

Accord collectif d'entreprise sur la responsabilité sociétale

Accord à durée déterminée
Validité : 18 décembre 2015 – 17 décembre 2018

COMPAGNIE NATIONALE DU RHONE
2, rue André Bonin 69316 Lyon 04

TV 73



Sommaire

Préambule	4
Article 1 : Objet de l'accord	5
Article 2 : Volet environnemental	5
2.1 Maîtriser nos impacts	6
2.2 Ressource en eau et biodiversité	7
Article 3 : Volet sociétal	8
3.1 Les Missions d'Intérêt Général	8
3.2 Les partenariats	9
3.3 Les Achats	10
3.4 L'impact économique de CNR	11
Article 4 : Volet social	11
4.1 La santé et la sécurité	11
4.1.1 La prévention des accidents	11
4.1.2 L'intégration des sous-traitants dans notre démarche santé-sécurité :	12
4.2 La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences	12
4.3 La promotion de la diversité et la lutte contre toute forme de discrimination	13
4.3.1 La lutte contre les discriminations	13
4.3.2 L'éthique	13
4.3.3 La promotion de la diversité	13
4.4 La qualité de vie au travail	15
4.5 Le dialogue social	16
4.6 Autres dispositions	17
Article 5 : Communication	18
Article 6 : Comité de suivi de l'accord	18
Article 7 : dispositions finales	19
7.1 Durée et date d'effet de l'accord	19
7.2 Dépôt de l'accord	19
7.3 Révision	19
ANNEXE 1 : INDICATEURS	20
ANNEXE 2 : GLOSSAIRE	24

PV
AB

24

Cet accord est conclu entre, les soussignés :

La société Compagnie Nationale du Rhône, ci-après dénommée l'Entreprise, dont le siège social est à Lyon (69316), 2, rue André Bonin, représentée par Madame Elisabeth AYRAULT, agissant en qualité de Présidente Directrice Générale, Présidente du Directoire.

d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives de salariés, représentées par leurs délégués syndicaux respectifs suivants :

- ▶ Syndicat C.F.D.T. du personnel de la Compagnie Nationale du Rhône ;
représenté par Monsieur Gérard CHARLES
- ▶ Syndicat C.F.E.-C.G.C. du personnel de la Compagnie Nationale du Rhône ;
représenté par Monsieur Pierre BOMPART
- ▶ Syndicat C.G.T. du personnel de la Compagnie Nationale du Rhône ;
représenté par Madame Corinne SIVIGNON
- ▶ Syndicat F.O. du personnel de la Compagnie Nationale du Rhône ;
représenté par Monsieur Pascal VINCENT

d'autre part.

Il a été arrêté ce qui suit :

rv
93



Préambule

Créée en 1933 sous la forme d'une société anonyme d'intérêt général, CNR a reçu en 1934 la concession du fleuve pour l'aménager et l'exploiter selon 3 missions solidaires et indissociables : la production d'hydroélectricité, la gestion de la navigation et l'irrigation couplée à d'autres usages agricoles.

CNR est unique en France tant sur sa forme juridique que par la concession qu'elle détient. Depuis sa création sont inscrites dans ses gènes des préoccupations économique, environnementale et sociale bien avant même que naissent les concepts de Développement Durable et de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE).

La politique de CNR ne se définit pas sur la base de seuls critères financiers parce que son développement et sa performance dépendent d'une multitude d'enjeux non économiques. Les choix stratégiques prennent en compte l'environnement de CNR dans sa globalité pour en faire une entreprise ouverte, visionnaire et précurseur.

La responsabilité sociétale de CNR repose sur :

- ▶ la production performante et maîtrisée en interne d'électricité exclusivement renouvelable (d'origine hydraulique, éolienne et photovoltaïque) conjuguée à une ambition d'innovation pour devenir le laboratoire des énergies du futur en réponse aux enjeux énergétiques,
- ▶ la préservation de l'environnement avec le développement du transport fluvial, d'une agriculture durable et les restaurations hydraulique et écologique du fleuve,
- ▶ la redistribution équitable d'une partie de la valeur ajoutée, d'une part en faveur des territoires riverains du fleuve au travers des Missions d'Intérêt Général (MIG) élaborées et menées en concertation avec toutes les parties prenantes, et d'autre part, au profit de l'Etat, des actionnaires et des salariés,
- ▶ la reconnaissance de la place essentielle des femmes et des hommes qui composent CNR et la conduite d'un dialogue constructif avec les partenaires sociaux.

La RSE se développe dans de nombreux pays et secteurs d'activités notamment depuis l'approbation par 90 pays de la norme internationale ISO 26000 en novembre 2010. Cette norme non certifiable constitue une référence internationale. Elle définit la RSE comme suit :

« La responsabilité d'une organisation vis-à-vis de l'impact de ses décisions, et activités sur la société et sur l'environnement se traduisant par un comportement éthique et transparent qui :

- *Contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ;*
- *Prend en compte les attentes des parties prenantes ;*
- *Respecte les lois en vigueur ainsi que les normes internationales de comportement ;*
- *Est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations ».*

La politique RSE de CNR s'inscrit pleinement dans cette définition. Les actions engagées sont reconnues et valorisées à travers des démarches de certification et d'évaluation externes (TÜV, ISO 14 001, ISO 26 000 et Label Lucie).



Article 1 : Objet de l'accord

Le présent accord rappelle et consolide les grands domaines d'actions RSE déjà engagés. Il contribue à enrichir notre démarche, nos réalisations et renforce notre identité CNR.

L'accord RSE s'applique au périmètre de CNR et a vocation à servir de référence notamment lors de l'acquisition ou la création de nouveaux actifs de production.

A l'étranger, CNR respectera strictement la législation du pays concerné et s'efforcera d'initier avec les parties prenantes concernées une démarche d'écoute et de prise en compte de leurs attentes. Dans cette optique, CNR a adhéré au pacte mondial afin de soutenir les dix principes énoncés par les Nations Unies et de participer à la mobilisation pour les objectifs du Millénaire pour le développement.

