



**PACTE MONDIAL des Nations-Unies**  
**Communication sur le progrès COP 2017**

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

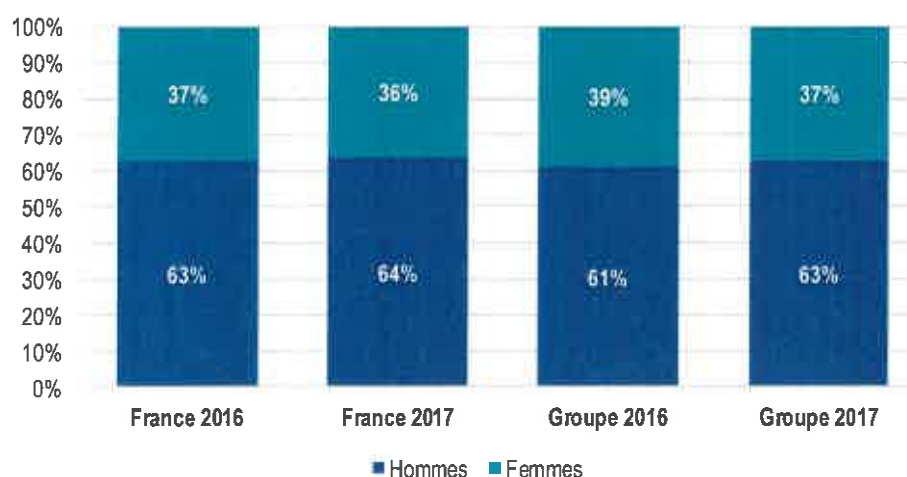
### Effectifs – Répartition hommes-femmes

		France	hors France	Total
<b>Effectif</b>	2016	217	38	255
<b>Cadres</b>	2017	227	47	274
<b>% effectif féminin</b>	2016	20%	21%	20%
	2017	20%	13%	19%
<b>Effectif</b>	2016	69	19	88
<b>Non Cadres</b>	2017	71	22	93
<b>% effectif féminin</b>	2016	90%	100%	92%
	2017	89%	100%	91%
<b>Effectif</b>	2016	286	57	343
<b>Total</b>	2017	298	69	367
<b>% effectif féminin</b>	2016	37%	47%	39%
	2017	36%	41%	37%

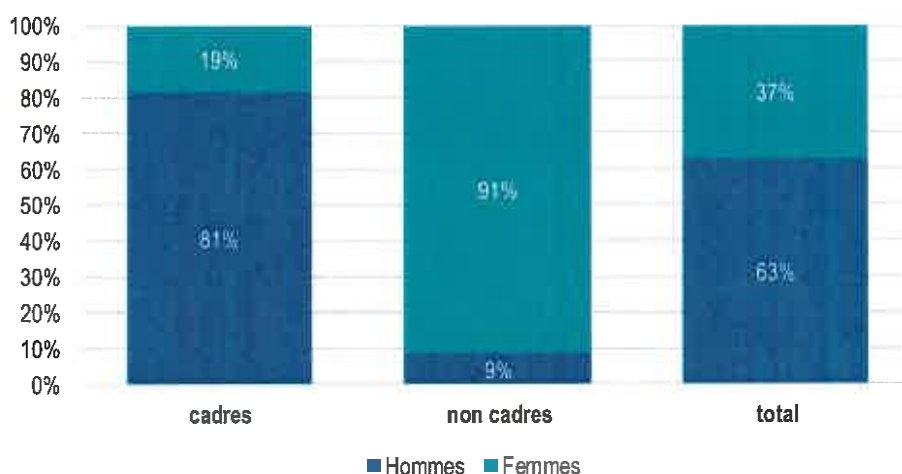
Les effectifs féminins représentent 36% de l'effectif France, et 37% de l'effectif global du groupe. 20% des postes d'encadrement sont occupés par des femmes.

Les effectifs ont globalement progressés de 7.0% en 2017, le nombre de postes occupés par des femmes a cru de 2.3% (cadres -1.9% ; non cadres +4.9%).

