

NAVAL

20

Rapport  
de responsabilité  
sociétale d'entreprise

23

GROUP

**NAVAL**  
GROUP

# 20

Rapport  
de responsabilité  
sociétale d'entreprise

# 23

Raison d'être et stratégie RSE	6
Notre politique sociale	16
Notre politique environnementale	46
La gouvernance au service de la RSE	70



**Pierre Éric Pommeliet**

Président-Directeur général

L'engagement de Naval Group en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) se manifeste dans nos choix stratégiques, nos innovations, nos financements et aussi dans les initiatives de nos collaborateurs.

En plus d'être en phase avec les évolutions sociales et environnementales, notre ambition est de contribuer à la préparation des armées au changement climatique notamment, sur les plans capacitaires et opérationnels. C'est pourquoi nos équipes évaluent l'empreinte environnementale des navires, élaborent des systèmes de management de l'énergie à bord, peuvent proposer des batteries Li-Ion comme principale source d'énergie sur des navires à l'export mais aussi, analysent les impacts du changement climatique sur nos activités et dans nos sites.

Naval Group travaille en lien avec des partenaires académiques et scientifiques pour développer la connaissance des océans, notamment des fonds marins. Nous sommes fiers d'être partenaires de la mission Bougainville, une expérience humaine, scientifique et environnementale lancée en 2023, avec Sorbonne Université et le Centre national de la recherche scientifique (CNRS), pour étudier la biodiversité océanique invisible à l'échelle du globe.

Après six années de travaux, le musée national de la Marine a rouvert ses portes en novembre dernier. Première entreprise à avoir rejoint les rangs du Cercle des mécènes bâtisseurs, Naval Group a contribué à la rénovation du musée afin de mettre en valeur auprès d'un large public l'industrie navale, son histoire et ses réalisations d'hier et de demain.

En 2023, le nombre de collaborateurs-réservistes a augmenté de 25 %. Pour encourager davantage leur engagement, nous avons décidé de doubler le nombre de jours consacrés à leur mission.

L'humain reste au cœur de nos préoccupations comme le témoignent nos actions pour favoriser la féminisation et la diversité de nos équipes ainsi que l'inclusion de chaque collaborateur : organisation de sessions *Girls can code* pour faire découvrir le développement logiciel aux collégiennes et aux lycéennes et ainsi attirer plus de femmes dans ce domaine, sensibilisation des collaborateurs à différents handicaps, formation des managers aux stéréotypes...

Ce ne sont que quelques exemples et à travers ce rapport, découvrez l'énergie qui nous anime pour progresser ensemble dans tous ces domaines !



**Géraldine Le Maire**

Secrétaire générale

Fin 2023, la France a été le premier État à transposer en droit national la directive européenne *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD). Cette directive remplace la *Non Financial Reporting Directive* (NFRD) en application de laquelle notre groupe publie déjà une déclaration de performance extra-financière (DPEF).

La directive CSRD répond aux attentes fortes et légitimes de la société : une transformation profonde et rapide des activités des entreprises.

Chez Naval Group, une équipe projet transverse (RSE, finance, juridique et risques) se prépare dès maintenant à la publication du premier rapport de durabilité en 2026 relatif à l'exercice 2025. Répondre au challenge transformatif et aux défis posés par cette nouvelle directive suppose en effet l'engagement de tous et nécessite une solide implication des directions opérationnelles et supports.

Au premier semestre 2024, Naval Group va former les métiers pour réaliser une analyse de double matérialité. Cet exercice est nouveau, il permet de déterminer la liste des enjeux matériels sur lesquels nous devons rendre compte dans notre rapport de durabilité et porte sur deux dimensions : la matérialité d'impacts (environnementaux, sociaux ou de gouvernance, positifs ou négatifs sur nos écosystèmes) et la matérialité financière (incidences sur la performance financière de l'entreprise). Un exercice de *gap analysis* permettra ensuite de mesurer le chemin à parcourir afin de satisfaire aux exigences de la directive. La disponibilité et la fiabilité des informations devront être questionnées avec la même rigueur que celle qui est exigée sur le plan financier. Un challenge de taille consistera également à s'assurer que l'ensemble de notre chaîne de valeur est intégré à nos analyses.

