



DÉCLARATION DE PERFORMANCES EXTRA-FINANCIÈRES

2019

COMMUNICATION 2020 SUR LE PROGRÈS




NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

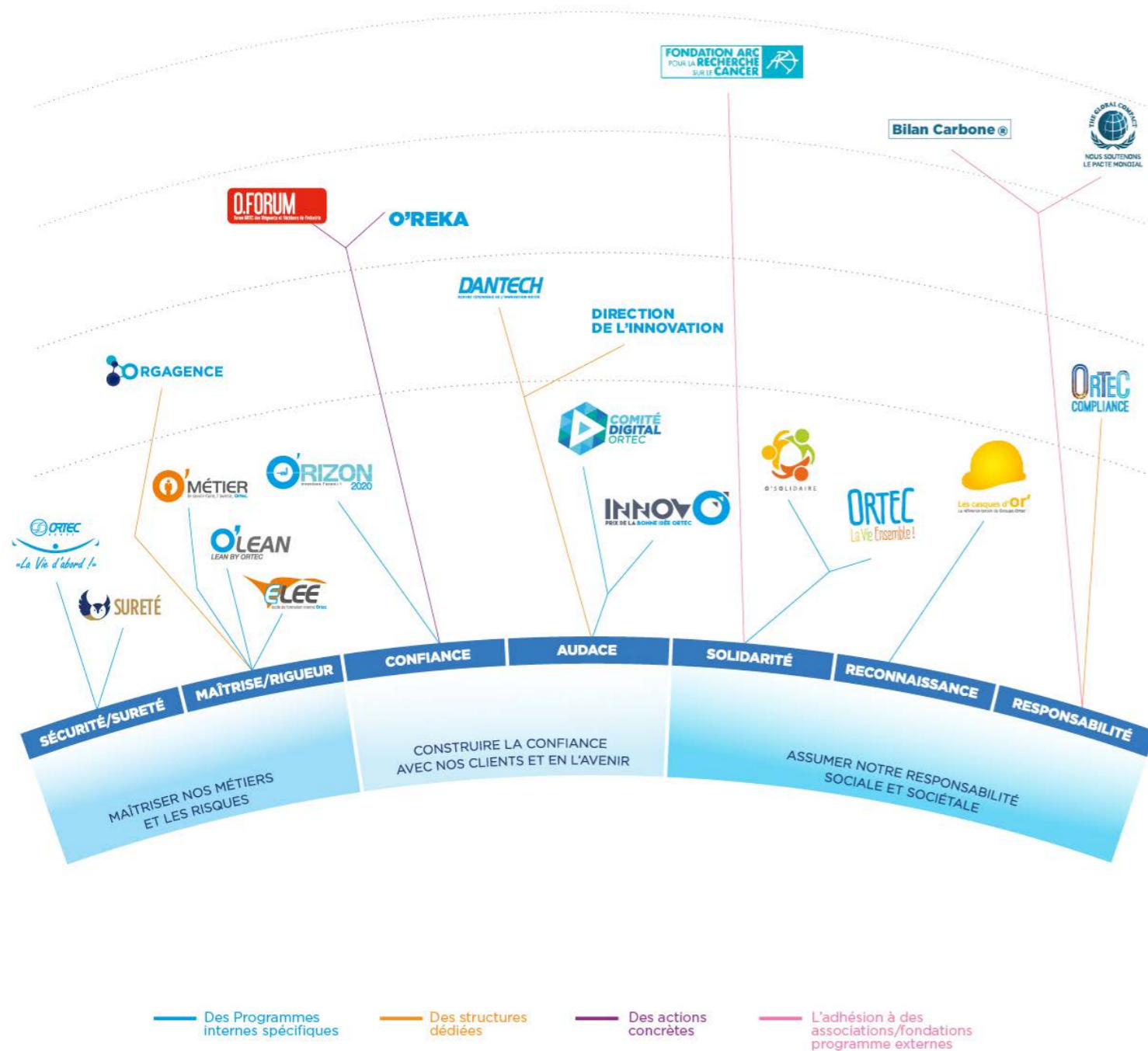
Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

sommaire

1. « MADE IN ORTEC »	P7
1.1 Notre démarche Une dynamique responsable	P8
1.2 Nos valeurs Tellement plus qu'une entreprise	P8
1.3 Notre ambition Aller toujours plus loin	P8
1.4 Nos ressources Le socle du modèle Ortec	P9
1.5 Notre chaîne de valeurs Un cercle vertueux	P9
1.6 Notre offre Des pôles d'expertise à haute valeur ajoutée	P10
1.7 Notre mission Un monde « Made in Ortec »	P11
1.8 Nos résultats et notre impact Apporter notre pierre à l'édifice	P12
2. RISQUES RSE	P17
2.1 Maîtrise des risques / Domaine social	P22
2.2 Maîtrise des risques / Domaine environnemental	P34
2.3 Maîtrise des risques / Domaine sociétal	P40
2.4 Maîtrise des risques / Domaine éthique et corruption	P44
3. RESPONSABILITÉ ET ENGAGEMENTS	P49
	
4. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES	P 52
5. RAPPORT OTI (Organisme Tiers Indépendant)	P 61

Les Valeurs du Groupe Ortec

1. « MADE IN ORTEC »



1.1 NOTRE DÉMARCHE UNE DYNAMIQUE RESPONSABLE

Depuis sa fondation en 1992, le Groupe Ortec s'est construit autour des enjeux sociaux, sociétaux, éthiques et environnementaux de ses activités.

Volontariste, cette démarche responsable est symbolisée par le « Made in Ortec », qui est à la fois un état d'esprit et une manière particulière de travailler. Il se concrétise autour d'engagements clés : la sécurité avant tout, l'innovation portée par tous, l'engagement en faveur des équipes, les relations de confiance nouées avec les clients et partenaires et le respect de l'environnement avec plus particulièrement la prise en compte des enjeux climatiques.

1.2 NOS VALEURS TELLEMENT PLUS QU'UNE ENTREPRISE

Bâtie sur un socle de valeurs fortes, profondément ancrées dans son ADN, Ortec est bien plus qu'une entreprise.

Ortec est un acteur majeur de la société, responsable et engagé auprès de ses collaborateurs et de ses parties prenantes. L'état d'esprit « Made in Ortec » prend corps dans sept valeurs qui constituent le socle de chacune de nos actions : la sécurité et la sûreté, la maîtrise et la rigueur, la confiance, l'audace, la solidarité, la reconnaissance, la responsabilité sociétale et environnementale vis-à-vis des populations vivant sur nos territoires et sur la planète.

1.3 NOTRE AMBITION ALLER TOUJOURS PLUS LOIN

Cette déclaration présente les enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux et comment Ortec crée de la valeur sur chacun d'entre eux.

En 2018, Ortec avait choisi d'aller au-delà des obligations légales en matière de publication d'information en anticipant l'application de l'ordonnance n°2017-1180 du 19/07/2017 relative à la publication d'informations non financières transposant la Directive Européenne 2014/95/UE, en publiant sa première Déclaration de Performances Extra-financières réglementée pour l'exercice 2017.

Cette troisième publication illustre l'enracinement de la démarche au sein du Groupe et intègre le suivi de la société BRUNET acquise fin 2017. Les indicateurs Groupe ou France incluent donc les données de la société BRUNET sauf mention particulière.

Elle illustre en particulier cette année l'engagement pris concernant le respect des dix principes du GLOBAL COMPACT au travers du respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

1.4 NOS RESSOURCES LE SOCLE DU MODÈLE ORTEC

En priorité les femmes et les hommes : leurs compétences, leurs expertises et leur expérience constituent la richesse du Groupe Ortec.

Nos ressources, ce sont aussi nos capitaux matériels, intellectuels, opérationnels et financiers. Toutes ensemble, transformées par des plans actions organisés au sein de l'entreprise, ces ressources alimentent le modèle d'affaires du Groupe Ortec. Grâce à elles, nous créons de la valeur sur le long terme.



1.5 NOTRE CHAÎNE DE VALEURS UN CERCLE VERTUEUX

Être présent tout au long du cycle de vie des projets, c'est ce qui fait l'originalité du modèle économique d'Ortec.

De la conception à la réalisation jusqu'à la maintenance des installations, notre périmètre d'activité s'étend à toutes les phases et sur toute la durée de vie d'un projet : un cas de figure unique pour une entreprise de taille intermédiaire ! Cette approche du service nous différencie. Le Groupe Ortec est fort de métiers multiples, d'une présence sur quatre continents, d'expertises qui s'interconnectent, de passerelles qui se forment et de synergies qui s'opèrent... Cette approche singulière nous permet de délivrer des prestations sur-mesure et de nouer des relations durables et privilégiées avec nos clients. C'est un cercle vertueux où la confiance mutuelle se nourrit et grandit, projet après projet.

1.6 NOTRE OFFRE

DES PÔLES D'EXPERTISE À HAUTE VALEUR AJOUTÉE

Fort de la valeur et de la compétence de ses équipes et animé par la proximité avec ses clients le Groupe Ortec déploie ses activités en France et à l'international.

Trois grands pôles structurent notre offre: Engineering, Contracting et Global Services. Complémentaires, ces domaines d'expertise nous permettent de déployer nos savoir-faire sur de nombreux marchés : Aéronautique, Énergies, Oil & Gas, Mines, Industries, Défense, Chimie & Pétrochimie, Agroalimentaire, Transport, Ferroviaire, Spatial, Services à l'Environnement...



GRÂCE À L'EXPERTISE ET À LA CAPACITÉ D'INNOVATION DE NOS ÉQUIPES, NOUS OFFRONS À NOS CLIENTS DES PRESTATIONS À HAUTE VALEUR AJOUTÉE, BASÉES SUR UNE PARFAITE CONNAISSANCE DES EXIGENCES DU MONDE INDUSTRIEL.

1.7 NOTRE MISSION

UN MONDE « MADE IN ORTEC »

Enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux : depuis sa création, le Groupe Ortec inscrit son action dans une stratégie de développement responsable.

Une démarche ambitieuse et volontariste, structurée autour de sept grands chantiers :

La sécurité et la sûreté de nos personnels : C'est un engagement de chaque jour, résumé en un slogan « La Vie d'Abord ». Enjeu vital pour nos équipes et nos clients, c'est aussi un gage de développement pérenne.

L'innovation portée par tous : Affaire de chacun, la vision d'avenir est le point de départ de solutions pertinentes.

La compétence et l'engagement des équipes : Nous investissons dans la formation et préparons les équipes terrain aux métiers de demain mais aussi à l'économie d'entreprise, afin de leur donner les moyens de mieux en comprendre le fonctionnement, et d'y contribuer.

La solidarité : Ortec est aux côtés de ses salariés face aux aléas de la vie. Avec le programme « Ortec, La Vie Ensemble » et « O'Solidaire », nous accordons des bourses d'études, contribuons à un meilleur accompagnement des malades. Nous soutenons les actions pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Nous agissons aussi en faveur du logement.

La maîtrise et la conformité : Pour tous nos métiers et sur tous nos marchés, nous menons une politique d'amélioration continue. Notre modèle repose, entres autres, sur des systèmes de management certifiés ISO 9001 (qualité), ISO 14001 (environnement), EN 9100 (aéronautique et spatial) ou encore OHSAS 18001 (sécurité)... Nous exigeons aussi de nos collaborateurs, fournisseurs et sous-traitants le strict respect des règles d'éthique des affaires et du code de conduite interne, «Ortec Compliance ».

Le respect de l'environnement : Il est au cœur de nos

métiers en tant qu'acteur de premier plan au service des industries, des collectivités et des particuliers. Chantiers plus propres, techniques innovantes, sensibilisation et formation des collaborateurs, Ortec s'engage pour l'environnement.