### Répartition hommes - femmes



## Répartition hommes - 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.

		France	hors France	Total
Embauches	2016	27	9	36
CDI+CDD Cadres	2017	32	19	51
% d'embauches femmes	2016	18.5%	33.3%	22.2%
CDI+CDD Cadres	2017	18.8%	10.5%	15.7%
Embauches	2016	15	3	18
CDI+CDD non Cadres	2017	10	3	13
% d'embauches femmes	2016	86.7%	100.0%	88.9%
CDI+CDD non Cadres	2017	70.0%	100.0%	76.9%
Embauches	2016	42	12	54
Total CDI+CDD	2017	42	22	64
% d'embauches femmes	2016	42.9%	50.0%	44.4%
Total CDI+CDD	2017	31.0%	22.7%	28.1%
Embauches jeunes	2016	7	0	7
de moins de 26 ans	2017	15	4	19
Embauches seniors	2016	1	2	3
de plus de 50 ans	2017	2	1	3

Notre objectif pour 2018 sera de faire progresser la part des femmes dans le groupe.

Les recrutements des moins de 26 ans sont passée de 7 en 2016 à 19 en 2017 ; ceux des seniors restent stable avec 3 embauches.

## L'embauche des jeunes :

Depuis plus de 10 ans, GSE intègre, dans son le programme « PROMO » des jeunes diplômés ingénieurs (INSA, ESTP, ENSAM, POLYTECH ...), 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, comme ceux du groupe est de 40 ans, stable depuis 2015.

L'ancienneté au poste est elle aussi stable à 8.3 ans (femmes 9.4 ans – hommes 7.6 ans).

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

## Les stagiaires :

Périodes de 2 à 6 mois		France	hors France	Total
Tuteurs en exercice	2016	20	0	20
	2017	20	2	22
Stagiaires accueillis dans l'année	2016	23	1	24
	2017	26	2	28
Alternants accueillis dans l'année	2016	6	0	6
	2017	7	0	7

Après avoir progressé de plus de 30% entre 2015 et 2016, nous enregistrons à nouveau une augmentation de 17% du nombre de stagiaires accueillis en 2017.

## 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 151 véhicules au 31/12/2017 (couvrant 50% de l'effectif), soit + 5.6% par rapport au 2016 (143 véhicules).

### **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.

En novembre 2017, sur une journée baptisée iDay, les 370 collaborateurs de GSE ont été invités à se connecter sur une plateforme digitale et collaborative, afin de partager leurs idées afin de faire avancer leur groupe sur ses enjeux principaux.

Pendant 24h, toutes les équipes ont pu proposer leurs idées sur 6 thématiques (Clients, Business, Responsabilité Sociétale et Environnementale, Communication et notoriété, Innovation, Ressources Humaines...).

Cet événement a réussi à mobiliser 94% des collaborateurs de GSE, qui ont ainsi montré un réel engouement pour ce « brainstorming » participatif. Les résultats seront analysés et une sélection d'idées sera déclinée en plans d'actions début 2018.

### **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.

	Nb accidents	Nb Heures travaillées	Taux
2016	9	3,765,516	2.39
<b>2017</b>	<b>11</b>	<b>2,537,848</b>	<b>4.33</b>

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

Après 5 années où le taux d'accidents a oscillé entre 1.53 et 2.68, 2017 a vu apparaître une dégradation, provenant d'une légère hausse du nombre d'accidents combinée à une baisse sensible du nombre d'heures travaillées. Un plan d'actions a été mis en place en vue de ramener ce taux dans ses limites basses.

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

GSE a mis en place une procédure spécifique de protection des lanceurs d'alerte fin 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 proscrit 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

		France	hors France	Total
<i>Taux de Salariés femmes</i>	2016	17.9%	3.7%	15.0%
<i>à temps partiel</i>	2017	20.4%	17.9%	19.9%
<i>Taux de Salariés hommes</i>	2016	0.0%	0.0%	0.0%
<i>à temps partiel</i>	2017	1.1%	0.0%	0.9%

La proportion de femmes travaillant à temps-partiel est en augmentation sensible sur 2017, tant en France que dans les autres pays. 2 postes à temps-partiel occupés par des hommes font leur apparition.

