la présélection de candidats par le prestataire, une journée d'évaluation est organisée autour d'entretiens individuels et collectifs et de mises en situation (essais professionnels individuels sur machine). A l'issue de la journée, une proposition peut être offerte en contrat à durée indéterminée. Cette démarche est particulièrement bien adaptée pour des profils très recherchés sur le marché et repose aussi bien sur l'évaluation des compétences techniques (savoirs et savoir-faire) que comportementales.

Les outils RH à disposition des managers

L'entretien annuel reste l'un des maillons essentiels du processus de développement des compétences mis en place au sein du Groupe. Moment privilégié de dialogue et d'échanges entre le salarié et son supérieur hiérarchique direct, l'entretien permet de mesurer la performance individuelle sur l'année écoulée et de fixer les objectifs de l'année à venir. Il est aussi l'occasion d'évaluer les actions de développement des compétences menées au cours de l'année passée et de déterminer les actions à engager ou à poursuivre pour progresser dans la fonction ou dans la perspective d'une évolution ultérieure. Une application développée sur le Système d'Informations des Ressources Humaines (SIRH) du Groupe permet de gérer les formulaires en ligne et facilite la réalisation des entretiens annuels.

En juillet, les managers sont invités à procéder à un entretien de mi-année, et peuvent réviser les objectifs fixés en début d'année lorsque cela est nécessaire (évolution de l'environnement, etc.).

Des formations à la pratique des entretiens annuels ont été réalisées dans divers pays, aussi bien en Asie qu'en Amérique ou en Europe. Ces formations sont systématisées chaque année avec un programme de formation déployé à travers la plateforme de formation à distance Mersen Academy.

Un autre outil, l'entretien de carrière, véritable bilan d'étape professionnelle, permet au collaborateur d'exprimer ses attentes et souhaits d'évolution à moyen terme. Il permet également à un N+2 d'avoir un échange direct avec certains collaborateurs qu'il aura souhaité rencontrer, et d'écouter leurs aspirations. Les entretiens de carrière peuvent être proposés à l'occasion des comités carrière ou à mi-carrière pour faire le point avec le collaborateur.

La formation

Afin de favoriser leur progression et de les préparer à des responsabilités futures, les collaborateurs de tous niveaux hiérarchiques participent régulièrement à des formations, à des

« missions formatrices » ou à des projets portant volontairement sur des thèmes situés en dehors de leurs champs de compétences habituels.

En généralisant depuis 2013 l'accès du e-learning à ses collaborateurs dans le monde, le Groupe affirme son investissement dans le développement des compétences et accompagne l'évolution des métiers. La Mersen Academy, portail de formation à distance, permet aux salariés d'accéder à des formations générales de qualité et à des formations métiers construites « sur-mesure ». C'est également pour le Groupe l'occasion de mettre l'accent sur des sujets prioritaires ou stratégiques et de diffuser la culture du Groupe.

Le catalogue proposé en 2015 a été enrichi, avec un plus grand nombre de thématiques et de sessions proposées. Lors d'événements ponctuels, tels que le « Your Learning Journey » qui s'est déroulé sur les mois de l'été 2015, les salariés ont été invités à consacrer du temps à leur développement personnel et à être plus autonomes dans leur démarche d'apprentissage. La création d'une newsletter trimestrielle permet de dynamiser ce dispositif, invitant les salariés à prendre part à cette démarche de développement de leurs compétences. Plus qu'un espace de formation, la Mersen Academy est également un lieu de partage et d'échange de savoir-faire, un nouveau territoire d'apprentissage pour des équipes dispersées géographiquement. Une communauté RH a été lancée en 2015 sur la plateforme, baptisée HR Connect, permettant de favoriser une continuité des échanges, notamment de bonnes pratiques, entre professionnels RH du monde entier.

Le Groupe favorise également au cours de la vie professionnelle les formations qualifiantes à travers les certificats de qualification paritaires auprès des branches d'activité (métallurgie, chimie...) ou les formations diplômantes. Ainsi plusieurs dizaines de salariés de toutes les régions participent à des programmes de formation en e-learning, certifiés par l'Essec Executive Education ou par l'Institute of Leadership and Management (ILM).

FOCUS

Développer les compétences des salariés

A Juarez (Mexique), les employés de l'usine Mersen bénéficient d'un programme de formation leur permettant de préparer et de passer les diplômes de niveau élémentaire et collège. Un professeur agréé par l'éducation nationale mexicaine est présent sur le site 2 à 3 heures par jour et accompagne les volontaires jusqu'aux examens. Cela permet de faire émerger de nouveaux talents en interne, attirer les meilleurs profils et donner aux salariés l'envie de progresser au sein du Groupe. Avec ce programme, les équipes sont plus motivées, plus épanouies sur un plan personnel et professionnel.

A raison de 30-35 personnes par an depuis 6 ans, ce sont près de 200 personnes qui ont déjà profité de ce programme. En 2015, 17 salariés ont obtenu leur diplôme (6 de niveau élémentaire et 11 de niveau collège).

Plus globalement, pour un Groupe comme Mersen qui a des positions de leader sur nombre de ses marchés, la compétitivité passe nécessairement par l'excellence dans ses métiers techniques. Par exemple, le Groupe a mis en place fin 2014 sur son site de Saint-Bonnet-de-Mure une école de formation interne visant à améliorer la qualité de fabrication de ses produits fusibles. La formation, dispensée par des formateurs internes, s'adresse à l'ensemble du personnel d'atelier. Elle vise à diffuser les bonnes

pratiques en termes de technique, de productivité, d'ergonomie et de sécurité lors de la fabrication des produits.

Au total, en 2015, le Groupe a consacré 1,1 % de sa masse salariale à la formation, soit 13,7 heures de formation en moyenne par salarié. Les heures comptabilisées ci-dessous n'incluent pas la formation via la plate-forme e-learning du Groupe, Mersen Academy.

Formation	2015 ⁽¹⁾	2014 ⁽²⁾
En % de la masse salariale*		
Groupe	1,1	1,0
• dont France	1,8	1,9
En nombre moyen d'heures par salarié*		
Groupe	13,7	10,4
• dont France	13,3	12,7

(1) Périmètre inclus dans le SIRH et excluant les sites de : Bazet (France), Rochester (Etats-Unis), Terrassa (Espagne).

(2) Périmètre excluant le site de : Terrassa (Espagne).

Positionner les équipes Ressources Humaines au cœur de la transformation du Groupe

Le Système d'Information des Ressources Humaines du Groupe, opérationnel depuis 2012 et implanté aujourd'hui dans une trentaine de pays, a pour objet le déploiement dans l'ensemble des entités du Groupe, en France comme à l'international, d'un système d'information permettant d'optimiser le pilotage des Ressources Humaines. Les principaux objectifs de cet outil SIRH global à dimension internationale sont :

- D'accompagner les managers dans la gestion de leur équipe ;
- De renforcer le pilotage social avec des indicateurs fiables et pertinents ;
- De piloter les systèmes de rémunération ;
- De fluidifier les processus et les flux d'information en provenance des pays ;
- De déployer la stratégie RH dans toutes les filiales du Groupe ;
- De promouvoir la culture Groupe et de développer une identité Groupe forte.

Cet outil est en permanente évolution pour accompagner au quotidien la communauté RH et managériale du Groupe.

Le développement d'un « Marketing RH »

Afin d'attirer les talents dont le Groupe aura besoin pour accompagner son développement, Mersen développe dans ses pays d'implantation les plus importants (France, Etats-Unis, Chine, Allemagne...) une politique de relations avec les écoles visant à mieux faire connaître Mersen et ses métiers auprès des étudiants. Le Groupe participe ainsi régulièrement dans ces différents pays à des forums écoles, des salons étudiants, ou des journées portes ouvertes. Il a associé également des étudiants européens en partenariat avec l'EM Lyon à sa démarche d'évolution de son référentiel de compétences managériales.

En outre, il accueille régulièrement des jeunes, notamment de filières techniques, dans le cadre de stages ou de périodes d'apprentissage. Enfin, pour rendre les métiers du Groupe plus visibles et plus attractifs, Mersen communique sur son site Internet des témoignages de salariés désireux de partager leur expérience et de retracer leur parcours professionnel au sein du Groupe.

(1) La politique Santé et Sécurité est présentée à la suite de ce chapitre.

FOCUS

Fidéliser les meilleurs collaborateurs

Mersen Tunisie se distingue par la faiblesse du turnover de ses opérateurs, surtout si on le compare à celui des autres entreprises de la région. Cette performance est à mettre en grand partie au crédit d'une innovation sur la durée des contrats, à savoir la promesse d'un CDI à l'issue d'une période probatoire de 2 ans durant lequel le collaborateur est formé et évalué régulièrement.

Développer le bien-être et la cohésion sociale

L'Intégration dans le Groupe

Le Groupe accompagne les nouveaux embauchés dans cette période cruciale qu'est l'intégration en organisant un programme sur-mesure intitulé « I become Mersen »

La réalisation d'un livret d'accueil, diffusé dans le Groupe, accompagne ce parcours d'intégration.

La plateforme de formation en ligne « Mersen Academy » vient renforcer ce dispositif en facilitant ainsi le transfert de savoirs à l'ensemble des nouveaux arrivants. En particulier, tout nouvel entrant doit être formé obligatoirement sur le thème de la sécurité, en suivant le module sécurité disponible en e-learning.

Dans le cas d'une acquisition d'entreprise par Mersen, l'intégration des nouveaux salariés doit également être soigneusement préparée et réalisée afin de permettre l'émergence d'un sentiment d'appartenance au Groupe. Dans cette optique, Mersen a spécialement développé pour ces salariés d'entités acquises, un parcours d'intégration intitulé « We become Mersen » intégrant des dimensions humaines, sociales et culturelles.

Santé / Sécurité

Mersen est exposé aux risques inhérents à toute activité industrielle. Le Groupe travaille sans relâche à la protection de ses salariés. ⁽¹⁾

Les questions de sécurité, d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques psychosociaux et de la pénibilité constituent un axe majeur de la politique sociale du Groupe. Un système de management de la santé-sécurité au travail a été instauré et mis en œuvre de façon globale, quelles que soient la localisation et la culture des sites. Les managers de Mersen s'engagent à rechercher l'excellence en la matière.

La prévention dans le domaine passe par une sensibilisation continue de nos salariés sur les questions de sécurité. Cette sensibilisation commence dès l'entrée dans l'entreprise, à travers un module obligatoire de présentation de la sécurité dans le Groupe (disponible en format e-learning dans plusieurs langues : Anglais, Chinois, Espagnol, Français).

Des règles claires et compréhensibles par l'ensemble des collaborateurs du Groupe sont diffusées et expliquées. Neuf règles d'or sécurité constituent la colonne vertébrale du système. Ces règles d'or concernent les principaux risques que l'on peut rencontrer dans nos usines (circulation, postures, équipements de protection, intervention sur des systèmes alimentés en énergie, opérations de levage, travaux en hauteur, espaces confinés, situations à risques, co-activités) et sont affichées dans tous les sites. En janvier 2016, elles ont été complétées par une dixième (stockage en hauteur).

D'autre part, une cartographie des risques potentiellement mortels a été réalisée dans l'ensemble des filiales du Groupe. En prolongement, chaque site du Groupe a réalisé en 2015 une formation relative aux risques mortels qui le concernent. Une formation plus ciblée a été dispensée à ceux d'entre eux qui ont à travailler sur des équipements ou des environnements plus spécifiques.

La diffusion de la culture sécurité passe également par une publication mensuelle des résultats sécurité accompagnée d'une analyse, ainsi que la diffusion des bonnes pratiques. En 2015, 81 % des sites ont réalisé une journée ou une semaine sécurité. A noter également qu'une majorité des managers opérationnels du Groupe ont au moins un objectif sécurité dans leurs objectifs annuels.

Ces actions portent progressivement leurs fruits puisqu'en 2015, le nombre d'accident de travail avec arrêt par million d'heures travaillées (TF1) a atteint son meilleur résultat historique, en baisse de plus de 35 % par rapport à 2014 et de 55 % par rapport à 2013 (cf. tableau page 31).

En matière de santé, Mersen s'est engagé dans une démarche de développement du bien-être au travail qui a abouti, en France, à la signature d'un accord avec l'ensemble des partenaires sociaux.

Cet accord s'emploie à apporter des réponses en matière de prévention et de mesures curatives. Il prévoit, entre autres, une formation de l'ensemble des managers et des représentants du personnel à la prévention des risques psychosociaux, ainsi que le suivi d'un certain nombre d'indicateurs par sites (turn-over, absentéisme, pourcentage de prise en compte des aspects liés aux risques psychosociaux dans les nouveaux projets).

L'amélioration de l'ergonomie des postes de travail a été l'un des axes importants pour de nombreuses usines du Groupe en 2015. Afin d'améliorer l'ergonomie, des groupes de travail multidisciplinaires (opérateurs, managers, services techniques, médecine du travail, animateurs sécurité et CHSCT) se développent sur les sites pour identifier les risques et aménager les postes de travail en production mais également dans les services administratifs et techniques. Ces démarches visent à réduire les inaptitudes aux postes de travail, les maladies professionnelles et l'absentéisme. Leur objectif, comme en matière de démarche qualité, est de travailler le plus en amont possible, dans une optique de prévention des risques.