La réponse à cette réglementation est perçue au sein de notre organisation comme une opportunité, un nouvel axe de progrès permettant d'augmenter la durabilité de nos activités. Il s'agit de poursuivre les efforts engagés par Naval Group, tout en s'appuyant sur un cadre qui structurera nos différentes démarches et offrira plus de synergies et de comparabilité avec les entreprises de notre secteur. En combinant les dimensions financières et d'impacts, la CSRD permet d'évaluer la performance globale de notre groupe et ainsi de dégager une feuille de route et des priorités.

## Raison d'être et stratégie RSE



# CHIFFRES CLÉS 2023

Naval Group, un groupe international  
à la pointe de l'innovation

**10 sites en France**

**Angoulême-Ruelle**  
Équipements, simulateurs et formation, systèmes de conduite et de navigation

**Bagneux**  
Systèmes

**Brest**  
Services

**Cherbourg**  
Sous-marins

**Lorient**  
Bâtiments de surface

**Nantes**  
(Indret, Technocampus Océan)  
Énergie/propulsion, R&D, innovation

**Ollioules**  
Systèmes, cybersécurité, *Computer Emergency Response Team* (CERT)

**Paris**  
Siège

**Saint-Tropez**  
Armes sous-marines

**Toulon**  
Services

**3,376 MD€**

prises de commandes enregistrées au cours de l'exercice 2023



**4,257 MD€**

chiffre d'affaires 2023



**14,4 MD€**

carnets de commandes en France et à l'international



**16 325**

collaborateurs\*

\*Effectif annuel moyen équivalent temps plein (ETP)



**18 pays**

Arabie saoudite / Australie / Belgique / Brésil / Chili / Colombie / Égypte / Émirats arabes unis / France / Grèce / Inde / Indonésie / Italie / Malaisie / Mexique / Pays-Bas / Philippines / Singapour



**50 marines clientes**



à travers le monde

**40 000**

emplois directs, indirects et induits



## Actionnariat

**0,02 %**  
En direct par des collaborateurs de la société

**62,25 %**  
État français

**0,99 %**  
Naval Group\*

**35 %**  
Thales

**1,74 %**  
Collaborateurs Naval Group\*\*



\* La société Naval Group Actionnariat.

\*\* Les collaborateurs et anciens collaborateurs de la société et de ses filiales via le Fonds commun de placement d'entreprise Actionnariat Naval Group (FCPE Actionnariat Naval Group).



## Notre raison d'être

# « Donner aux marines les moyens de leur puissance »

En lien avec  
notre slogan  
« Power at sea ».

L'environnement auprès  
duquel la majorité  
d'entre nous travaille  
et au sein duquel les  
marins naviguent à bord  
de nos produits.

Naval Group  
contribue  
à la dissuasion  
depuis ses origines,  
sans discontinuité.

La mer nous rassemble. Naval Group, **industriel de souveraineté**, est au service des marins qui protègent leur pays, et un acteur essentiel de la force de **dissuasion** française. Fort de la diversité et de l'engagement de ses **talents** et d'une tradition industrielle séculaire, Naval Group conçoit, réalise et entretient des navires, systèmes, équipements et services performants, durables et fiables, pour garantir la supériorité et la disponibilité des flottes. Grâce à l'excellence de ses savoir-faire et à sa passion pour l'innovation, Naval Group construit de manière **responsable** le naval de demain.

Ensemble, nous préparons l'avenir de manière responsable, notamment en limitant notre impact sur l'environnement et en luttant contre la corruption et le trafic d'influence.

Nous détenons  
des expertises  
souveraines  
indispensables  
aux pays alliés.

« Les talents »,  
ce sont nos  
collaboratrices  
et collaborateurs  
du groupe.  
Notre activité est  
possible grâce  
à leur diversité  
et à leur  
engagement,  
ainsi qu'à leur  
mobilisation au  
quotidien.



# LA STRATÉGIE RSE



**Juliette Muyl**  
Directrice de la RSE

« Nous avons tous un rôle à jouer pour permettre aux générations futures de répondre à leurs besoins.