L'efficacité : Au quotidien, elle s'exprime notamment par le plan d'efficacité opérationnelle interne, appelé "O'Lean" qui s'appuie sur des méthodes de travail unifiées, et sur l'adoption des meilleures pratiques. Ortec déploie tous les atouts d'une stratégie de « Lean Management » au service de la satisfaction de ses clients. Ce plan d'efficacité opérationnelle, déployé en exploitation, prône une démarche d'amélioration continue appuyée par les actions de type « Bien faire du premier coup » ou « Les bonnes personnes au bon endroit ». L'optimisation des processus et des ressources permet au Groupe d'être chaque jour plus efficace et de délivrer à ses clients des services toujours plus qualitatifs.

ENGAGÉS, ENSEMBLE

QUALITÉ, EFFICACITÉ, INNOVATION, ÉTHIQUE ; À TRAVERS CES LIGNES DE FORCE, LE GROUPE ORTEC VISE À ENTREtenir AVEC SES CLIENTS ET PARTENAIRES DES RELATIONS BASÉES SUR LA CONFIANCE ET LA SATISFACTION RÉCIPROQUE. CETTE DÉMARCHE, C'EST L'AFFAIRE DE TOUS LES COLLABORATEURS D'ORTEC, QUELLE QUE SOIT LEUR ACTIVITÉ !

1.8 NOS RÉSULTATS ET NOTRE IMPACT

APPORTER NOTRE PIERRE À L'ÉDIFICE

Toutes nos ressources contribuent à une création de valeur tangible et concrète.

Cette valeur se mesure grâce à des indicateurs de performance (KPI) qui quantifient notre niveau de production et notre impact sur notre environnement.

Grâce à ses capacités d'innovation et de recherche, le Groupe Ortec crée ainsi chaque jour de la valeur qui se décompose en valeurs humaine, financière, sociale, environnementale et intellectuelle.

La création de valeur ne s'arrête pas au quotidien. Elle va au-delà, à moyen et long terme, dans le cadre du plan de croissance rentable baptisé "O'Rizon 2025". Un plan qui reflète l'état d'esprit du Groupe Ortec et dont l'objectif est de pérenniser l'entreprise. La feuille de route de ce plan se divise en 3 axes de progression clairement identifiés :

- Recruter,
- Poursuivre la démarche de transformation digitale,
- Renforcer la structure commerciale. En 2018, les « états généraux du développement commercial » sont venus appuyer la démarche et ont permis la mise en place de plans d'actions dans l'ensemble des agences. Les résultats positifs de cette démarche ont pu être mesurés dès 2019.

Pour chaque objectif, une stratégie est élaborée et déclinée en actions concrètes. Afin de bâtir l'avenir du Groupe, toutes les parties prenantes internes sont pleinement impliquées dans l'élaboration du projet.



NOTRE MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR

NOS RESSOURCES

NOTRE CRÉATION DE VALEURS



Humaines

10 000 salariés
33% ouvrier 42% ETAM 25% cadre
7,7 années ancienneté (France)



Humaines

1671 personnes recrutées en France en 2019
80% de CDI
396 M€ de masse salariale chargée en France
5,1% de la masse salariale brute consacrée en France à l'investissement formation
79% de collaborateurs formés en 2019
2 800 collaborateurs rencontrés cette année par la Direction Générale



Financières & Manufacturières

41 M€ investissements en 2019
324 M€ de capitaux propres
488 M€ d'achats par an (fournisseurs & sous-traitants)
Parc matériel de 4 400 véhicules
Croissance externe soutenue :
+18% de chiffre d'affaires sur 3 ans



Financières & Manufacturières

1104 M€ de chiffre d'affaires en 2019
54 M€ d'impôts et de taxes versés en France et à l'International



Environnementales

Politique développement durable
Déploiement d'organisations ISO 14001
33 centres de traitement déchets



Environnementales

1085 collaborateurs formés à l'éco-conduite à ce jour
502 000 T de déchets traités et valorisés des déchets
14 contrats d'usines propres (Safran, Total, Exxon, Solvay...)



Intellectuelles et Organisationnelles

1 centre Technique de l'innovation
1 comité Digital
1 Dispositif pour promouvoir l'innovation
1 école de Formation interne
1 centre de formation technique interne
Déploiement d'organisations ISO 9001 / EN 9100
Forum Ortec des Dirigeants et Décideurs de l'Industrie



Intellectuelles

19 dépôts de brevet, dont le développement et la mise en service de nouveaux véhicules hydrocureurs plus économiques et non polluants.
4321 propositions depuis la création du programme d'innovation interne
65 prix obtenus et 268 récompenses versées



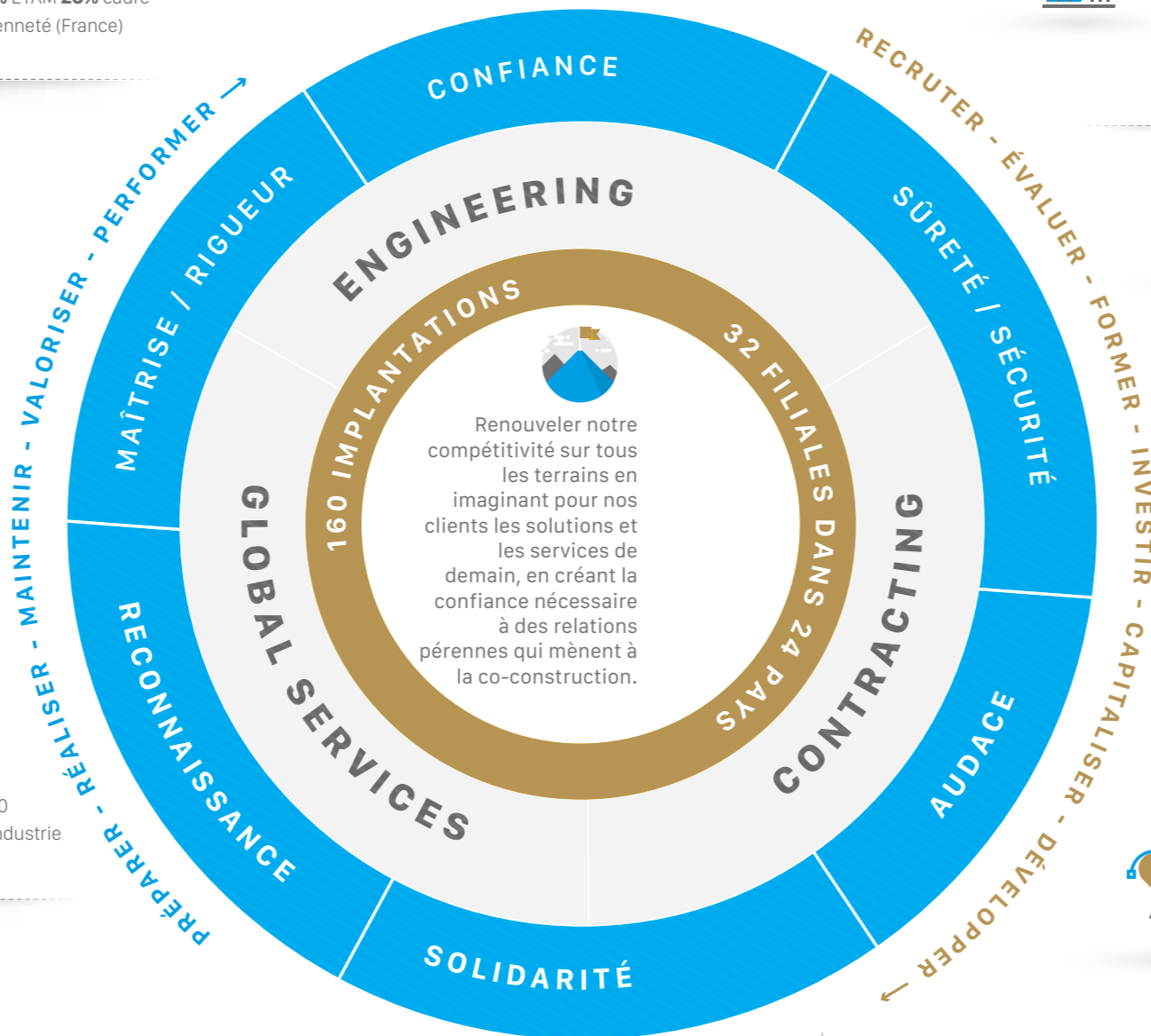
Sociales / Sociétales

Engagement et politique QHS
Plan d'action sécurité par agence
Déploiement d'organisations MASE/OHSAS
Participation aux organisations professionnelles
Adhésion au Global Compact



Sociales / Sociétales

Diminution de 46% sur 3 ans des accidents de travail (TRIR = 3,72 à 1,8)
Ortec, La Vie Ensemble : programme d'aides complet dédié aux salariés (logement, handicap, social, fonds de solidarité...)
Corps d'élite d'Ortec (346 Casques d'Or depuis 2008)



- Notre mission
- Nos métiers
- Notre chaîne de valeurs



PLUS QUE JAMAIS «La Vie d'abord !»

L'ARBRE "La Vie d'Abord"

Cette composition représente l'engagement du Groupe Ortec pour la sécurité, pour la vie d'abord.

Chaque participant au "Tour des agences Sécurité 2016" y a apposé son empreinte en signe d'adhésion au message porté par toute l'entreprise : 0 accident ! Un petit geste pour un grand symbole.

2. RISQUES RSE

IDENTIFIER LES RISQUES
POUR MIEUX LES MAÎTRISER

NOTRE PROTOCOLE

UNE APPROCHE PLURIDISCIPLINAIRE

En novembre 2017, en préparation de la première Déclaration de Performances Extra financières du Groupe, les responsables des principaux services et directions d'Ortec s'étaient réunis pour identifier les risques RSE - social, environnemental, sociétal, droits de l'Homme et lutte contre la corruption - liés au modèle économique du Groupe.

Fin 2018, nous avons renouvelé cet exercice, élargissant le panel des contributeurs et les thématiques abordées suite aux nouvelles lois 2018. (*)

Fin 2019 une nouvelle évaluation des risques RSE a été réalisée avec la participation active de l'ensemble des membres du comité de Direction et des experts internes. Cette nouvelle évaluation a révélé la montée de la prise de conscience des préoccupations environnementales et de la lutte contre la corruption, en phase avec les nouvelles orientations et plans d'action initiés durant l'année par la Direction générale (GREEN ORTEC et ORTEC COMPLIANCE).

33 contributeurs ont étudié les 43 thématiques listées dans le décret d'application de l'ordonnance transposant la directive européenne et les nouvelles lois 2018 (*).

Tous les aléas susceptibles d'affecter le Groupe ont été analysés et pondérés : les risques humains, les impacts sur l'environnement, les risques financiers et opérationnels, l'image du Groupe. Cette étude a fait ressortir treize thématiques (voir ci-contre), hiérarchisées par ordre de priorité décroissante.

Certaines thématiques relatives au gaspillage alimentaire, au respect du bien-être animal, à une alimentation responsable, équitable et durable, ne paraissent pas pertinentes au regard de la nature des activités et des organisations mises en place au sein du Groupe Ortec. Elles ne sont donc pas développées dans cette déclaration.

D'autres risques résiduels ont été identifiés dans le cadre du « Devoir de Vigilance » répondant à la Loi N° 2017-399 du 27 mars 2017 et font l'objet de plans d'action spécifiques pour prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement résultant de l'activité du Groupe Ortec, de celle de ses sous-traitants et fournisseurs.

En particulier :

- Les risques liés à la santé et la sécurité des salariés,
- Les risques psychosociaux et l'équilibre vie privée / vie professionnelle,
- Les risques de sûreté,
- Les risques de dépassement de la durée du temps de travail en particulier chez nos sous-traitants.

Une attention restant requise aussi pour :

- La survenance d'accidents industriels,
- Les risques de dépassement d'horaire dans nos établissements,
- Le harcèlement moral ou sexuel,
- Le non-respect des données personnelles notamment chez nos sous-traitants.