La RSE doit permettre à CNR de progresser sur sa démarche de prise en compte des attentes de ses parties prenantes. Ces attentes sont multiples et concernent aussi bien les dimensions sociales, sociétales qu'environnementales. La politique RSE de CNR favorisera une prise en compte globale de ces enjeux, le décloisonnement de nos pratiques et la coopération des différentes directions de l'entreprise.

Afin d'améliorer l'appropriation de la RSE à tous les niveaux de CNR, le présent accord a identifié des indicateurs de suivi des engagements environnementaux, sociétaux et sociaux. A cet égard, un tableau d'indicateurs est annexé à l'accord.

Article 2 : Volet environnemental

CNR, soucieuse de son environnement, mène ses missions de concessionnaire dans une logique de conciliation des enjeux industriels en particulier de sûreté et de sécurité et des enjeux environnementaux. CNR s'engage aux côtés de l'ensemble des acteurs du fleuve pour répondre de manière concrète aux ambitions environnementales partagées et contribuer à la mise en œuvre d'un développement territorial durable.

Cet engagement en faveur de l'environnement se concrétise au travers d'une politique dynamique d'amélioration continue caractérisée par :

- ▶ la participation à la lutte contre le changement climatique par le développement des énergies renouvelables et du transport fluvial. A ce titre CNR se positionne comme en des acteurs majeurs en France et en Europe du transport fluvial,
- ▶ l'amélioration en continu de la performance environnementale par la prise en compte des enjeux environnementaux dans la mise en œuvre de nos activités,
- ▶ les actions en faveur de la préservation de la biodiversité,
- ▶ la sensibilisation et formation de ses agents à l'environnement.



Pour parfaire son engagement CNR ouvrira, au premier semestre 2016, une concertation avec ses partenaires sociaux sur la transition énergétique et le réchauffement climatique afin d'évoquer les modalités de la participation de l'entreprise et de ses agents à cette démarche.

2.1 Maîtriser nos impacts

La démarche environnementale est intégrée aux activités CNR. L'objectif de CNR est de réduire au maximum l'impact de ses activités sur l'environnement par le respect des exigences réglementaires ou celles souscrites et l'amélioration continue de la performance environnementale.

CNR investit plus de trois millions d'Euros par an pour la préservation de l'environnement et la maîtrise de ses impacts sur son périmètre industriel, auquel il convient d'ajouter près de dix millions d'Euros par an dans le cadre des Missions d'Intérêt Général (volet préservation de la ressource en eau et biodiversité).

Depuis 2011, CNR est certifiée ISO 14001 pour la maîtrise de ses impacts environnementaux (à l'exclusion du périmètre lié au domaine). A travers son système de management, CNR :

- ▶ Procède périodiquement à des analyses environnementales sur l'ensemble des sites. Ces analyses permettent de mesurer précisément les impacts afin de bâtir des plans d'actions pour les réduire en intégrant les situations d'urgence. Ce processus s'effectue en concertation avec les directions et les équipes locales ; le Plan de Gestion Environnemental du Domaine en cours de finalisation sera un des outils qui permettront le suivi environnemental du domaine ;
- ▶ Forme et sensibilise tous les agents à la démarche en fonction des enjeux et des fonctions de chacun. Une attention particulière sera portée aux nouveaux arrivants pour lesquels la sensibilisation intégrera la dimension environnementale ;
- ▶ Limite l'utilisation de produits nocifs pour l'environnement. L'utilisation de produits phytosanitaires doit être la plus restreinte possible. Des solutions alternatives à l'utilisation de ces produits seront recherchées tant pour nos propres usages que ceux de nos fournisseurs (désherbage thermique, mécanique ...) ;
- ▶ Lutte contre les plantes invasives : la vallée du Rhône est un axe important de propagation de ce type de plantes (renouée du Japon, ambrosie ...). CNR poursuivra les actions engagées pour limiter leur prolifération ;
- ▶ Enrichit les connaissances et préserve la faune et la flore remarquables. CNR participe à des inventaires et des actions en faveur d'espèces protégées (loutre, castor d'Europe, cistude...) ;
- ▶ Limite les rejets dans l'environnement par la recherche de solutions novatrices. A cet effet, CNR mettra en place un groupe de travail pour faire un état de l'art et trouver des améliorations possibles concernant l'impact des turbines sur l'environnement ;
- ▶ Déploie des bornes de recharge pour véhicules électriques sur chaque site et privilégie la location de véhicules hybrides dans le parc de véhicule CNR. La part des véhicules électriques de service sera portée au minimum à 10% du parc ;
- ▶ Recourt en termes de communication responsable, à du papier 100% recyclable, certifié FSC pour toute sa communication externe et compense les émissions de gaz à effet de serre de l'ensemble de ses éditions.



- ▶ **Maîtrise les déchets** (déchets dangereux, déchets non dangereux, bois flottants) par :
 - l'introduction de 90% de ceux-ci dans une filière de retraitement,
 - la limitation de la consommation de papier,
 - la mise en réforme des appareils de bureautique favorisant leur recyclage plutôt que leur traitement sous forme de déchets,
 - le remplacement progressif des ordinateurs de bureau par des portables permettant de diminuer le nombre de postes de travail avec une dotation unique par utilisateur,
 - l'allongement de la durée de vie des équipements informatiques : le choix des nouveaux matériels se portera sur des équipements à durée de vie accrue.
- ▶ **Economise l'énergie** par :
 - la généralisation des équipements informatiques multifonctions mis en réseau (copieurs, fax, scanners),
 - le choix préférentiel pour des équipements électriques et électroniques labellisés « économies d'énergie »,
 - l'optimisation de l'éclairage et de la régulation thermique des bureaux.