Au-delà du respect des obligations réglementaires, Naval Group s'implique en embarquant ses clients, ses collaborateurs et ses fournisseurs dans la nécessaire transition sociale et environnementale.

À titre d'illustration, en 2023, nous avons embarqué nos clients en leur présentant l'analyse de cycle de vie d'une frégate ; nous encourageons nos collaborateurs en finançant et en mettant en lumière leurs initiatives pour favoriser la diversité et l'inclusion et améliorer la performance environnementale de nos sites et de nos produits ; nous impliquons nos fournisseurs en les invitant à suivre une démarche de décarbonation *via* notre adhésion à l'Alliance Décarbonation de Pacte PME aux côtés d'autres grands donneurs d'ordre.

En outre, nous préparons le déploiement au sein de Naval Group de la fresque "Climat et Défense" créée par le ministère des Armées.

Une année 2023 riche en actions concrètes qui prouve que la RSE est un axe de transformation pour plus de compétitivité, d'innovation, de résilience et d'attractivité. »

Juliette Muyl, directrice de la RSE



## Une stratégie RSE basée sur 4 piliers

Sponsorisés par des membres du Comité exécutif

**1**  
GOUVERNANCE

**2**  
ENGAGEMENT SOCIAL

**3**  
PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT ET RÉSILIENCE ENVIRONNEMENTALE

**4**  
PARTENAIRE INDUSTRIEL RESPONSABLE

**16 chantiers RSE**  
pilotés par des spécialistes des thématiques concernées

### PARTIES PRENANTES INTERNES

COLLABORATEURS

DIRECTIONS :  
RESSOURCES HUMAINES, ACHATS, FINANCE, COMMUNICATION, TECHNIQUE, OPÉRATIONS ET PERFORMANCE, SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT (SSTE)

RESPONSABLES RSE DES SITES

PILOTES DE CHANTIERS RSE

COMITÉ DE GÉNÉRATION INNOVANTE (COGITE)

PILOTES DE CHANTIERS RSE

DIRECTEURS DE SITES

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL (CSEC),  
ET COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

### PARTIES PRENANTES EXTERNES

ORGANISATIONS NON GOUVERNEMENTALES (ONG) ET ASSOCIATIONS

CLIENTS

ÉCOLES, UNIVERSITÉS

POUVOIRS PUBLICS, INSTITUTIONS, RÉGIONS

RÉSEAUX RSE (C3D, ORSE, PACTE MONDIAL, COMITÉ 21, PACTE PME...)

FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

PARTENAIRES INDUSTRIELS

FILIÈRES DE L'EXPÉRIENCE

MÉDIAS, JOURNALISTES



# LA STRATÉGIE RSE

Naval Group est membre du Pacte mondial des Nations unies.

Les Nations unies proposent 17 objectifs de développement durable (ODD) qui constituent un appel mondial à agir à l'horizon 2030. Pour aller plus loin : [www.agenda-2030.fr](http://www.agenda-2030.fr)

Naval Group contribue à l'atteinte de ces objectifs.



## Le groupe s'attache également à répondre aux sept questions de la norme ISO 26 000.

Cette norme, qui représente un consensus international, fournit des lignes directrices pour que les organisations agissent de manière éthique et transparente de façon à contribuer au développement durable, tout en prenant en compte les attentes des parties prenantes, les lois en vigueur, et les normes internationales de comportement.

## Responsabilité sociétale

Responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui :

- contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ;
- prend en compte les attentes des parties prenantes ;
- respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement ;
- est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations.