(*) Loi 2018-898 du 23-10-2018 article 20

(*) Loi 2018-938 du 30-10-2018 article 55

1. Conditions de santé et sécurité au travail,
2. Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol et moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions,
3. Organisation du travail,
4. Actions engagées pour prévenir la corruption,
5. Politiques mises en œuvre en matière de formation,
6. Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets
7. Embauches et recrutements
8. Rémunérations et évolutions
9. Lutte contre les émissions de Gaz à Effet de Serre
10. Organisation du dialogue social et lutte contre l'absentéisme
11. Politique en matière d'emploi et de développement local
12. Prise en compte dans la politique d'achats des enjeux environnementaux et de la responsabilité sociétale,
13. Lutte contre l'évasion fiscale.

NOS PRINCIPAUX RISQUES ET OBJECTIFS POUR LES RÉDUIRE

Les principaux risques identifiés au regard des thématiques hiérarchisées et classées précédemment selon les grands chapitres sont présentés ci-dessous.

Maîtrise des risques / Domaine social

- A. Garantir la santé et l'intégrité physique de nos collaborateurs en réduisant nos accidents,
- B. S'assurer que la bonne personne est au bon endroit,
- C. Garantir l'adéquation entre les compétences de nos collaborateurs et les attendus de leurs métiers,
- D. Renforcer l'attractivité pour recruter des talents,
- E. Conserver nos talents par des politiques d'évolution et de rémunération adaptées,
- F. Maintenir la qualité du dialogue social.

Maîtrise des risques / Domaine environnemental

- A. Garantir le respect de la réglementation en réduisant l'impact sur l'environnement, prévenir les risques et réduire les rejets,
- B. Assurer une gestion responsable des déchets,
- C. Maîtriser et réduire les émissions de gaz à effet de serre et les consommations d'énergie.

Maîtrise des risques / Domaine sociétal

- A. Donner la priorité à l'emploi et au développement local,
- B. Garantir la bonne pratique des achats.

Maîtrise des risques / Domaine éthique et corruption

- A. Prévenir et lutter contre la corruption,
- B. Prévenir et lutter contre l'évasion fiscale.



NOTRE OBJECTIF, UNE MOBILISATION DE CHAQUE INSTANT

Plus qu'une cartographie, cette identification des risques structure les performances extra financières du Groupe Ortec.

Ce sont les enjeux pour lesquels l'ensemble des directions et tous nos collaborateurs se mobilisent chaque jour ! Les pages suivantes présentent le détail des politiques, indicateurs de performance, actions, et résultats relatifs à ces principaux risques.

2.1 DOMAINE SOCIAL

MAÎTRISE DES RISQUES

A. GARANTIR LA SANTÉ ET L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE DE NOS COLLABORATEURS EN RÉDUISANT NOS ACCIDENTS

Enjeu

« Ortec, La Vie d'Abord » ! Plus qu'un slogan ou qu'un devoir, c'est l'expression d'une valeur fondatrice du Groupe Ortec : protéger la santé et la sécurité de ses collaborateurs et de ses prestataires. Au cours des cinq dernières années, Ortec a fortement réduit le nombre des accidents et atteintes passant d'un TRIR de 5.7 en 2015 à un TRIR de 1.8 fin 2019⁽¹⁾. C'est un progrès réel, mais nous voulons aller plus loin. Rien n'est acquis, une vigilance de tous les instants est requise avec un objectif individuel de 0 accident.

Politique

Ortec poursuit sa mobilisation pour atteindre un TRIR = 1 en 2020. Le défi est de passer sous la barre des 20 accidents pour l'ensemble des 13 500 collaborateurs chaque jour sur les chantiers et établissements (Salariés et renforts) du Groupe et de ses prestataires.

Pour y parvenir, nous poursuivons la dynamique enclenchée en matière de réduction du nombre d'accidents et ce grâce à :

- La formation : Ortec s'engage à améliorer la culture sécurité de l'ensemble des collaborateurs du Groupe, en organisant des formations dédiées pour les intervenants travaux,
- Le progrès technique : Ortec donne les moyens à ses collaborateurs de travailler en sécurité, grâce aux équipements et du matériel spécifiquement adapté, et aux innovations,
- La culture d'entreprise issue d'une longue histoire industrielle, d'un souci permanent de vigilance partagée, d'une attention à la sécurité de tous. Chacun des membres de nos équipes partage cette culture de la sécurité.

Actions mises en œuvre dans le cadre du Plan d'action 2019

Le respect des fondamentaux :

- Le correspondant Hygiène et Sécurité (HSE) en agence passe 70% de son temps sur le terrain,
- Le Comité Sécurité Ortec (CSO) hebdomadaire, animé par le responsable de chaque agence,
- Au moins deux visites de chantiers sont réalisées par l'encadrement chaque mois, avec des remontées d'actions,
- Réalisation systématique d'entretien en "Face à face" entre l'accidenté et son responsable pour tous les sinistres routiers.

L'engagement sécurité pour Tous :

- Former et accompagner les agents de maîtrise à leurs rôles et responsabilités,
- Poursuivre le déploiement de la formation « Culture Sécurité Ortec » à tous les collaborateurs,
- Organiser régulièrement des événements et des réunions sécurité, pour faire participer l'ensemble du personnel de l'agence,
- Déployer une campagne d'information et de prévention des addictions,
- Former les encadrants à la gestion de personnel sous l'emprise d'alcool et/ou de drogues,
- Engager des campagnes de dépistage alcool et drogues sur les chantiers et en agences,

- Faire preuve d'une tolérance 0 pour l'alcool et les drogues.

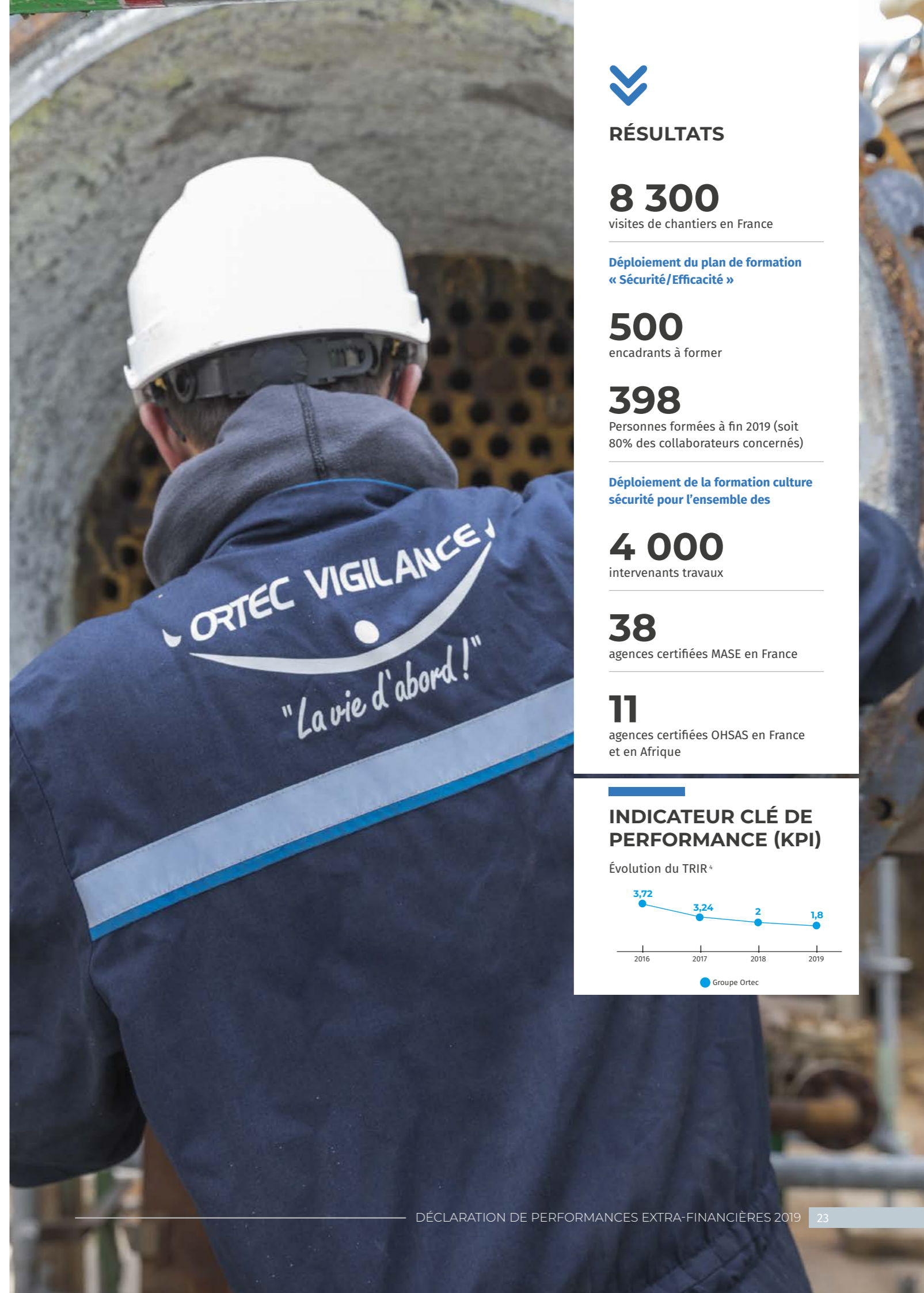
L'engagement sécurité pour les nouveaux embauchés :

- Mettre en place un questionnaire comportemental (savoir-être) avant l'embauche,
- Développer des tests d'aptitude manuelle et des tests de compétences techniques,
- Désigner et former les tuteurs et les Accompagnants en agence,
- Faire évaluer par l'Accompagnant le travail du nouvel embauché à chaque fin de journée,
- Sensibiliser les équipes sur le rôle de chacun lors de l'intégration d'un nouvel embauché.

L'engagement sécurité pour les responsables hiérarchiques :

- Poursuivre la formation de l'encadrement et des HSE à l'analyse des écarts par la méthode FOH (Facteurs organisationnels et Humains),
- Communiquer les résultats et les Retours d'Expériences des analyses au sein de l'agence et entre agence.

(1) TRIR : Total Recordable Injury Rate. Le TRIR est calculé à partir du nombre total d'incidents x 1 000 000, puis divisé par le nombre total d'heures travaillées.
 (2) L'intégration de BRUNET dans le TRIR global Groupe se fera en 2020. Pour 2019 son TRIR est de 1.76.



RÉSULTATS

8 300

visites de chantiers en France

Déploiement du plan de formation « Sécurité/Efficacité »

500

encadrants à former

398

Personnes formées à fin 2019 (soit 80% des collaborateurs concernés)

Déploiement de la formation culture sécurité pour l'ensemble des

4 000

intervenants travaux

38

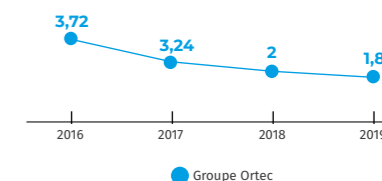
agences certifiées MASE en France

11

agences certifiées OHSAS en France et en Afrique

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

Évolution du TRIR⁴



B. S'ASSURER QUE LA BONNE PERSONNE EST AU BON ENDROIT

Enjeu

Veiller à ce que chaque collaborateur dispose des moyens de réaliser ses missions efficacement et dans les meilleures conditions possibles : Ortec s'y engage !
C'est à cette condition que nous garantissons la qualité de nos prestations et de notre compétitivité, pour maintenir notre croissance et notre pérennité.

Politique

Ortec s'applique à déployer une organisation du travail intégrant les concepts-clés suivants :

- Mettre la bonne personne au bon endroit c'est-à-dire trouver la meilleure adéquation entre les compétences, les tâches et les responsabilités confiées,
- Préparer en amont les tâches à réaliser,
- Assurer des postes et lieux de travail adaptés,
- Adopter des procédures facilitant le travail de chacun.