### L'absentéisme

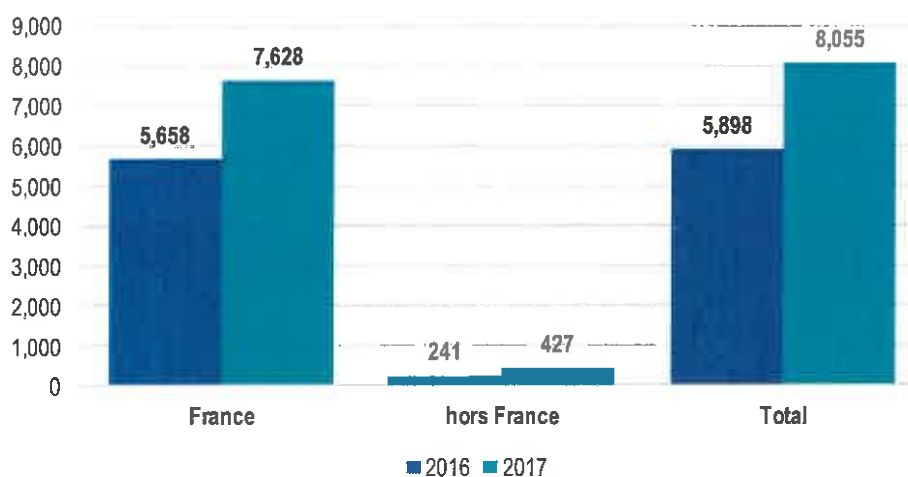
<i>(hors maternité/paternité)</i>		France
Taux d'absentéisme net	2016	1.4%
	2017	2.0%

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, maintien de leur niveau de compétences et développe leur employabilité.

### Nombre d'heures de formation



Entre 2015 et 2016, le nombre d'heures de formation avait progressé de 58%. 2017 enregistre un nouveau bon de 37%.

## **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 & éthique des affaires.**

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 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. Validée par le cabinet LEFEBVRE, elle intègre notamment les dispositions de la loi SAPIN 2 sur les lanceurs d'alerte et leur protection.

Après consultation des représentants élus de GSE, en février 2017, la Charte anti-corruption a été diffusée et présentée à l'ensemble des salariés via un web conférence en direct depuis notre siège d'Avignon. Cette diffusion a été suivie au travers de 30 sites individuels ou groupés.

Tous les salariés de GSE sont tenus de suivre un cursus en E-learning traitant de la corruption, qui se termine par un test de validation des acquis. 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 soustrait 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 déployée mi-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.

Une charte achats responsables a été rédigée fin 2017. Elle sera partagée avec un panel de fournisseurs et sous-traitants avant d'être officialisée en 2018. Les contrats d'achats de GSE feront référence à cette charte.

# Environnemental

## **Protection de l'environnement, utilisation durable des ressources, protection de la biodiversité ... dans le cadre de nos activités, et mesures en faveur de la réduction de l'empreinte environnementale**

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, du personnel de chantier, et de la nature.

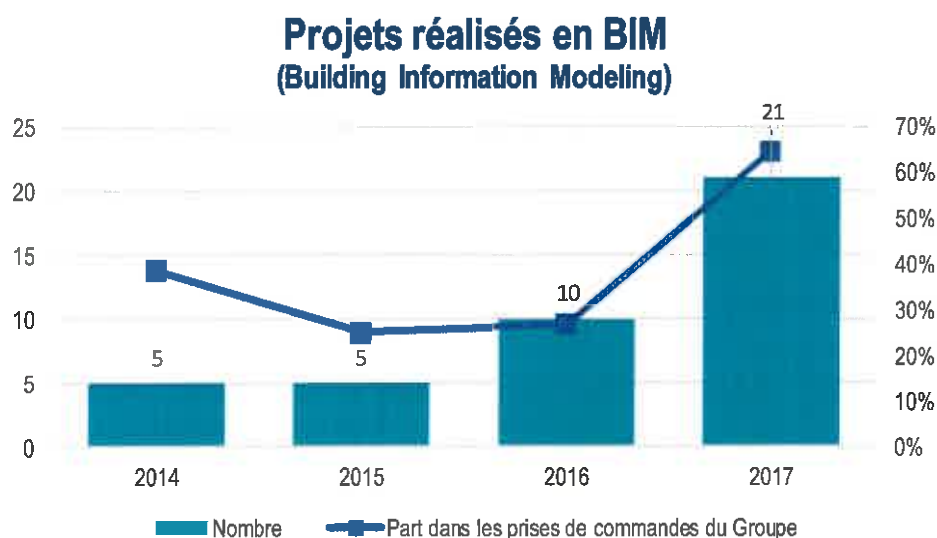
Les objectifs d'un chantier à faible impact sont les suivants :

- 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.