Extrait d'ISO 26 000 : 2010



# LA STRATÉGIE RSE

## 1. NOTRE POLITIQUE SOCIALE P. 16

### RESPECTER LA DIGNITÉ ET LA SINGULARITÉ DE CHACUN P. 18

- Atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes
- Promouvoir la diversité, garantir l'inclusion
- Soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap
- Lutter contre le harcèlement



### AGIR POUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL P. 28

- Veiller au bien-être des collaborateurs
- Favoriser le dialogue



### GARANTIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL P. 34

- Agir pour la SST de nos collaborateurs et sous-traitants



### DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES P. 38

- Pérenniser les savoir-faire en favorisant leur transmission
- Contribuer au développement des collaborateurs
- Favoriser l'insertion professionnelle et l'accès à l'éducation



## 2. NOTRE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE P. 46

### NOS OBJECTIFS P. 48

#### CONTRIBUER À LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE P. 52

- Améliorer la performance énergétique du groupe
- Réduire notre empreinte carbone liée aux déplacements
- Agir pour la préservation de la biodiversité

#### SOUTENIR L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET L'ÉCOCONCEPTION P. 60

- Réduire, réutiliser et recycler les déchets
- Développer l'écoconception pour réduire les impacts

#### FAIRE DE CHAQUE COLLABORATEUR UN ACTEUR DU CHANGEMENT P. 66

- Sensibiliser nos collaborateurs et déployer leurs idées

## 3. LA GOUVERNANCE AU SERVICE DE LA RSE P. 70

### RESPECTER LA RÉGLEMENTATION P. 72

- Encadrer le contrôle des exportations et des affaires douanières
- Protéger les données personnelles
- Lutter contre la corruption
- Respecter le devoir de vigilance

### COCONSTRUIRE AVEC LES PARTIES PRENANTES P. 76

- Être à l'écoute des parties prenantes
- Soutenir l'emploi et le développement local
- Être une entreprise solidaire

## 4. ANNEXES P. 84





# Partie

Notre politique  
sociale

# I



Respecter la dignité  
et la singularité  
de chacun







# ATTEINDRE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**En tant que grand groupe industriel, nous avons notre rôle à jouer pour convaincre les femmes que tous les métiers de l'industrie et du maritime leur sont accessibles.**

Pour progresser, des actions ont déjà été mises en place : favoriser la mixité dans nos recrutements, encourager nos collaboratrices dans leur progression professionnelle et aller à la rencontre de talents féminins *via* nos relais et marraines Elles bougent.

Expérimentation des ateliers « ambition au féminin » sur le site de Cherbourg afin de s'interroger sur les évolutions de carrière des femmes ainsi que comprendre et lever les freins humains et organisationnels à leur évolution.

Organisation de différents ateliers lors de la **Journée internationale des droits des femmes** :

- conférences et cafés-débats sur le leadership au féminin sur les sites de Nantes-Indret et Bagneux ;
- exposition de photos de métiers représentés par des femmes sur le site d'Angoulême-Ruelle ;
- échanges avec des marraines Elles bougent sur les sites d'Angoulême-Ruelle, de Lorient et de Brest ;
- quiz sur les droits des femmes à Saint-Tropez ;
- challenge par équipes mixtes sur le sexisme et les femmes qui ont permis de grandes avancées à Cherbourg ;
- table ronde en présence du capitaine de vaisseau Christine Ribbe, commandante en second de la frégate multimissions (FREMM) et de Viviane Madinier-Ritzau, secrétaire générale de l'association femmes numérique, à Ollioules ;
- mise en valeur des portraits de deux collaboratrices du site de Toulon aux fonctions fortement liées au numérique, à la technologie et à l'innovation.



Naval Group est **partenaire de Elles bougent**, association nationale visant à susciter des vocations scientifiques et techniques auprès d'adolescentes.


Présentation des activités et métiers de Naval Group et du sous-traitant Freyssinet à douze lycéennes lors de la *Smart City Week* Elles bougent organisée sur le site de Nantes-Indret.

Intervention d'une dizaine de marraines Elles bougent, dont quatre marraines de Naval Group, auprès de plus de cent jeunes de premières et de BTS, lors d'un événement découverte de la Fab Academy de l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) afin de leur présenter leurs parcours et leurs métiers.

Participation d'Anne Bianchi, directrice des programmes Sous-marins export chez Naval Group, à la **conférence organisée par le Think Tank Marie-Claire** « Comment créer une culture d'entreprise plus inclusive pour permettre aux femmes d'évoluer professionnellement dans le monde de la tech, des sciences et de l'industrie ».