Le Groupe Ortec vise une valeur moyenne des temps productifs relevés supérieurs à 70%. Une valeur de temps non productifs (TSVA) de 30%, incluant les temps d'attente liés aux contraintes d'exploitation des clients étant jugée comme acceptable. Ils doivent néanmoins être challengés et faire l'objet de plan d'actions conjoint avec le client.

Actions mises en œuvre

Le plan d'efficacité opérationnel O'Lean (Lean Management « Made in Ortec ») :

Améliorer nos performances, pour nos clients, nos employés, nos actionnaires et l'ensemble des parties prenantes, telle est l'ambition du modèle d'organisation déployé depuis 2015 :

- Dans ce cadre, les agences et services établissent et suivent un plan annuel d'optimisation des performances. En 2019 des actions ont été initiées concernant les dépenses de transport et déplacement,
- Régulièrement, la Direction, les responsables de pôles et de départements audient les agences sur la base d'un organigramme cible afin de s'assurer de la conformité des organisations et de l'adéquation maximale entre les compétences et les fonctions,
- Les plans d'intégration et d'accompagnement des nouveaux collaborateurs viennent aussi compléter ces dispositions.

Les audits et accompagnements 5S :

Les actions efficacité et prévention sont complétées depuis 2015 par un accompagnement et des audits 5S. Ils permettent de vérifier le niveau de propreté et de rangement des locaux et chantiers, mais aussi de contribuer à améliorer l'organisation et les conditions de travail.

Les audits et analyses productivité / TSVA* :

Depuis 2015, l'efficacité des chantiers est mesurée par échantillonnage. Cela constitue un repère précieux pour challenger la performance et identifier les pistes de progrès dans l'organisation du travail y compris les interfaces avec le client.

“Orgagence” :

Harmoniser les modes de fonctionnement et optimiser l'organisation du travail, tel est l'objectif du plan Orgagence engagé depuis 2017, et en cours de déploiement dans les agences France hors BRUNET.

* Temps Sans Valeur Ajoutée



RÉSULTATS

Plus de **84**
revues d'adéquation
d'organigramme en agence en 2019

33
audits et accompagnements 5S en
agence depuis 3 ans

36
audits TSVA* en agence depuis 3 ans

74%
d'avancement de la démarche de
déploiement Orgagence

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

Valeur moyenne de la productivité
relevée sur les 3 dernières années :

69%
incluant l'impact des interfaces client

C. GARANTIR L'ADÉQUATION ENTRE LES COMPÉTENCES DE NOS COLLABORATEURS ET LES PRÉ-REQUIS DE LEURS MÉTIERS

Enjeu

Garantir l'adéquation entre les compétences techniques et managériales de nos collaborateurs et les exigences de leurs métiers, c'est pour notre Groupe un enjeu fort. Sa gestion est portée par le service Formation et la direction des Compétences.

Politique

Pour répondre à cette adéquation, le Groupe s'assure que tous ses salariés :

- Maîtrisent leur métier ou fonction,
- Ont la capacité de progresser,
- Sont préparés à la mobilité vers d'autres filières afin d'anticiper la transformation de certains métiers.

Pour relever ce challenge, Ortec prend plusieurs engagements :

- Garantir à 70% des collaborateurs du Groupe au moins une action de formation chaque année,
- Transformer l'obligation légale de dépense de 1% de la masse salariale en une dynamique d'investissement de formation de 5% minimum.

Actions mises en œuvre

- Chaque filiale du Groupe Ortec bénéficie d'un plan de formation annuel. La planification est établie à partir du recueil des besoins,
- ÉLÉE, l'école interne d'Ortec contribue depuis 2001 au développement des compétences et du professionnalisme de nos collaborateurs.

Ses apports sont multiples :

- Proposer des cursus adaptés aux métiers pour lesquels il n'existe pas d'offre de formation initiale ou continue,
- Développer la maîtrise des risques,
- Accompagner l'évolution professionnelle des salariés,
- Participer au partage de la culture Ortec
- Répondre à l'émergence de nouveaux métiers ou de nouvelles compétences,
- Depuis 2010, O'Métier vient compléter ce dispositif, en soutenant plus particulièrement le développement des compétences techniques.

Ses missions :

- Développer les outils d'évaluation des compétences techniques des collaborateurs afin de mieux cerner les besoins de formation,
- Concevoir les modules de formation techniques pour les métiers spécifiques au Groupe Ortec,
- Déployer et dispenser ces modules dans le centre de formation technique de Lançon-Provence ou en agence,
- Proposer des actions spécifiques de tutorat ou d'accompagnement de terrain.

En 2019 le dispositif O'Métier a été étendu aux filiales SONOVISION et BRUNET.

Des formations spécifiques pour les managers sont déployées autour des programmes "ORTEC EXECUTIVE" et "ORTEC PREMIUM KEDGE" avec respectivement 95 et 17 stagiaires.



RÉSULTATS FRANCE
13,1 M€
d'investissement formation

Plus de **186 000**
heures de formation dans l'année

Plus de **5 700**
personnes formées dans l'année

32H
de formation en moyenne par
personne formée

2 285€
d'investissement moyen par
personne formée

Décomposition de l'investissement formation :

53,8%
Développement des compétences
techniques

5,5%
Management

38,4%
Sécurité et réglementaire

2,3%
Langues

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI) 2019 (PÉRIMÈTRE FRANCE)

Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation :

5,1%

Proportion de collaborateurs formés dans l'année :

79%

D. RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ POUR RECRUTER DES TALENTS

Enjeu

Recruter des femmes et des hommes capables de renforcer les compétences de notre Groupe est un enjeu capital : c'est la condition sine qua non de la croissance d'Ortec. Devant la tension du marché sur nos métiers et pour atteindre nos objectifs en matière de recrutement, nous renforçons notre attractivité afin d'inciter de nouveaux talents à nous rejoindre.

Politique

En adéquation avec sa politique de développement, le Groupe Ortec s'est fixé un nombre important de postes à pourvoir : 3 500 pour la période 2018/2020, dont 150 postes « clés ». Une attention particulière est toujours portée au pôle Engineering.

Ces recrutements ont plusieurs origines : ils sont portés par le développement, mais aussi par le remplacement des départs de collaborateurs. Le Groupe Ortec s'engage à limiter autant que possible le nombre de ces départs. Nous ambitionnons aussi de répondre à nos besoins par des mobilités professionnelles internes, tout en poursuivant notre stratégie de recrutement externe.

Enfin, le ciblage et l'identification des candidats potentiels est un objectif majeur afin de recruter de manière optimale et de placer toujours la bonne personne au bon endroit. Au terme du processus d'embauche, le Groupe Ortec met tout en œuvre pour fidéliser ses effectifs.

Actions mises en œuvre

Attirer les meilleures compétences passe par le déploiement de processus de recrutement aussi dynamiques qu'innovants. Cela demande de savoir présenter objectivement aux candidats l'intérêt de rejoindre notre Groupe. Et les atouts sont nombreux : nous mettons en œuvre une politique de rémunération incitative et un accompagnement dans la gestion de carrière. Nous affirmons aussi notre volonté de placer les femmes et les hommes du Groupe au centre de nos préoccupations. L'action solidaire et le lien social sont des composantes fortes du « Made in Ortec ».

Notre capacité de recrutement passe par le renforcement de notre présence et de nos partenariats avec des écoles ciblées.

- **L'équipe recrutement :**
Enjeu primordial, le recrutement au sein du Groupe Ortec est pris en charge par un service spécialisé. Il dispose de plusieurs antennes en région pour toujours plus de réactivité. Avec 43 recruteurs pour les Pôles Contracting, Engineering et Global Services, le Groupe a réalisé près de 1 700 recrutements en 2019.
- **Le programme des futurs managers :**
« Assessment Futurs Managers » est une campagne par mise en situation destinée à détecter et accompagner nos futurs managers opérationnels : de jeunes diplômés de filières techniques (Bac + 5) avec une expérience de

0 à 3 ans et, si possible, au moins un premier stage ou une alternance dans une entreprise d'ingénierie ou de travaux. Ils sont ensuite suivis lors de leur intégration et accompagnés dans leur montée en compétences. 8 sessions de 8 à 10 candidats sont envisagées pour 2020.

- **La marque employeur :**
Ortec mène depuis plusieurs années une action très dynamique sur sa marque employeur : visibilité sur les réseaux sociaux, site dédié www.ortec-group.com et présence sur les sites d'emploi généralistes et spécialisés.
- **Les relations avec les écoles :**
Au plus près des futurs et jeunes diplômés, Ortec dédie une équipe aux relations avec les écoles, ainsi que des « ambassadeurs » internes. Nous proposons aussi une interface déployée sur les intranets de ces établissements, "JobTeaser".
- **Les événements pour identifier et rencontrer des candidats :**
En sus des événements ci-contre, le programme « Mon Parcours Ingé » pour filiale SOM Industrie, offrant des formations spécifiques conséquentes aux nouveaux recrutés et des circuits d'intégration itinérants dans les différentes agences.
- **Les relais de cooptation :**
450 propositions de profils de candidats ont été faites en 2019 par nos salariés eux-mêmes, ayant généré 122 recrutements.



RÉSULTATS

Événements :

2

Afterworks

41

Journées recrutement et jobdating en régions

75

Participations aux forums écoles et régions

7

Sessions Assessment permettant le recrutement d'ingénieurs juniors au travers d'évaluation avec des mises en situation

Recrutements en France (en 2019) :

1 671

Embauches en France dont 1 318 CDI

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

93%

Proportion de candidats CDI confirmés au terme leur période d'essai en France

E. CONSERVER NOS TALENTS PAR DES POLITIQUES D'ÉVOLUTION ET DE RÉMUNÉRATION ADAPTÉES

Enjeu

Conserver nos talents et maîtriser notre turn-over est impératif pour consolider et poursuivre notre développement. Pour y parvenir, le Groupe Ortec s'appuie sur une politique de rémunération attractive et sa capacité à offrir des perspectives d'évolution. Les actions en faveur du lien social, composante forte du modèle « Made in Ortec », viennent compléter ces leviers de fidélisation.

Politique

Proposer à nos collaborateurs des rémunérations conformes au marché du travail et aux spécificités des métiers, tel est l'engagement du Groupe Ortec. La direction générale d'Ortec a pris l'engagement fort de la redistribution d'une partie des résultats obtenus, au travers de plusieurs accords d'intéressement.

Le niveau et la progression de la performance économique en sont leurs leviers principaux. Mais l'engagement sécurité est également une composante majeure de ces accords, dont bénéficient toutes nos entités, quelle que soit leur taille.

