



PACTE MONDIAL des Nations-Unies  
Communication sur le progrès COP 2016

Le Management de GSE a toujours mis les préoccupations sociales au cœur de sa stratégie de développement.

GSE est fondamentalement attaché à la bienveillance vis-à-vis de ses collaborateurs et parties prenantes, au respect de l'environnement et des personnes, ainsi qu'à l'éthique des affaires.

Dès 2003, l'entreprise a choisi de s'impliquer dans le programme « Global Compact » des Nations Unies, et de participer à la création de sa structure française, dont GSE reste encore aujourd'hui l'un des membres fondateurs, et siège depuis sa création en tant que membre permanent.



Par son adhésion à ce programme, GSE intègre les 10 principes du Pacte mondial dans les différents aspects de la vie de l'entreprise :

#### **Droits de l'homme**

- Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme ;
- À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

#### **Normes internationales du travail**

- Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
- À contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- À contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;
- À contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

#### **Environnement**

- Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- À prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

#### **Lutte contre la corruption**

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

Ces dix points essentiels à un développement harmonieux des hommes, des entreprises et des nations se retrouvent dans la Charte Ethique GSE et dans une charte spécifiquement dédiée à l'anti-corruption.

En s'appuyant sur ces valeurs, GSE renouvelle son engagement aux principes du Global Compact.

Roland PAUL - CEO

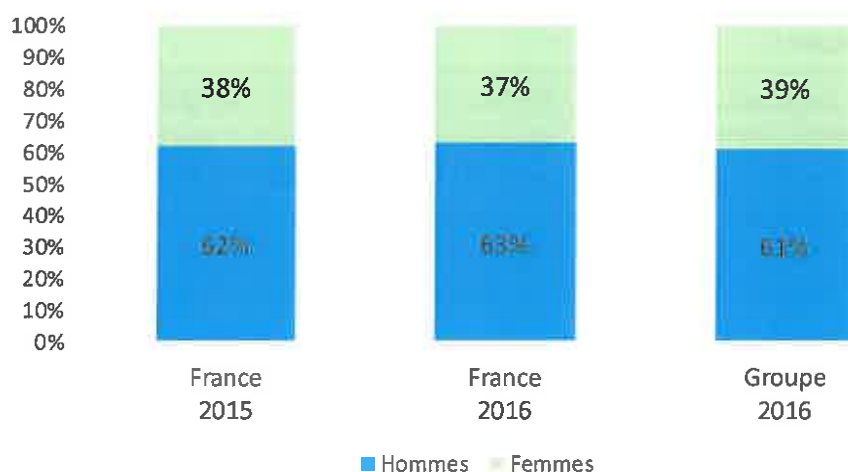
Au sein de GSE, la Direction des Ressources Humaines, est référente en matière de problématiques de ressources humaines et des Droits de l'Homme.

## Emploi

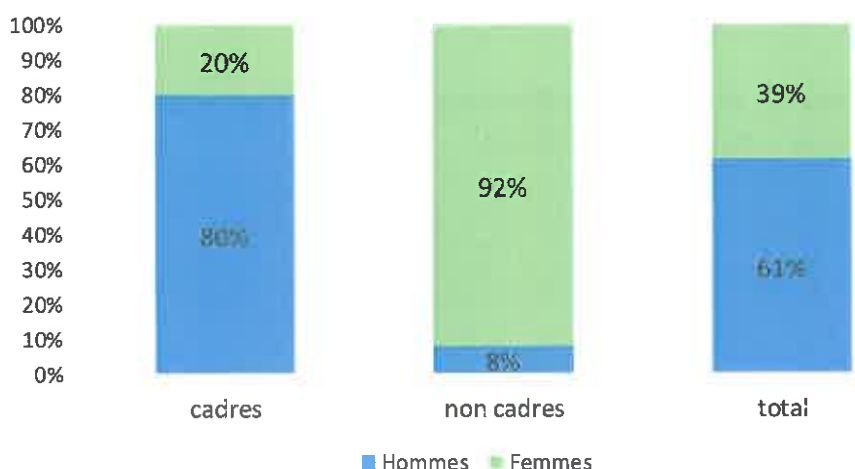
### Effectifs

| CDI-CDD           |      | Total<br>France | Total hors<br>France | Total |
|-------------------|------|-----------------|----------------------|-------|
| Effectif          | 2015 | 246             | 63                   | 309   |
| Cadres            | 2016 | 217             | 38                   | 255   |
| Taux d'effectif   | 2015 | 22.0%           | 27.0%                | 23.0% |
| Cadres femmes     | 2016 | 20.3%           | 21.1%                | 20.4% |
| Effectif          | 2015 | 71              | 28                   | 99    |
| Non Cadres        | 2016 | 69              | 19                   | 88    |
| Taux d'effectif   | 2015 | 93.0%           | 100.0%               | 94.9% |
| Non cadres femmes | 2016 | 89.9%           | 100.0%               | 92.0% |
| Effectif          | 2015 | 317             | 91                   | 408   |
| Total             | 2016 | 286             | 57                   | 343   |
| Taux d'effectif   | 2015 | 37.9%           | 49.5%                | 40.4% |
| femmes            | 2016 | 37.1%           | 47.4%                | 38.8% |

Répartition hommes - femmes



### Répartition hommes - femmes



Les effectifs féminins représentent 37% de l'effectif France, et 39% de l'effectif global du Groupe.

20% des postes d'encadrement sont occupés par des femmes.

Notre politique de recrutement met l'accent sur la promotion des embauches féminines dans le personnel d'encadrement.