Signataire des **Women's Empowerment Principles**, (onufemme.fr), sept principes pour promouvoir l'égalité femmes-hommes

 **23,4 %** de femmes dans les recrutements

 Diffusion du **témoignage vidéo** d'Anne, ingénieure systèmes de combat, qui encourage les jeunes femmes à suivre les filières qui les intéressent

 **89/100** Index d'égalité femmes/hommes

 **300** relais Elles bougent

 **17,3 %** de femmes managers

 **30,6 %** de femmes au Comité exécutif

 **15,5 %** de femmes parmi les cadres dirigeants

## Audrey et Maxime échangent au sujet de leur engagement pour la mixité au sein de Naval Group



« L'industrie et l'informatique sont des secteurs qui offrent des carrières riches et variées. Pourtant, la proportion de femmes en écoles d'ingénieurs ou en BUT dits techniques reste faible et se répercute sur l'embauche des femmes dans ces métiers. C'est pour cette raison qu'il y a 10 ans, j'ai rejoint l'association Elles bougent, au départ comme marraine Naval Group, puis en 2019 en tant que déléguée régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA). Des hommes s'investissent également dans l'association, comme Maxime, relais Elles bougent mais également adhérent à l'association Prologin. »



« Ma prise de conscience remonte aux bancs de la classe préparatoire. J'ai été marqué par le déséquilibre entre le nombre de filles et de garçons. Pendant ces études, j'ai eu l'opportunité de rencontrer Marie-Sophie Pawlak, une ingénieure qui a fondé l'association Elles bougent. Elle m'a sensibilisé aux biais sociétaux pouvant influencer le choix d'orientation de certaines jeunes filles. J'ai donc naturellement rejoint l'association pour contribuer à faire découvrir les métiers techniques et scientifiques à des collégiennes et lycéennes en leur apportant mon témoignage. Dans mon métier de docteur/ingénieur autour des mathématiques appliquées, les femmes sont peu représentées. J'aimerais qu'il y ait plus de diversité, pour construire par exemple des intelligences artificielles avec moins de biais cognitifs. C'est la raison pour laquelle, en plus de mon engagement avec Elles bougent, j'organise des stages *Girls can code* pour que des jeunes filles découvrent la programmation informatique et la cybersécurité. »



« Elles bougent a pour ambition de renforcer la mixité dans les entreprises des secteurs industriels et technologiques, en allant à la rencontre des élèves et des professeurs, de la primaire aux études supérieures, pour susciter des vocations auprès des jeunes filles. Naval Group participe à ces événements et propose des visites de sites. En 2023, 300 collaborateurs se sont mobilisés au sein de l'association. »



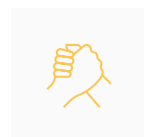
« L'association Prologin quant à elle propose des stages d'informatique *Girls can code* gratuits pour les collégiennes et les lycéennes. L'objectif est de découvrir de manière ludique ce qu'il est possible d'inventer grâce à l'informatique et de se créer un réseau. Naval Group a organisé deux stages à Toulon et à Bagneux. Les collaborateurs qui veulent s'engager comme Audrey et moi se sentent alors soutenus dans leur démarche par le groupe qui inscrit la diversité dans sa raison d'être. »

**Audrey Hirschfeld**, responsable du service Ingénierie d'expertise lutte air surface à Toulon, marraine et responsable régionale d'Elles bougent et **Maxime Debort**, responsable de coordination technique de la transformation digitale, relais Elles bougent et membre de l'association Prologin.





# PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ, GARANTIR L'INCLUSION



La politique de diversité et inclusion est une priorité du groupe qui souhaite que l'entreprise ressemble à la société en intégrant une véritable diversité de profils : mixité sociale, de formations, de générations, d'origines, de compétences et de talents, mais aussi une diversité des parcours de vie. Naval Group se doit de prévenir et sanctionner toute forme de traitement défavorable à l'encontre de ses collaborateurs, candidats et partenaires, qui pourraient être fondés sur des caractéristiques personnelles (âge, orientation sexuelle et son identité de genre, handicap, nom, apparence physique...).