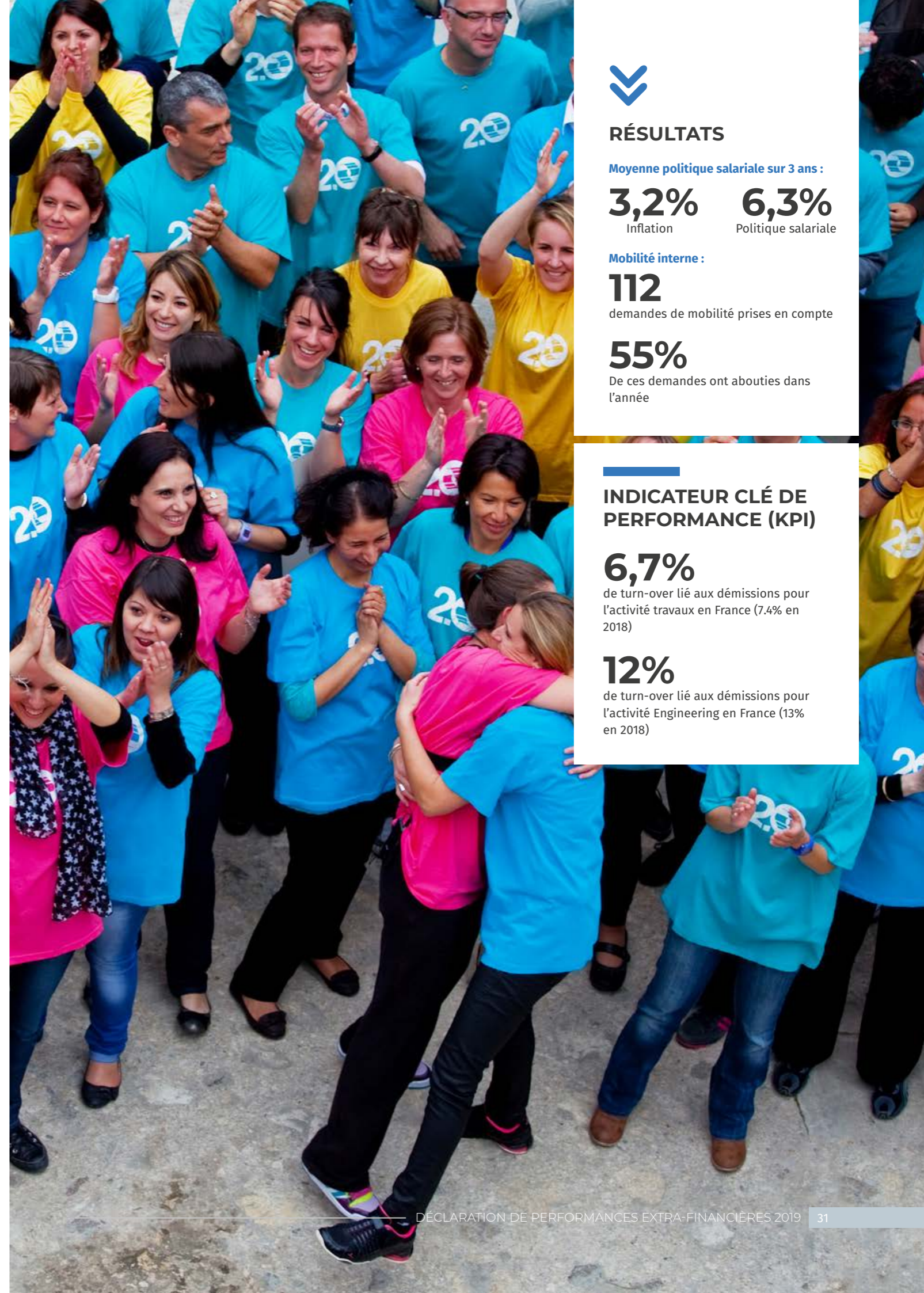
Ortec se donne les moyens de fidéliser ses collaborateurs et d'attirer de nouveaux talents. Avec pour objectif principal de maîtriser et limiter les départs volontaires au sein de ses équipes en dessous d'un taux 8% pour les activités travaux et 15% pour les activités d'Engineering.

Actions mises en œuvre

Ortec privilégie les augmentations individuelles. Des augmentations générales viennent néanmoins compléter cette évolution pour les salariés ouvriers et ETAM. Résultats d'accords salariaux, ces mesures assurent à tous une progression dynamique :

- Ortec contrôle régulièrement la pertinence des rémunérations, grâce à des enquêtes auprès d'organismes spécialisés,
- Ortec est vigilant vis-à-vis de toute discrimination, qu'elle porte sur l'âge, le sexe ou la qualité de représentant du personnel. Les accords « Égalité Professionnelle », donnent à la commission de suivi la possibilité de proposer des enveloppes salariales visant à corriger d'éventuelles situations non conformes,

- Ortec favorise l'évolution personnelle de ses collaborateurs au sein de l'entreprise au travers notamment d'un processus structuré, d'un portail et d'un guide de la mobilité interne,
- Le Groupe met en œuvre une politique de développement des compétences qui accompagne chacun tout au long d'un parcours professionnel riche,
- L'investissement en matière de formation représente plus de 5% de la masse salariale. Elle s'appuie sur une école interne de formation, un centre technique de formation, des outils de gestion de carrière et de nombreuses opportunités de mobilité en France comme à l'international.



RÉSULTATS

Moyenne politique salariale sur 3 ans :

3,2% Inflation **6,3%** Politique salariale

Mobilité interne :

112 demandes de mobilité prises en compte

55% De ces demandes ont abouties dans l'année

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

6,7% de turn-over lié aux démissions pour l'activité travaux en France (7.4% en 2018)

12% de turn-over lié aux démissions pour l'activité Engineering en France (13% en 2018)



F. MAINTENIR LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL

Enjeu

Ortec s'engage en toute circonstance à respecter les lois et règlements notamment en ce qui concerne les normes internationales et nationales du droit du travail, les droits de l'Homme, à respecter la liberté d'association et le droit de négociation collective, à lutter contre toute forme de discrimination en matière d'emploi et d'évolution de carrière.

Au-delà Ortec s'implique à entretenir un dialogue social de qualité afin de garantir l'équilibre entre les attentes de ses collaborateurs et les contraintes de l'entreprise.

La qualité des relations sociales au sein du Groupe Ortec est aujourd'hui reconnue. Le respect et l'écoute, historiquement affichés et tout particulièrement prônés dans ce cadre, ont toujours conduit à instaurer un climat apaisé. Cela s'est traduit par l'absence de grève en France durant les cinq dernières années ainsi que par la signature, en 2019 d'accords salariaux majoritaires dans chaque entreprise du Groupe.

Cette confiance entre les partenaires sociaux et la Direction, générale ou locale, s'appuie sur une démarche constante de transparence. Elle trouve aussi sa source dans une communication ouverte, et dans la conviction que le progrès social est indissociable de la performance économique. La quiétude sociale est un levier favorisant la confiance des salariés dans leur entreprise qui se traduit par un taux d'absentéisme maîtrisé.

Politique

Nous favorisons toujours plus de dialogue dans toutes les filiales du Groupe. Cette volonté s'accompagne d'une politique sociale cohérente et dynamique dont les axes sont : l'évolution salariale, la protection et l'action sociale, la reconnaissance individuelle et la redistribution.

La concrétisation de cette politique se manifeste par la maîtrise du taux d'absentéisme. L'objectif à minima étant de le maintenir aux taux actuels.

Actions mises en œuvre

- Mise en place systématique de représentations du personnel. L'année 2019 a été marquée par la mise en place de la nouvelle instance CSE « Comité Social Économique » dans chacune des sociétés. Celle-ci a fait l'objet d'un accord unanime des instances syndicales,
- Déploiement du projet d'entreprise « Ortec La Vie Ensemble », ce projet articule,
 - Action Sociale, la mise à disposition d'une assistante sociale pour conseiller et accompagner les collaborateurs sur leurs droits, la gestion budgétaire et administrative, les prestations sociales,
 - Action Logement : aides financières et services pour faciliter l'accès au logement,
 - O'Solidaire : un fonds de solidarité alimenté par les bénéficiaires du Groupe pour les collaborateurs en difficulté,
 - Mission Handicap : pour l'insertion des personnes en situation de handicap. En participant chaque année à la SEEPH (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées), le Groupe Ortec et ses collaborateurs s'impliquent concrètement.



RÉSULTATS

12

accords salariaux unanimes signés au sein du Groupe

100%

de couverture pour les instances représentatives du personnel en France

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

Taux d'absentéisme en France Hors BRUNET en 2019 :

4,8%

Maintien en deçà de 5% d'absentéisme

FOCUS «CULTURE GENERALE ORTEC»

Pour contribuer à la bonne compréhension des enjeux de l'entreprise par l'ensemble des salariés une sensibilisation à l'économie de l'entreprise et aux droits et devoirs de chacun est déployée dans le Groupe.

- 900 salariés ont suivi la formation « Minute de l'économie »
- 2430 salariés ont suivi la formation « Droits et Devoirs »

FOCUS «ABSENTEISME»

L'absentéisme est un indicateur pertinent pour mesurer l'ambiance sociale. Dans nos métiers de service, un taux d'absentéisme (incluant maladie et accident) inférieur à 5% est considéré comme une bonne performance.

2.2 DOMAINE ENVIRONNEMENTAL

MAÎTRISE DES RISQUES

A. GARANTIR LE RESPECT DE LA RÉGLEMENTATION ET RÉDUIRE L'IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT



Enjeu

De par la nature de ses métiers et des valeurs qu'il véhicule, le Groupe Ortec réalise ses prestations dans le respect des lois, codes et règlements en matière de protection de l'environnement. C'est un enjeu primordial pour notre Groupe qui déploie tous les moyens pour agir en conformité et appliquer une approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.

Politique

Acteur majeur des services à l'environnement, Ortec prend des engagements forts :

- S'associer à la maîtrise des impacts environnementaux chez ses clients,
- Limiter les impacts de ses activités et installations,
- Respecter l'ensemble des lois, règles et codes en matière d'environnement, engagement pris par le Groupe et par chacun de ses collaborateurs,
- Assurer l'exemplarité des établissements classés au titre de la protection de l'environnement (ICPE). Ils sont la référence en matière de bonnes pratiques, partagée à l'ensemble des établissements, y compris ceux non-classés,
- Améliorer les performances énergétiques de nos bâtiments existants,
- Porter une attention particulière sur les performances de nos futurs bâtiments.

Le Groupe Ortec et toutes ses parties prenantes mettent tous les moyens en œuvre pour éviter tout accident grave en matière de pollution.

Actions mises en œuvre

- Une cellule « Suivi réglementaire et environnement » assure la veille réglementaire et apporte son assistance aux différentes exploitations,
- Des unités de prétraitement d'effluents aqueux et d'eaux de lavage ont été mises en place sur les installations soumises à autorisation (ICPE) avec un contrôle des rejets d'eaux traitées en station d'épuration urbaine,
- Le renouvellement régulier du parc matériel pour en limiter les rejets.
- Ortec développe aussi de nouveaux équipements grâce à sa Direction Technique de l'Innovation :
 - Nouvelle génération de camions de pompage pour réduire les composés organiques volatils (COV) lors des opérations,
 - Hydrocureurs électriques pour les interventions d'assainissement. Ortec teste des véhicules électriques afin de valider leur adéquation avec nos missions.
- L'installation de notre propre logiciel « GEODE », pour garantir notamment le strict respect de la traçabilité concernant la réglementation en matière de transport des déchets (ADR - Accord pour le transport des marchandises dangereuses par la route),
- Le déploiement de la certification ISO 14001 sur les agences, notamment les plus impactantes en matière d'environnement, afin de conforter les différents systèmes de management au sein des agences. Huit agences du Pôle Engineering ont été certifiées en 2018, rejoignant quatre des pôles travaux et une agence de l'international en 2019.



RÉSULTATS

Exemplarité des centres ICPE :

0

mise en demeure sur les 29 ICPE du Groupe Ortec en France

Déploiement d'ISO 14 001 :

14

entités à fin 2018 (Ortec Environnement Nantes, Ortec Industrie Fos-sur-Mer, Ortec Services Environnement Amiens et Ortec Services Environnement Niort, SOM Énergie, Orsam Ghana)

Suivi des événements accidentels :

0

déversement accidentel sur la route

0

pollution recensée

0

incident avec impact sur l'environnement

6 ans

d'âge moyen du parc véhicules immatriculés. (La durée de vie économique moyenne des engins est de 12 ans)

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

Accident ayant nécessité une déclaration d'accident pour laquelle la responsabilité d'Ortec est engagée en matière de pollution :

0



B. ASSURER UNE GESTION RESPONSABLE DES DÉCHETS

Enjeu

Fort d'une expertise historique dans les métiers du traitement de déchets, Ortec accompagne ses clients dans la recherche et la mise en œuvre des solutions garantissant la meilleure performance environnementale. Évoluant dans des environnements à risque, le Groupe Ortec adapte ses organisations pour répondre de manière efficace à leurs problématiques. Mieux encore : il propose des services et techniques spécialisés permettant de transformer ces déchets en ressources énergétiques et en matière première secondaire. Enfin, dans le cadre de ses autres missions auprès de ses clients (Travaux, Engineering), il veille à l'absence d'impact environnemental significatif de la gestion de ses propres déchets.