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.

Le groupe s'est lancé il y a quelques années dans une profonde transformation numérique à travers le BIM (Building Information Modeling), en développant des modèles numériques 3D pour réaliser et renseigner les plans, en proposant des outils de configuration des espaces intérieurs et en développant la collaboration de tous les intervenants et à toutes les étapes d'un projet.

Plus de 60% du Chiffre d'Affaires signé en 2017 se rapportent à des projets qui recourent aujourd'hui au BIM.



Dans la conception, la construction et l'exploitation des bâtiments, les développements réalisés avec l'outil BIM, 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.

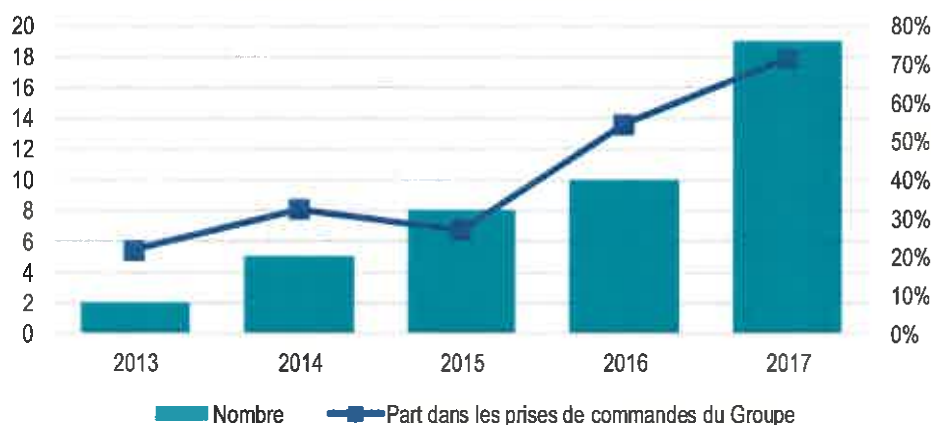
Une équipe interne est dédiée à la Certification Environnementale.

Notre démarche environnementale exige la maîtrise des labels :

- HQE (Haute Qualité Environnementale)
- BREEAM (BRE Environmental Assessment Method)

- LEED (Leadership in Energy and Environmental Design)
- BDM (Bâtiments Durables Méditerranéens)
- DGNB (Allemagne)
- Chinese Green Building (Chine)

## Projets réalisés en Certification Environnementale



Lors de la première cérémonie des HQE Sustainable Building Awards by Certivéa & Cerway, qui s'est tenue le 6 juillet 2017 à Paris, GSE a été récompensé dans la catégorie « Meilleures performances globales certifiées - Logistique », pour l'un de ses projets de construction. Cette récompense est la consécration de plusieurs années de travail. Le groupe avait déjà obtenu pour cette opération une certification HQE avec le passeport « HQE EXCEPTIONNEL », ainsi que le classement « AFILOG 3 Etoiles »

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
- 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 :
  - de « grande hauteur », avec des cellules allant à plus de 40 mètres de haut
  - utilisant le concept de bâtiments logistiques à étages
- 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 ;

En 2018 Cecodia deviendra un concept BEPOS (Bâtiment à Energie POSitive) en avance sur la future réglementation environnementale prévue pour 2020 et capable de communiquer sa performance énergétique à l'ensemble des utilisateurs en temps réel. De la conception à la construction, nous faisons



appel aux techniques de simulation, de tests à vide et réalisons des bilans sur l'ensemble de la vie du bâtiment pour garantir un résultat optimal et systématiser la performance GSE.

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.