Tous les ans GSE recrute des femmes avec un diplôme d'ingénieur dans le cadre de sa « PROMO », dans un secteur qui pourtant n'en compte peu.

### Les recrutements :

GSE développe une politique recrutement ambitieuse pour attirer des talents, les fidéliser et encourager la diversité des profils recrutés.

### L'embauche des jeunes :

Depuis plus de 10 ans, GSE intègre, dans son le programme « PROMO » des jeunes diplômés ingénieurs (INSA, ESTP, ENSAM, ...), leur permettant d'accéder à une formation au management de projet et un parcours de professionnalisation complet.

Une année placée sous le signe de l'accompagnement et de la prise de responsabilités, pendant laquelle ils bénéficient d'un système de parrainage et d'un programme de formations mensuelles, dans les domaines du management de projet et de l'ingénierie de la construction.

GSE a conclu un « contrat de générations » avec les organisations représentatives du personnel, avec pour objectif le développement des emplois au profit des jeunes et des seniors.

La performance du recrutement et de la fidélisation des salariés est un enjeu stratégique pour GSE.

Conscient de l'importance de son capital humain, le groupe s'est doté de moyens importants pour s'en assurer la fidélité.

L'âge moyen des salariés français est de 40 ans, stable par rapport à 2015.  
L'ancienneté au poste est elle aussi constante à 8.5 ans.

|                         |      | Total<br>France | Total hors<br>France | Total  |
|-------------------------|------|-----------------|----------------------|--------|
| Embauches               | 2015 | 24              | 5                    | 29     |
| CDI+CDD Cadres          | 2016 | 26              | 9                    | 35     |
| Taux d'embauches femmes | 2015 | 16.7%           | 60.0%                | 24.1%  |
| CDI+CDD Cadres          | 2016 | 15.4%           | 33.3%                | 20.0%  |
| Embauches               | 2015 | 7               | 4                    | 11     |
| CDI+CDD non Cadres      | 2016 | 14              | 3                    | 17     |
| Taux d'embauches femmes | 2015 | 100.0%          | 100.0%               | 100.0% |
| CDI+CDD non Cadres      | 2016 | 85.7%           | 100.0%               | 88.2%  |
| Embauches               | 2015 | 31              | 9                    | 40     |
| Total CDI+CDD           | 2016 | 40              | 12                   | 52     |
| Taux d'embauches femmes | 2015 | 35.5%           | 77.8%                | 45.0%  |
| Total CDI+CDD           | 2016 | 40.0%           | 50.0%                | 42.3%  |
| Embauches jeunes        | 2015 | 12              | 4                    | 16     |
| de moins de 26 ans      | 2016 | 6               |                      | 6      |
| Embauches seniors       | 2015 |                 |                      |        |
| de plus de 50 ans       | 2016 | 1               | 2                    | 3      |

Nous recrutons proportionnellement plus de femmes que dans notre effectif total, ce qui devrait nous amener progressivement à faire évoluer la part des femmes dans notre Groupe.

GSE propose un accueil personnalisé à chaque nouveau collaborateur et met à disposition plusieurs outils destinés à faciliter son intégration dans l'entreprise :

- Un parcours d'intégration pour rencontrer les principaux interlocuteurs et comprendre le fonctionnement de l'entreprise ;
- Un séminaire « nouveaux entrants » organisé dans le but de renforcer les échanges entre les collaborateurs récemment embauchés et permettre à chacun d'acquérir la culture du groupe.

Notre processus de recrutement est totalement transparent (communiqué clairement à tous les candidats).

GSE favorise la mobilité interne et la gestion des carrières, et souhaite ainsi valoriser les acquis des collaborateurs dans l'entreprise.

#### Les stagiaires :

| Périodes<br>de 2 à 6 mois             |      | Total<br>France | Total hors<br>France | Total |
|---------------------------------------|------|-----------------|----------------------|-------|
| Tuteurs en exercice                   | 2015 | 14              |                      | 14    |
|                                       | 2016 | 18              |                      | 18    |
| Stagiaires accueillis<br>dans l'année | 2015 | 16              |                      | 16    |
|                                       | 2016 | 21              |                      | 21    |
| Alternants accueillis<br>dans l'année | 2015 | 7               |                      | 7     |
|                                       | 2016 | 6               |                      | 6     |

Le nombre de stagiaires accueillis a progressé de plus de 30% entre 2015 et 2016.

### Une politique rémunération globale cohérente :

Les rémunérations sont examinées chaque année lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Chaque année, une participation des salariés, ainsi qu'un intéressement sont déterminés en fonction du résultat de GSE, que les salariés peuvent gérer à l'intérieur du Plan d'Epargne Entreprise.

L'Assurance Santé & Prévoyance prise en charge à 100% par l'entreprise en France.

Les salariés bénéficient de Titres Restaurant, dont 50% du montant de ces tickets est pris en charge par l'employeur.

Les entités France sont représentées par un Comité d'Entreprise unique qui offre un meilleur partage des dotations (Union Economique et sociale).

Des chèques vacances sont attribués aux salariés en CDI ou CDD présents chez GSE depuis plus de 6 mois consécutifs (pris en charge à 80% par le Comité d'Entreprise).

GSE a mis en place une Car Policy qui compte en France 143 véhicules au 31/12/2016 (couvrant 50% de l'effectif).

### Le dialogue social.

GSE privilégie le dialogue social à tous les niveaux, et est à l'écoute des problèmes évoqués par ses salariés.

Chaque collaborateur est invité à un entretien de progrès annuel, sur les aspects professionnels et personnels.