Politique

Le Groupe Ortec et chacun de ses collaborateurs s'engagent à respecter les règles en matière d'impact environnemental, et à améliorer la gestion des déchets sur les sites clients. Dans ses propres installations de traitement, le Groupe Ortec s'applique à développer les filières de recyclage et de valorisation plutôt que d'élimination. Le Groupe Ortec investit dans ses centres de traitement, pour en faire des installations à la pointe de l'innovation en matière de valorisation des déchets. Dans l'ensemble de ses établissements et bureaux, le Groupe Ortec s'engage à mettre en place la collecte et la valorisation des déchets (papiers, cartons...).

En matière de performance environnementale, le Groupe Ortec se fixe pour objectif de maximiser la valorisation des déchets récoltés dans ses centres de traitement.

Actions mises en œuvre

- La mise en place de/d' :
 - Contrats « usine propre » (gestion des déchets et/ou nettoyage des installations) à ses clients industriels et manufacturiers,
 - Centres de collecte et de traitement des déchets ainsi que des plateformes de traitement et de valorisation de déblais de chantier pollués,
 - Études et travaux pour les activités de dépollution, optimisant le recyclage et le réemploi des terres, notamment pour les programmes immobiliers. Le Groupe Ortec a créé son propre logiciel, GAIA, pour contribuer à cette optimisation.
- Le développement d'un logiciel interne, GEODE, pour assurer la conformité, la traçabilité des déchets et l'optimisation des filières pour les déchets confiés à ses équipes.
- Le déploiement du décret « 5 flux » : Ortec a engagé le déploiement progressif dans ses établissements d'une organisation structurée pour la collecte et la valorisation des déchets de bureaux, en partenariat avec des entreprises adaptées et/ou de réinsertion, pour la collecte et la valorisation des déchets « tertiaires ». Cette initiative permet à Ortec de conjuguer ses engagements environnementaux et sociétaux.



RÉSULTATS

14

contrats « usine propre » en France

33

installations de traitement de déchets
29 en France et 4 à l'international

501 700

tonnes de déchets pris en charge
par les installations en France

19 520

tonnes de déchets pris en charge
par les installations à l'International

491 700

tonnes de déchets gérées dans nos
installations de traitement et nos
établissements de collecte, qui sont
suivies et tracées par le logiciel
interne GEODE

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

Taux global de valorisation dans les
centres de traitement Ortec en France :

67%



C. MAÎTRISER ET RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE ET LES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE



Enjeu

La lutte contre le réchauffement climatique est un enjeu de société où chaque acteur a un rôle à jouer. Les entreprises sont toutes concernées par la réduction de leurs émissions de Gaz à Effet de Serre. C'est une évidence éthique, un gage de notre crédibilité sur nos marchés et demain cela sera une obligation imposée, sinon par le législateur avec par exemple de nouvelles taxes carbone, au moins par la plupart de nos clients.

Ce devoir de réduction de notre empreinte environnementale est par ailleurs de plus en plus partagé par les salariés du Groupe et les candidats qui souhaitent nous rejoindre.

Politique

Le Groupe ortec a le devoir d'évaluer, de maîtriser et de réduire ses émissions de Gaz à effet de serre et ses consommations d'énergie.

La démarche « ORTEC GREEN » présentée fin 2019 par la Direction Générale est double :

- Prendre des mesures concrètes pour réduire ces émissions et consommations,
- Apprendre de ces démarches pour activer de nouveaux leviers de croissance.

Nos objectifs 2020, en complément des BEGES (Bilan Emission de Gaz à Effet de Serre imposés par la législation) :

- Réalisation du bilan carbone d'Ortec Services,
- Bilan carbone domicile-travail des collaborateurs France,
- Bilan carbone des déplacements professionnels pour l'ensemble du Groupe Ortec.

Actions mises en œuvre

Émissions de Gaz à Effet de Serre :

Bilan Carbone®

En 2019 le Groupe Ortec a adhéré à l'association « BILAN CARBONE » pour structurer son plan d'actions dont les étapes sont :

1. La collecte des données,
2. Le traitement des données (calcul des émissions de gaz à effet de serre pour les différents postes identifiés),
3. L'établissement des pistes d'actions de réduction,
4. La mise en place de mesures concrètes,
5. La sensibilisation des collaborateurs,
6. La mise en place d'indicateurs de suivi pour rendre compte de l'évolution des émissions dans le temps.

Réduction des consommations énergétiques

À l'initiative du service immobilier, Ortec vise à réduire drastiquement la consommation énergétique de ses bâtiments.

Le premier projet « immédiat et emblématique » est de faire du siège d'Aix-en-Provence un bâtiment à énergie positive. L'étude de déploiement de panneaux photovoltaïques a été engagée en 2019 avec différents fournisseurs et prestataires.

Un projet similaire a déjà été réalisé dans notre agence du Burkina Faso pour faire face aux aléas de distribution de l'électricité locale.

Au titre de la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses pour l'environnement, le service matériel travaille à orienter nos investissements en matière de poids lourds vers des matériels fonctionnant au gaz naturel. Par ailleurs, la Direction technique de l'innovation développe actuellement une nouvelle gamme de matériel comme un nouvel Hydrocureur électrique ou à faible émission de COV pour réduire les impacts environnementaux lors de nos interventions de pompage. Un brevet a été déposé.



RÉSULTATS

1

Engagement structurant de la Direction Générale concernant la « Réduction de notre empreinte environnementale »

1

Formation en 2019 d'un référent Bilan Carbone

1

Développement nouvelle gamme de combiné Hydrocureur à faible rejet de COV

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

3,23

Tonnes équivalente CO2 par collaborateur liées aux consommations d'énergies principales (Electricité et carburant)

2.3 DOMAINE SOCIÉTAL MAÎTRISE DES RISQUES

A. DONNER LA PRIORITÉ A L'EMPLOI ET AU DÉVELOPPEMENT LOCAL

Enjeu

Prestataire de services, Ortec se doit de bien connaître les besoins et spécificités de ses clients, d'être réactif et donc d'être un partenaire de proximité tant en termes de connaissance que de proximité géographique.

Pour se développer, les agences d'Ortec doivent pouvoir s'appuyer sur les atouts des différents territoires où elles exercent, mais aussi contribuer au développement de ceux-ci.

Politique

L'organisation du Groupe est basée sur d'un maillage d'agences autonomes, ayant vocation à développer l'activité locale. Ortec s'est fixé pour objectif de développer l'emploi des populations locales. La politique d'embauche locale en CDI vise à ce que les secteurs géographiques où l'entreprise exerce ses activités soient aussi les secteurs où les familles vivent et contribuent au développement des territoires.

La réactivité opérationnelle attendue par nos clients, nécessite le développement des circuits courts en matière d'approvisionnement et le choix de sous-traitants de proximité (Sous-traitance de capacité et de spécialité).

A l'étranger, chaque établissement est dirigé par un responsable connaissant parfaitement les spécificités culturelles et sociétales de la région du monde concernée.

Actions mises en œuvre

Emploi :

Pour contribuer à l'embauche locale, Ortec développe des :

- Journées recrutement en agences et en régions et participations aux forums écoles et région (voir 2.1.D),
- Partenariats avec les écoles et CFA locaux,
- Aides à la mobilité interne (encourager l'implantation des familles sur les lieux d'embauche),
- Accès aux programmes de formation et développement des compétences pour les nouveaux recrutés (voir 2.1.C),
- Opérations baptisées « JOB BOOSTER » pour aider au recrutement et à la formation initiale de nouveaux salariés éloignés de l'emploi,
- A l'étranger spécifiquement en fonction des pays et donc des besoins :
 - La prise en charge d'assurances santé spécifiques complémentaires (UK par exemple),
 - La prise en charge d'une partie des frais de scolarité des enfants (Inde par exemple),
 - Des partenariats avec des universités afin d'accueillir des Thésards sur des sujets clefs pour la société (UK par exemple) – afin de construire des programmes diplômants (Espagne et Roumanie par exemple).

Il n'est fait appel aux « Grands déplacements » des salariés qu'en situation d'insuffisance ponctuelle de la main d'œuvre locale. Moins de 10% des jours travaillés se font ainsi en situation d'éloignement du lieu d'embauche et donc du lieu d'implantation des familles.

Pour le Pôle International, 96% des collaborateurs sont des collaborateurs locaux.

Achats et Sous-traitance :

Les agences privilégient les fournisseurs ou sous-traitants de proximité dont les ESAT locaux. 20% des dépenses d'achats des agences France sont réalisées dans leur département.

Implication dans la vie des territoires :

Les responsables d'agence sont invités à participer aux différentes instances de type chambre de commerce et d'industrie, chambre économique et patronale, mais aussi de nouer des partenariats avec les écoles, centres de formation du territoire. A l'étranger, ils sont aussi en contact avec les représentants officiels des pays concernés et des institutions françaises (ambassades et consulats) afin d'être des acteurs clef de la vie locale, mais aussi des valeurs portées par le Groupe Ortec.



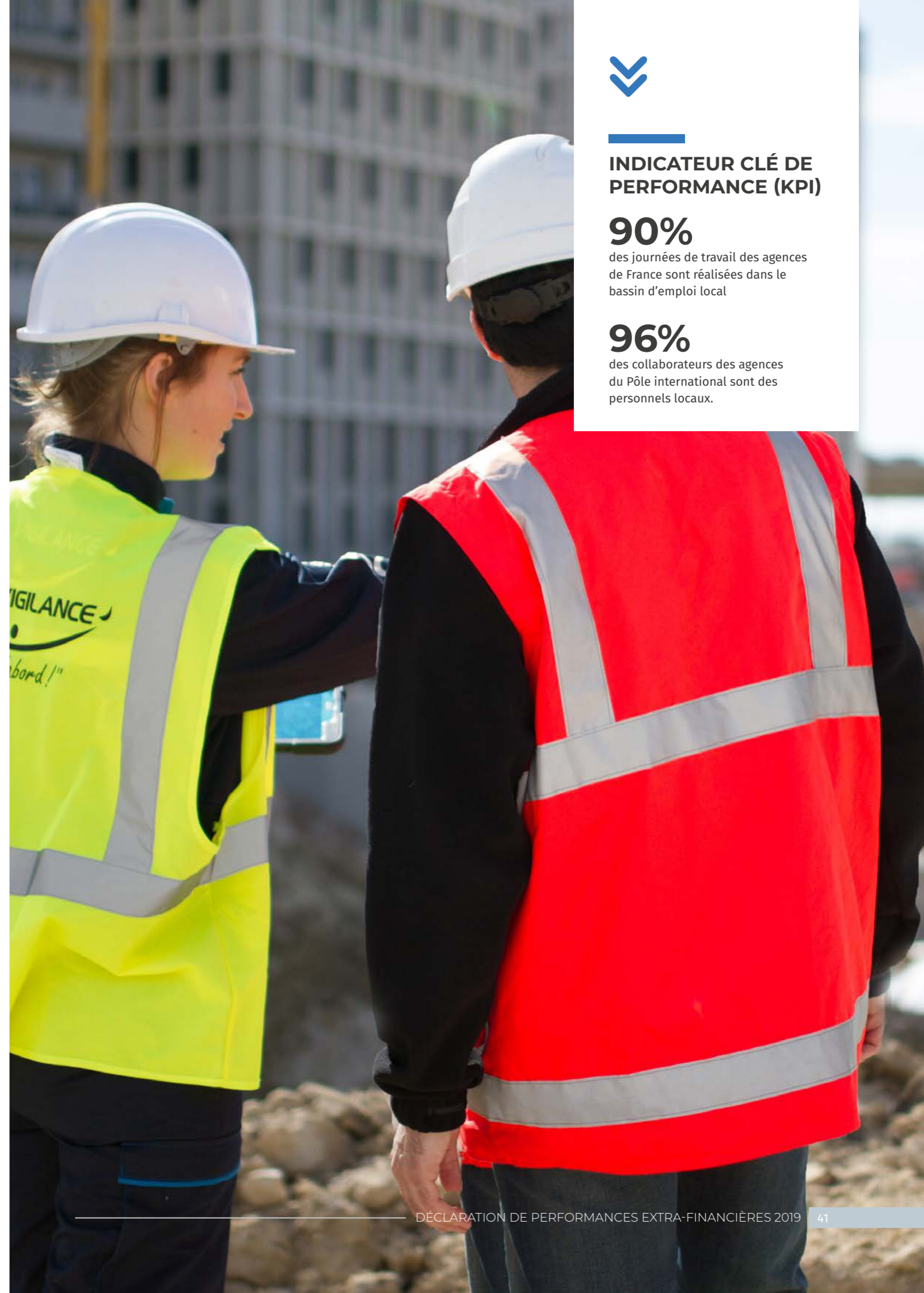
INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

90%

des journées de travail des agences de France sont réalisées dans le bassin d'emploi local

96%

des collaborateurs des agences du Pôle international sont des personnels locaux.