GSE développe des solutions novatrices pour relever les 4 défis majeurs de la construction :

- La transition énergétique et environnementale,
- La transition numérique,
- La garantie des résultats plutôt que des moyens,
- Le confort et la convivialité dans les bâtiments pour améliorer la qualité de vie au travail.

Ces 4 axes de développement initiés par le GSE obéissent à une logique de développement durable. Il s'agit de proposer des solutions opérationnelles sur le court terme mais également pensées pour s'inscrire dans la durée, en conformité avec les considérations environnementales, responsables et sociétales profondément ancrées dans les valeurs et la philosophie de l'entreprise.

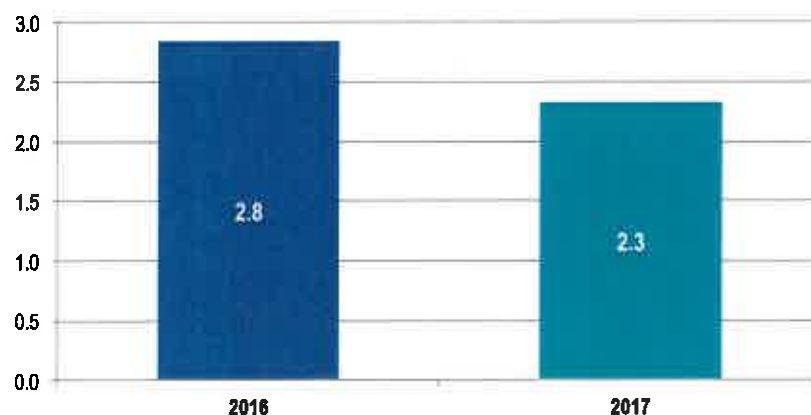
De la sorte, nous sommes en mesure de rassurer nos clients quant aux prévisions de consommation de leurs bâtiments ou de leur fournir une analyse complète de l'impact de leur bâtiment à travers 10 indicateurs normés :

1. Changement climatique
2. Production de déchets
3. Pollution de l'air
4. Destruction de la couche d'ozone
5. Consommation d'eau
6. Consommation de ressources
7. Acidification de l'atmosphère
8. Formation d'ozone photochimique
9. Consommation d'énergie
10. Pollution de l'eau

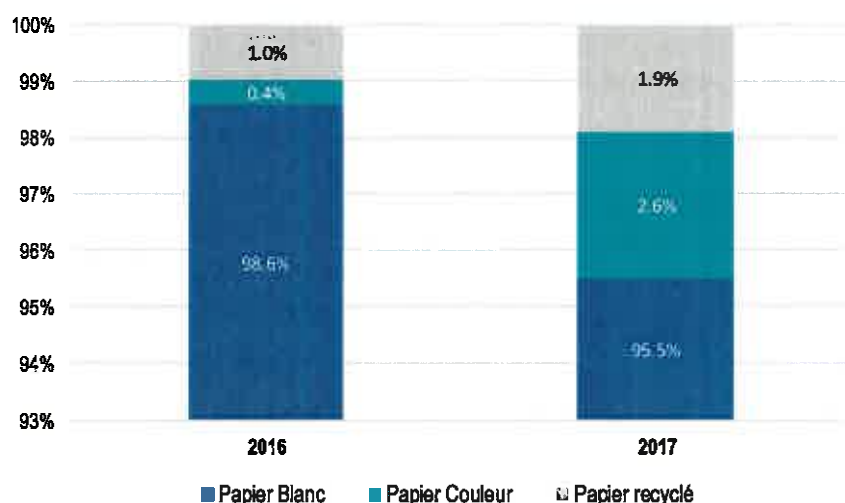
**Protection de l'environnement, utilisation durable des ressources protection de la biodiversité, dans le cadre de notre quotidien**

**Consommations de papiers :**

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



## Types de papiers consommés



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

En 2017, elle baisse considérablement : -18.3% par rapport à celle de 2016 sous l'effet des mesures prises fin 2016.

L'utilisation de papier couleur a été multipliée par quatre, mais la quantité reste faible.

Celle du papier recyclé augmenté de 59%, mais là aussi les quantités sont peu significatives.