BONNE PRATIQUE

Les opérateurs au cœur de l'amélioration des postes de travail

Dans le cadre de sa démarche d'amélioration des postes de travail, l'usine d'Amiens (France), partant du postulat que les meilleurs experts du poste étaient les opérateurs eux-mêmes, a choisi de s'appuyer sur leur expérience pour proposer des solutions d'amélioration de leurs postes de travail. Des ergonomes et autres conseils externes spécialisés ont été sollicités pour leur savoir-faire en termes de méthodes pour analyser les projets et valider les propositions venues des opérateurs.

Des sites comme ceux de St. Marys ou Rochester (Etats-Unis), Cabreuva (Brésil), ou encore les sites de Corée, de Colombie ou d'Inde, ont évalué l'ergonomie de certains postes de travail. Des investissements ont aussi été réalisés sur les sites français de Mersen Boostec, Amiens, Angers, Saint Bonnet de Mure, Pagny-sur-Moselle et américains de Bay City et Newburyport pour faire évoluer certains équipements de manutention et ainsi améliorer la sécurité des opérateurs et prévenir la pénibilité.

Des séances d'ostéopathie ont aussi été proposées pendant le temps de travail sur certains sites.

FOCUS

Des séances d'ostéopathie pour le bien être des salariés

Depuis 2014, le site de La Mure (France) organise des séances d'ostéopathie en partenariat avec l'Institut Supérieur d'Ostéopathie de Lyon. Ces séances ont lieu tous les trimestres à raison de trois quarts d'heure par personne sur la base du volontariat. A fin 2015, 41 % de l'effectif avait bénéficié de cette prestation.

Cette démarche a permis de faire connaître et de rendre accessible à tous cette discipline parfois méconnue dans le milieu du travail. Lors des séances personnalisées, un véritable échange s'est créé entre le praticien et le salarié. Chacun a pu bénéficier de manière individualisée de conseils pratiques sur les gestes et postures à adopter en fonction de sa constitution et de son poste de travail, en prenant bien évidemment en compte ses points de fragilité éventuels. Les salariés qui ont bénéficié de ces séances sont désormais en capacité d'appréhender les mouvements liés à leur travail différemment.

A la suite du diagnostic sur l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité réalisé en France en 2012, un accord sur la prévention de la pénibilité au sein du Groupe Mersen a été signé le 31 janvier 2013 pour 3 ans, en anticipation de la mise en place d'obligations légales. Son objectif est de permettre de maintenir les salariés de Mersen le plus longtemps possible et en bonne santé dans l'entreprise, notamment en réduisant les poly-expositions et en aménageant les postes lorsque cela est possible.

En France, une charte pour un meilleur équilibre de vie a été déployée. Elle s'articule autour de quatre axes : organisation des réunions, congés de maternité et de paternité, flexibilité des horaires et travail à domicile. En France comme aux États-Unis, le travail à domicile a été mis en place pour plusieurs dizaines de salariés.

Les sites de Mersen dans le monde se sont largement mobilisés en faveur de la santé de leurs salariés, avec de nombreuses initiatives mises en place, tout particulièrement l'organisation de semaines santé-sécurité à travers le monde. En 2015, 81 % des sites ont organisé une semaine santé-sécurité.

Ces différentes actions, qui s'inscrivent dans la durée, mettent l'accent sur la prévention. Elles contribuent au maintien d'un taux d'absentéisme relativement bas dans le Groupe.

Absentéisme

En pourcentage	2015 ⁽¹⁾	2014 ⁽²⁾
Taux d'absentéisme	3,3 %	3,3 %

(1) Périmètre inclus dans le SIRH excluant les sites de : Bazet (France), Gonzales, Rochester, Oxnard et Salem (États-Unis).

(2) Périmètre inclus dans le SIRH et excluant les sites de Bogota (Colombie), Greenville et Rochester (États-Unis), Vantaa (Finlande), El Paso (Mexique), Holytown (UK), Kista (Suède).

Diversité

La diversité des origines, des formations, des cultures, des modes de pensée des équipes, sont autant d'atouts qui stimulent la créativité du Groupe. Mersen étant un groupe international, la diversité de ses collaborateurs lui permet de mieux appréhender les besoins de ses clients à l'échelle mondiale, ce qui constitue un atout complémentaire.

Mersen favorise aussi une culture d'entreprise caractérisée par le respect mutuel et la reconnaissance de la valeur intrinsèque de chaque individu. Cette conduite, solidement enracinée dans les comportements, trouve par exemple une heureuse illustration sur le site américain de Boonton où des personnes de 25 nationalités différentes collaborent au quotidien pour faire prospérer l'entreprise.

Les acteurs des Ressources Humaines veillent au respect de l'égalité des chances, au maintien et au renforcement de la pluridisciplinarité des équipes.

Signataire en 2010 de la Charte Française de la Diversité en Entreprise, le Groupe s'engage à lutter contre toute forme de discrimination en garantissant le respect et la promotion de la diversité. Mersen échange sur les meilleures pratiques avec d'autres entreprises au sein de l'A.F.M.D (Association Française des Managers de la Diversité) dont le Groupe est adhérent.

Si la culture du Groupe est forte, elle s'adapte dans chaque pays aux cultures locales et à leurs codes. Le meilleur moyen pour parfaire cette intégration, c'est de confier les commandes à des managers locaux : c'est le cas de la quasi-totalité des sites du Groupe. La dimension humaine du Groupe prend tout son sens dans cette recherche d'un subtil équilibre entre le respect de ses principes et valeurs, et la prise en compte des réalités locales. Mersen souhaite que les structures de management reflètent la diversité des équipes.

En pourcentage	2015	2014
Directeurs de sites opérationnels de nationalité locale	91 %	87 %

Mixité

La mixité est aujourd'hui clairement identifiée et affichée comme un objectif prioritaire de progrès pour Mersen. Intégrer davantage de femmes dans tous nos métiers, y compris nos métiers de production, nécessite des efforts de tous les instants. De nombreuses actions ont été engagées depuis quelques années : recrutements, suivi du parcours professionnel, communication, sensibilisation des managers, rémunération, prise en compte de la parentalité dans la vie professionnelle, modifications de l'organisation, etc., mais aussi aménagement des postes de travail pour minimiser au maximum les contraintes physiques et permettre ainsi d'y faire travailler des opératrices.

En 2015, la Direction et l'ensemble des organisations syndicales ont renouvelé leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à travers la signature d'un nouvel accord.

La proportion de femmes parmi les managers est proche de l'objectif fixé par le Groupe d'atteindre au moins 20 % de femmes managers. Au sein des organes de gouvernance (Conseil de Surveillance, Directoire et Comité Exécutif), cette proportion est de 25 %.

En pourcentage	31 décembre 2015	31 décembre 2014
Femmes au sein des organes de gouvernance	25 %	21 %

Un Réseau de Femmes, créé en 2010 sous le nom de WiN : Women in MerseN, permet aussi de rassembler les femmes et les hommes du Groupe désireux de s'engager dans un projet commun de partage et d'entraide en faveur de la croissance dans la diversité. WiN a pour objectif de mettre en commun le potentiel de ses adhérent(e)s et d'offrir des opportunités de rencontres, de réflexion en dehors de tout système d'organisation hiérarchique. WiN a également pour ambition de devenir un réseau international interne au Groupe, pouvant collaborer à des manifestations inter-entreprises, sources d'échanges d'expériences. Depuis 2014, des femmes managers au sein du Groupe participent aux semaines de l'entrepreneuriat au féminin organisé en région Rhône-Alpes (France) et destinée à promouvoir la place des femmes auprès de collégiens, lycéens et étudiants. Le réseau WiN du site de Pagny (France), en collaboration avec les Ressources Humaines, propose régulièrement aux femmes du site des formations destinées à leur développement et épanouissement professionnel.

Emploi et insertion des travailleurs handicapés

Au-delà des obligations légales, le Groupe renforce sa politique vis-à-vis du handicap, dans le cadre de sa politique de développement de la diversité. Un partenariat a ainsi été établi en France, avec l'association ARPEJEH pour accompagner la réalisation de projets d'étude de jeunes élèves et étudiants handicapés. Il permet d'accueillir des personnes handicapées et de leur faire découvrir le monde de l'entreprise. Il contribue à faire évoluer le regard des collaborateurs de Mersen vis-à-vis du handicap, en renforçant chez eux la créativité et l'ouverture.

D'autres initiatives ont été prises dans le Groupe, comme, en France, celle de Mersen Boostec qui a proposé à un opérateur handicapé de l'entreprise une formation diplômante (Licence par alternance) pendant un an pour permettre son reclassement à un poste de technicien Méthodes. Dans le monde, on peut citer l'Inde ou le Mexique, où Mersen accueille régulièrement de nouveaux collaborateurs souffrant de lourds handicaps au sein de leurs ateliers de production. Mersen Canada a rédigé une charte en faveur de l'accès de ses installations aux personnels et clients handicapés.

Le Groupe confie aussi régulièrement des travaux de sous-traitance à des ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le travail) en France, ou à d'autres structures équivalentes à l'international.

FOCUS

Une démarche proactive en faveur de l'emploi de personnes handicapées

Mersen India a développé un partenariat avec l'association EnAble India pour, d'une part, sélectionner des personnes handicapées dont les qualifications répondent aux besoins de Mersen et, d'autre part, former les salariés du Groupe à la manière d'accueillir et de travailler avec ce type de collègue. Grâce à cette initiative, 7 opérateurs lourdement handicapés, travaillent désormais dans nos usines indiennes.

Dialogue Social

Les réunions du Comité de Groupe France et du Comité d'Entreprise Européen permettent d'assurer un dialogue avec les instances représentatives du personnel sur la situation et les orientations stratégiques de Mersen, tant au niveau français qu'europpéen. Ils complètent les relations avec les représentants du personnel au travers des instances d'information et d'échange existant dans les sociétés du Groupe.

Mersen a poursuivi en 2015 la mise en œuvre du plan de transformation baptisé « Transform » initié en 2014, visant à améliorer la compétitivité du Groupe en optimisant son dispositif industriel. Ce plan global cherchait à simplifier la base industrielle du Groupe, en particulier en Europe.

Concernant le dispositif industriel européen, 5 sites étaient concernés, soit par un arrêt d'activité (Cevins en France, Patrica en Italie, Portslade en Grande Bretagne et Jestetten en Allemagne)

avec une réallocation des activités et des volumes sur d'autres sites du Groupe, soit par un redimensionnement de l'activité (Francfort en Allemagne). Une grande partie des productions européennes ont été transférées sur des sites français. Aux Etats-Unis, le plan prévoyait la fermeture et le redéploiement des productions des sites d'Oxnard et de Midland. En Asie, le site de Xianda a été redimensionné.

Dans ce contexte, le Groupe a poursuivi le déploiement des dispositifs qui avaient été mis en place en 2014, visant notamment à anticiper les éventuels risques psychosociaux et à accompagner les salariés désireux d'engager une première réflexion sur leur parcours professionnel.

Par ailleurs, les salariés des sites concernés se sont vus proposer la possibilité de travailler sur d'autres sites du Groupe, pour ceux acceptant une mobilité géographique. Ce processus a été étroitement encadré et piloté pour garantir l'équité du processus et la cohérence des conditions de mobilité. Plusieurs mobilités ont ainsi pu se concrétiser, aussi bien aux Etats-Unis qu'en Europe.

Conformément à ses pratiques, le groupe Mersen, tout au long du processus d'information-consultation, a eu à cœur de mener ce plan de transformation avec le souci d'un dialogue social de qualité.

Associer les collaborateurs aux succès du Groupe

L'implication individuelle et collective des collaborateurs autour d'objectifs communs est l'un des points forts de la politique de Ressources Humaines de Mersen. L'intéressement des salariés aux résultats collectifs, la rémunération indexée sur l'atteinte d'objectifs individuels et collectifs et le développement de l'actionnariat salarié contribuent à cette implication du personnel.

La politique d'augmentation est définie par site et par pays en fonction de critères locaux, notamment d'inflation. L'augmentation moyenne constatée sur les salaires de base en 2015 est de 3,6 % par rapport à 2014.

Les accords d'intéressement et de participation des salariés prennent en compte les résultats financiers du Groupe, reconnaissant ainsi la contribution de chacun aux performances de Mersen. Au-delà de l'intéressement financier, Mersen réaffirme sa volonté d'associer le personnel à l'amélioration continue à travers un intéressement dit technique, destiné à récompenser les progrès de performance, lesquels reflètent le travail et l'investissement des salariés. Le développement de l'intéressement technique repose sur des critères collectifs, tels que l'amélioration de la productivité et de la sécurité, la satisfaction du client par la qualité des produits et du service, le respect des délais, l'innovation ou la réduction des coûts de non-qualité. Par ailleurs, l'intéressement financier est lié à l'atteinte d'objectifs de marge opérationnelle au niveau de l'unité et/ou de l'activité.

Le bonus des managers, où qu'ils soient dans le monde, dépend du cash-flow d'exploitation de leur entité et/ou de leur activité et d'un autre objectif collectif (en général la marge opérationnelle) ainsi que des résultats obtenus par rapport à leurs objectifs individuels annuels, particulièrement ceux concernant la sécurité, la productivité, et la participation à des projets créateurs de valeur. Cette politique permet d'assurer au quotidien la prise en compte d'une combinaison entre des valeurs et des orientations stratégiques et des objectifs financiers du Groupe.