Réaffirmation lors de la **Journée de lutte contre l'homophobie** de la volonté de l'entreprise que chaque collaborateur et chaque collaboratrice puisse être pleinement soi-même et se sente soutenu et entendu, quelles que soient son orientation sexuelle et son identité de genre. Publication en interne de **témoignages** de collaborateurs et collaboratrices sur l'importance de la signature de la Charte LGBT+ par Naval Group fin 2022.

Création d'une **nouvelle fiche pratique diversité et inclusion** « Je souhaite créer un environnement inclusif des personnes LGBT+ : comment faire ? ».

Mise à disposition sur le site intranet du groupe de plusieurs **guides de l'association L'Autre Cercle** sur les thématiques LGBT+ :

- guide des alliés LGBT+ ;
- guide sur la transidentité : quelles bonnes pratiques pour les directions des Ressources humaines (DRH) et les managers ? ;
- guide d'inclusion des femmes lesbiennes au travail.

Nomination de **10** référents discrimination.

**6 %** de seniors dans les recrutements.

Mise à disposition des collaborateurs d'une formation pour lutter contre les discriminations et d'un discrim'quiz en *e-learning*.

Formation de plus de **750** managers

au module « J'ai des stéréotypes mais je me soigne ».

Organisation d'un mois dédié à l'**interculturalité** sur les sites de Paris-Bagneux : déjeuners thématiques, quiz, partage d'expériences de collaborateurs et collaboratrices ayant effectué une mission à l'étranger ou étant binationaux.

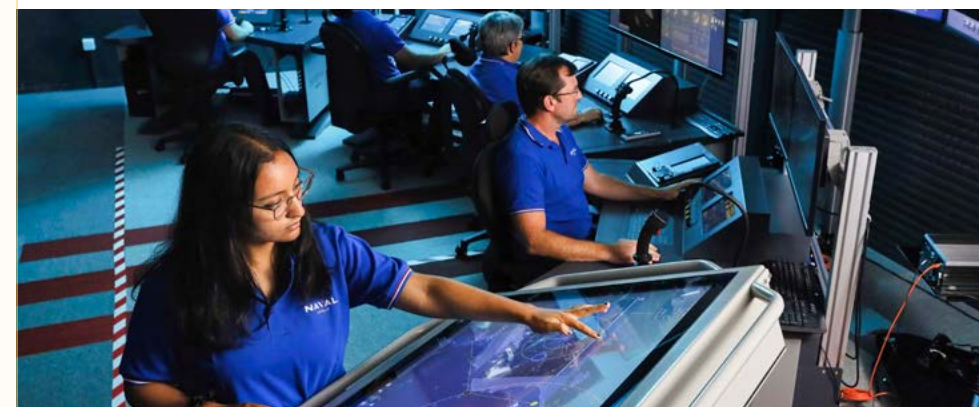
Création d'une **playlist « Diversité et inclusion : du général au particulier »**, composée de différents modules de formation, en *digital learning*.

Participation pour la deuxième année consécutive de collaborateurs du site de Brest à la **course La Solidaire**, un événement caritatif au profit du sport inclusif.

Création et animation d'une **communauté Citadel** « diversité et inclusion » : échanges entre collaborateurs et collaboratrices sur les sujets du handicap, de la mixité, LGBT+, de l'intergénérationnel ou encore des quartiers prioritaires des politiques des villes.

Diffusion d'une **campagne de communication et d'affichage** sur l'ensemble des sites, rappelant la tolérance zéro de Naval Group vis-à-vis de tout comportement inapproprié ou discriminatoire.

Mise à disposition du logiciel **Antidote**, un correcteur d'orthographe et de grammaire pour les collaborateurs et collaboratrices ayant des troubles « dys ».