L'objectif pris en 2016 réduire de 30% la consommation de papier d'ici à fin 2019 est en bonne voie de réalisation. La cible de réduction de 50% d'ici à fin 2021 est maintenue.

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

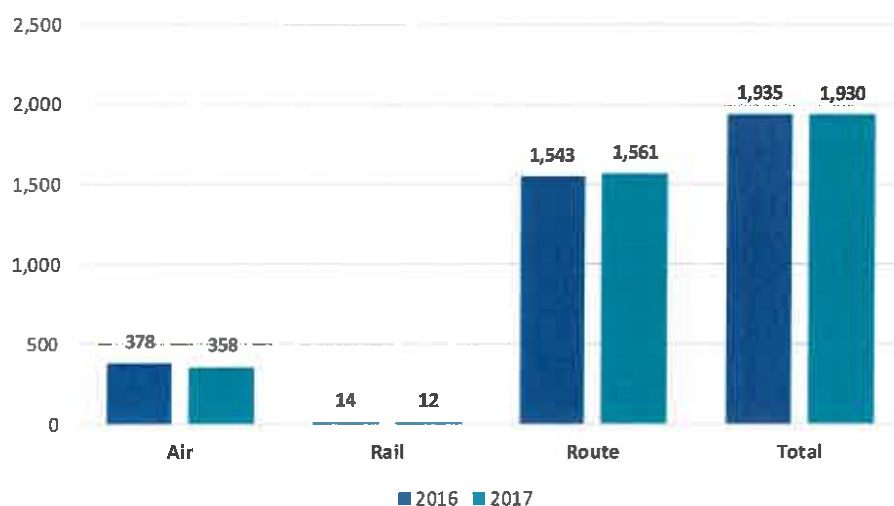
- Dématérialisation du bulletin de paye (optionnel pour les salariés) consulter et imprimer vos bulletins de paie dématérialisés en toute simplicité.
- Promouvoir l'utilisation de la signature digitale des contrats est en cours. Elle vise des gains de temps, de déplacements et de papier
- Suppression des imprimantes individuelles
- Réduire au minimum les impressions de documents à utiliser dans les réunions (données projetées et/ou partagées en visuel multisites).
- Utilisation d'un Gestion Electronique de Documents (GED) centralisée, lieu d'échange dématérialisé accessible en interne et aux parties prenantes opérationnelles.
- 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 (-1.6%) ; il est tombé à 101.3 g/km en 2017.

L'accroissement et le renouvellement du parc (+5.6%) en 2017 c'est majoritairement orienté vers des véhicules moins polluants.

## Emissions de CO2 (en tonnes)

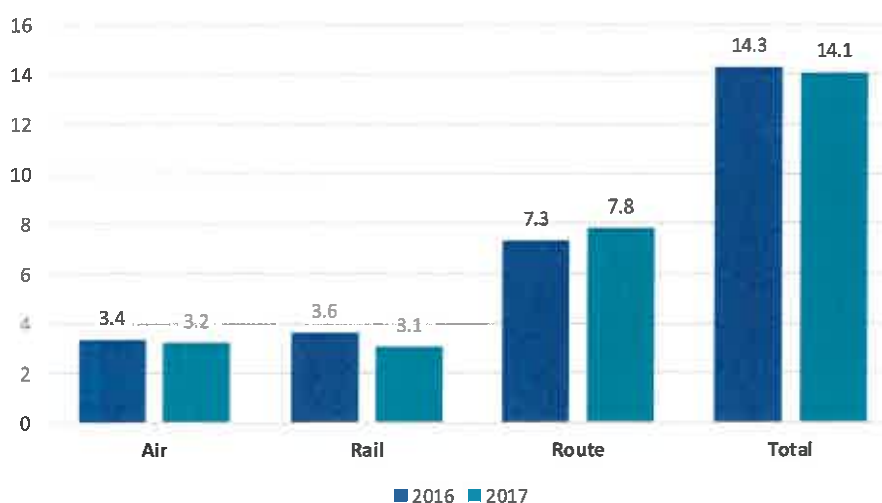


Malgré des effectifs en augmentation de 7.0%, et un accroissement de 5.6% de la flotte automobile, le niveau des émissions de CO2 est resté stable par rapport à 2016.