2.2 Ressource en eau et biodiversité

Pour que le Rhône continue d'être une source de développement économique, le partage des usages de l'eau doit rester équilibré. Aussi, face à une perspective de diminution de la ressource et d'érosion de la biodiversité, CNR agit, avec ses partenaires, afin de préserver la qualité de l'eau du Rhône, sa richesse écologique et d'en favoriser une utilisation plus économe. La préservation de la ressource en eau et de la biodiversité fait l'objet d'un des volets du 3^{ème} plan MIG. Ce volet, doté de 47 millions d'Euros, comprend quatre axes :

- ▶ **Accroître la qualité écologique du fleuve** : réhabiliter les Vieux-Rhône à PEAGE-DE-ROUSSILLON, MONTELIMAR et DONZERE-MONDRAGON dans l'objectif d'en développer la biodiversité.
- ▶ **Enrichir la biodiversité** : réaliser des passes à poissons en accord avec le plan de gestion des poissons migrateurs, réaliser des actions communes avec des associations environnementalistes.
- ▶ **Agir pour une agriculture durable** : nouer des partenariats avec le monde agricole en faveur d'innovations agro-économiques économes en eau et des associations engagées en faveur de la survie de l'abeille.
- ▶ **Mettre en œuvre la Trame Verte et Bleue** : préserver une continuité écologique pour les espèces végétales et animales et mettre en œuvre le plan de gestion environnemental du domaine concédé dans une logique de conciliation des usages.



Article 3 : Volet sociétal

A travers les Missions d'Intérêt Général, les partenariats, et notre politique d'achats responsables, CNR exprime à chaque fois la singularité de son modèle d'entreprise basé sur le principe de partage avec les territoires d'une partie de la richesse générée par le fleuve.

3.1 Les Missions d'Intérêt Général

Les Missions d'Intérêt Général, déclinées en plans d'actions à 5 ans, sont issues d'une concertation entre les équipes de CNR (Directions régionales et siège), les services de l'Etat, les élus des collectivités locales, les acteurs économiques et les associations.

Doté de 160 millions d'Euros, l'emploi est le fil conducteur de ce 3ème Plan MIG. Ces actions se répartissent en quatre axes : Energies et mobilité durable – 45 M€ ; Ressource en eau et biodiversité - 47 M€ (présenté dans le volet 2 de l'Accord) ; Développement économique et touristique – 38 M€ ; Transport Fluvial – 37 M€.

- **Energie et mobilité durable.** Dans le cadre de la lutte contre le changement climatique, les pouvoirs publics visent à l'accroissement de la part des énergies renouvelables dans le mix énergétique français et le développement de modes de transport ne recourant pas aux énergies fossiles.

Désireuse de participer à l'atteinte de ces objectifs, CNR s'est engagée à :

- **augmenter ses capacités de productions hydroélectriques** : optimiser la ressource en eau en turbinant les débits réservés des « Vieux-Rhône » grâce à des petites centrales hydroélectriques ;
- **soutenir la dynamique des territoires en matière de mobilité électrique** : aménager, en concertation avec les collectivités locales, un réseau d'infrastructures de recharge pour véhicules électriques et expérimenter des solutions de mobilité électrique pour la logistique ou le transport collectif.
- **Développement économique et touristique.** Le sillon rhodanien dispose d'un fort potentiel de développement touristique. CNR accompagne, dans une logique partenariale, les collectivités et les associations qui souhaitent valoriser différents aspects de leur territoire :
 - **rapprocher les riverains du fleuve par les sports et loisirs** : soutenir la réalisation de nouveaux tronçons de ViaRhôna, contribuer à l'essor des activités nautiques, perpétuer les partenariats avec les fédérations de pêche ;
 - **faire rayonner la culture et le patrimoine rhodanien** : mener avec les collectivités locales des opérations de sauvegarde du patrimoine rhodanien, soutenir des associations réalisant des actions culturelles de découverte du fleuve pour les scolaires et le grand public ;
 - **s'engager dans le tourisme industriel** : ouvrir des aménagements CNR au public local et aux touristes, présenter notre savoir-faire et faire découvrir notre patrimoine industriel ;
 - **favoriser le tourisme fluvial** : réaliser des postes d'accostage spécifiques pour les bateaux de croisière.

pr
73
BA

- **Transport fluvial.** Le transport fluvial représente une solution économique et écologique d'avenir aux besoins logistiques des entreprises tout en évitant la congestion du sillon rhodanien.

Par la création d'infrastructures portuaires et la modernisation de celles existantes, CNR renforce le rôle de l'axe Rhône-Saône comme voie d'échange majeure entre le cœur de l'Europe et la Méditerranée. CNR dynamise ainsi l'économie de la vallée du Rhône :

- **contribuer au développement du transport fluvial** : aménager les sites industriels et portuaires comme à Avignon-Courtine dans une perspective de combiné rail-route, participer à la création de la ZAC de SALAISE-SABLONS où 2 000 emplois sont prévus d'ici 2020 ;
- **offrir des services aux navigants** : moderniser les systèmes d'information et de communication avec les navigants, améliorer l'entrée des bateaux dans les écluses, mettre en service le simulateur de navigation au centre de formation du port Lyon Edouard HERRIOT.

3.2 Les partenariats

L'ensemble des actions sociétales définies dans le cadre du troisième plan des Missions d'intérêt général est complété par des réalisations à caractère plus local. Un « Comité mécénat partenariat », associant différentes directions du siège et les Directions régionales, a pour mission, après concertation avec les parties prenantes externes, d'examiner la participation de CNR aux projets qui lui sont soumis.

Cette approche vise à prendre en compte les différents acteurs ainsi que les spécificités de chacun dans une vision à long terme cohérente et équitable géographiquement sur l'ensemble de la vallée du Rhône.

Les Directions régionales, par leur présence active sur le terrain, se positionnent en partenaire de proximité. Elles apportent une aide, une expertise ou fédèrent des projets et des secteurs géographiques. Elles facilitent la recherche de partenaires financiers ou permettent l'obtention de financement.

Le budget global -hors sponsoring- est supérieur à 1 million d'Euros par an dont plus de 800 000 s'ajoutent au budget consacré aux MIG. Ce budget permet de financer environ 200 réalisations en faveur des acteurs de la vallée.