Cette rencontre est propice à une identification claire des objectifs fixés.

Le Comité d'Entreprise se réunit une fois par mois.

GSE organise un entretien avec toute personne souhaitant quitter l'entreprise, afin de comprendre les causes, et d'en tirer, le cas échéant, des points d'amélioration.

### La recherche d'un climat de bien être au sein de l'entreprise.

GSE a pour préoccupation prioritaire le bien-être de ses salariés.

Sur chaque site de GSE, une cafétéria est à la disposition des salariés. Elles sont dotées d'une cuisine équipée (fours micro-ondes, réfrigérateur...) et de machines à café gratuites. Les salariés peuvent donc apporter leur déjeuner et manger sur place.

Des points d'eau et des bouteilles d'eau sont mis à disposition des salariés, ainsi que des corbeilles de fruits frais de saison.

Sur le site du siège, un cours de tennis, et des infrastructures sportives sont à la disposition des salariés, ainsi qu'une salle de repos.

GSE a développé un « Guide de l'expatrié » qui accompagne le salarié et sa famille avant, pendant et après sa période d'expatriation.

Chaque salarié français, bénéficie d'un compte Epargne Temps. Le cas échéant, des mesures pour compenser les horaires atypiques de certains salariés, sur leur demande.

GSE veille à faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de ses collaborateurs ; le point est abordé lors des entretiens de fin d'année.

Dans tous les pays où GSE est implanté, les salaires sont systématiquement fixes au-dessus du minimum légal (lorsqu'il existe un minimum légal).

## Equité

Tous les salariés du Groupe sont traités sur un pied d'égalité, quel que soit le pays dans lequel ils travaillent.

Une Union Economique et Sociale (UES) a été créée en 2016, assure une parfaite équité entre les salariés français.

Le management et les employés détiennent 2.17% du capital de GSE.

## Encourager la diversité

La diversité, facteur de progrès de GSE, est l'une de nos principales richesses qui nous vient de nos 11 agences en France et de nos 10 implantations à l'international.

Nous nous engageons ainsi pour la lutte contre toute forme de discrimination en termes de recrutement et d'évolution, pour le soutien de l'égalité professionnelle et la féminisation de l'encadrement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des jeunes collaborateurs et des seniors. 16 nationalités sont représentées dans les effectifs du groupe.

## Santé et sécurité

### Santé et de sécurité des employés sur le lieu de travail

Un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est en activité.

GSE est à l'écoute des salariés sur la prévention active contre le stress et le bruit.

Les employés sont formés aux risques et bonnes pratiques de travail relatifs à la santé et sécurité.

Une formation est dispensée aux employés sur les risques liés au travail sur les sites de nos clients ou de nos projets.

### Santé et Sécurité sur les chantiers et les exploitants

GSE a conscience que les chantiers peuvent être des lieux dangereux et nécessitent une attention particulière. C'est pourquoi un processus appelé CIS (concertation pour l'amélioration de la sécurité) a été mis en place à l'initiative de la Direction. Ce processus a pour objectif d'améliorer la sécurité lors des phases de conception et de construction.

Les ouvrages sont conçus pour permettre aux futurs utilisateurs une exploitation optimale et sécurisée de leur nouvel outil de travail (lumière, protection incendie, accès extérieurs au bâtiment, ...).

GSE considère que l'efficacité de la santé/sécurité est de la responsabilité du personnel d'encadrement.

Le respect des normes de sécurité et de santé est initié et encouragé par la direction générale et s'étend à l'ensemble du groupe.

Cette responsabilité est partagée et diffusée depuis la direction, en passant par l'encadrement de GSE pour atteindre les entreprises.

Chaque Comité de Direction hebdomadaire de GSE débute par un point sécurité, ce qui montre l'importance accordée à ce sujet.

GSE s'efforce d'aller au-delà de ses obligations légales pour assurer la sécurité et la santé de ses employés et de toute personne qui travaille sur les opérations du groupe.

Les procédures de santé et de sécurité du groupe sont planifiées, organisées, contrôlées, suivies et passées en revue, en respectant les réglementations en cours et les bonnes pratiques de travail et seront réexaminées au moins une fois par an.

Notre service Qualité-Sécurité-Méthodes s'engage à fournir un conseil, une formation, un soutien et des renseignements professionnels pour aider le personnel d'encadrement à assurer ses responsabilités.

|             | <b>Nb Accidents</b> | <b>Nb Heures<br/>travaillées</b> | <b>Taux</b> |
|-------------|---------------------|----------------------------------|-------------|
| <b>2015</b> | <b>6</b>            | <b>3 912 181</b>                 | <b>1.53</b> |
| <b>2016</b> | <b>8</b>            | <b>3 158 124</b>                 | <b>2.53</b> |

*(le taux est exprimé en millions d'heures travaillées)*

## Actions sont en place pour prévenir la discrimination et le harcèlement

GSE a prévu de mettre en place une procédure spécifique de protection des lanceurs d'alerte en 2017.

Dans ce cadre, les signalements pourront être effectués en toute confidentialité.

Cette procédure d'alerte couvre non seulement les questions de discrimination et de harcèlement, mais aussi l'anti-corruption et tous les faits répréhensibles.

GSE proscrie tous les éléments susceptibles d'être discriminants lors de la phase de recrutement.

Toutes les fiches de postes sont rédigées sans critères exclusifs

La Direction des Ressources Humaines veille à l'égalité des rémunérations.

L'esprit de GSE est multiculturel, et l'entreprise prône la diversité dans ses recrutements.