Assurer la protection sociale des salariés

Mersen s'attache à assurer à ses collaborateurs une protection sociale de qualité en matière de santé et de vieillesse.

Cela s'est traduit en France par la mise en place d'accords négociés pour répondre aux besoins des salariés dans le respect des réglementations nationales. Des dispositifs de retraite supplémentaire, qui complètent le dispositif légal, démontrent un engagement durable du Groupe pour aider chaque salarié à anticiper les conditions de sa future retraite. Ils constituent également un élément important d'attractivité du Groupe auprès de futurs salariés. Ils intègrent toutes les populations en tenant compte de leur spécificité. Mis en place en 2010, le dispositif PERCO concerne l'ensemble des salariés du Groupe en France. Il prévoit un abondement, particulièrement avantageux pour les salariés dont la capacité d'épargne est la plus faible. Une amélioration de ce barème d'abondement et un élargissement du nombre de jours de congés pouvant être mis dans le PERCO ont été proposés en 2015, ainsi qu'une simplification des modalités du dispositif. Ces évolutions, qui ont fait l'objet d'un accord paritaire conclu en février 2015, ont pour objectif d'inciter les salariés à épargner davantage en vue de leur retraite.

Le dispositif « Article 83 », qui concerne l'ensemble des salariés cadres et assimilés du Groupe en France, a été mis en place sur les sites français en 2009. Depuis 2014, les cotisations alimentant cet « article 83 » qui étaient limitées à la tranche B de la rémunération, ont été étendues à la tranche C sur décision de l'employeur. En 2015, les supports de gestion sur lesquels les cotisations des salariés sont épargnées ont été revus, des supports à rendement plus dynamique ayant été sélectionnés.

Dans les filiales basées aux États-Unis, les salariés cadres embauchés avant avril 2011 bénéficiaient jusqu'à décembre 2015 d'un plan de retraite à prestation définie intégralement payé par l'entreprise, ceux rentrés depuis avril 2011 se voyant proposer un plan de retraite maison à cotisation définie. Le poids des provisions du plan de retraite à prestation définie étant important, le Groupe a entrepris en 2015 de transférer les salariés concernés sur le plan à cotisations définies, observant en cela une tendance majeure constatée à travers les États-Unis depuis quelques années. Dans un souci d'équité, le Groupe a augmenté le taux de cotisation payé par l'entreprise pour certaines catégories de salariés davantage impactées par la réforme. Cette réforme, menée à partir du printemps 2015, entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2016.

Dans la même optique, une réforme similaire a été initiée dans notre filiale néerlandaise à partir de l'automne 2014. Les salariés, qui bénéficiaient d'un plan de retraite leur garantissant 70 % de leur dernier salaire au jour de leur départ, se sont vu proposer un plan retraite qui, sans être à cotisations définies, est basé sur une prestation versée calculée sur une moyenne des salaires perçus durant leur carrière. Cette réforme est entrée en vigueur courant 2015. Par ailleurs, les salariés embauchés à partir de 2013 se sont vus proposer un plan de retraite complémentaire à cotisations définies, majoritairement payé par l'entreprise. Ce plan est également entré en vigueur en 2015.

Enfin, le Groupe a mis en place ou renforcé des protections sociales, par souci d'équité mais également pour attirer et retenir les talents, dans les pays qui n'en bénéficiaient pas. Ainsi, des couvertures santé pour l'ensemble de nos salariés au Brésil, en Chine et en Tunisie ont été mises en place ces trois dernières années. Le dispositif chinois a été complété à l'automne 2015 par une couverture spécifique à destination des salariés dirigeants des filiales de Mersen en Chine, dans un objectif de rétention de ces cadres clés.

L'année 2015 a vu la conclusion de deux évolutions majeures visant l'harmonisation des différents dispositifs de santé et prévoyance coexistant jusque-là dans une même région. En France coexistaient dix plans de prévoyance complémentaire, variables selon les statuts (cadres / non-cadres) ou les filiales. Un projet d'unification générale a été mené à partir de mai 2015 et a abouti, en octobre 2015, à la signature d'un accord paritaire (signé par l'ensemble des organisations syndicales) unifiant le régime de prévoyance pour tous les salariés sans distinction de statut, ceci étant applicable dans l'ensemble des filiales de Mersen en France. Ce plan, pris en charge par le même assureur que celui ayant en charge la couverture santé complémentaire, entrera en vigueur à compter de 2016. Aux États-Unis les différents plans de santé coexistant ont également été unifiés en 2015, tout en garantissant un niveau de couverture comparable aux standards des grandes entreprises américaines.

Le Groupe a souhaité améliorer la communication sur la politique de rémunération au sein de Mersen. A titre expérimental, le Bilan Social Individualisé (BSI) a été mis en œuvre au Siège social du Groupe en 2014, puis étendu en 2015 à l'ensemble des salariés des sites français. Le BSI récapitule l'ensemble des éléments de rémunération, directe (salaires, bonus, primes), différée (intéressement, participation) ou prise en charge par l'employeur sous forme de cotisations patronales (participations de l'employeur pour le financement de différents avantages sociaux tels que les retraites, les régimes de mutuelle et de prévoyance, etc.).

La communication interne

La motivation passe d'abord par le partage de l'information. Que ce soit à propos des résultats ou des futurs projets du Groupe, Mersen s'attache à communiquer en interne sur l'évolution de ses activités. Ce souci de transparence permet à chacun de ressentir pleinement son appartenance au Groupe.

Le journal interne baptisé Inside Mersen est disponible en sept langues : français, anglais, allemand, espagnol, italien, chinois et portugais. Il est disponible sur l'intranet en format électronique interactif. L'information est également relayée dans des supports complémentaires thématiques sur des sujets d'actualité ou dans les magazines des sites centrés sur les informations locales. Par ailleurs, des réunions d'échanges entre la direction et les collaborateurs ont lieu tous les mois dans la plupart des sites.

L'intranet du Groupe, accessible dans le monde entier, constitue un espace de partage d'informations et d'outils. Son contenu est sans cesse enrichi par la contribution de nombreux responsables de domaines.

→ Effectifs et implantations

Mersen est un groupe mondial avec 6 375 salariés à fin décembre 2015 répartis dans environ 35 pays.

Effectifs par zone géographique (à fin décembre)

Pays	2015	2015 (%)	2014	Ecart
Europe	2 246	35,2	2 301	-55
• dont France	1 469	23,0	1 490	-21
Amérique du Nord	1 937	30,4	1 948	-11
Asie Pacifique	1 657	26,0	1 569	+88
Reste du monde*	535	8,4	550	-15
TOTAL	6 375	100,0 %	6 368	+7

* Afrique et Amérique du Sud.

A périmètre comparable (c'est-à-dire hors intégration des effectifs de la société chinoise ASP), les effectifs ont diminué de 115 personnes. En Europe, aux Etats-Unis et en Chine, le plan Transform a conduit à la réduction d'effectifs dans les sites concernés et à des embauches dans les sites receveurs.

En 2015, 1 484 personnes ont été embauchées dans le monde, y compris en contrat à durée déterminée ; 433 ont été licenciées (périmètre inclus dans le SIRH).

Sur la base du périmètre de reporting⁽¹⁾, les femmes représentent 36 % des effectifs du Groupe et les séniors 15 %, sans changement par rapport à 2014.

	2015*	2014*
Effectifs Groupe		
• dont femmes (en %)	36 %	36 %
• dont séniors 55 ans + (en %)	15 %	15 %

* Périmètre inclus dans le SIRH.

Pyramide des âges (à fin décembre)*

Tranches d'âges	Hommes	Femmes	Total
Moins de 25 ans	5,0 %	8,8 %	6,3 %
25 à 29 ans	11,0 %	14,3 %	12,2 %
30 à 34 ans	14,0 %	14,3 %	14,1 %
35 à 39 ans	14,2 %	13,5 %	13,9 %
40 à 44 ans	13,1 %	12,1 %	12,8 %
45 à 49 ans	13,8 %	12,0 %	13,2 %
50 à 54 ans	12,5 %	11,8 %	12,2 %
55 à 57 ans	6,7 %	6,3 %	6,6 %
58 à 59 ans	3,4 %	3,2 %	3,3 %
60 ans et plus	6,2 %	3,7 %	5,3 %

* Périmètre inclus dans le SIRH.

L'âge moyen des salariés du Groupe est de 41,2 ans.

(1) Cf. p. 40 en fin de chapitre

Effectifs par catégorie professionnelle

Catégories	31 déc. 2015	%	31 déc. 2014	%
Ingénieurs et cadres	1 231	19 %	1 142	18 %
Techniciens et agents de maîtrise	994	16 %	1 019	16 %
Employés	617	10 %	630	10 %
Ouvriers	3 533	55 %	3 577	56 %
TOTAL	6 375	100 %	6 368	100 %

Implantations par zone géographique (à fin décembre)

Le Groupe est implanté sur tous les continents. Cette présence s'inscrit dans la stratégie de proximité du Groupe avec ses marchés et constitue un atout stratégique pour Mersen.

Les différentes implantations industrielles du Groupe se répartissent entre des sites importants (> 125 personnes) dédiés à la fabrication de semi-produits ou de grandes séries et des ateliers de proximité qui répondent aux besoins très spécifiques des clients locaux. Elles se répartissent de la façon suivante par zone géographique :

Pays	2015	dont sites de plus de 125 salariés	2014
Europe	21	5	24
• dont France	9	4	9
Amérique du Nord	13	4	14
Asie Pacifique	14	3	13
Reste du monde*	5	2	5
TOTAL	53	14	56

* Afrique et Amérique du Sud.

En 2015, le Groupe a fait l'acquisition de la société ASP qui dispose d'un réseau commercial couvrant l'ensemble de la Chine et d'un site de production à Guangzhou. Par ailleurs, dans le cadre du plan Transform, 6 sites industriels ont été fermés en 2014 et 2015 et ont transféré leur production sur d'autres sites existants.

Sous-traitance

Le Groupe recourt en partie à la sous-traitance pour la fabrication de ses produits. Elle s'est élevée en 2015 à environ 65 millions d'euros, pour, d'une part, des opérations de sous-traitance de main d'œuvre relatives à l'assemblage, l'usinage ou le soudage, et d'autre part, pour la fabrication de composants tels que des pièces métalliques, plastiques ou céramiques.

→ Informations sociales concernant les sociétés françaises du Groupe

Application des dispositions du décret n° 2002-221 du 20 février 2002 pris pour l'application de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce (périmètre France) :

Effectifs au 31 décembre

	2015	2014	2013
Effectifs	1 469	1 490	1 484
• dont CDD	24	33	13

Recrutements

	2015	2014	2013
Recrutements	119	133	53
• dont CDD	19	48	17

Intérimaires

	2015	2014	2013
Effectif moyen	157	132	130
% des effectifs	11 %	9 %	9 %

Heures supplémentaires

	2015	2014	2013
Heures supplémentaires	15 765	22 366	23 692
% des heures travaillées	0,7 %	1,0 %	0,9 %

Absentéisme

	2015	2014	2013
Taux d'absentéisme	4,9 %	5,3 %	5,9 %
• dont maladie	4,1 %	4,1 %	4,5 %

Temps partiel

	2015	2014	2013
Effectif travaillant à temps partiel (en %)	5,4 %	6,0 %	5,8 %

Handicap

	2015	2014	2013
Travailleurs handicapés (en %)	5,2 %	4,7 %	6,2 %

Organisation du temps de travail

En France, un accord portant sur le temps de travail des cadres a été signé en 2011, pour une durée indéterminée.

La durée de travail des Ingénieurs et Cadres est déterminée selon un forfait annuel de 216 jours travaillés, ce qui représente

en moyenne 12 jours de RTT par an. L'accord de 2011 prévoit également un entretien annuel entre le manager et son collaborateur sur l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées d'activité.

POLITIQUE SANTÉ SÉCURITÉ

Mersen s'attache à développer et consolider la culture de la santé et de la sécurité dans le Groupe en s'appuyant sur trois principaux leviers : **Responsabilisation, Analyse des risques et Progrès continu**. L'objectif reste d'atteindre, à moyen terme, **l'Excellence** en matière de santé et de sécurité.

→ Organisation de la fonction

La fonction Santé Sécurité du Groupe est rattachée à la direction des risques de l'audit interne et de la sécurité. Ce regroupement traduit la volonté du Groupe d'améliorer l'efficacité de la politique sécurité, d'une part en faisant bénéficier la fonction de l'expérience et de l'expertise de la gestion des risques industriels, et d'autre part en appliquant des méthodes d'audit interne à la politique de sécurité.

Cette fonction s'appuie sur un Comité Sécurité Groupe composé des membres du Comité Exécutif. Elle rapporte mensuellement à cette instance. Cette relation étroite favorise une grande réactivité et témoigne de l'implication permanente de la direction du Groupe sur le sujet de la santé et de la sécurité. Elle s'appuie également sur un réseau de correspondants par zone géographique. Ces correspondants ont pour mission d'animer les audits croisés de la zone, de réaliser des audits plus approfondis dans les unités moins performantes et de déployer la politique sécurité Groupe définie par le Comité Sécurité Groupe. Ces correspondants ont également pour mission, de reporter au Groupe les évolutions locales en matière d'environnement ainsi que de santé sécurité.