2.3 DOMAINE SOCIÉTAL

MAÎTRISE DES RISQUES



B. GARANTIR LA BONNE PRATIQUE DES ACHATS

Enjeu

Ortec interagit avec des partenaires, fournisseurs et sous-traitants à son image; ceux qui s'engagent à :

- Respecter l'éthique des affaires
- Respecter et promouvoir la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme et du citoyen. Particulièrement les interdictions qui s'appliquent en matière de travail forcé, de travail des enfants, de harcèlement et de discriminations de toutes natures,
- Veiller à ne pas se rendre complice de violation des droits de l'homme,
- Respecter les règles du droit social, notamment concernant le travail clandestin et contribuer à éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,
- Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective,
- Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession,
- Adopter une politique de rémunération conforme au cadre légal, et suivre les règles en matière de temps de travail
- Promouvoir le dialogue social et le renforcement des compétences
- Tout mettre en œuvre pour assurer la santé et la sécurité des salariés
- Diminuer l'impact environnemental de leurs activités.

En cohérence avec ces choix, Ortec doit pouvoir garantir la mise en œuvre de bonnes pratiques achats par tous les délégataires de l'entreprise.

Politique

Le Groupe Ortec s'engage à maîtriser le panel de ses fournisseurs et à mettre en œuvre les processus permettant de professionnaliser l'acte d'achat par l'ensemble des délégataires. Il se fixe comme objectif de concentrer les achats vers des partenaires fiables.

L'engagement pris par le Groupe de déployer un plan de « vigilance » doit venir renforcer la pertinence des analyses de risque et des dispositions permettant de sécuriser les achats, notamment en matière de respect des droits humains, de sécurité et de protection de l'environnement.

Actions mises en œuvre

- Le déploiement d'un ERP et d'une procédure réglementant les achats,
- La formation de l'ensemble des délégataires. Une nouvelle « Formation aux achats et processus de délégations » a été initiée en octobre 2019 à destination des nouveaux chefs d'agence, chargés d'affaires bénéficiant d'une délégation d'achats et de signatures de « bon à payer » au sein du Groupe. Pour cette première année, 27 stagiaires l'ont suivi,
- L'établissement de contrats-cadre pour les achats récurrents,

- Une procédure centralisée de validation des nouveaux fournisseurs (SOC Fournisseurs) pour garantir les exigences HSE, Compliance, techniques et administratives. 1429 fournisseurs ont ainsi été validés en 2019 pour 12 176 actifs dans l'année – hors BRUNET (*)

En 2019 :

- Mise en place avec ACESIA d'une campagne d'évaluation RSE des principaux fournisseurs intervenant dans les activités les plus à risques,
- Mise en place avec PROVIGIS d'une plateforme de collecte pour sécuriser la collecte des documents « obligatoires » et ainsi améliorer la surveillance de nos fournisseurs.



RÉSULTATS

Montant des achats et sous-traitance : 434 M€ (*) décomposés

150 M€
sous-traitance

284 M€
autres achats

22 240
fournisseurs actifs

100%
des achats encadrés par l'ERP Ortec ou BRUNET sur le périmètre France

200
Contrats-cadre en cours de validité à fin 2019

21%
des achats couverts par un contrat cadre

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

3 280
prestataires concernés en 2019 par la collecte renforcée des documents obligatoires

1 429
nouveaux fournisseurs validés suivant la procédure SOC Fournisseurs

11%
des fournisseurs actifs courant 2019 évalués (*)

2.4 DOMAINE ÉTHIQUE ET CORRUPTION

MAÎTRISE DES RISQUES



A. PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LA CORRUPTION

Enjeu

Dans un contexte réglementaire en évolution constante, le Groupe Ortec démontre sa capacité à être une entreprise responsable partout dans le monde. La conformité aux lois et règlements est une exigence qui ne souffre aucune exception ni arrangement.

Politique

La Direction Générale d'Ortec s'engage à ce que l'ensemble de ses activités, tant en France qu'à l'international, soit exécuté conformément à toutes les lois en vigueur. Dans ce cadre, le Groupe Ortec exclut volontairement certains pays de son champ d'actions potentiel. Cet engagement recouvre les domaines sociaux, fiscaux, commerciaux et environnementaux. Tous nos salariés sont appelés à faire preuve en toute circonstance du plus haut degré d'éthique, d'honnêteté et d'intégrité.

Pour les accompagner, le Groupe Ortec s'est fixé en 2018 comme objectif de déployer des formations à l'ensemble des cadres concernés sur une période de trois années.

Actions mises en œuvre

La direction Compliance a structuré sa démarche et bâti un plan d'actions, suite à l'adoption par le Parlement français de la Loi Sapin 2 du 09/12/2016.

- Un « Code de Conduite » Ortec est disponible depuis décembre 2017. Il met en œuvre notre politique de Compliance et s'accompagne d'un programme de sensibilisation et de formation déployé depuis 2018. Un module E-learning est venu en 2019 compléter ces formations présentielles. En 2020 Ortec va poursuivre sa démarche en adaptant les outils existants aux tendances qui se dégagent et par le déploiement de sa politique Compliance à l'international dans les pays dans lesquels le Groupe dispose d'implantations fixes : des "Codes de Conduite" spécifiquement adaptés aux différents pays seront présentés aux salariés et des formations adaptées seront déployées,
- Une ligne d'alerte est en service depuis le 1^{er} juin 2019 : elle permet à tous les salariés français (pour l'instant) de signaler tout comportement qu'ils jugeraient contraire aux engagements du Groupe,
- Des procédures spécifiques et contrôles internes associés ont été mis en place pour garantir le respect des engagements pris :
 - Prévenir et lutter contre la corruption et le blanchiment d'argent,
 - Anticiper et gérer les conflits d'intérêts,

- Prévenir et lutter contre la fraude,
- Respecter le droit de la concurrence,
- Communiquer avec soin (utilisation des systèmes d'information, respect des données classifiées, respect de la confidentialité et de la propriété intellectuelle),
- Protéger les données personnelles,
- Contrôler ses partenaires et respecter les sanctions économiques,
- Établir une liste de pays interdits, mise à jour régulièrement.

- S'agissant des principes liés au respect du droit de la concurrence, un effort particulier de formation et de sensibilisation a été initié en 2019 sur la base d'un support de formation dédié, adapté à l'environnement commercial de nos collaborateurs. Cette démarche se poursuivra en 2020 avec le lancement d'un module E-Learning dédié, sanctionné par un contrôle des connaissances.

Enfin le nouveau cadre juridique entourant la protection des données personnelles a nécessité la mise en place d'outils de sensibilisation afin de familiariser les salariés du Groupe à une thématique très spécifique.



RÉSULTATS

Cartographie des risques de fraude et de corruption :

1^{er} édition en 2017
Actualisation en 2018 et 2019

Mise à disposition

du Code de Conduite à tous les collaborateurs du Groupe et à nos partenaires

DÉPLOIEMENT FORMATIONS

1 000

cadres formés à la Compliance, soit 38 % de la totalité des cadres de l'entreprise

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

90%

progression du pourcentage de cadre formé à la compliance

2.4 DOMAINE ÉTHIQUE ET CORRUPTION

MAÎTRISE DES RISQUES

B. LUTTER CONTRE L'ÉVASION FISCALE

Enjeu

Le Groupe Ortec intègre la discipline fiscale dans sa démarche de responsabilité. Notre engagement d'intégrité nous conduit à respecter rigoureusement les lois et règlements visant à lutter contre l'évasion fiscale. S'inscrivant dans une démarche volontariste, l'étude de cette thématique est destinée à garantir la transparence de nos pratiques fiscales.

Politique

Le Groupe Ortec est un Groupe français au rayonnement international non coté et indépendant. Son succès tient essentiellement à un actionnariat familial français. Le président a toujours affiché sa volonté de maintenir le siège social d'Ortec à Aix-en-Provence. Il regroupe toutes les fonctions supports du Groupe et mobilise plus de 450 salariés.

Le rayonnement international d'Ortec repose sur une présence dans 24 pays et 4 continents. Cependant, le Groupe n'est implanté dans aucun pays visé par la liste française des ETNC (états ou territoires non coopératifs) ou la liste dite « noire » de l'Union européenne des pays et territoires non coopératifs.

Le contrôle des opérations intra-Groupes transfrontalières constitue le principal instrument de lutte contre le transfert des bénéfices à l'étranger. Conscient de cet enjeu, nous veillons au respect minutieux des obligations documentaires en matière de prix de transfert. De surcroît, nous suivons scrupuleusement les différentes recommandations de l'OCDE et y adhérons.

Le Groupe Ortec favorise une implication croissante de spécialistes de la fiscalité dans le processus de décision. Les projets d'investissements les plus importantes font l'objet d'une analyse approfondie des risques fiscaux. En la matière, Ortec privilégie une approche prudente. Enfin, Ortec s'informe de façon permanente des évolutions internationales concernant la transparence fiscale, la bonne gouvernance fiscale et la lutte contre l'évasion fiscale.

Actions mises en œuvre

- Collaboration constante avec des conseils locaux afin de nous assurer une veille fiscale efficace et une application correcte des législations locales,
- Dispositif interne : les responsables administratifs et financiers (RAF) doivent faire remonter au département fiscal du siège les informations importantes,
- Missions présentielle de l'équipe fiscale du siège dans les différentes filiales : rencontre et soutien des équipes locales,
- Étude approfondie des risques fiscaux et de l'environnement d'un pays en amont de toute décision d'implantation, notamment dans les procédures d'appels d'offres.



RÉSULTATS

100%

des projets significatifs et/ou supérieurs à 10 millions d'euros suivis par le département fiscal

Plus de 50

conseils juridiques et fiscaux partenaires en France et à l'étranger

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE (KPI)

Ces dernières années, dans le cadre des contrôles fiscaux qui ont été menés à travers le monde, les administrations fiscales n'ont pas signalé d'évasion fiscale ou de manque de substance

3. RESPONSABILITES ET ENGAGEMENTS

GLOBAL COMPACT
COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS



UN GLOBAL COMPACT

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

3. RESPONSABILITÉS ET ENGAGEMENTS



Lancé en 2000 par les Nations unies, le pacte Mondial (GLOBAL COMPACT) constitue à la fois une plateforme politique et un cadre concret pour les organisations qui s'engagent à exercer leurs activités durablement.

Le Groupe Ortec a reconnu dans les 10 principes du Global Compact des Nations Unies, les valeurs et engagements qu'il porte et qui sont présentés dans cette Déclaration de Performances Extra-Financières.