Les actions engagées dans le cadre de cette démarche partenariale couvrent cinq grands domaines :

- **Educatif**

Actions pédagogiques contribuant à une meilleure diffusion de la connaissance des énergies renouvelables, des métiers de CNR, du patrimoine fluvial et écologique du Rhône ;

- **Scientifique**

Partenariats avec les universités, les chambres d'agriculture, les experts scientifiques afin de développer notre connaissance des enjeux environnementaux ;

- **Sportif**

En priorité les sports nautiques pratiqués sur le Rhône et les activités sportives pratiquées sur ses berges, plus particulièrement sur la ViaRhôna ;

- **Culture**

En privilégiant la préservation et la valorisation du patrimoine dans sa dimension rhodanienne lors d'opérations événementielles ou éducatives ;

pr
DS


► **Solidarité**

Actions contribuant à la solidarité et l'insertion des publics fragiles. Dans ce cadre, CNR soutient notamment les Banques Alimentaires des départements riverains du Rhône. Par ailleurs CNR initie des actions en faveur des publics éloignés de l'emploi sous forme de :

- subventions, cotisations et versement de la taxe d'apprentissage,
- mécénat de compétences qui consiste, pour les salariés CNR volontaires, à mettre ponctuellement et gracieusement leurs compétences à disposition d'associations d'intérêt général à vocation d'insertion professionnelle, sociale... (rédaction de CV et lettres de motivation, simulation d'entretiens, accompagnements pour consolider un projet de formation ou professionnel ...). Cette délégation de compétences s'effectue sur le temps de travail des salariés (au moins partiellement).
- remise de matériels à des associations œuvrant dans le champ social sportif ou culturel (informatique, mobiliers...).

3.3 Les Achats

La politique d'achat contribue à la performance globale et durable de l'entreprise. La RSE est intégrée dans l'ensemble des procédures d'achats. Les critères de sélection des fournisseurs et des produits prennent ainsi en compte les dimensions éthique, sociétale, sociale et environnementale.

CNR à l'ambition de poursuivre avec les fournisseurs l'établissement d'une relation durable et exigeante et pour ce faire les actions suivantes seront initiées :

- Sensibiliser les salariés et former les acteurs de la filière achats aux achats responsables et décliner auprès des agents CNR un guide de l'éthique des relations avec les fournisseurs qui précise les règles et principes à observer par tous les collaborateurs CNR amenés à avoir des relations avec les fournisseurs (acheteurs, approvisionneurs, prescripteurs, chargés de projets, opérationnels, etc.) ;
- Faire connaître, accompagner et faire adhérer les fournisseurs à nos exigences en matière de RSE :
 - intégrer des clauses RSE à nos documents contractuels,
 - faire adhérer nos fournisseurs à notre charte éthique disponible sur notre site internet.
- Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap en passant des commandes directement ou en réservant un certain volume d'heures de nos marchés à des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) agréés ou des entreprises adaptées (EA) ;
- Favoriser l'insertion des personnes éloignées de l'emploi en confiant certains de nos marchés à des Entreprises d'Insertion ou en exigeant de nos fournisseurs d'affecter un certain nombre d'heures de travail à des personnes relevant de l'insertion ;
- Exiger auprès de nos fournisseurs qu'ils reprennent envers les sous-traitants avec lesquels ils auraient éventuellement contracté, les exigences que lui a fixées CNR ;
- Poursuivre nos actions de benchmark et d'échanges avec d'autres entreprises dans le domaine des achats responsables.

pv
73
EA

3.4 L'impact économique de CNR

L'activité de CNR a un fort impact économique sur la vallée du Rhône. En 2014, plus de 70 % des 140 millions d'Euros d'achats réalisés l'ont été avec des fournisseurs situés sur les Départements riverains du fleuve. Cette activité a permis de maintenir et de développer plusieurs milliers d'emplois industriels et productifs sur les Régions du périmètre de la concession.

Les 18 sites industriels et portuaires (dont le Port Edouard HERRIOT) et les 8 zones d'activités situées dans le périmètre de la concession ont un fort impact économique le long de la Vallée du Rhône. L'ensemble de ces sites accueillent 230 entreprises représentant 5 600 emplois.

Enfin les actions de CNR génèrent des emplois induits dans le tourisme (tourisme fluvial, industriel, ViaRhôna...) et dans les loisirs (stades nautiques, bassins de joutes, pratique de l'aviron ...).

Au total les activités de CNR génèrent plus de **14 000 emplois**.

Article 4 : Volet social

4.1 La santé et la sécurité

CNR fait de la santé et de la sécurité, un critère essentiel de sa performance. A ce titre, la santé et la sécurité de tous les intervenants, agents CNR et sous-traitants, sont prises en compte quelles que soient leurs fonctions. CNR met tout en œuvre pour que l'ensemble de ses salariés bénéficient de bonnes conditions de travail afin de préserver leur sécurité, leur santé et leur intégrité mentale.

4.1.1 La prévention des accidents

Les principales actions qui seront déployées sont :

- ▶ l'amélioration de l'accompagnement des nouveaux salariés dans le domaine de la santé et de la sécurité. Pour ce faire, un accueil spécifique et les formations adaptées seront dispensés à tout nouvel arrivant ;
- ▶ l'information des agents concernant les règles et responsabilités vis-à-vis de leur sécurité, de la prise en compte des facteurs humains, leur permettant d'être acteurs, pour leur propre santé-sécurité ainsi que pour celle de leurs collègues. Une étude de la chaîne de délégation et de responsabilité sera notamment réalisée et des informations seront dispensées ;
- ▶ l'optimisation de l'articulation des formations métier et santé-sécurité, en les faisant évoluer au regard de l'évolution de nos métiers et de nos exigences ;
- ▶ la réalisation des actions ciblées sur les risques cœur de métier.
 - des actions spécifiques au risque électrique seront menées : refonte de la fiche de manœuvre pour consignation et du document d'accès aux ouvrages,
 - les visites sécurité (VS / VHS) seront ciblées sur ces risques ;

Handwritten signature and initials:
P1
PB
21/

- ▶ les retours d'expérience et la mise en œuvre d'actions correctives ou d'amélioration suite aux presqu'accidents ;
- ▶ la promotion de la démarche d'affût du risque ;
- ▶ la poursuite de la prise en compte de la santé dans nos actions.