Une femme est présente au sein du Comité de Direction de GSE, un autre siège au Conseil d'Administration.

## Organisation du travail

### L'organisation du temps de travail

| <b>CDI-CDD</b>                             |             | <b>Total<br/>France</b> | <b>Total hors<br/>France</b> | <b>Total</b> |
|--|-------------|-------------------------|------------------------------|--------------|
| Taux de Salariés femmes<br>à temps partiel | <b>2015</b> | <b>17.5%</b>            | <b>4.4%</b>                  | <b>13.9%</b> |
|  | <b>2016</b> | <b>17.2%</b>            | <b>2.4%</b>                  | <b>13.4%</b> |
| Taux de Salariés hommes<br>à temps partiel | <b>2015</b> | <b>0.0%</b>             | <b>0.0%</b>                  | <b>0.0%</b>  |
|  | <b>2016</b> | <b>0.0%</b>             | <b>0.0%</b>                  | <b>0.0%</b>  |



## L'absentéisme

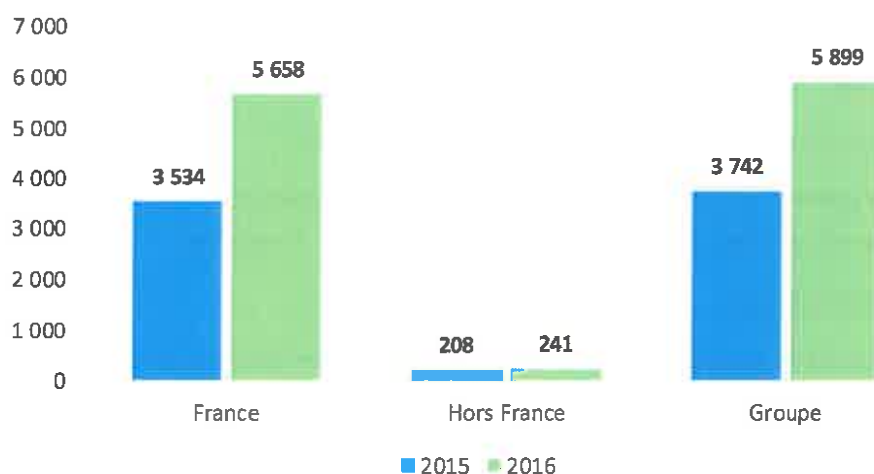
| <i>(hors maternité/paternité)</i> | Total<br>France |      |
|-----------------------------------|-----------------|------|
| Taux d'absentéisme net            | 2015            | 1.9% |
|                                   | 2016            | 1.4% |

GSE reste en deçà du taux de 2% d'absentéisme sur le nombre d'heures travaillées.

## Formation

GSE met l'accent sur la formation de tous ses salariés en vue de leur épanouissement personnel et maintien de leur niveau de compétences.

Nombre d'heures de formation



Entre 2015 et 2016, le nombre d'heures de formation a progressé de 58%, alors que dans le même temps, les effectifs ont reculé de 3.2%.

## Impact territorial, économique et social de l'activité de la société

En matière d'emploi et de développement régional : l'activité de GSE se déporte sur les sites de construction de ses clients. Chaque fois que cela est possible des entreprises locales sont intégrées dans nos appels d'offres fournisseurs et sous-traitants.

## Sous-traitance et fournisseurs

Une des cibles de GSE est d'intégrer plus largement les enjeux sociaux et environnementaux dans sa politique d'achat.

A horizon 2022, GSE se fixe pour objectif la prise en compte dans ses relations avec les fournisseurs et sous-traitants de leur implication dans la responsabilité sociale et environnementale.

## Droits de l'homme

GSE travaille dans une quinzaine de pays, France, Europe et Chine.

De la même façon que nos clients nous exigent des clauses très strictes sur l'application des droits de l'homme, nos contrats avec nos fournisseurs ont le même degré d'exigence.

## Lutte contre la corruption.

L'ensemble des contrats passés par les sociétés du groupe avec les principaux intervenants externes fait l'objet d'un contrôle interne opéré par les services financiers et juridiques. Les entreprises retenues pour réaliser les projets sont soumises à une procédure dite « de validation » qui a pour objet de s'assurer notamment de leur parfaite adéquation avec la réglementation locale applicable aussi bien en matière commerciale, sociale que fiscale. La sélection des prestataires de services sur le plan commercial impose qu'ils aient une expertise reconnue et que leur mission soit conforme à leur objet social et à la législation locale pouvant régir leur activité. En particulier, le règlement de leurs prestations doit s'inscrire dans un cadre clair et transparent ; toute prestation doit correspondre évidemment à une prestation réelle et être en rapport avec celle-ci. Aucun paiement n'est autorisé dans un établissement financier localisé dans un paradis fiscal.

Après l'avoir mise en place en Chine en 2015 et conformément à notre précédente COP, GSE a établi une charte anti-corruption avec une version française et une version anglaise applicable à tous les autres pays où GSE travaille et notamment en Europe.

La charte anti-corruption version française s'applique à tous les salariés de GSE en France soit environ 300 personnes. Elle a été validée par le cabinet LEFEBVRE et intègre notamment les dispositions de la loi SAPIN 2 sur les lanceurs d'alerte et leur protection.

Rédigée en 2016, elle sera diffusée tout début 2017. A l'heure où nous rédigeons ce rapport, celle-ci a été diffusée ...