La plupart des sites dispose d'un responsable santé/sécurité dédié qui contribue à la mise en œuvre de la politique définie par la direction du Groupe.

	2015	2014
Sociétés ayant un responsable santé / sécurité dédié	83 %	83 %

Le département Risque, Audit et Sécurité diffuse tous les mois une publication dédiée à la sécurité qui fait le point sur les indicateurs sécurité de Mersen et met en avant les bonnes pratiques. Celle-ci est adressée aux directeurs de sites et aux responsables sécurité. Elle est également disponible sur l'intranet du Groupe.

→ Réalisations 2015

En 2015, la direction santé sécurité du Groupe s'est attachée, en collaboration avec un cabinet externe, à évaluer les forces et faiblesses du Groupe en matière de sécurité. La finalité de cette étude était de vérifier que les outils mis en place ces dernières années étaient bien utilisés dans les unités et suffisaient à garantir une sécurité maximale dans l'ensemble des métiers et des environnements du Groupe. Cette étude visait également à mesurer, au travers de quelques visites, le niveau d'implication et de culture sécurité en place.

L'étude conclut que les outils sont globalement bien en place et suffisent à couvrir les besoins du Groupe. La mise en application et la diffusion des outils à tous les niveaux de l'organisation peuvent être encore améliorées. Quelques propositions d'amélioration ont également été suggérées afin de renforcer la précision des consignes et d'éviter ainsi les risques de mauvaise interprétation.

Cette étude a permis de progresser sur les éléments suivants :

- Révision de nos règles d'or afin d'améliorer la précision des définitions ;
- Création d'un outil de Visite de Sécurité focalisé sur les risques mortels ;
- Renforcement des consignes pour les équipements sensibles ;
- Définition d'un outil standard Groupe pour la détection des risques sur chaque poste de travail.

Les outils développés ces dernières années sont maintenant bien en place :

- E-learning dans différentes langues, permettant de toucher potentiellement 85 % de la population du Groupe. Destiné en priorité aux nouveaux collaborateurs, cet outil est cependant utilisé par de nombreux sites pour renforcer la formation des personnels déjà en poste ;
- Reporting sur les situations potentiellement dangereuses : l'objectif est de rapporter des événements potentiellement graves et dangereux qui ont eu lieu dans l'ensemble des sites du Groupe, mais qui n'ont pas causé d'accident ;
- Outil de déclaration des « presque accidents » : cet outil, lancé en 2013, a permis de travailler sur la prise de conscience de l'environnement de travail et d'éviter potentiellement la survenance d'événements qui auraient pu se transformer en accident. Les unités du Groupe avaient remonté en 2014, environ 1 200 situations potentiellement dangereuses. Un nombre identique a été comptabilisé en 2015, preuve que cette culture de travail et de détection en amont est maintenant bien adoptée dans le Groupe.

Afin de vérifier la mise en place des différents outils et la bonne conformité des sites par rapport à la politique sécurité du Groupe, le département Santé Sécurité a effectué en 2015 seize audits sécurité de sites. Le programme 2016 prévoit également la réalisation de seize audits de sites.

Par ailleurs, le nombre de visites de sécurité (voir « Bonne pratique » ci-dessous) a augmenté de 28 % par rapport à 2014 pour atteindre le chiffre de 3 445, soit 5 visites par site et par mois. Globalement les objectifs ont été atteints et cette méthode a permis de renforcer la culture de la sécurité au quotidien.

BONNE PRATIQUE

Les visites de sécurité

Les visites de sécurité permettent d'effectuer un audit sécurité rapide d'une partie d'un atelier de production ou d'un processus. Elles sont effectuées par la hiérarchie en charge d'un autre secteur, accompagnée la plupart du temps par un membre de l'équipe de direction, voire du comité d'hygiène et de sécurité ; elles permettent de détecter des anomalies ou dérives et donnent lieu à la mise en place de plans d'actions qui font l'objet d'une revue lors de l'audit suivant.

	2015	2014	Evolution
Nombre de visites de sécurité	3 445	2 687	+ 28 %

→ Cartographie des risques

La cartographie des risques sécurité est mise à jour chaque année pour chaque unité du Groupe. La révision de cette cartographie permet de tenir compte de nouveaux risques potentiels résultant des évolutions de matériels ou des organisations. Cette cartographie est évaluée à l'occasion des audits sécurité Groupe. Elle est également systématiquement revue après chaque accident afin de vérifier si la cause de ce dernier a bien été répertoriée.

Une cartographie des risques potentiellement mortels a été mise en place en 2014 sur l'ensemble des unités du Groupe. Les personnes confrontées à ce type de risques ont suivi un programme de sensibilisation.

La cartographie des risques est décrite dans le rapport du Président, au chapitre 3 du présent document.

→ Prévention des risques

Le Groupe poursuit ses actions de formation continue des salariés aux bonnes pratiques en matière de protection contre les HAP (Hydrocarbures Aromatiques Polycycliques) sur les principaux sites industriels du Groupe exposés à ces risques. Une partie de la production est maintenant effectuée avec des matières à plus faible teneur en HAP. De plus, des groupes de travail sont maintenant en place depuis plusieurs années, afin d'améliorer constamment l'environnement de travail et la protection des personnes.

Un accord sur la prévention de la pénibilité, dans le respect des directives législatives, a été signé début 2013 en France.

→ Formation et audit sécurité

Un programme d'e-learning sécurité a été développé en 2013 et mis en place en 2014. Ce programme fait désormais partie du processus d'intégration. L'objectif est de permettre à l'ensemble des nouveaux embauchés de bénéficier de cette formation dès leur arrivée chez Mersen. Celle-ci favorise la diffusion du message sécurité et rappelle son importance pour le Groupe dès les premiers pas dans l'entreprise.

Le programme des audits sécurité a été poursuivi en 2015. Seize audits ont été réalisés dont des audits croisés organisés par zones géographiques. Ces derniers sont conduits par des personnes formées à cet effet. Ils permettent de renforcer le partage d'expérience et de contribuer au développement d'une culture sécurité Groupe. L'organisation du programme par zone géographique contribue également au renforcement des échanges entre unités de même culture, facilitant la compréhension et la mise en œuvre des solutions proposées.

De nombreux sites organisent chaque année une semaine sécurité. Outre des sujets liés à la sécurité au travail, ces manifestations sont l'occasion d'aborder des sujets comme l'hygiène alimentaire ou les risques d'accidents domestiques. C'est l'occasion de sensibiliser le personnel et de diffuser la culture sécurité. En 2015, 46 sites, soit plus de 80 % des sites du Groupe représentant 82 % de l'effectif, ont réalisé une semaine sécurité.

FOCUS

Semaine santé sécurité en Tunisie

A MGHira (Tunisie), une semaine santé sécurité a été organisée en octobre 2015. Articulée autour de plusieurs ateliers -dépistage de risques d'hypertension et d'obésité, conseils pour l'élaboration d'un repas équilibré par un médecin nutritionniste et bien sûr, sécurité des comportements- elle a aussi été l'occasion de sensibiliser les salariés aux Engagements Sécurité Groupe et à ses Règles d'or, notamment à l'aide du module e-learning « la Sécurité chez Mersen ». Des exercices pratiques d'évacuation et de sécurité incendie ont également été réalisés.

Mersen a par ailleurs poursuivi sa politique de valorisation de la sécurité en décernant comme chaque année les « Safety Excellence Awards ». Ces distinctions récompensent des sites dont le niveau de management de la sécurité est de premier ordre, associé à une performance sécurité de très haut niveau. En 2015, il a été décidé d'attribuer un prix spécial à l'unité d'Holytown en Ecosse qui, depuis plusieurs années, arrive en tête de ce challenge. Comme l'année dernière le site d'Amiens en France a reçu le prix d'excellence pour la culture sécurité qu'il a su développer avec l'adhésion de tous. Parallèlement, un prix d'encouragement a été décerné aux sites de Saint Bonnet de Mure en France, Xianda en Chine et Cabreuva au Brésil.

→ Indicateurs sécurité

Le Groupe a obtenu en 2015 ses meilleurs résultats historiques.

Le nombre de sites sans accident avec arrêt, sur cette même année 2015, est de 86 % des sites du Groupe.

Nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées (TF1)

La poursuite du renforcement de la culture sécurité dans le Groupe, ainsi que la mise en place d'outils complémentaires a permis d'atteindre un résultat sur l'indicateur TF1 de 1,24 accident avec arrêt par million d'heures travaillées en 2015. Ce résultat est le meilleur jamais atteint par le Groupe. Il est en baisse de plus de 35 % par rapport à 2014 et de 55 % par rapport à 2013.

Sur 5 ans le Groupe a amélioré sa performance de plus de 60 %.

Le Groupe a demandé à ses unités de reconduire le programme de sensibilisation aux risques mortels démarré en 2014. Il a également demandé de renforcer la formation des collaborateurs et notamment des nouveaux arrivants au travers du programme e-learning sécurité. Le message fort délivré dès l'entrée chez Mersen est un important vecteur de sensibilisation des collaborateurs à cette culture sécurité.

D'autre part il a poursuivi son programme de détection des risques au niveau des incidents.

2015	2014	2013
1,2	2,0	2,7

Nombre d'accidents de travail avec et sans arrêt par million d'heures travaillées (TF2)

Le taux d'accidents avec et sans arrêt est de 4,3 accidents par million d'heures travaillées. Ce chiffre est également en forte baisse, de l'ordre de 30 % par rapport à 2014.

Le renforcement des systèmes de protections des équipements, les aides à la manutention ainsi que les formations mises en place (e-learning et sensibilisation aux risques) ont permis de réduire sensiblement le nombre d'accidents avec ou sans arrêt. Le

travail à la base de détection des incidents contribue fortement à l'amélioration de la performance et au renforcement de la culture sécurité Groupe. Le Groupe est passé pour la première fois sous la barre des 60 accidents avec et sans arrêt pour près de 14 millions d'heures travaillées.

Sur 5 ans Mersen a amélioré sa performance de près de 60 %.

2015	2014	2013
4,3	6,2	6,8

En nombre	2015	2014	2013
Nombre d'accidents du travail avec arrêt concernant des salariés d'entreprises de travail temporaire*	4	3	2

(*) Pour un total de 1 165 000 heures travaillées en 2015, de 960 000 en 2014 et 728 000 en 2013.

Nombre de jours d'arrêt pour accident de travail, par milliers d'heures travaillées (TG)

Le taux de gravité s'est fortement amélioré par rapport aux années précédentes pour atteindre un niveau record jamais atteint dans le Groupe.

Un travail important de sensibilisation aux risques mortel a été fait en 2015. L'ensemble du personnel a été formé à ces risques en fonction de son univers de travail.

Depuis plusieurs années, suite aux cartographies des risques et aux audits réalisés, le Groupe mène une action de protection de l'ensemble des machines et équipements. Il a également travaillé sur la sensibilisation à l'importance pour le personnel de porter les équipements de sécurité mis à disposition.

L'ensemble de ces mesures a permis d'arriver à un niveau de 0,047 jours perdus pour 1 000 heures travaillées soit 47 jours pour un million d'heures travaillées.

2015	2014	2013
0,047	0,18	0,12

→ Indicateurs/périmètre France

En nombre	2015	2014
Effectif atteint par une maladie professionnelle*	12	9

(*) Sur un effectif de 1 469 en 2015 et de 1 490 salariés en 2014

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Le Groupe veille à agir de manière citoyenne là où il est présent dans le monde entier. Par son activité, il exerce une influence de fait sur le développement local et régional ; il s'emploie également à établir un dialogue respectueux avec les communautés au sein desquelles il est implanté dans l'intérêt de tous.

Signataire du pacte mondial des Nations Unies (United Nations Global Compact) depuis 2009, Mersen témoigne de son engagement pour progresser autour de dix principes universellement reconnus pour construire des sociétés plus stables et respectueuses en matière de droits de l'homme, de normes internationales du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

La **Charte Ethique** du Groupe, diffusée en interne et publiée sur le site de Mersen, réaffirme l'engagement collectif et individuel du Groupe et de ses salariés. Elle couvre en particulier les relations du Groupe avec ses collaborateurs, avec ses clients, fournisseurs et concurrents, avec ses actionnaires et avec son écosystème environnant. Les audits corporate et croisés conduits dans le cadre de l'audit interne du Groupe, permettent notamment de faire régulièrement un point sur la bonne application de ces règles. Sur les trois dernières années, 90 % des sociétés du Groupe ont été couvertes par un audit interne.

La direction des achats a par ailleurs mis en place un système d'audits fournisseurs intégrant des questions relatives au respect de la Charte Ethique qui impose un certain nombre de règles de conformité aux fondamentaux de l'OIT.

Parallèlement, des actions concrètes sont mises en œuvre pour sensibiliser les équipes à un certain nombre de risques liés à des pratiques illicites. Un module de formation de sensibilisation aux risques de fraude (escroquerie, falsification, etc.) à destination des managers du Groupe a été développé. Depuis sa mise en place, 120 managers ont ainsi été formés dans le monde.