4.1.2 L'intégration des sous-traitants dans notre démarche santé-sécurité :

Les principales actions qui seront déployées sont :

- ▶ faire évoluer nos cahiers des charges vers l'expression d'un besoin intégrant les exigences santé-sécurité ;
- ▶ analyser dans les offres proposées la démarche santé-sécurité qu'ils nous proposent de mettre en œuvre ;
- ▶ rencontrer les sous-traitants pour échanger sur leur démarche et leurs engagements en santé-sécurité et sur les améliorations à apporter dans ce domaine. Les secteurs prioritaires sont ceux dont l'accidentologie à CNR est la plus importante, à savoir :
 - les travaux de génie civil,
 - la protection anticorrosion ;
- ▶ leur demander une remontée des accidents et presqu'accidents survenus dans le cadre de leurs prestations et de convier un membre de leur CHSCT aux analyses ;
- ▶ évaluer objectivement leur niveau de maîtrise de la santé-sécurité sur les chantiers qui leurs sont confiés afin de mettre en place des plans d'amélioration spécifiques pour les prestations en cours et à venir.

4.2 La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

CNR, dans le cadre de sa stratégie, a des ambitions fortes et pour ce faire, s'appuie sur des compétences individuelles et collectives.

Un premier accord d'entreprise relatif à la GPEC a été signé en 2014. Il se décline en actions permettant à CNR d'anticiper les mutations du travail, l'évolution des métiers, des emplois et des besoins en compétences et aux salariés d'identifier les parcours professionnels possibles.

En effet, la mobilité interne constitue l'axe prioritaire du développement des compétences de l'entreprise. Elle doit permettre d'orienter les salariés vers les métiers où existent des besoins en compétences, tout en leur offrant une opportunité d'évolution et de développement professionnel.

L'accord GPEC détaille les actions, leurs objectifs, les outils et moyens et les indicateurs de suivi :

- ▶ anticiper l'évolution naturelle des ressources ;
- ▶ orienter la mobilité vers les métiers où existent des besoins en compétences ;
- ▶ favoriser la mise en place de passerelles entre les métiers, permettant à la fois de prendre en compte les itinéraires et les projets professionnels des salariés et les besoins de CNR ;



- ▶ permettre le développement professionnel des salariés ;
- ▶ poursuivre une politique formation ambitieuse et adaptée ;
- ▶ recruter dans les métiers où il pourrait manquer des compétences, malgré les bénéfices de la mobilité interne.

4.3 La promotion de la diversité et la lutte contre toute forme de discrimination

4.3.1 La lutte contre les discriminations

CNR s'engage à maintenir une vigilance dans sa pratique quotidienne de gestion des femmes et des hommes qui participent à sa performance pour lutter contre toute forme de discrimination, (genre, âge, origines, activités syndicales...). Une campagne de communication interne sur la diversité sociale au sein de CNR a été mise en œuvre en 2015 et sera poursuivie en 2016.

Cet engagement a conduit CNR à signer la charte de la diversité dès 2009 et à obtenir le label diversité et Lucie en 2014.

CNR met en place un dispositif d'alerte et d'écoute qui peut être sollicité par chaque agent ayant un sentiment de discrimination. La personne en charge de ce dispositif, après une phase d'écoute et de remédiation, met en œuvre les actions nécessaires pour traiter les sources de tensions. Plus généralement CNR porte une attention, particulière à l'évolution professionnelle des salariés concernés

4.3.2 L'éthique

CNR souhaite que ses salariés travaillent en conformité avec les lois et les règlements en vigueur et qu'ils n'enfreignent pas les valeurs d'éthique :

- ▶ vis à vis de l'interne, à travers des pratiques managériales et de gestion des affaires conformes aux règles de bonne conduite ;
- ▶ vis-à-vis de l'externe, à travers des relations avec les sous-traitants, les fournisseurs et toutes les autres parties prenantes conformes aux règles d'éthique dans les affaires.

CNR a nommé un déontologue en charge de diffuser une culture éthique dans l'entreprise. Il peut mener des actions de formation et de sensibilisation et peut être alerté par un acteur interne de l'entreprise via un dispositif d'alerte, déclaré et autorisé par la CNIL.

4.3.3 La promotion de la diversité

La lutte contre toutes les formes de discrimination et la diffusion d'une culture éthique supposent une gestion des ressources humaines favorable à la diversité et prônant une égalité des chances.

CNR considère que sa créativité et son innovation puisent également leurs sources dans la diversité de ses salariés. CNR considère que cette pluralité est source de richesse (financière et humaine) et de performance, (économique et sociale) et souhaite devenir un employeur de référence sur son territoire pour les publics les plus touchés par les difficultés d'accès à l'emploi.

PV
83
BA

A cet égard, CNR porte une vigilance particulière aux domaines suivants :

► **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

CNR poursuit les actions et les efforts entrepris dès 2007, qui s'inscrivent aujourd'hui dans son 3^{ème} accord d'entreprise :

- recruter des femmes dans le domaine technique à travers les stages, l'alternance et les CDI-CDD,
- accompagner l'intégration des femmes qui travaillent au sein des équipes techniques traditionnellement masculines,
- favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité,
- faciliter et impulser la formation professionnelle continue des femmes,
- faciliter la conciliation des temps personnel et professionnel au travers de dispositifs d'aide à la parentalité comme le CESU pour la garde d'enfants âgés de 3 mois à 6 ans (7 ans pour les enfants ayant un handicap) ou l'accès aux places en crèches réservées par CNR.