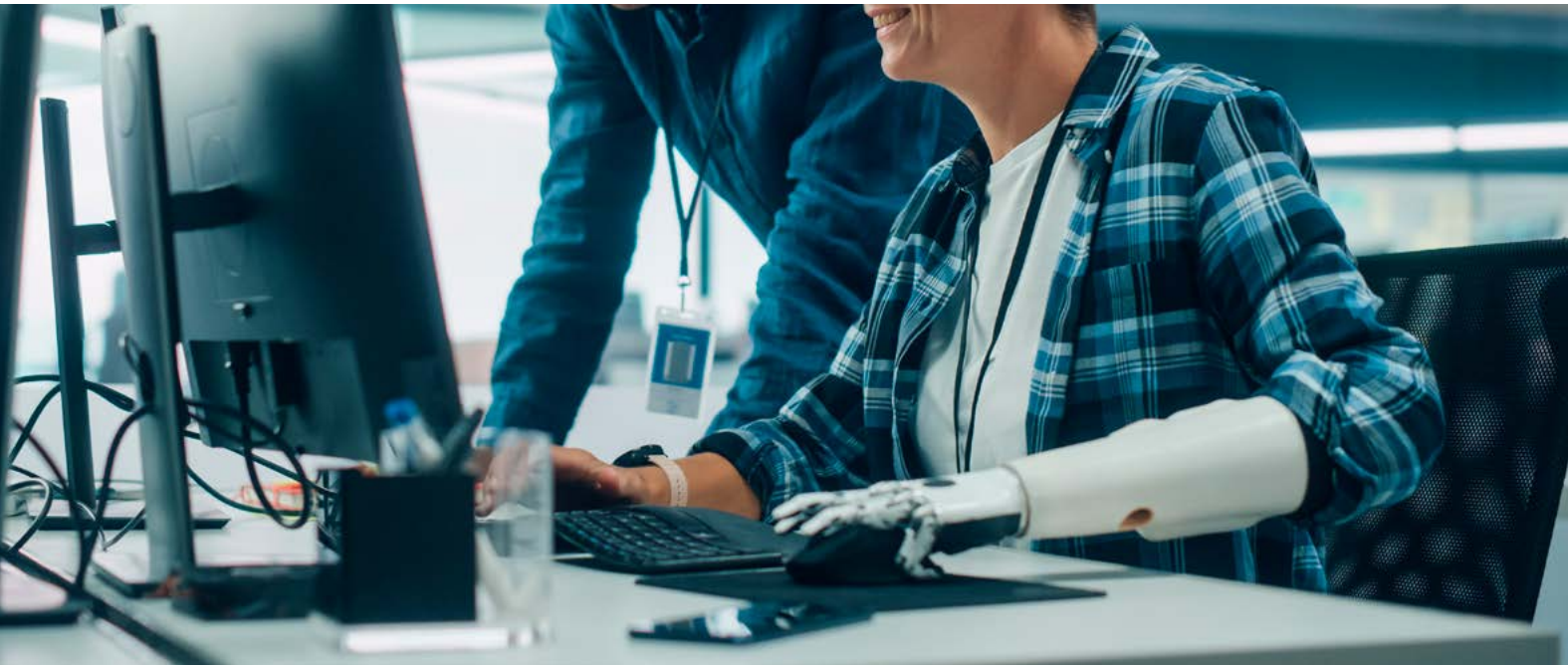




# SOUTENIR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



Naval Group mène une politique forte en matière d'adaptation des postes, d'accompagnement de la reconversion professionnelle, de recrutement des personnes en situation de handicap et de promotion de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.



**3,9**  
millions d'euros

Chiffre d'affaires réalisé par les entreprises adaptées et les établissements et services d'aide par le travail.

**6,3 %**

Taux d'emploi des personnes en situation de handicap (données 2023 sur année de référence 2022). Leur part dans les recrutements est de 1,8 %.

#### Partenariats :

- Handisup Normandie : accompagnement des jeunes étudiants en situation de handicap au début de leur carrière.
- Osons l'égalité : professionnalisation des jeunes en situation de handicap en les orientant vers des formations qui correspondent aux métiers en tension dans l'industrie du naval de défense.
- Tremplin : action en faveur de l'égalité des chances.
- Centre de rééducation professionnelle Millau 2ISA : accès des jeunes en situation de handicap à des formations et à l'emploi.
- Groupement des établissements et services d'aide par le travail (GESAT).

Le groupe est attentif à la part de ses achats auprès du secteur protégé, en particulier pour des prestations industrielles.



Participation à la **Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées**.