→ Initiatives locales

De nombreuses initiatives locales sont menées sous l'impulsion des directeurs de sites, au plus près des préoccupations du terrain dans toutes les régions du monde. Elles peuvent se faire sous forme de contributions financières ou d'actions concrètes, comme par exemple :

- La participation à des pôles de compétitivité ;
- Le développement de partenariats avec des centres d'apprentissage, écoles et universités (stages d'insertion, accueil d'étudiants, participation à des forums de métiers, journées portes ouvertes) ;

- Le financement de bourses d'études ;
- Le soutien d'actions de formation professionnelle par l'octroi de stage d'insertion ou de contrats en alternance ;
- Le sponsoring d'opérations humanitaires et la contribution à l'action d'associations caritatives.

Actions économiques locales

En France, les pôles de compétitivité regroupent un ensemble d'entreprise ou d'établissements sur un territoire bien identifié et sur une thématique ciblée.

Ainsi Mersen Boostec, implanté en région Midi-Pyrénées, est membre du pôle européen de la céramique et du pôle Aerospace Valley ; il collabore avec la plateforme locale PRIMES (Plateforme d'innovation Mécatronique de puissance et Management de l'Energie). Dans la région d'Angers, Mersen adhère aux pôles S2E2 (Smart Electricity Cluster) et MEDEE (Maîtrise Energétique des Entraînements Electriques) et collabore à aux réseaux d'entreprises CDM, Réseaulia et Neopolia (réseau fédérant des industries de la région Pays de la Loire).

Par ailleurs, à travers leurs achats, l'ensemble des sites contribuent à leur bonne intégration au tissu local. En collaborant en priorité avec des fournisseurs locaux, en application des recommandations de la politique d'achats du Groupe, ils participent au développement économique et social des territoires où ils opèrent tout en répondant à des objectifs économiques et environnementaux (réduction des coûts et des rejets de gaz à effet de serre liés à la limitation des transports).

L'usine de Pagny-sur-Moselle a renouvelé son association à la « Semaine de l'Industrie » en 2015 en accueillant un groupe de 24 lycéennes et étudiantes de section technique au Lycée Louis Vincent de Metz pour leur faire découvrir les métiers, les savoir-faire et les produits du site. Cet événement contribue à valoriser l'image de l'industrie à attirer les jeunes talents.

Des initiatives équivalentes sont menées dans le monde comme par exemple sur le site de Greenville (Etats-Unis) qui travaille avec la Chambre de Commerce locale pour offrir des formations à des jeunes chômeurs

Actions en faveur de l'emploi, la formation et l'apprentissage

Présent dans environ 35 pays au monde, le Groupe s'emploie à développer les relations avec les écoles ou universités locales. Grâce à cette proximité, les jeunes ont l'opportunité de mieux connaître notre industrie.

Le Groupe est engagé en particulier dans le développement de l'apprentissage. En Autriche, de jeunes apprentis Mersen ont participé à une campagne visant à promouvoir l'apprentissage industriel. Ces derniers ont été recrutés pour être formés aux métiers de la métallurgie. Cette année, nos usines en Inde ont accueilli 20 apprentis tandis que le site de Gennevilliers en France en accueillait 13 pour l'année. Au Brésil, des partenariats ont été développés avec le Senai (Service National d'Apprentissage Industriel) et le Sesi (Service Social de l'Industrie) : les étudiants passent 4 heures par jour dans l'entreprise et sont prioritaires à l'embauche.

En France, le site de Pagny-sur-Moselle (France) coopère régulièrement avec des établissements d'enseignement et universités locales (EEIGM, Ensic, ENIM, Université Paul Verlaine, etc.). Cela peut prendre la forme d'heures de cours dispensés par des salariés, de participations à des forums métiers ou à des conférences. Elle se concrétise également dans les offres d'apprentissage régulières au sein de l'entreprise.

En termes de formation, le Groupe est engagé dans WindLab, une initiative régionale de formation aux métiers de l'éolien en Picardie. Cette formation permet à des demandeurs d'emploi d'obtenir un certificat indispensable pour travailler dans le secteur dynamique de l'éolien.

Des liens privilégiés ont été tissés avec des écoles d'ingénieurs ou des universités, comme chez Mersen Boostec (France) qui participe à un programme de doctorants européens d'envergure (GraWIIToN), à Newburyport (Etats-Unis) dont le département R&D s'est associé avec la Northeastern University, à Toronto (Canada) qui réalise des travaux de R&D avec les universités Waterloo et McMaster, ou au Japon où Mersen a développé un partenariat avec l'université de Nagaoka (Nagoya University of Technology).

Contributions caritatives et volontariat

Mersen, à travers les entités du Groupe, souhaite apporter son aide à des organisations soutenant des projets reflétant les valeurs du Groupe et en lien avec l'objet social ou les enjeux de Mersen.

Le site de Pagny-sur-Moselle (France) a sponsorisé cette année une action caritative de l'association Vent d'Est qui a envoyé quatre jeunes en Moldavie pour aider des populations défavorisées.

En Espagne, le site de Cirprotec s'est associé à une action caritative de la Fondation Vincente Ferrer (FVF) sur un programme de lutte contre la malnutrition dans la région de Kurmool en Inde. Grâce à cette initiative, une moyenne de 952 personnes bénéficie chaque mois de ce programme.

Le site de Saint-Bonnet-de-Mure (France) soutient le 4L Trophy™. Cette course automobile de 6000 km est tout à la fois un raid aventure et un projet humanitaire : les étudiants embarquent à bord de leur 4L matériel médical et fournitures scolaires. En 2015, c'est l'équipage de deux étudiants de Lyon, également stagiaires en alternance sur le site, qui ont été sponsorisés pour participer à l'édition de l'année.

En Allemagne, Mersen a contribué à la création d'une association de recyclage. Cette association à but non lucratif organise la collecte et le recyclage de fusibles dans tout le pays. Les bénéfices générés sont ensuite investis dans des activités de soutien à la formation, l'enseignement et la recherche dans le domaine du génie électrique, mais également dans des œuvres caritatives. Cette année, les dons ont été affectés à un fonds de soutien aux enfants et adolescents atteints de maladie grave.

En Inde, Mersen continue à soutenir des initiatives gouvernementales en faveur de l'organisation de formations (broderie, couture, coiffure) pour les femmes des employés. En 2015, plus d'une quarantaine de femmes ont suivi ces formations, avec à la clé des emplois permettant d'apporter des revenus complémentaires aux familles.

Parallèlement, la plupart des sites effectuent des dons à des associations locales ou contribuent à des actions de sponsoring d'activités sportives auxquelles participent des salariés de l'entreprise, selon les règles définies dans la charte don et mécénat diffusée dans le Groupe.

DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE

En termes d'environnement, Mersen s'implique à deux niveaux : tout d'abord par son **positionnement sur les marchés liés au développement durable** ; ensuite par son engagement dans des pratiques **respectueuses de l'environnement**. Le Groupe s'inscrit dans une démarche collective et pragmatique, impliquant l'ensemble du personnel, sensibilisé et formé à tous les niveaux de responsabilité.

→ Contribuer aux filières du développement durable

Une partie significative de l'activité de Mersen est liée à des filières du développement durable comme les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique ou les transports collectifs non polluants. En 2015, environ 35 % du chiffre d'affaires de Mersen est lié au développement durable.

Energies renouvelables

Les solutions développées par le Groupe favorisent l'essor des énergies renouvelables.

Mersen accompagne l'ensemble du processus de production des cellules solaires, du polysilicium au tirage de lingot, et assure la protection électrique des panneaux. Ses solutions permettent d'optimiser les performances en termes de rendement photovoltaïque et d'efficacité énergétique. Mersen est également le fournisseur de référence de la filière éolienne, aussi bien pour la distribution d'énergie de la génératrice que pour les moteurs d'orientation des pales. Le Groupe est aussi partenaire privilégié des acteurs de la filière hydroélectrique, qu'ils soient fabricants de turbine ou exploitants de centrales électriques.

Les solutions du Groupe permettent à la fois d'améliorer les rendements énergétiques et d'optimiser la durée de vie des consommables. Elles contribuent aussi au transport des énergies produites vers les lieux de consommation

Efficacité énergétique et économies d'énergie

Mersen est positionné sur des marchés dont la croissance est liée à l'efficacité et à la transition énergétique. Grâce à des solutions comme l'isolation des fours et les systèmes de récupération de chaleur, le Groupe contribue à baisser les coûts de production et les consommations des procédés de fabrication de ses clients. Il fournit également des composants qui, au cœur de systèmes de variation de vitesse, optimisent les rendements des installations industrielles.

Ses solutions en graphite et matériaux hautes performance sont aussi indispensables à la fabrication des LED, dont la généralisation pour l'éclairage domestique et leur utilisation

croissante pour l'éclairage public, permet de réduire drastiquement la consommation d'électricité tout en offrant des durées de vie particulièrement longues.

Transports non polluants

Mersen contribue au développement des transports collectifs urbains et ferroviaires non polluants répondant à la demande croissante de mobilité des personnes et des marchandises. En fournissant des équipements pour les systèmes électriques des matériels roulants et des infrastructures, ses solutions améliorent leurs performances et leur fiabilité.

→ Des pratiques respectueuses de l'environnement

Mersen s'engage vis-à-vis de l'environnement à :

- 1. Se conformer à la réglementation en vigueur**, au travers des exigences légales et autres, pour les produits et les installations existantes ;
- 2. Inventorier les risques potentiels** des installations et des produits, examiner si la prévention est suffisante pour éviter tout accident qui pourrait avoir un effet dangereux sur les personnes et les milieux avoisinants (en particulier pour les clients, le personnel de l'entreprise et les personnes habitant à proximité des sites de production) ;
- 3. Visiter périodiquement les installations** pour détecter les anomalies ;
- 4. Utiliser les incidents et les bons exemples internes ou externes** pour une démarche de Qualité et de Progrès Continu par le retour d'expérience ;
- 5. Minimiser les consommations** d'eau, d'énergie, de matières premières, d'emballages et encourager le recyclage ou la revalorisation des déchets ;
- 6. Favoriser les améliorations** par le progrès continu en mettant en place un système de management environnemental ISO 14001 dans les sites importants ;
- 7. Favoriser le développement de l'éco-conception**, notamment avec l'extension de l'utilisation du logiciel dédié EIME.

En 2015, Mersen a poursuivi les travaux relatifs à la loi 2010-788 du 12 juillet 2010 dite Grenelle 2, portant engagement national pour l'environnement. Les audits et vérifications conduites dans le cadre de ce reporting permettent de fiabiliser graduellement les données remontées dans ce cadre.

Au-delà de l'obligation réglementaire, la sensibilisation des équipes et le partage de bonnes pratiques devraient faciliter la réduction de consommations et d'économies d'énergie dans l'ensemble des principaux sites du Groupe.

→ Minimiser les impacts sur l'environnement

La démarche environnementale de Mersen se traduit sur le terrain par la recherche des meilleures pratiques et une extrême vigilance. Elle vise à engager le Groupe dans un cercle vertueux.

Pour répondre aux contraintes environnementales européennes et anticiper l'évolution de certaines réglementations, Mersen poursuit ses travaux autour de plusieurs axes.

Se conformer aux dispositions réglementaires

Le Groupe assure un suivi de la réglementation afin d'adapter les mesures à prendre et anticiper la substitution de certains produits. Pour pouvoir garantir la continuité des approvisionnements, le Groupe doit s'assurer auprès d'un fournisseur d'une substance soumise à autorisation que ce dernier remplit bien les conditions.

Le règlement européen REACH (enRegistrement, Evaluation et Autorisation de substances CHimiques) rappelle aux industriels leur responsabilité en matière d'évaluation et de gestion des risques posés par les produits chimiques qu'ils sont amenés à utiliser. Pour répondre à cet impératif, le Groupe a procédé en 2010 à l'enregistrement de certains produits entrant dans la composition du graphite (principalement des résines), puis en 2013 à ceux qui entrent dans la composition du graphite souple.

Mersen suit aussi tout particulièrement certains produits dont l'utilisation est soumise à cette réglementation, comme le brai de houille.

Par ailleurs, il poursuit une veille active avec ses fournisseurs, afin de suivre l'évolution des travaux et des enregistrements de certains produits stratégiques achetés.

Mersen a également mis en place une cellule de veille afin de prendre en compte les règles édictées par l'Agence européenne des produits chimiques (ECHA). Mersen utilise dans son processus de fabrication certains produits inscrits comme produits sous surveillance sur la liste de l'ECHA.

En ce qui concerne les substances dangereuses, Mersen est toujours très vigilant sur la mise en œuvre des mesures de protection et un groupe de travail se réunit régulièrement pour suivre leur application et préconiser des évolutions. Ces mesures visent à assurer la protection du personnel et de l'environnement. Des consignes très strictes sont mises en œuvre sur les sites concernés afin de protéger au maximum les personnes contraintes de travailler avec ces substances, en particulier en ce qui concerne le port d'équipements de protection adaptés (masques, combinaisons...). Par ailleurs, des investissements sont réalisés et ont abouti, par exemple, à la mise en place de systèmes d'aspiration ou de confinement de machines qui permettent de diminuer significativement le taux de poussières. Enfin, les effluents gazeux sont captés et traités avant leur rejet dans l'atmosphère.