Après consultation des représentants élus de GSE, en février 2017, la Charte anti-corruption a été présentée à l'ensemble des salariés via un web conférence en direct depuis Avignon, notre siège où cinquante salariés étaient présents

Outre Avignon, la web conférence a été suivie au travers de 30 sites individuels ou groupés. A noter qu'à Paris et Bron il y avait 25 personnes sur chaque site.

Dès la web conférence terminée, les salariés de GSE ont eu accès à un E-learning sur le sujet de la corruption, définition de la corruption, rappel de la loi et de la charte GSE, exemples avec des petits tests intermédiaires avant un test final sur 10 cas où le collaborateur devait faire un seul choix, le bon, sur 2, 3 ou 4 propositions par cas.

Nous avons considéré que la formation anti-corruption était validée dès l'atteinte d'un score de 80% de réponses exactes.

A chaque début de mois et en fonction des nouveaux entrants la base de données du support E-learning est réactualisée. Le gestionnaire de cette base de formation est le Risk Manager de GSE.

Le groupe rejette la corruption sous toutes ses formes. Une attention particulière est également portée aux situations pouvant mener à un conflit d'intérêt, notamment entre un collaborateur et un sous-traitant ou entre un prestataire de service et un client. Le groupe GSE est d'autant plus sensible à ce sujet du fait qu'il soustraite plus de 80 % de son activité.

A noter que la charte anti-corruption de GSE est un des chapitres de la charte éthique que GSE a rédigée, qui a été validée par le Comité de Direction de GSE et qui sera déployée en 2017. Celle-ci traite notamment de l'éthique des affaires, de l'anti-corruption, et vise également les conflits d'intérêts, le blanchiment d'argent, les pratiques anticoncurrentielles.

Il est important pour toutes les entreprises de savoir d'où proviennent leurs ressources, comment elles sont produites, et enfin quel est le système de management RSE de leurs fournisseurs et sous-traitants.

Des actions vont être menées en 2017 afin de favoriser des pratiques d'achats responsables au sein de notre supply-chain (adhésion à notre charte éthique, connaissance de nos programmes anti-corruption et de protection des lanceurs d'alerte, ...).

# Environnemental

## Protection de l'environnement, utilisation durable des ressources protection de la biodiversité ... dans le cadre de nos activités

GSE reconnaît ses responsabilités en matière d'environnement et envers le voisinage où il exerce ses activités.

GSE, en tant qu'entreprise responsable, s'efforce ainsi de prendre toutes les précautions nécessaires en mettant en œuvre les meilleures techniques possibles pour prévenir les atteintes qu'il est susceptible de porter à l'environnement, ou à défaut en limiter les conséquences.

Notre engagement pour l'environnement est de :

- Se conformer à la législation et aux bonnes pratiques.
- Réduire le risque environnemental en appliquant les principes de prévention et de protection.
- Veiller à ce que toutes les questions soient mises en évidence et que les mesures de contrôle appropriées soient mises en œuvre, afin de minimiser les impacts négatifs sur l'environnement.
- Promouvoir un environnement de travail qui encourage activement la durabilité et la protection de l'environnement en incitant à une utilisation efficace des matériaux et de l'énergie.
- Gérer les déchets en minimisant leur volume et leur coût, tout en réduisant les impacts négatifs potentiels sur l'environnement et en maintenant notre responsabilité d'entrepreneurs.
- Définir les objectifs environnementaux et mettre en place une culture de responsabilité à travers la hiérarchie et avec nos partenaires et entrepreneurs.
- Communiquer nos politiques et procédures environnementales à la hiérarchie.
- Permettre à notre hiérarchie d'être proactive sur les lieux de travail où ils sont responsables.
- Communiquer notre engagement environnemental à nos clients, partenaires entrepreneurs, fournisseurs et les tiers intéressés et travailler avec eux pour promouvoir un programme de sensibilisation aux bonnes pratiques environnementales de travail.

GSE a l'ambition d'être un acteur de l'écoconstruction durable.

Notre service R&D a pour mission d'optimiser l'impact des matériaux et des solutions techniques ou équipements mis en œuvre dans les bâtiments (charpente bois, chauffage, climatisation, éclairage, récupération des eaux pluviales, ...).

- Sur nos sites en Certification Environnementale, les populations riveraines ou locales sont informées des nuisances possibles, des mesures sont prises afin de réduire notamment les nuisances acoustiques et visuelles. Il est procédé à une rigoureuse gestion différenciée des déchets et polluants sur ces sites.
- Dans le cadre de cette stratégie environnementale, GSE a uniformisé ses pratiques en matière de gestion de chantier. Une « Charte de chantier à faible impact environnemental »

a ainsi été rédigée. Elle est un point de référence pour nos sous-traitants, engagés par leur signature. Les manquements sont sanctionnés par des pénalités.

Tout chantier génère des nuisances sur l'environnement proche : l'enjeu d'un chantier à faible impact est donc de limiter ces nuisances au bénéfice des riverains et du personnel de chantier.

Les objectifs d'un chantier à faible impact sont les suivants :

- Limiter les risques et les nuisances causés aux riverains du chantier,
- Limiter les risques sur la santé des ouvriers,
- Limiter les pollutions lors du chantier (sol, air et eau),
- Limiter la consommation des ressources,
- Limiter la quantité de déchets de chantier produits et promouvoir la valorisation des déchets,
- Travailler en collaboration avec les autres corps de métiers.