► **L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap**

CNR mène depuis des années des actions pour insérer dans ses équipes des personnes éloignées de l'emploi par leur état de santé. Le troisième accord en vigueur rappelle l'ambition de CNR d'atteindre 6 % de personnes en situation de handicap dans son effectif, notamment grâce aux actions suivantes :

- faire évoluer, en interne et à l'externe, les représentations sociales du handicap,
- maintenir en emploi des salariés dont l'état de santé est fragilisé en les accompagnants individuellement,
- participer à l'éducation et à la professionnalisation de personnes en situation de handicap en cours de scolarisation ou en formation professionnelle au travers de périodes de stages,
- recruter en CDI, CDD, alternance ou intérim des personnes en situation de handicap dont les compétences et les qualifications sont en adéquation avec nos besoins,
- favoriser l'emploi indirect de personnes en situation de handicap salariés des ESAT et EA.

► **La formation des jeunes et les seniors**

CNR mène une politique volontariste en intégrant chaque année :

- des stagiaires scolaires, universitaires, de la formation professionnelle,
- des alternants préparant un diplôme de l'Education Nationale,
- des alternants dans le cadre de CNR Form'Avenir : dispositif de formation en alternance créé par CNR, adapté aux métiers de l'entreprise, en partenariat avec un centre de formation.

CNR poursuit son ambition de faire de l'alternance, de Form'Avenir et des stages des leviers à la fois de renouvellement des compétences et de coopération entre les générations. La transmission entre les générations est organisée dans le cadre d'un dispositif « tutorat » performant.

RV
EA FB

Pour ce faire, CNR s'engage notamment à :

- maintenir un haut niveau de compétences de ses salariés seniors en veillant à leur accès à la formation professionnelle continue,
- organiser la transmission des savoirs en lien et avec les salariés CNR qui détiennent des savoirs et des compétences spécifiques.

► **L'insertion des publics éloignés de l'emploi**

Dans le cadre de sa démarche en faveur de la diversité et de l'égalité des chances dans l'accès à la formation et à l'emploi, CNR mène diverses actions dont :

- le parrainage par des salariés CNR de personnes suivies et accompagnées par divers partenaires : Fondation Agir Contre l'Exclusion, IMS, Pôle Emploi, les Préfectures, missions locales, écoles,
- la présentation de nos métiers dans les écoles, la présence dans des forums pour l'emploi et l'alternance et la diffusion de nos offres de stages et d'alternances sur des réseaux dédiés,
- le recrutement sur les emplois d'été de jeunes issus de quartiers dits prioritaires.

► **L'accompagnement de sportifs de haut niveau**

CNR a souhaité s'inscrire dans la démarche initiée par le Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, pour rapprocher les sportifs de haut niveau des entreprises. Il s'agit de sécuriser leur préparation en vue des prochaines échéances sportives de haut niveau telles que les Jeux Olympiques et paralympiques mais également de leur assurer la poursuite d'une formation, d'une insertion et d'une reconversion professionnelle correspondant à leurs capacités et leurs aspirations.

Dans ce cadre, CNR accompagnera 2 sportifs de haut niveau.

4.4 La qualité de vie au travail

La sécurité, la santé et le bien-être au travail des femmes et des hommes de CNR constituent une ressource primordiale à sa réussite et à sa performance.

Au-delà de l'obligation réglementaire d'évaluer et de prévenir l'ensemble des risques professionnels, CNR s'est engagée depuis quelques années dans une démarche de prévention des RPS et poursuivra ses efforts pour :

- intégrer ce risque dans les documents uniques pour toutes les familles d'exposition,
- former à la prévention des risques psychosociaux les membres élus des CHSCT, la filière sécurité et les managers,
- communiquer en interne sur le dispositif en charge de l'écoute et de la remédiation des situations de tensions individuelles et/ou collectives ressenties et signalées par salariés, managers, CHSCT, médecine du travail...,
- passer d'une logique de prévention des risques à celle d'amélioration de la qualité de vie au travail :
 - une négociation pour aboutir à un accord sur les conditions de la QVT sera menée en 2016,
 - une formation sur les facteurs de la QVT sera mise en œuvre en 2016 pour l'ensemble des salariés.



- ▶ créer sous l'intranet DRH un onglet spécifique sur la qualité de vie au travail afin de communiquer auprès de l'ensemble des salariés,
- ▶ renouveler, avec l'appui de la médecine du travail, un questionnaire sur la santé au travail.

4.4.1 L'appui à l'accompagnement du changement

Dans un contexte en mutation permanente, des changements d'organisation ou de structure peuvent être nécessaires. En amont de la finalisation de ces projets, la ligne managériale s'assurera de la mise en œuvre de l'accompagnement individuel ou collectif des salariés concernés. L'accompagnement des changements vise une réduction des incertitudes et des tensions et facilite l'appropriation des évolutions envisagées : méthodes et contenu du travail, compétences, technologies ...

4.4.2 La médiation

CNR souhaite promouvoir la médiation professionnelle par l'instauration d'un « recours à la médiation ». Ce dispositif, au service des salariés, du management, des représentants du personnel, permet, sur la base d'une démarche volontaire, d'instaurer ou restaurer des relations interpersonnelles de qualité, par le rapprochement des parties, la communication, le dialogue et la libre décision.

Un médiateur référent formé sera identifié au sein de la DRH et interviendra dans le cadre d'un processus qui sera défini et mis en œuvre d'ici la fin du 1^{er} semestre 2016. Une communication sur ce dispositif sera réalisée et portée à la connaissance des salariés.

4.5 Le dialogue social

La réussite durable de CNR repose sur un dialogue social constructif et permanent :

- ▶ qui s'exerce au travers de mécanismes de concertation, de consultation, d'information et de négociation reposant à la fois sur l'encadrement et sur les différentes instances représentatives du personnel,
- ▶ qui s'appuie sur le respect mutuel et implique que chaque acteur assume les responsabilités inhérentes aux fonctions et missions qui sont les siennes.

Les organes de représentation du personnel sont, à titre collectif comme individuel, des interlocuteurs et acteurs essentiels de l'entreprise en relais de la vie professionnelle quotidienne des salariés.

L'accord collectif relatif au dialogue social, au fonctionnement des institutions représentatives du personnel et au droit syndical du 13 juillet 2011, signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives, illustre la volonté des acteurs d'établir un dialogue social ouvert et respectueux à tous les niveaux et à pratiquer une véritable concertation sociale. Il dote les IRP de moyens nécessaires à leur bon fonctionnement et définit les conditions d'exercice du droit syndical sur la base de principes clairs et transparents permettant une activité syndicale reconnue tout en rappelant le principe de non-discrimination auquel est attaché CNR.