Mersen participe activement au suivi des évolutions de la réglementation européenne et des directives susceptibles d'entrer en vigueur dans les années à venir comme par exemple

la directive IED (Industrial Emissions Directive) qui vise à prévenir et à réduire les pollutions de l'air, de l'eau et du sol causées par les installations industrielles grâce notamment au recours aux « Meilleures Techniques Disponibles » (MTD). Un compte rendu régulier sur ces questions est effectué au Comité Exécutif. Le Groupe collabore également avec l'ECGA (European Carbon and Graphite Association) pour contribuer au dialogue avec les institutions européennes dans les domaines affectant l'industrie du graphite.

Les principaux sites industriels français du Groupe (Amiens, Angers, Bazet, Gennevilliers, Pagny-sur-Moselle, Saint-Bonnet de Mure et Saint-Loup-de-Naud, soit 7 sites sur 9) relèvent du régime des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE). Suivant leur degré de nuisance possible, certains des produits stockés ou procédés employés sont soumis à différentes obligations (déclaration, enregistrement ou autorisation) dont le Groupe s'acquitte, dans le respect de la législation.

À la recherche des meilleures pratiques

Utilisation durable des ressources

Le Groupe s'efforce d'offrir des produits présentant un impact réduit sur l'environnement. Pour ce faire, il cherche à se doter des meilleures techniques disponibles, c'est-à-dire des techniques qui satisfont le mieux aux critères de développement durable, pour la conception de ses nouvelles lignes de fabrication et de ses nouveaux produits.

Dans ce cadre, Mersen renforce la mise en place de méthodes et de compétences pour le développement de produits s'appuyant sur l'éco-conception : dès la conception de nouveaux produits, leurs conséquences sur l'environnement sont prises en compte jusqu'à la fin de leur cycle de vie.

Les équipes de Recherche et Développement sont formées à l'éco-conception et les spécifications intègrent la plupart du temps des objectifs de réduction d'impact environnemental.

Un logiciel EIME (Évaluation de l'Impact et Management de l'éco-conception) est, par exemple, utilisé dans la protection électrique pour faire une analyse de l'impact environnemental des produits (pollution de l'eau, de l'air, épuisement des ressources naturelles, etc.) tout au long de leur cycle de vie.

Toutes les étapes du cycle de vie du produit sont prises en compte comme par exemple :

- Le choix des matières premières, pour un recours prioritaire à des matériaux facilement recyclables ;
- Le poids des emballages ;
- La réduction du nombre d'étapes d'assemblage ;
- La réduction du volume des déchets ;
- L'optimisation de la logistique ;
- La fin de vie du produit.

Ce type d'outil permet aussi de conserver la traçabilité des produits de gammes existantes à fin de comparaison lors du développement de nouvelles gammes. C'est aussi un outil complémentaire de comparaison par rapport à la concurrence.

En matière d'achats et de sous-traitance, Mersen déploie une politique qui vise à tenir compte des enjeux environnementaux. Le Groupe développe ainsi depuis plusieurs années une démarche « eco-sustainable-redesign to cost ». A partir d'une analyse fonctionnelle du produit, cette méthode vise à remplacer ou diminuer le poids de certains éléments ou matières premières par d'autres, plus respectueux de l'environnement, sans que les fonctionnalités en soient affectées. Après avoir travaillé en priorité sur des produits dont la part des achats représentait une part majoritaire du prix, la démarche tend à être systématisée sur les nouveaux produits.

Par ailleurs, le Groupe encourage l'application de critères environnementaux dans le processus d'achats : utilisation prioritaire de matériaux recyclables, généralisation de conditionnements plus écologiques, collaboration prioritaire avec des fournisseurs locaux afin de réduire les coûts de transports et les rejets de gaz à effet de serre.

Il promeut aussi l'adoption d'initiatives pragmatiques pour réduire l'impact environnemental comme l'amélioration du taux d'occupation des véhicules, le travail sur le poids des emballages, l'acquisition de véhicules écologiques...

BONNES PRATIQUES

Optimiser l'organisation des approvisionnements

Le site de La Mure (France) a décidé de rationaliser les livraisons de ses approvisionnements matières. Les achats sont désormais livrés sur une plateforme intermédiaire de regroupement située dans l'agglomération la plus proche, à partir de laquelle une navette effectue chaque semaine les livraisons sur le site. Ce dispositif permet de limiter les rejets de gaz à effet de serre tout en limitant les coûts de transport (carburant, surtaxe haute altitude...)

Enfin, certains sites du Groupe intègrent des critères environnementaux, comme la certification ISO 14001, dans la sélection de leurs fournisseurs. La part des achats réalisés avec des fournisseurs certifiés ISO 14001 commence à faire l'objet d'un suivi plus systématique par les sites réalisant un volume d'achats supérieur à 4 millions d'euros par an.

Consommation d'énergies

Afin d'optimiser sa consommation de ressources, chaque site de production met en place des suivis de consommation et détermine des objectifs et des plans d'actions associés. Un certain nombre d'exemples sont détaillés dans la suite du document. Le choix du recours aux énergies renouvelables comme source d'énergie est laissé à l'initiative des sites.

Gestion des déchets

Suivant leurs spécialités, les sites du Groupe déploient des approches à plusieurs niveaux pour réduire l'impact de leur activité industrielle sur l'environnement :

- Valorisation des déchets liés à la production industrielle : les activités de production de Mersen génèrent des résidus de fabrication qui peuvent être réutilisés dans le procédé de production d'autres produits du Groupe ou être revendus à des tiers pour être intégrés dans d'autres procédés de production. C'est, par exemple, le cas de la poudre de graphite issue du perçement de blocs de graphite qui peut être réutilisée pour fabriquer des tubes de graphite, ou revendue pour être réutilisée dans la sidérurgie.
- Recyclage des produits usagés : le Groupe participe activement depuis plusieurs années à des travaux sur la filière « Déchets de fusibles » permettant de recycler des fusibles usagés avec une valorisation conséquente des métaux qu'ils contiennent. Des initiatives comparables sont conduites dans les balais industriels avec l'organisation d'une filière de récupération des balais usagés chez les clients pour recycler les métaux réutilisables.

- Valorisation des émissions : certains sites mettent en place des systèmes de récupération de la chaleur générée par l'activité industrielle. Cette chaleur peut, par exemple, être réinjectée dans le réseau de chauffage ou comme source d'énergie.

Utilisation des sols et nuisances sonores

L'utilisation des sols ne représente pas un enjeu particulier au regard de l'activité du Groupe, la grande majorité des sites étant implantés dans des zones à vocation industrielle où ils n'occupent pas des surfaces très importantes en comparaison d'autres activités industrielles.

Le Groupe poursuit la surveillance étroite des risques liés à la pollution des sols. L'ensemble des produits utilisés par Mersen fait l'objet d'une surveillance constante, non seulement des autorités locales, mais également du personnel du Groupe formé sur ces sujets. Les risques liés à la pollution des sols ont été intégrés à la cartographie des risques en 2013.

Les activités industrielles du Groupe ne génèrent pas de nuisances sonores particulières excédant les normes et des contrôles peuvent être effectués conformément aux exigences réglementaires locales applicables.

Adaptation aux conséquences du changement climatique

Les risques liés aux aléas météorologiques qui pourraient résulter de conséquences liées au changement climatique ont fait l'objet d'un examen dans le cadre d'une cartographie spécifique des risques de catastrophes naturelles auxquels le Groupe pourrait être exposé. Cette dernière n'a pas révélé de risque particulier.

→ Indicateurs environnementaux

Le périmètre de reporting environnemental est identique à celui de 2014 et comporte 17 sites.

Cependant à la suite de la mise en œuvre du plan « Transform » certain de ces sites ont bénéficié de transferts de production significatifs au cours de l'année.

Certifications et formation environnementales

50 % des principaux sites industriels inclus dans le périmètre de reporting sont aujourd'hui certifiés ISO 14001, la norme de référence sur la mise en place de système de management environnemental.

En 2015, la formation en matière de protection de l'environnement a progressé, avec 2 466 heures dispensées, contre 2 373 en 2014, soit une progression proche de 4 %, témoin d'une prise de conscience de la nécessité de sensibiliser les collaborateurs à cette problématique.

Certifications ISO 14001	2015	2014
Taux de certification ISO 14001	50 %	50 %
Formation en matière de protection de l'environnement (en nombre d'heures)	2 466	2 373

FOCUS

Sensibiliser les collaborateurs aux bonnes pratiques environnementales

Chaque mois pendant l'année, une journée entière de formation est consacrée aux thématiques de sécurité et d'environnement sur le site de St Marys (Etats-Unis).

Chaque collaborateur de l'usine dont l'anniversaire est célébré dans le mois est tenu de participer à cette formation, un moyen pour n'oublier personne.

Provisions en matière d'environnement

En millions d'euros	2015	2014
Montant des provisions significatives pour risques en matière d'environnement	0,5	0,5

Ce montant est lié à un risque de pollution mineur relevé en 2010, consécutif à l'utilisation par un site, il y a plus de 20 ans (avant que ce dernier n'intègre le Groupe), de certains procédés et produits qui n'ont plus cours aujourd'hui.

Consommation d'eau et d'énergie et rejets de CO₂

En 2015, la consommation d'électricité et de gaz ont très légèrement augmenté (de l'ordre de 3,5 %), en raison de la hausse d'activité de certains sites consécutive aux transferts d'activité, alors que les sites ayant arrêté leur production n'étaient pas inclus dans le périmètre de suivi. En conséquence, les émissions de CO₂ sont également en très légère augmentation (+ 2,5 %).

D'une manière générale, les efforts pour baisser les consommations d'énergie se renforcent sur les sites. Ils passent par des initiatives de sensibilisation accrue des collaborateurs et par des mesures concrètes. Par exemple, en 2015, lors du renouvellement d'installations industrielles, plusieurs sites ont investi dans des équipements plus économes en énergie, notamment grâce à des systèmes de régulation des consommations énergétiques. Certaines usines ont aussi opté pour le remplacement de leurs systèmes d'éclairage par des LED (diodes électroluminescentes) également plus économes en électricité.

La consommation d'eau a, quant à elle, globalement augmenté de 7% par rapport à 2014. Cette consommation ne constitue cependant pas un enjeu particulier pour Mersen, dans aucun de ses sites, l'activité industrielle du Groupe ne nécessitant que des quantités d'eau limitées. Pour certains processus, notamment de refroidissement, l'eau est utilisée en circuit fermé.

	Unité	2015*	2014*
Electricité	MWh	161 472	156 211
Gaz	MWh	158 816	153 516
Emissions de CO ₂	Tonnes	101 325	98 930
Eau	m ³	534 312	493 632

* Les données 2014 et 2015 ne sont pas comparables. Dans le cadre du plan Transform, certaines productions ont été transférées depuis des sites non inclus dans le périmètre de reporting vers des sites inclus. D'où des consommations supplémentaires en 2015.

Consommation de matières premières et métaux

L'évolution de la consommation de matières premières en 2015 est en légère augmentation, en ligne avec l'évolution du chiffre d'affaires du périmètre environnemental.

	Unité	2015*	2014*
Bois	Tonnes	1 584	1 575
Carton	Tonnes	818	779
Coke	Tonnes	5 962	5 552
Cuivre	Tonnes	1 346	1 273

* Les données 2014 et 2015 ne sont pas comparables. Dans le cadre du plan Transform, certaines productions ont été transférées depuis des sites non inclus dans le périmètre de reporting vers des sites inclus. D'où des consommations supplémentaires en 2015.

Déchets

En 2015, les données consolidées font apparaître une baisse significative des déchets industriels dangereux, dont le poids avait été particulièrement important en 2014, du fait de déchets exceptionnels issus d'opérations de démantèlement liés au plan Transform.

En matière de recyclage, l'évolution est favorable d'un point de vue global puisque la part des déchets recyclés atteint près de 40 % contre à peine 30 % un an plus tôt. C'est le fruit d'efforts accrus pour gérer les déchets de façon plus respectueuse de l'environnement.

A titre d'exemple, le site de Bay City (Etats-Unis) a augmenté la part de graphite recyclé de 26 % par rapport à 2014.

	Unité	2015*	2014*
Déchets Industriels Dangereux*	Tonnes	1 226	1 637
Déchets Industriels Non Dangereux	Tonnes	11 113	10 919
Dont recyclage :			
Bois recyclé	Tonnes	563	667
Carton recyclé	Tonnes	312	292
Métaux ferreux recyclés	Tonnes	764	2 021
Graphite artificiel recyclé	Tonnes	2 163	1 928
Part des déchets recyclés :		40 %	30 %

* Données incluant des déchets exceptionnels (construction, démantèlement...) pour certains sites n'ayant pas encore mis en place de procédure d'identification des déchets liés à ce type de travaux exceptionnels.

→ Initiatives locales

Dans le cadre de la démarche environnementale du Groupe, les sites ont poursuivi leurs efforts et ont mis en œuvre des programmes visant à optimiser et réduire la consommation d'énergie et d'eau grâce à la mise en place d'équipements et de systèmes nouvelle génération, plus économes en énergie.

La formation aux comportements éco-responsables, aussi bien à travers des heures de formation dédiées qu'à la diffusion de bonnes pratiques par le biais de publications locales, progresse également.