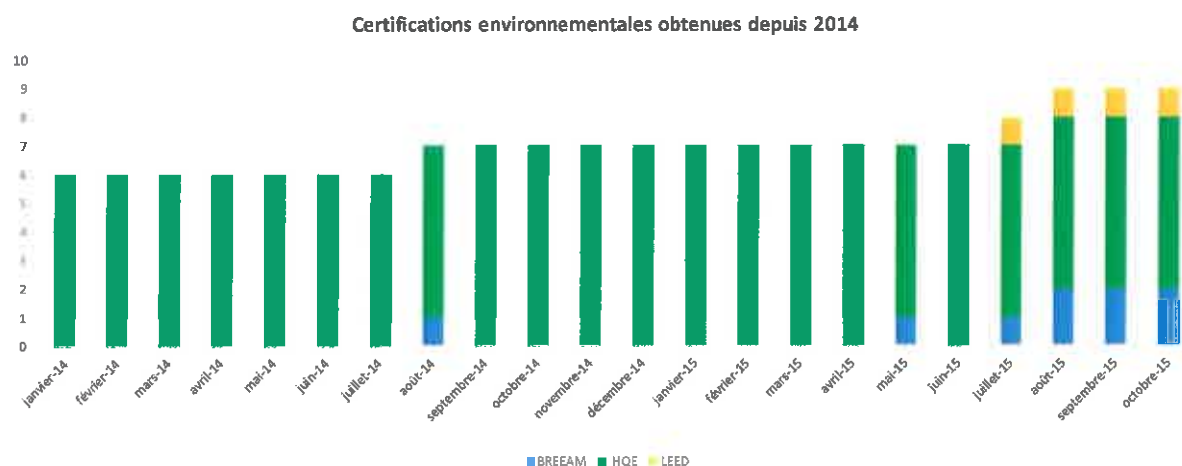
### Mesures en faveur de la réduction de l'empreinte environnementale :

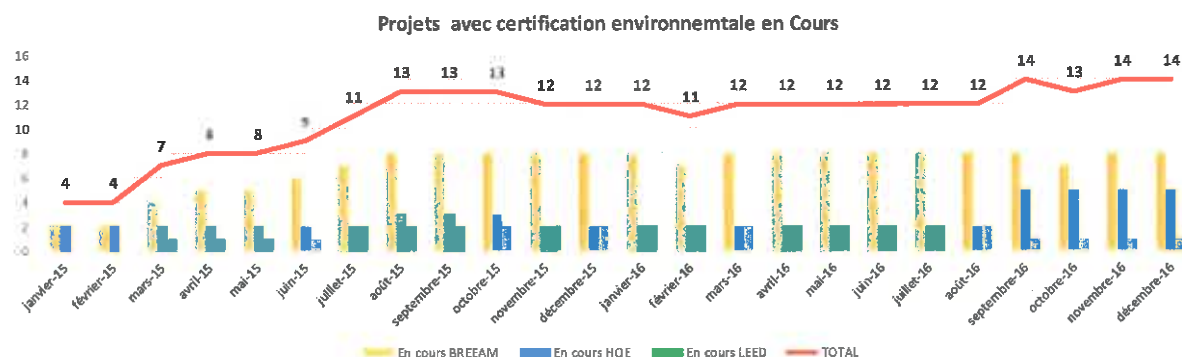
Les équipes d'ingénierie intégrées (R&D-Labo, lots techniques, service études, certification, BIM) proposent des solutions techniques innovantes pour répondre aux évolutions constantes du marché, de la réglementation, et des contraintes environnementales, tant en France que dans les pays où nous intervenons.

Une équipe interne est dédiée à la Certification Environnementale.

Notre démarche environnementale exige la maîtrise des labels :

- HQE
- BREEAM
- LEED
- DGNB (Allemagne)
- Chinese Green Building (Chine)





Notre département R&D a développé de nouveaux produits (Cecodia, Modulog, Idea Park).

La conception de ces gammes de bâtiments, permet :

- D'optimiser la quantité des matériaux utiliser,
- De réduire les impacts énergétiques par la sélection des matériaux ou techniques utilisés (ossatures bois, éclairages naturels, luminaires, isolation, photovoltaïque, ...)
- De normaliser les dimensions des éléments constructifs, et donc d'en réduire les impacts de fabrication
- De réduire les impacts environnementaux (saine gestion des eaux pluviales, ...)
- Réduire l'impact au sol, par le développement de bâtiments logistiques « grande hauteur », avec des cellules allant à plus de 40 mètres de haut ;
- Diminuer les nuisances de voisinage, avec des délais de réalisation courts et maîtrisés ;
- Travaux avec des écologues
- Mise en place privilégiée de charpentes bois (labélisées FSC)
- Réductions des charges constructives à partir de diagnostics sur des bâtiments existants afin de les orienter vers de la rénovation ou de la restructuration ;
- D'augmenter la durabilité des ouvrages ;

Dans la conception, la construction et l'exploitation des bâtiments, les développements réalisés avec l'outil « BIM » (maquette numérique), permettent notamment d'obtenir :

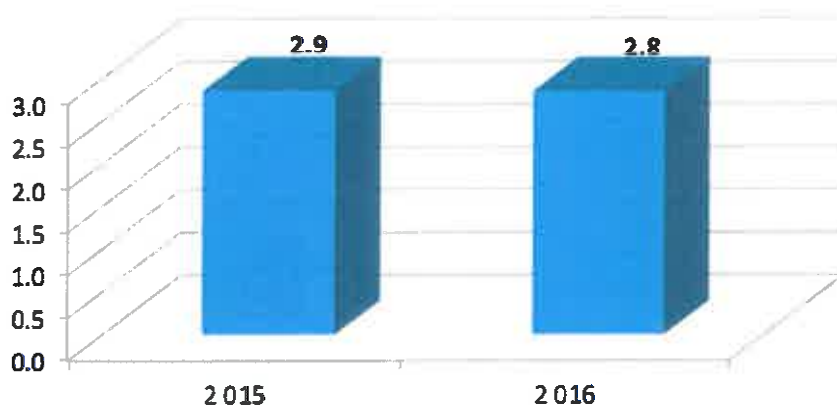
- Des plans numériques ;
- Des Dossiers des Ouvrages Exécutés numériques ;
- Une meilleure gestion de la maintenance ;
- Un suivi maîtrisé des consommations du bâtiment.