Ces 10 principes font partie intégrante de la stratégie d'Ortec, de sa culture et de ses engagements quotidiens. En y adhérant publiquement en juillet 2019, Ortec a souhaité partager cet engagement auprès de ses parties prenantes.

Pour marquer la cohérence de l'ensemble de ses démarches, Ortec a choisi d'intégrer sa communication sur le Progrès (COP/spécifique au Global Compact) à sa Déclaration de Performances Extra-Financières, vecteur principal de sa communication en la matière.

ENGAGEMENT AU RESPECT DES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

DROITS DE L'HOMME

Les entreprises sont invitées à :

1. Promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme
Chapitre 2.1.F et 2.3.B
2. Veiller à ne pas se rendre complices de violation des droits de l'Homme
Chapitre 2.3.B

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Les entreprises sont invitées à :

1. Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
Chapitre 2.1.F et 2.3.B
2. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
Chapitre 2.3.B
3. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
Chapitre 2.3.B
4. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession
Chapitre 2.1.F et 2.3.B

ENVIRONNEMENT

Les entreprises sont invitées à :

1. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
Chapitre 2.2.A
2. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
Chapitre 2.2.A, 2.2.B, 2.2.C
3. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologie respectueuse de l'environnement
Chapitre 2.2.C

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Les entreprises sont invitées à :

1. Agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin
Chapitre 2.4.A



H.E. António GUTERRES
Secrétaire général
Nations Unies
New York, NY 10017
USA

Aix en Provence, le 19 juillet 2019

Objet : Lettre d'adhésion au Global Compact des Nations Unies

Honorable Secrétaire général,

J'ai l'honneur de vous confirmer que le Groupe ORTEC soutient les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Par cette lettre, nous exprimons notre volonté d'intégrer ces principes dans la stratégie de notre entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes, et de les faire progresser dans notre zone d'influence. Également, de participer à des projets collaboratifs faisant progresser les objectifs de développement plus larges des Nations Unies, en particulier les Objectifs de Développement Durable. Le Groupe ORTEC fera une déclaration publique de cet engagement à ses parties prenantes.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Global Compact est la publication annuelle d'une Communication sur le Progrès (COP), décrivant les efforts de notre entreprise dans l'intégration des 10 principes. Nous nous engageons donc à publier nos progrès dans un délai d'un an maximum à compter de notre date d'adhésion, et par la suite annuellement, en conformité avec les directives pour les Communications sur le progrès du Global Compact. Cette COP contiendra trois éléments :

1. Le renouvellement signé du dirigeant envers le Global Compact et ses principes.
2. Une description des actions pratiques (politiques, procédures, activités) que l'entreprise a prises ou planifiées pour intégrer les thèmes des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.
3. Une mesure des résultats des actions entreprises, ou des objectifs chiffrés.

Meilleures salutations,

André EINAUDI
Président-Directeur Général du Groupe ORTEC



4. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

UN TREMLIN POUR L'AVENIR

NOS RÉSULTATS

DES VALEURS LARGEMENT RECONNUES

Depuis la création de la direction RSE, le Groupe Ortec capitalise sur ses valeurs. Le « Made in Ortec » monte chaque jour en puissance, auprès de nos clients, de nos collaborateurs présents ou à venir.

Plusieurs audits et évaluations sont déjà venus saluer nos performances RSE : l'audit RSE EDF pour la filiale SOM a rendu un avis favorable, l'évaluation ACESIA pour la filiale Orys et les évaluations ECOVADIS qui a accordé le niveau « Argent » à SONOVISION, renouvelé en 2019 le niveau « Or » aux filiales Ortec Industrie, Ortec Environnement et SOM.

Ces résultats encouragent le Groupe Ortec à poursuivre sa démarche de responsabilité sociale, sociétale et environnementale. Ortec ne s'arrête donc pas aux paroles et traduit concrètement chacun de ses engagements.

Nos collaborateurs, nos futurs recrutés, nos clients, nos prospects et plus largement l'ensemble des parties prenantes peuvent nous faire confiance : Ortec s'impose comme un partenaire de leur réussite et de leur développement.



ORTEC S'ENGAGE

Une entreprise solidaire, c'est une entreprise qui considère ses collaborateurs, dans les bons moments comme dans les mauvais, qui les soutient dans leur projet professionnel comme dans leur contexte personnel... Une entreprise solidaire, c'est simplement une entreprise où les collaborateurs sont attentifs les uns aux autres et volontaires pour agir ou assister.



Ortec - Partenaire de la Fondation Arc

Le Groupe Ortec se mobilise contre le cancer en soutenant financièrement la Fondation ARC. Pour qu'un jour, la recherche franchisse le cap de la guérison.



Ortec - Partenaire de la Réserve militaire

En soutien à ses collaborateurs réservistes, le Groupe Ortec a souhaité apporter son aide à travers la conclusion d'une convention avec le ministère des Armées, qui a pour objectif principal de faciliter l'organisation des périodes de réserve des salariés engagés. Un engagement fort qui vaut à Ortec l'attribution de la qualité de « Partenaire de la Défense Nationale ».



Ortec - Soutien la start-up @-Health

Cette start-up aide à l'amélioration des conditions de santé à travers le monde en révolutionnant la manière dont les acteurs de la médecine diagnostiquent les problèmes cardiovasculaire.

@-HEALTH



Ortec - Casque d'Or'
La reconnaissance du savoir-faire. Nos 304 Casques d'Or' sont le corps d'élite d'Ortec. Par ce statut, Ortec distingue les hommes et les femmes dont le parcours exemplaire, la parfaite connaissance du terrain, l'appropriation des valeurs du Groupe, confèrent une valeur sur laquelle clients comme collègues peuvent compter.



Ortec - Partenaire de l'association Presedys

L'association Presedys accompagne les enfants/étudiants scolarisés porteurs de troubles DYS en finançant des scanners (transcription de leurs cours, directement sur ordinateur) qui leur permettent de suivre les cours au même rythme que les autres enfants ou étudiants.

Ortec - Impliqué pour l'emploi des personnes handicapées

Chaque année, le Groupe Ortec, lors de la Semaine Européenne Pour l'Emploi des Personnes Handicapées, met en place de multiples actions pour aider des associations dans la mise en place de leurs projets.



Ortec - Partenaire de l'association Coquelicot

Association de Parents d'Enfants Sourds et Malentendants des Bouches-du-Rhône. L'association Coquelicot a pour but de soutenir les parents d'enfants sourds ou malentendants, désireux de mettre tout en œuvre pour faciliter leur intégration scolaire, sociale et culturelle. L'association a également pour missions d'informer et de créer des liens entre les familles.



Ortec - Partenaire de l'association Handidream

L'association Handidream a pour but d'aider les personnes ayant un handicap moteur suite à un accident, à accepter leur handicap en leur permettant de trouver la force et l'envie d'aller de l'avant et d'oser relever des défis.



UN AVENIR RESPONSABLE

Notre force réside dans l'échange et les relations humaines.

C'est vrai au sein de nos équipes, et plus globalement dans chacune de nos coopérations avec les industries qui bâtissent le monde d'aujourd'hui et de demain.

Ainsi, Ortec porte l'idée de l'entreprise étendue : celle qui promeut le partage de valeurs communes entre collaborateurs, partenaires et clients, au premier rang desquelles, la confiance, le respect et la reconnaissance. Ortec veut être un acteur singulier : proche de ses clients, uni avec eux face à une concurrence mondiale, apte à réussir ensemble. Ortec croit que la compétitivité d'un projet passe par une compréhension mutuelle. Ortec érige en principe fondamental le devoir de répondre aux engagements pris.

Dans une démarche d'amélioration continue de ses performances RSE et dans l'objectif de partager son élan avec toutes celles et ceux qui lui font confiance, le Groupe Ortec renforce ses actions pour les années à venir. Ces résultats confortent sa démarche de responsabilité sociétale. Quand le Groupe Ortec s'engage, cela se traduit toujours concrètement !





4.

RAPPORT OTI

ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

RAPPORT OTI

Ortec Expansion

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion du groupe

Exercice clos le 31 décembre 2019

A l'assemblée générale de la société Ortec Expansion,

En notre qualité de commissaire aux comptes de Ortec Expansion (ci-après « l'entité ») désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1060 rév.2 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession.

Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné OTI

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- Nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- Nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- Nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;
- Nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 ;
- Nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants et dont la liste est donnée en annexe :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès du siège du Groupe et couvrent 100% des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes et dont la liste est donnée en annexe ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de quatre personnes et se sont déroulés entre novembre 2019 et mars 2020 sur une durée totale d'intervention de trois semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions générales, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats.

Fait à Marseille, le 31 mars 2020

L'un des commissaires aux comptes
PricewaterhouseCoopers Audit

DIDIER CAVANIÉ

Associé

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées de manière sincère conformément au Référentiel.

PASCAL BARANGER

Directeur au sein du Département
Développement Durable

Annexe : Liste des informations que nous avons considérées comme les plus importantes

Indicateurs clefs de performance :

Domaine Social :

- Évolution du TRIR en France (hors Brunet),
- Valeur moyenne de la productivité relevée sur les 3 dernières années incluant l'impact des interfaces clients,
- Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation,
- Proportion de collaborateurs formés dans l'année,
- Proportion de candidats CDI confirmés au terme de leur période d'essai en France,
- Turn-over lié aux démissions pour l'activité travaux et engineering en France,
- Évolution du taux d'absentéisme.

Domaine Environnemental :

- Nombre d'accident ayant nécessité une déclaration d'accident pour laquelle la responsabilité d'Ortec est engagée en matière de pollution,
- Le taux global de valorisation dans les centres de traitement en France,
- Suivi et évolution de la consommation globale d'électricité/gasoil ramené au nombre de collaborateur France.

Domaine Sociétal :

- Pourcentage de journées de travail des agences France réalisées dans le bassin d'emploi local,
- Pourcentage de collaborateurs locaux,
- Nombre de prestataires concernés en 2019 par la collecte renforcée des documents obligatoires.

Domaine Ethique et Corruption :

- Déploiement de la formation à la compliance.

Autres informations quantitatives et qualitatives (actions et résultats) :

Domaine Social :

- Plan de sécurité,
- Nombre de visites de chantiers en France,
- Pourcentage d'avancement de la démarche de déploiement Orgageance,
- Nombre d'audits 5S depuis trois ans,
- Décomposition de l'investissement formation,
- Nombre de journées de recrutement et jobdating organisés en régions,
- Nombre d'afterwork organisés dans l'année,
- Nombre de demande de mobilités prises en comptes,
- Pourcentage de couverture pour instance représentatives du personnel en France.

Domaine Environnemental :

- Age moyen du parc de véhicules immatriculés,
- Pourcentage de véhicules ADR,
- Nombre de contrats "Usine propre" en France,
- Une formation en 2019 d'un référent Bilan Carbone,
- Un engagement de la part de la Direction Générale de réduction de notre empreinte environnementale.

Domaine Sociétal :

- Montant des achats et sous-traitance,
- Pourcentage des achats couverts par un contrat cadre,
- Nombre de nouveaux fournisseurs validés suivant la procédure SOC Fournisseurs.

Domaine Ethique et Corruption :

- Cartographie des risques de fraude et de corruption,
- Pourcentage des projets significatifs et/ou supérieurs à 10 millions d'euros suivis par le département fiscal,
- Plus de 50 conseils juridiques et fiscaux partenaires en France et à l'étranger.



**POUR EN SAVOIR PLUS
SUR LA POLITIQUE RSE
DU GROUPE ORTEC**

Jean-Jacques LOBSTEIN

Responsable RSE

E-mail : jj.lobstein@ortec.fr

GROUPE ORTEC

Groupe Ortec | Parc de Pichaury | 550 rue Pierre Berthier
CS 80348 | 13 799 Aix-en-Provence Cedex 03

Tél : +33 (0)4 42 12 12 12 | Fax : +33 (0)4 42 12 13 14

Mail : service.communication@ortec.fr