Par ailleurs, de nombreuses initiatives locales sont menées, qui sont autant d'actions de progrès. Les exemples mentionnés ci-dessous ont été identifiés dans un certain nombre de sites majeurs sur les deux dernières années (présentation par zone géographique).

Amiens, France

- Valorisation des poudres de cuivres et de graphite en collaboration avec la R&D du site ;
- Sensibilisation des collaborateurs aux enjeux de sécurité et d'environnement et promotion des meilleures pratiques.

Gennevilliers, France

- Mise à jour de l'étude d'impact environnemental du site ;
- Dépenses spécifiques pour l'environnement en matériel et prestations de vérification et d'entretien ;
- Mise en place d'un système de recyclage en interne des palettes et des caisses en bois permettant de réduire les achats externes ;
- Travail de standardisation au niveau des emballages pour limiter la surconsommation et rationaliser l'approvisionnement en carton ;
- Publication d'une newsletter dédiée à la sécurité et à l'environnement pour sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de sécurité et d'environnement et promouvoir les meilleures pratiques.

Pagny-sur-Moselle, France

- Investissements dans le remplacement d'équipements par des systèmes régulés offrant de meilleurs rendements et plus économes en énergie (transformateurs, compresseurs, éclairages, etc.) ;
- Revalorisation énergétique des post combustions ;
- Remise en état des systèmes d'aspirations de l'usine pour une meilleure protection de l'environnement ;
- Remplacement des systèmes utilisés dans les procédés d'imprégnation et d'étuvage des blocs de graphite par des systèmes régulés permettant d'économiser de l'énergie ;
- Développement des éclairages par LED, plus économes en énergie ;
- Affichage de Flashs mensuels dédiés à la sécurité et à l'environnement pour sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de sécurité et d'environnement et promouvoir les meilleures pratiques.

Saint-Bonnet-de-Mure, France

- Récupération et valorisation de composants de fusibles testés défectueux ;
- Création d'un réseau de récupération des eaux de pluie pour réintégration dans la nappe phréatique ;
- Mise en place d'une station de traitement des eaux polluées générées par un procédé de fabrication ;
- Mise en place d'équipements de récupération de chaleur
- Généralisation progressive de l'éclairage par LED ;
- Publication d'un flash environnement pour sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de sécurité et d'environnement et promouvoir l'éco-conduite.

Holytown, Royaume-Uni

- Remplacement des éclairages par des LED ;
- Remplacement des pompes de refroidissement des fours par des systèmes plus économes en énergie ;
- Rationalisation des plans de charge pour réduire les périodes de travail et réduire les dépenses d'électricité.

Bay City, États-Unis

- Poursuite des efforts de recyclage par la sensibilisation à la protection de l'environnement ;
- Installation de compteurs numériques sur les réceptacles de purification pour améliorer les contrôles et les procédés et prévenir les risques d'accidents ;
- Efforts pour réduire les déchets et fumées et éliminer les produits chimiques inutiles.

Greenville, États-Unis

- Poursuite des efforts de recyclage du graphite ;
- Développement des éclairages par LED, plus économes en énergie ;

- Maintenance des systèmes d'aspiration de poussière pour assurer la bonne qualité de l'air.

St Marys, États-Unis

- Mise en place de système d'éclairage haute performance dans toute l'usine ;
- Sensibilisation et formation renforcées face aux risques de déversements.

Juarez, Mexique

- Remplacement de l'éclairage des bureaux par un éclairage par LED, plus économe en énergie ;
- Sensibilisation continue des collaborateurs aux réflexes éco-responsables.

Sao Paulo, Brésil

- Poursuite des initiatives en faveur du développement des réflexes environnementaux : journal interne, challenge 5S, contrôle environnemental, contrôle de matières...

Toronto, Canada

- Réalisation annuelle d'une évaluation des risques environnementaux et plans d'actions ;
- Elimination des déchets chimiques et graisseux par un prestataire externe ;
- Rationalisation des plans de charge pour réduire les périodes de travail et réduire les dépenses d'électricité.

Chongqing, Chine

- Programme de maintenance et de remise à niveau des systèmes d'épuration des gaz pour améliorer leurs conditions de fonctionnement ;
- Formation de tous les personnels aux nouvelles législations sur la protection de l'environnement ;
- Campagne de formation aux situations d'urgences environnementales.

Xianda, Chine

- Suivi du plan de monitoring des émissions de gaz d'échappement mis en place en 2013 ;
- Suivi des substances dangereuses et des mesures de stockage, de transports et de traitement associées depuis 2013 ; tous les déchets dangereux sont désormais enregistrés et confiés à une entreprise qualifiée pour être éliminés ;
- Formation et sensibilisation de différentes catégories de personnel aux problématiques environnementales ;
- Mise en place d'un système d'analyse des risques sécurité au poste de travail novateur.

DÉMARCHE ET MÉTHODOLOGIE DE REPORTING

A la faveur de la publication de la loi 2010-788 du 12 juillet 2010 dite Grenelle 2, portant engagement national pour l'environnement, Mersen a renforcé sa démarche de reporting. Dans ce cadre, le Groupe a consolidé un référentiel de reporting interne unique

formalisant et décrivant les processus et méthodes à suivre pour collecter et restituer les données, en conformité avec l'article 225 de cette loi. Un certain nombre d'indicateurs⁽¹⁾ complémentaires à ceux traditionnellement suivis ont été intégrés.

→ Périmètre de reporting

Le périmètre de reporting social, environnemental et sociétal englobe les sociétés incluses dans le périmètre de consolidation financière selon les principes suivants :

- Reporting social et sociétal : toutes les sociétés à l'exclusion des sociétés acquises depuis moins d'un an.⁽²⁾
- Reporting environnemental : toutes les sociétés dont la production industrielle sur site a généré un chiffre d'affaires supérieur à 15 millions d'euros sur l'année N-1⁽³⁾, à l'exclusion des sociétés acquises depuis moins d'un an. Toute société qui a été incluse dans le périmètre de reporting, dont la production passe sous le seuil de 15 millions d'euros reste intégrée au reporting environnemental tant que son chiffre d'affaires ne descend pas sous le seuil de 7,5 millions d'euros. Ces seuils restreignent de fait le reporting environnemental aux sociétés représentatives des activités du Groupe. En 2015, ces dernières ont réalisé ensemble plus de 71 % du chiffre d'affaires total. Cependant, en 2015 aux Etats-Unis, le transfert progressif

tout au long de l'année de la production du site de d'Oxnard vers le site de Salem dans le cadre du plan Transform⁽⁴⁾, n'a pas permis d'intégrer ce dernier site dans le périmètre malgré l'atteinte du seuil d'intégration.

Pour les prochains exercices, Mersen envisage d'améliorer progressivement la représentativité du périmètre de reporting environnemental.

D'éventuelles exclusions de périmètre ont pu être définies pour certains indicateurs, par exemple lorsque certaines législations locales ne permettent pas de restituer une information pertinente ou que la collecte de certaines données n'a pas encore pu être organisée de manière satisfaisante. Le tableau de synthèse en fin de chapitre récapitule le périmètre couvert par chacun des indicateurs. Le paragraphe « Indicateurs et définitions spécifiques » ci-dessous fournit également des éléments d'explication complémentaires sur les définitions et/ou la méthode de calcul de certains indicateurs.

→ Organisation du reporting et méthodologie

Fiches indicateurs

Les informations sont collectées sur la base d'indicateurs décrits dans des fiches qui précisent notamment, la fréquence du reporting, les objectifs de l'indicateur, son périmètre d'application, les définitions utiles à la bonne compréhension de l'indicateur et de son périmètre, la méthodologie de calcul et les contrôles de cohérence.

Exercice de reporting

Les données publiées couvrent la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année 2015.

(1) Un tableau récapitulatif de l'ensemble des indicateurs suivis est fourni en fin de chapitre.

(2) Seul le chiffre des effectifs englobe toutes les sociétés du périmètre de consolidation financière.

(3) Se reporter à la page 37 « Evolution des indicateurs » pour des précisions complémentaires.

(4) Plan visant à améliorer la compétitivité du Groupe avec une simplification de sa base industrielle.

Acteurs du reporting et responsabilités

Il existe trois niveaux de responsabilité :

Responsabilité Corporate

La direction des risques, de l'audit interne et de la sécurité, en coordination avec la direction des Ressources Humaines pour les informations sociales, et la direction de la communication financière pour les informations sociétales, organise le reporting auprès des directeurs des sociétés incluses dans le périmètre. A ce titre, elle :

- a défini les indicateurs du référentiel ;
- diffuse le référentiel et ses indicateurs auprès des sociétés et s'assure de leur bonne compréhension au travers d'informations et de formations adéquates ;
- coordonne la collecte des données ;
- s'assure du respect du planning de reporting ;
- contrôle l'exhaustivité et la cohérence des données collectées ;
- consolide les informations ;
- exploite et synthétise les données.

Responsabilité des sociétés du Groupe

Le reporting des données est sous la responsabilité du directeur de chaque entité entrant dans le périmètre qui :

- organise la collecte des données au niveau de l'entité qu'il supervise en définissant les responsabilités et en s'assurant de la bonne compréhension du référentiel et de ses indicateurs ;
- s'assure de la traçabilité des informations ;
- s'assure du respect du planning de reporting ;
- contrôle l'exhaustivité et la cohérence des données qu'il transmet et met en œuvre les contrôles et vérifications nécessaires par des personnes indépendantes de la collecte.

Organisme externe

Les travaux d'audit et de vérification sont effectués en 2015, sur les données 2014, par un organisme tiers indépendant, conformément au décret d'application du 24 avril 2012.

→ Précisions sur la collecte des données sociales

Les informations sociales sont collectées à partir d'un système d'information RH (SIRH) déployé dans toutes les sociétés consolidées du Groupe à l'exception de quelques entités entrées récemment dans le périmètre de consolidation qui y sont progressivement incluses, suivant un planning de déploiement défini par la direction du Groupe. Pour ces dernières (périmètre non inclus dans le SIRH), qui représentent moins de 1 % des effectifs en 2015, seul l'indicateur relatif aux effectifs est disponible.

Le modèle retenu de SIRH est basé sur une collecte mensuelle des données réalisée par les équipes locales. Ces données, une fois collectées, sont archivées dans le système et non modifiables : le Groupe ne peut donc pas assurer une fiabilité à 100 % de certaines données susceptibles de subir des modifications à la marge a posteriori. Les données relatives aux heures de formation font l'objet d'un suivi en parallèle sous Excel afin de pallier le

risque de non exhaustivité des données extraites du SIRH. Les équipes RH locales sont régulièrement sensibilisées et formées afin de renforcer la qualité du reporting mensuel. Les données sociales étant spécifiques selon les réglementations locales du travail, elles font l'objet d'un contrôle renforcé au niveau du Groupe lors de la consolidation afin de limiter de potentielles incohérences et assurer une homogénéité des données consolidées. Des contrôles de cohérence additionnels ont été réalisés cette année, en particulier sur l'indicateur absentéisme. Tout écart est investigué auprès des contributeurs en charge du reporting des données. En cas de non réponse ou d'écart avéré non corrigé, le périmètre concerné est écarté du périmètre de consolidation, ce périmètre est précisé au regard de la donnée ainsi que dans le tableau récapitulatif. Le Groupe travaille au renforcement de ces contrôles.

→ Précisions sur certains indicateurs et définitions spécifiques

Absentéisme

Nombre de jours d'absence, pour toute raison, que l'employeur ne peut pas anticiper : maladies, accidents du travail, maternité/paternité, grève et toute autre absence non prévisible.

Accident avec arrêt

Accident entraînant un arrêt de travail. En cas d'accident affectant plusieurs personnes, celui-ci est comptabilisé en accident unique, seul le fait générateur étant pris en compte. Les accidents pris en compte sont les accidents retenus comme directement liés au travail après investigation des responsables sécurité et sur lesquels le Groupe peut avoir une action de prévention, par exemple : exclusion de certains événements de type malaise non lié au travail ou accident de trajet, même si ces événements ont été reconnus comme accident du travail par les autorités compétentes.

Accord

Ensemble de dispositions prises et acceptées par la direction d'une société opérationnelle, d'une activité ou du Groupe, et un ou plusieurs représentants du personnel.

Biodiversité

Le Groupe n'ayant pas identifié d'enjeu spécifique des questions liées à la préservation de la biodiversité par rapport à son activité, aucune mesure particulière n'est prise pour suivre cet indicateur.

Effectif total et répartition par sexe, âge, zone géographique

Salariés inscrits à l'effectif en fin d'exercice, en contrat à durée déterminée ou indéterminée, à l'exclusion des intérimaires, stagiaires et sous-traitants.

Effectif atteint par une maladie professionnelle (périmètre France)

La notion de maladie professionnelle étant trop hétérogène selon les pays, cette information est fournie uniquement sur le périmètre français. Une maladie est reconnue comme professionnelle si elle figure sur l'un des tableaux annexés au Code de la Sécurité sociale ou au Code rural. Sous certaines conditions, des maladies n'y figurant pas peuvent également être prises en charge :

- les maladies désignées dans un tableau de maladies professionnelles mais pour lesquelles une ou plusieurs conditions (tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux) ne sont pas remplies, lorsqu'il est établi qu'elles sont directement causées par le travail habituel de la victime ;
- les maladies non désignées dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elles sont essentiellement et directement causées par le travail habituel de la victime et qu'elles entraînent une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 % ou sont à l'origine de son décès.