En 2017, les distances parcourues par l'air ou par le rail ont été plus faibles qu'en 2016 (respectivement -4.2% et -15.3%).

En revanche, les kilomètres réalisés par route progressent de 6.8% (à mettre en relation avec l'accroissement du nombre de véhicules), mais ils l'ont été avec un taux moyen de CO2 plus faible qu'en 2016.

## Kilomètres parcourus (en millions)



Le nombre de kilomètres parcourus décroît légèrement (-1.4%).

Notre activité nécessite des déplacements. Leur réduction est délicate, d'autant que GSE France porte une large partie des déplacements liés à son développement et 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 a développé 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 maintenu constant, ce qui permet la comparaison.

	France	
Eau du réseau (m3)	2016	824
	2017	933

La consommation d'eau a augmenté de 13.2% en 2017, la surconsommation provenant de l'arrosage qui est venu compenser un déficit en eaux pluviales.

		France	Hors France	Total
Consommation	2016	778,976	0	778,976
Electricité en KWh	2017	847,763	0	847,763
Consommation	2016	0	0	0
Fuel lourd (l)	2017	0	0	0
Consommation	2016	65,883	0	65,883
Gaz (l)	2017	99,466	0	99,466
Consommation	2016	280,206	138,596	418,803
GO (l)	2017	350,484	86,590	437,074
Consommation	2016	1,197	0	1,197
Essence (l)	2017	6,227	0	6,227

La consommation électrique a progressé de 8.8%, sans pour autant revenir sur son niveau de 2015 (879 kWh), s'expliquant par les variations climatiques.

Enfin, la consommation de Gaz, utilisée pour la chauffage, est en forte augmentation (+51%), elle aussi en lien direct avec les conditions climatiques.

Le Gas-oil utilisé est en hausse de 4.4%, l'accroissement du parc automobile (+5.6%) et du nombre de kilomètres parcourus (+6.8%) en sont à l'origine.

La consommation d'essence reste anecdotique.

### 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 (874 Kg recyclés en 2017, 88Kg de CO2 économisés)

# 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.

Après une année 2017, axée sur la mise en place d'éléments de base en matière de responsabilité sociétale, le management de GSE a choisi de poursuivre la structuration de ses différentes actions en matière de RSE, et d'avoir ainsi des actions plus cohérentes. Voici les objectifs fixés pour 2017 :

- Recruter un(e) chargé(e) de mission « RSE », afin d'organiser, structurer les démarches du groupe, fédérer les collaborateurs autour des engagements de l'entreprise, organiser une information sur les sujets de la RSE à tous les employés, susciter les initiatives en interne. Par ailleurs, il nous faudra 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.
- Progresser dans la recherche d'un équilibre « femmes-hommes » dans nos effectifs.
- Mettre en place et diffuser :
  - une charte achats responsables
  - une actualisation de la charte informatique, avec diffusion aux salariés, les sensibilisant sur l'adoption de bonnes pratiques sécuritaires et écocitoyennes
- Amener et aider nos fournisseurs et sous-traitants à adopter des préoccupations sociales, environnementales et éthiques.
- Aller vers toujours plus d'intégration des notions environnementales dans la conception et la réalisation de nos projets de construction.
- Affiner nos cibles parmi celles du « Programme de développement durable à l'horizon 2030 » des Nations Unies (ODD).
- Poursuivre les actions :
  - visant au bien-être des salariés, et dans les actes de chacun au quotidien pour l'environnement (proscrire les gobelets et la vaisselle en plastique avant 2020 ; privilégier les achats responsables et de proximité, ...).
  - la réduction des consommations de papiers
  - la réflexion sur une journée « responsable et solidaire », (horizon 2019).
- Décliner les meilleures idées de l'iDay 2017, en plans d'actions (Cf. Dialogue social)
- Enfin, créer un groupe de travail en vue d'ouvrir une structure juridique destinée à porter des projets favorisant l'accès à l'éducation, au développement ou du partage des connaissances, ou encore la participation à des actions à caractère humanitaire, social, culturel ou en faveur de la protection de l'environnement, en France et à l'étranger, alliant si possible notre savoir-faire et notre capital humain dans le domaine de la construction.