Dans la gestion des opérations préalables à la réception (OPR) et de la livraison des bâtiments, une solution collaborative connectée (KALITI) est désormais systématiquement utilisée.

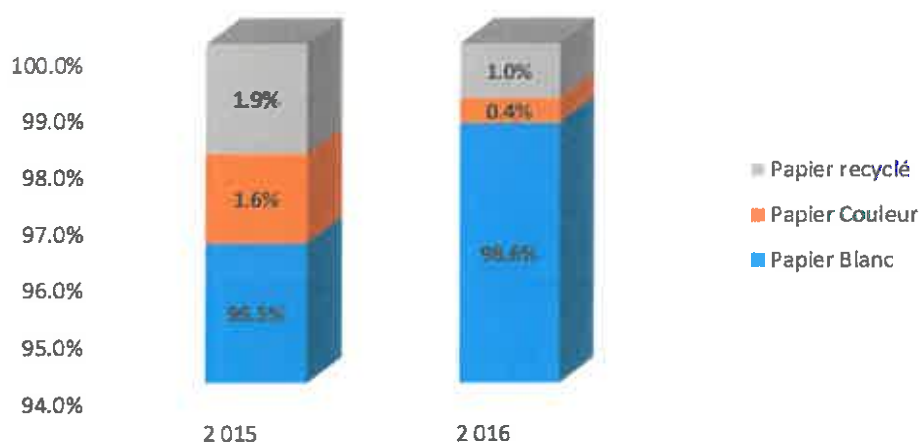
Protection de l'environnement,  
utilisation durable des ressources  
protection de la biodiversité, dans le cadre de notre quotidien

#### Consommations de papiers :

**Consommations de papier GSE en France  
(en millions de feuilles)**



**Types de papiers consommés**



La consommation globale de papier est quasi-stable (-0.3% entre 2016 et 2015).

L'utilisation de papier couleur a été réduite de 72%, et devient peu significative ; celle du papier recyclé a elle aussi baissée dans une grande proportion (-50%) et reste marginale.

L'objectif est de réduire de 30% la consommation de papier d'ici à fin 2019, et de 50% d'ici à fin 2021.

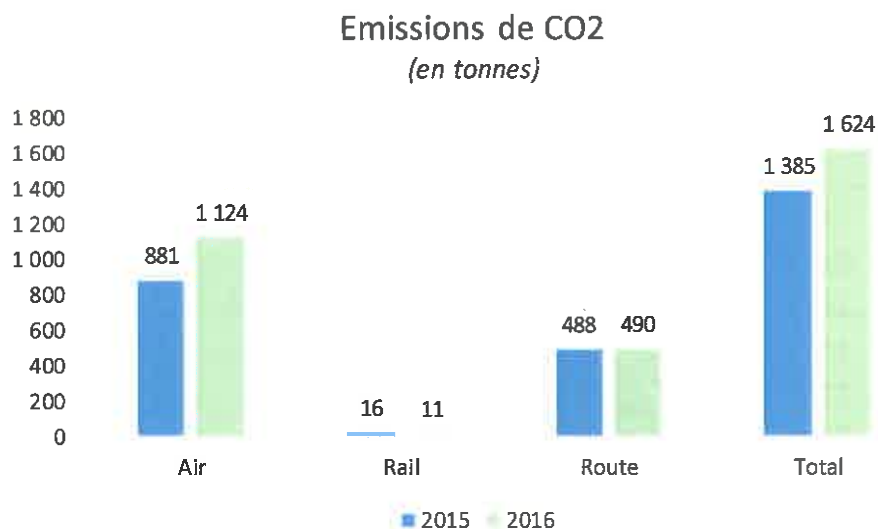
#### Mesures prises en faveur de la réduction des consommations de papiers :

- Dématérialisation du bulletin de paye (optionnel) consulter et imprimer vos bulletins de paie dématérialisés en toute simplicité.
- Un projet d'utilisation de la signature digitale des contrats est en cours. Elle vise des gains de temps, de déplacements et de papier
- Suppression des imprimantes individuelles

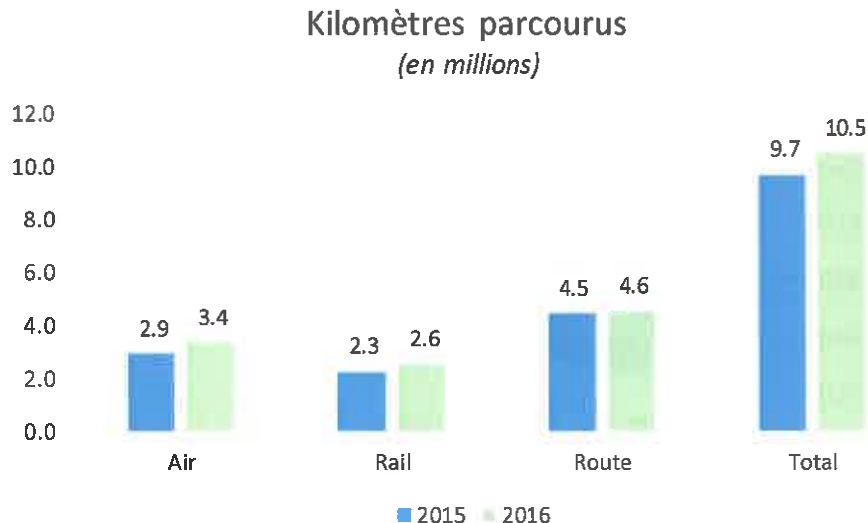
- Mise en place progressive de badges individuels pour les imprimantes collectives