Une charte complètera le dispositif actuel afin de mieux concilier l'activité représentative et/ou syndicale avec l'activité professionnelle dans le respect des droits et devoirs de chacun et dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise, des salariés et des IRP.



4.6 Autres dispositions

4.6.1 Le don de jours de congés ou de RTT entre salariés pour enfant malade

La loi relative au don de jours de repos à un parent d'un enfant malade est entrée en vigueur le 11 mai 2014.

CNR souhaite mettre en œuvre ce dispositif pour offrir à ses salariés la possibilité de réaliser cette action solidaire. Ce faisant, CNR souhaite promouvoir des actions qui témoignent d'une bienveillance entre ses salariés.

Ce dispositif permet à chaque salarié, sur sa demande et en accord avec l'employeur, de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt-six ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

4.6.2 Le plan de déplacement d'entreprise

En fonction des différentes contraintes locales, la mise en œuvre de plans locaux de déplacement d'entreprise sera formalisée.

4.6.4 La restauration méridienne

La restauration méridienne participe à la qualité de vie et à l'équilibre alimentaire, facteur de bonne santé.

Le partenaire institutionnel pour la restauration méridienne des salariés CNR est la CCAS. Pour certaines agglomérations où la CCAS ne propose pas de restauration collective, CNR a signé des conventions avec d'autres partenaires afin que les salariés puissent se restaurer.

Afin d'élargir cette offre à tous les salariés, des partenariats complémentaires seront recherchés, notamment avec des structures visant l'insertion professionnelle et sociale. CNR participera financièrement dans les mêmes conditions que celles réalisées avec la CCAS.

4.6.5 Les vélos et les véhicules électriques

CNR soutient le développement de transport alternatif, écologique et de bien être face aux moyens classiques de locomotion. A ce titre, elle favorise l'utilisation de mode de transport doux dans le cadre du plan de déplacement d'entreprise. CNR subventionne pour chacun de ses salariés :

- ▶ l'achat de vélos à assistance électrique ou de roues à assistance électrique pour équiper un vélo classique. Le versement de cette éco-subvention de 100 Euros pour la roue et 200 Euros pour le vélo à assistance électrique est conditionné à la conservation de la roue ou du vélo par le salarié pendant une durée minimale de 3 ans ;
- ▶ la location longue durée ou l'achat d'une voiture 100% électrique, neuve. Le versement d'une prime de 1200 Euros est conditionné à la conservation du véhicule par le salarié pendant une durée minimale de 3 ans ;
- ▶ Les bornes de recharges de CNR au siège, en Direction régionale et sur les différents aménagements pourront être utilisées gratuitement par les salariés de l'entreprise pour recharger leur véhicule électrique personnel. Il convient cependant de noter que ces bornes de recharges sont

PV
PB
AB

prioritairement dédiées aux véhicules CNR. Au siège, un dispositif spécifique sera déployé en 2016. Sur les autres sites, l'organisation de l'accès aux bornes de recharges est laissée à l'initiative des Directions régionales

4.6.6 L'aide pour arrêter de fumer ou se libérer d'autres addictions.

Soucieuse de la santé de ses salariés et consciente de dégâts causés par le tabagisme, CNR, en coopération avec la médecine du travail, réalisera une campagne de sensibilisation sur les dangers du tabac et les aides pour s'en libérer. Au côté de celles et ceux qui en exprimeront le besoin, CNR participera, suite à une visite médicale, à l'achat de substituts, traitement médicamenteux ou autres techniques délivrés par le médecin traitant. La participation de CNR sera plafonnée à 100 Euros et ne pourra être renouvelée

CNR engagera également une réflexion sur l'aide à apporter aux salariés qui souhaitent se libérer d'autres addictions ayant un effet direct sur l'état de santé. Dans ce cadre, sa participation financière sera également de 100 Euros.

Article 5 : Communication

Une fois le présent accord signé, les salariés de CNR recevront individuellement une plaquette explicative sur l'accord et les enjeux de la responsabilité sociétale à CNR. Les directeurs, la ligne managériale et la filière RH seront plus particulièrement sensibilisés en amont afin de contribuer à l'information des salariés.

Enfin, cette plaquette sera communiquée de manière systématique à tous les nouveaux entrants et sera disponible sur le site intranet.

Article 6 : Comité de suivi de l'accord

Un comité de suivi, composé des signataires du présent accord, est mis en place. Il se réunira au moins une fois par an.

Il a pour mission de suivre la mise en œuvre des dispositions du présent accord et en particulier de réaliser le bilan des actions réalisées ainsi que le suivi des indicateurs RSE.

En outre, semestriellement, un document renseignant les indicateurs de l'annexe 1 sera adressé aux signataires.

✓
EA 73

Article 7 : dispositions finales

7.1 Durée et date d'effet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, à la date de signature du présent accord. En application de l'article L. 2222-4 du Code du travail, à l'échéance de ce terme, il cessera de produire ses effets.

7.2 Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L2231-6 du code du travail.

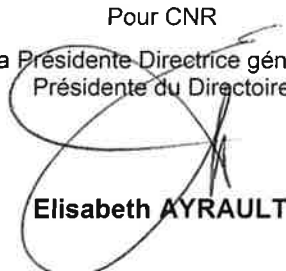
7.3 Révision

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressé aux autres parties signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle des points à réviser. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail. Elle produira les effets prévus par l'article L2222-5 du Code du travail.

Fait à Lyon, le **18 décembre 2015**

En 7 exemplaires originaux dont un à chaque partie.