Embauches

Nombre total de personnes recrutées pendant l'exercice qui répondent à la définition « Effectif total » décrite ci-dessus.

Formation

Les actions de formation comptabilisées sont celles qui sont organisées et financées par le Groupe qui visent à :

- améliorer la performance, adapter le salarié aux évolutions de son poste ;
- développer les talents du salarié, lui faire acquérir de nouvelles compétences.

Le modèle retenu de SIRH est basé sur une collecte de données mensuelle. Les actions de formation n'ayant pas systématiquement une périodicité mensuelle, celles-ci font l'objet d'un retraitement manuel en fin d'exercice.

Elles n'incluent pas les formations dispensées à travers la plateforme e-learning du Groupe, Mersen Academy.

Formation en matière de protection de l'environnement

Cet indicateur comptabilise l'ensemble des heures dispensées dans le cadre d'une formation dont l'intitulé et/ou le thème principal ont un lien direct avec les questions relatives à la protection de l'environnement.

Managers

Un salarié est considéré comme manager lorsqu'il occupe une fonction de management de fonction (ingénieur, chef de projet, expert technique) ou d'équipe, à l'exception du management de premier niveau (agents de maîtrise).

Nationalité locale

La nationalité locale se définit comme étant la nationalité du pays dans lequel est implantée la société.

Organes de gouvernance

Les organes de gouvernance considérés sont le Directoire, le Comité Exécutif et le Conseil de Surveillance.

Organisation du temps de travail et Dialogue social

Ces notions étant trop hétérogènes selon les pays, l'information est fournie uniquement sur le périmètre français.

Politique

Une politique est un cadre général organisé, communiqué et déployé par les directions centrales du Groupe sur l'ensemble des sociétés ou sur des groupements de sociétés ciblés. Ce cadre est formalisé dans un document officiel signé.

Responsable HSE

Un responsable HSE est un salarié en charge de la gestion des questions environnementales, de santé et d'hygiène.

Salariés handicapés

Le Groupe étant implanté dans un grand nombre de pays, il est soumis aux diverses législations locales. De ce fait, cette information est fournie uniquement sur le périmètre français. Il s'agit de salariés dont le handicap a été reconnu par un organisme ou une institution et dans les conditions fixées par la réglementation française en vigueur.

Sécurité des consommateurs

Mersen produit et vend des composants et équipements à ses clients industriels, dans le respect des exigences de sécurité et de qualité. A ce titre, l'activité du Groupe n'a pas d'impact direct sur la sécurité des consommateurs finaux.

Séniors

Salariés à partir de 55 ans.

SYNTHÈSE DES INDICATEURS

Afin de faciliter le suivi des données sociales, environnementales et sociétales intégrées dans le référentiel de reporting de Mersen, le tableau ci-dessous récapitule la liste des indicateurs, leur périmètre de collecte, leur forme de restitution (qualitative

ou quantitative) ainsi que la référence de la page présentant l'indicateur. Il présente également une correspondance avec des indicateurs spécifiques de la Global Reporting Initiative (version 3.1).

Article R. 225-105-1 du Code de commerce Thématiques Grenelle 2	Informations qualitatives ou quantitatives	Périmètre / Commentaire	GRI 3.1	Pages
PERIMETRE				
Périmètre	-	Démarche et méthodologie de reporting	3.5 à 3.11	40
INFORMATIONS SOCIALES				
EMPLOI				
Effectifs répartis par sexe	Quantitatif	Standard	LA1	26
Effectifs répartis par âge	Quantitatif	Standard		26
Effectifs répartis par zone géographique	Quantitatif	Standard	LA1	27
Effectifs par catégorie professionnelle	Quantitatif	Standard		27
Nombre d'embauches	Quantitatif	Standard	LA2	26
Nombre de licenciements	Quantitatif	Standard	LA2	26
Politique de rémunération et leur évolution	Qualitatif	Standard		24
ORGANISATION DU TRAVAIL				
Pratiques en matière d'organisation du temps de travail	Qualitatif	Restreint / France		28
Pourcentage de l'effectif travaillant à temps partiel	Quantitatif	Restreint / France ⁽¹⁾		28
Taux d'absentéisme	Quantitatif	Restreint (93 % des effectifs)	LA7	23, 28
RELATIONS SOCIALES				
Organisation du dialogue social	Qualitatif	Restreint / Europe	LA4	24
Bilan des accords collectifs	Qualitatif	Restreint / France	LA5	17, 23
SANTE & SECURITE				
Politique sécurité	Qualitatif	Standard	LA6 & LA8	29
Liste des accords en matière de santé et de sécurité au travail	Qualitatif	Restreint / France ⁽¹⁾	LA9	23
Nombre de visites de sécurité	Quantitatif	Standard		30
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt Tf1	Quantitatif	Standard	LA7	31
Taux de fréquence des accidents du travail avec et sans arrêt Tf2	Quantitatif	Standard	LA7	31
Taux de gravité des accidents du travail Tg	Quantitatif	Standard	LA7	31
Nombre d'accidents du travail avec arrêt concernant des salariés d'entreprises de travail temporaire	Quantitatif	Restreint / France ⁽¹⁾	LA7	31
Effectif atteint par une maladie professionnelle	Quantitatif	Restreint / France ⁽¹⁾	LA7	31

(1) Pour les prochains exercices, Mersen s'attachera à étendre progressivement ce périmètre à certaines autres entités du Groupe lorsque l'indicateur est pertinent dans le pays concerné et que la législation locale l'autorise.

Article R. 225-105-1 du Code de commerce Thématiques Grenelle 2	Informations qualitatives ou quantitatives		Périmètre / Commentaire	GRI 3.1	Pages
POLITIQUE FORMATION					
Politique mise en œuvre en matière de formation	Qualitatif	Standard		LA11	20
Nombre d'heures de formation	Quantitatif	Restreint (94 % des effectifs)		LA10	21
DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES					
Politique diversité	Qualitatif	Standard		LA13 & EC7	23
Pourcentage de femmes manager	Quantitatif	Standard		LA13	23
Pourcentage de femmes au sein des organes de gouvernance	Quantitatif	Standard		LA13	23
Pourcentage de salariés handicapés dans les effectifs	Quantitatif	Restreint / France		LA13	28
Pourcentage de séniors dans les effectifs	Quantitatif	Standard		LA13	26
Pourcentage de directeurs de sites de nationalité locale	Quantitatif	Standard		EC7	23
PROMOTION ET RESPECT DES DISPOSITIONS OIT (droits de l'homme)					
Respect des dispositions des conventions fondamentales de l'OIT	Qualitatif	Standard		HR	32
INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES					
POLITIQUE GENERALE EN MATIERE ENVIRONNEMENTALE					
Organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales	Qualitatif	Standard / Politique Groupe		Approche managériale	34
Taux de certification ISO 14001	Quantitatif	Standard			37
Pourcentage de sociétés ayant un responsable HSE dédié	Quantitatif	Standard			29
Nombre d'heures de formation en matière de protection de l'environnement	Quantitatif	Restreint (71 % des effectifs)			37
Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux	Qualitatif	Standard		EN30	34
Montant des provisions significatives pour risques en matière d'environnement	Quantitatif	Standard		EN28 & EC2	37
POLLUTION ET GESTION DES DECHETS					
Métaux ferreux recyclés	Quantitatif	Standard			38
Graphite artificiel recyclé	Quantitatif	Standard			38
Déchets Industriels Non Dangereux	Quantitatif	Standard		EN22	38
Déchets Industriels Dangereux	Quantitatif	Standard		EN22	38
Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	Qualitatif	Standard			36

Article R. 225-105-1 du Code de commerce Thématiques Grenelle 2	Informations qualitatives ou quantitatives		Périmètre / Commentaire	GRI 3.1	Pages
UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES					
Volume d'eau consommée	Quantitatif	Standard		EN8	37
Consommation d'électricité	Quantitatif	Standard		EN3 & 4	37
Consommation de gaz	Quantitatif	Standard		EN3 & 4	37
Consommation de bois	Quantitatif	Standard		EN1	38
Consommation de carton	Quantitatif	Standard		EN1	38
Consommation de cuivre	Quantitatif	Standard		EN1	38
Consommation de coke	Quantitatif	Standard		EN1	38
Bois recyclé	Quantitatif	Standard		EN2	38
Mesures prises en compte pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Qualitatif	Standard		EN6	36
Utilisation des sols	Qualitatif	Standard			36
LE CHANGEMENT CLIMATIQUE					
Emissions de CO ₂	Quantitatif	Standard		EN16	37
Adaptation aux conséquences du changement climatique	Qualitatif	Standard			36
PROTECTION DE LA BIODIVERSITE					
Mesures prises pour préserver et développer la biodiversité	-	Standard		EN11 à 15, EN25	42
INFORMATIONS SOCIETALES					
IMPACT TERRITORIAL, ECONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITE					
Impact territorial des activités sur l'emploi et le développement régional	Qualitatif	Standard		EC8 & EC9	32
RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES					
Dialogue avec les parties prenantes	Qualitatif	Standard		4.14 à 4.17	32
Actions de soutien, de partenariat ou de mécénat	Qualitatif	Standard		EC1 & 4.11 à 4.13	32
SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS					
Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	Qualitatif	Standard / Politique Groupe		EC6 & HR2	32
LOYAUTE DES PRATIQUES					
Actions engagées pour prévenir toutes formes de corruption	Qualitatif	Standard / Politique Groupe		SO2 à 4, SO7 & SO8	32
Pourcentage de sociétés couvertes par un audit interne au cours des 3 dernières années	Quantitatif	Standard			32
Managers ayant suivi la formation anti-fraude	Quantitatif	Standard		SO3	32
Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	Qualitatif	Standard		PR1 & PR2	42
Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	Qualitatif	Respect induit par l'application de la charte éthique		HR	32

* La notion de périmètre « Standard » fait référence à la définition donnée dans la section du présent chapitre « Périmètre de reporting ». En cas de périmètre « Restreint », les restrictions sont indiquées soit au niveau de chaque tableau de restitution, soit dans la colonne « commentaires » ci-dessus.

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES CONSOLIDÉES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2015

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant de la société Mersen S.A., accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1049⁽¹⁾ et membre du réseau KPMG International comme l'un de vos commissaires aux comptes, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2015 présentées dans le rapport de gestion (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 Directoire d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R.225-105-1 du code de commerce, préparées conformément aux référentiels utilisés par la société (ci-après les « Référentiels »), dont un résumé figure dans le rapport de gestion et disponibles sur demande au siège de la société.

→ 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 mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre septembre 2015 et mars 2016 sur une durée totale d'intervention d'environ cinq semaines. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos experts en matière de RSE.

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) Dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr

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

1. Attestation de présence des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

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 consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R.225-105 alinéa 3 du code de commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L.233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L.233-3 du code de commerce avec les limites précisées dans la note méthodologique présentée au chapitre 2 du document de référence incluant le rapport de gestion.

Conclusion

Sur la base de ces travaux et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus – en particulier la limitation de périmètre de certaines informations sociales qui ne portent que sur le périmètre France - 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 douzaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des directions 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, 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.

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 que nous avons considérées les plus importantes⁽¹⁾ :

- au niveau de l'entité consolidante, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), 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 ;
- au niveau d'un échantillon représentatif de sites que nous avons sélectionnés⁽²⁾ en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, 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. L'échantillon ainsi sélectionné représente 22% des effectifs et entre 19% et 48% des informations quantitatives environnementales présentées.

Pour les autres informations RSE consolidées, 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.

(1) Indicateurs sociaux : Effectif total au 31/12 et répartition par sexe ; Nombre d'embauches ; Nombre de licenciements ; Pourcentage de femmes managers ; Taux d'absentéisme ; Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt ; Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt ; Nombre d'heures de formation ; Pourcentage de salariés en situation de handicap.

Indicateurs environnementaux : Consommation d'eau ; Consommation d'électricité ; Consommation de gaz ; Consommation de cuivre ; Tonnages de déchets industriels dangereux et non-dangereux, Part des déchets recyclés.

Informations qualitatives : Les conditions de santé et de sécurité au travail ; L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales, et le cas échéant les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ; Les actions engagées pour prévenir la corruption, La prise en compte dans les relations avec les fournisseurs de leur responsabilité environnementale.

(2) Juarez (Mexique) ; St Marys (Etats-Unis) ; Boonton (Etats-Unis) ; Saint-Bonnet (France).

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 ces 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.

Observation

Sans remettre en cause la conclusion ci-dessus, nous attirons votre attention sur les éléments suivants :

Concernant le reporting des données sociales, la note méthodologique « Précisions sur la collecte des données sociales » présentée en chapitre 2 du document de référence précise les actions mises en œuvre pour renforcer le contrôle interne sur les données relatives aux mouvements de personnel, à l'absentéisme et aux heures de formation. Des contrôles supplémentaires ont été menés par Mersen sur ces données cette année. Ils doivent néanmoins être renforcés afin de continuer à fiabiliser ces informations.

Paris-La Défense, le 8 mars 2016

KPMG S.A.

Philippe Cherqui
Associé

Philippe Arnaud
Associé

Département Changement Climatique & Développement Durable