### Emissions de CO2 :

Sur la flotte de véhicules France : le taux moyen pondéré des émissions de CO2 est passé de 109.1 g/km en 2015 à 107.4 g/km en 2016, soit une baisse de 1.6%.



La reprise de l'activité n'a pas permis de réduire les émissions de GES liées aux déplacements.  
> % cdes ou CA



Notre activité nécessite des déplacements. Leur réduction est délicate, d'autant que GSE France porte une large partie des déplacements liés à son activité internationale.

Réduction des frais de déplacements : l'activité de GSE est consommatrice de déplacements, malgré cela, des mesures sont prises afin de réduire ceux-ci :

- Toutes les agences en France et à l'international sont équipées de systèmes de visioconférence
- Tous nos ordinateurs sont désormais équipés de systèmes de communication avec caméra « PCtoPC » (Skype Entreprises)



- GSE va développer en 2017, l'utilisation de « Web-conférences » multi-sites

### Consommations d'eau et d'énergie :

Les consommations relevées ne concernent pas tous les sites (les loueurs de certains biens en location ne sont pas en mesure de nous fournir les éléments nécessaires). Néanmoins, sur les années présentées, le périmètre est constant, ce qui permet la comparaison.

#### France

|                    |              |            |
|--------------------|--------------|------------|
| Eau du Réseau (m3) | 2 015        | 1 024      |
|                    | <b>2 016</b> | <b>949</b> |

La consommation d'eau est quasi-stable entre 2015 et 2016 (-0.7%).

|                    |             | France         | hors<br>France | Total          |
|--------------------|-------------|----------------|----------------|----------------|
| Consommation       | 2015        | 877 879        | 0              | 877 879        |
| Electricité en kWh | <b>2016</b> | <b>778 976</b> | <b>0</b>       | <b>778 976</b> |
| Consommation       | 2015        | 0              | 0              | 0              |
| Essence (l)        | <b>2016</b> | <b>1 197</b>   | <b>0</b>       | <b>1 197</b>   |
| Consommation       | 2015        | 321 667        | 19 629         | 341 296        |
| GO (l)             | <b>2016</b> | <b>330 829</b> | <b>30 266</b>  | <b>361 095</b> |
| Consommation       | 2015        | 0              | 0              | 0              |
| Fuel lourd (l)     | <b>2016</b> | <b>0</b>       | <b>0</b>       | <b>0</b>       |
| Consommation       | 2015        | 78 338         | 0              | 78 338         |
| Gaz (l)            | <b>2016</b> | <b>65 883</b>  | <b>0</b>       | <b>65 883</b>  |

La consommation électrique a baissé de 99 kWh, dont plus de la moitié proviennent de la réduction des surfaces utilisées ; le reste de la réduction peut être affectée aux conditions climatiques, et à une meilleure gestion de nos installations.

Le Gas-oil utilisé est en hausse, cette énergie est directement liée aux déplacements, et à notre activité.

Enfin, la consommation de Gaz, utilisée pour la chauffage, est en diminution, et elle aussi en lien direct avec les conditions climatiques.

### Mesures prises dans la gestion quotidienne dans nos bureaux :

Il est procédé au recyclage :

- du papier et du carton
- des bouteilles plastiques
- des fournitures de bureau
- des cartouches d'encre
- du matériel informatique
- des capsules de café

# Nouvelles cibles

GSE a toujours cherché à mettre en œuvre des principes visant au bien-être et au respect des personnes, à une saine transparence dans les relations avec ses parties prenantes, et à diminution de son impact sur de l'environnement.

Pour l'année 2017, le management de GSE a décidé de structurer ses différentes actions en matière de RSE, et d'avoir ainsi des actions plus cohérentes. Voici les objectifs fixés pour 2017 :

- Désigner un(e) chargé(e) de développement « RSE ».
- Organiser une information sur les sujets de la RSE à tous les employés, susciter les initiatives en interne.
- Mettre en place et diffuser :
  - une charte éthique
  - une charte anti-corruption et former les salariés
  - une procédure sur la protection des lanceurs d'alerte.
- Se diriger vers une charte achats responsables.
- Amener et aider nos fournisseurs et sous-traitants à adopter des préoccupations sociales, environnementales et éthiques.
- Définir des cibles parmi les ODD du « Programme de développement durable à l'horizon 2030 » des Nations Unies.
- Aller plus loin dans les mesures visant au bien-être des salariés, et dans les actions de chacun au quotidien pour l'environnement (proscrire les gobelets et la vaisselle en plastique avant 2020 ; privilégier les achats responsables et de proximité, ...).
- Organiser la collecte d'informations sur les consommations et les recyclages de déchets sur nos sites de construction afin de définir des objectifs d'améliorations en matière d'impact de ses activités.
- Réduire les consommations de papiers (Cf. supra).
- Débuter la réflexion sur une journée « responsable et solidaire », horizon 2019.