Pour CNR
La Présidente Directrice générale
Présidente du Directoire

Elisabeth AYRAULT

Pour le syndicat C.F.D.T.
du personnel de CNR

Gérard CHARLES

Pour le syndicat C.F.E.-C.G.C
du personnel de CNR


Pierre BOMPART

Pour le syndicat C.G.T.
du personnel de CNR

Corinne SIVIGNON

Pour le syndicat FO
du personnel de CNR


Pascal VINCENT



ANNEXE 1 : INDICATEURS

SUJETS	objectif de l'accord	réalisations décembre 2016	réalisations décembre 2017	réalisations décembre 2018	Observations
Volet environnemental					
31 analyses environnementales	100% des analyses réalisées	10 réalisées	10 réalisées	11 réalisées	
% de nouveaux arrivants sensibilisés à l'environnement au travers des journées de « découverte entreprise »	100%	100%	100%	100%	
Toutes les usines, les Directions Régionales le siège et le port équipés de bornes électriques ainsi qu'une partie des barrages et écluses.	35 bornes réalisées	27	30*	35*	* Sous réserve d'études complémentaires
% de voitures électriques dans le parc	10%	9,5 %	10%	sera réalisé	
% de déchets valorisés	90%	80%	85%	90%	

PA
73
DA

SUJETS	objectif de l'accord	réalisations septembre 2016	réalisations septembre 2017	réalisations septembre 2018	Observations
Volet sociétal					
Evolution de l'implantation des bornes	27	13	14	Sera réalisé	
Suivi de l'évolution de la de la ViaRhôna. (km réalisés)	ni				impossible de définir à l'avance le nombre de kilomètres car trop d'incertitudes "externes"
Suivi de l'évolution du transport fluvial	suivi du tonnage transporté				Pas d'objectif car cette action dépend également de l'engagement des parties prenantes externes.
Suivi financier des partenariats par volets « éducatif et expertise métiers, sportif, culturel et solidarité.	2.400 000 euros soit une moyenne de 800 000 euros /an soit	800 000 euros /an	800 000 euros /an	800 000 euros /an	L'objectif annuel est à titre indicatif un report ou une anticipation est possible d'une année sur l'autre
Acteurs de la filière formés aux achats responsables	100%	20%	40%	40%	
Nombre de logements CNR loués à des partenaires à vocation sociale	ni				faire un point préalable pour identifier les potentialités






SUJETS	objectif de l'accord	réalisations septembre 2016	réalisations septembre 2017	réalisations septembre 2018	Observations
Volet social					
Nb de sous-traitants intégrés dans notre démarche santé-sécurité	ni	5 par an	5 par an	5 par an	
Nb supplémentaire de places en réservées en crèches	100 % des dossiers traités				Pas d'objectif car cette action dépend des demandes qui aujourd'hui sont égales à zéro
NB de salariés bénéficiaires et donneurs de congés ou de RTT pour enfant malade	100 % des dossiers traités				impossible de définir des objectifs tant en terme de donneurs que de bénéficiaires
Nb partenariats externes pour la restauration méridienne concernant les établissements où il n'y a pas de cantine CCAS	100% des besoins exprimés	100% des sièges de DR (objectif de réalisation pour Avignon : avant fin 2015)	Extension aux sites qui en exprimeront le souhait pour 50 % d'entre eux	Extension aux sites qui en exprimeront le souhait pour 50 % d'entre eux	
Nb de médiations engagées	100% des sollicitations seront traitées soit dans le cadre de ce dispositif soit dans un autre plus approprié				

73
28



Accord collectif d'entreprise sur la responsabilité sociétale
23/24

SUJETS	objectif de l'accord	réalisations septembre 2016	réalisations septembre 2017	réalisations septembre 2018	Observations
Volet social					
Nb de saisines du dispositif d'alerte et d'écoute et sujets évoqués	100% des sollicitations seront traitées avec une attention particulière sur l'évolution de carrière				
% de salariés bénéficiant de l'aide pour arrêter de fumer	100% des besoins exprimés seront pris en compte				
% de salariés bénéficiant de l'aide à l'achat de vélos, de roues ou de véhicules électriques	100% des besoins exprimés seront pris en compte				

CV 53

ANNEXE 2 : GLOSSAIRE

Analyse environnementale : état des lieux initial à partir duquel on peut déterminer l'influence de la société sur les milieux locaux.

Dans ce cadre, on analyse les nuisances des activités de la société à plusieurs niveaux : l'eau, l'air, le sol, les déchets produits dans le cadre des différentes activités et enfin les nuisances (dont le bruit et les odeurs). De plus, l'analyse porte sur des conditions normales de fonctionnement et les situations d'urgence pouvant survenir (Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie).

Développement Durable : « développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs », citation de Madame Gro Harlem BRUNTLAND, Premier Ministre norvégien (1987). Cette citation est, depuis, la référence la plus reconnue pour définir le développement durable.

Modes doux : Ils caractérisent tous les modes de transports sans moteurs, qui ne génèrent pas de **pollution** ou de gaz à effet de serre (Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie).

Parties prenantes : « individu ou groupe ayant un intérêt dans les décisions ou activités d'une organisation » (norme ISO 26000).

Performance environnementale : « résultats mesurables du système de management environnemental d'un organisme, en relation avec la maîtrise de ses aspects environnementaux sur la base de sa politique environnementale, de ses objectifs et cibles environnementaux » (norme ISO 14001)

Trame verte et bleue : La Trame verte et bleue est une mesure phare du Grenelle Environnement qui porte l'ambition d'enrayer le déclin de la biodiversité au travers de la préservation et de la restauration des continuités écologiques.

La Trame verte et bleue est un outil d'aménagement du territoire qui vise à (re)constituer un réseau écologique cohérent, à l'échelle du territoire national, pour permettre aux espèces animales et végétales, de circuler, de s'alimenter, de se reproduire, de se reposer... En d'autres termes, d'assurer leur survie, et permettre aux écosystèmes de continuer à rendre à l'homme leurs services.

Les continuités écologiques correspondent à l'ensemble des zones vitales (réservoirs de biodiversité) et des éléments (corridors écologiques) qui permettent à une population d'espèces de circuler et d'accéder aux zones vitales. **La Trame verte et bleue est ainsi constituée des réservoirs de biodiversité et des corridors qui les relient** (Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie).

pr
P3