À Cherbourg :

- exposition photographique de douze témoignages de reclassement ;
- quiz sur le handicap invisible ;
- conférence avec témoignage sur les troubles « dys » et l'utilisation du logiciel Antidote et d'autres outils adaptés à ces troubles (lampe Lili et lunettes scintillantes).

À Lorient :

- intervention de Philippe Croizon lors d'une conférence « Osez l'impossible », au cours de laquelle le para-athlète est revenu sur son incroyable parcours.

À Angoulême-Ruelle :

- intervention de Grégory Cuilleron lors d'une conférence sur la sensibilisation au handicap, au dépassement de soi et à la cohésion d'équipe ;
- quiz sur le handicap.

À Ollioules :

- rappel des outils à disposition des collaborateurs pour s'informer sur le sujet.

À Saint-Tropez :

- rencontre avec des collaborateurs para-athlètes de haut niveau : Sylvanie Logello et Yoan Argiolas.

Sur les sites parisiens :

- mise en place d'ateliers sur les troubles « dys ».



Participation des sites de Nantes-Indret, Toulon, Ollioules, Lorient, Brest et Angoulême-Ruelle au **Duoday** : constitution de 50 binômes entre personnes valides et personnes en situation de handicap afin de leur faire découvrir un environnement de travail et des activités professionnelles.



Collaboration entre **Naval Group et Avencod**, une société employant des consultants neuro-atypiques ou en situation de handicap, spécialisés dans des services tels que le développement informatique et les tests de logiciels.



Sensibilisation au handicap grâce à un **serious game** en ligne : Mission Grand Nord. Proposition de différents modules de jeu ayant pour but de casser les préjugés sur le handicap.





# LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT

Naval Group souhaite permettre à toutes et à tous de s'épanouir dans l'entreprise et s'attache à sanctionner les comportements inappropriés sur le lieu du travail : sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement outre les sanctions pénales et civiles prévues par la loi.



**Ligne d'alerte** accessible à tous les collaborateurs.

Diffusion d'un guide d'enquête pratique et juridique auprès des **enquêteurs internes** désignés dans le cadre de signalement de situations potentielles de harcèlement sexuel, moral et/ou de discriminations (suivi des étapes de l'enquête, conseils pratiques pour mener les entretiens, modèles de courrier, rapport, compte rendu, définitions juridiques des notions de harcèlement sexuel et moral et discriminations).



Formation de **41 ENQUÊTEURS internes** provenant de tous les sites de Naval Group en 2022 et 2023.

**Formation des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes du Comité social et économique (CSE)** ayant été désignés à la suite des élections professionnelles d'octobre 2022.



Désignation de **référents harcèlement sexuel et agissements sexistes** dont le nom est affiché en permanence sur chaque site :  
 • un référent désigné par l'entreprise ;  
 • un référent désigné par le CSE.

Ces référents ont été formés aux définitions juridiques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, aux responsabilités et aux sanctions encourues ainsi qu'à la procédure de traitement des signalements.

Sensibilisation des **managers et de l'ensemble de la communauté des ressources humaines** du groupe aux situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ainsi qu'aux actions de prévention.



**Sensibilisation** aux agissements sexistes et au sexisme ordinaire de plus **de 600 collaborateurs du site d'Angoulême-Ruelle** via la mise en scène par l'organisme Théâtre à la Carte de situations de sexisme et de harcèlement au travail.



Engagement du groupe depuis 2022 au sein de l'initiative **Stop au sexisme ordinaire en entreprise** (StOpE) ayant pour objectif de mettre fin aux comportements et propos sexistes en entreprise.





Agir  
pour le bien-être  
au travail







# VEILLER AU BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

L'accord relatif à la qualité de vie au travail (QVT) signé en 2021 confirme l'attention portée par le groupe à l'épanouissement de ses collaborateurs : mesures sociales, environnement de travail propice au bien-être, équilibre vie professionnelle-vie privée, engagement dans une démarche solidaire et citoyenne.



Initiatives autour du **vélo** à Paris-Bagneux, Toulon, Angoulême-Ruelle, Cherbourg, Lorient, Brest : ateliers révision et réparation de vélos, partenariats avec BeeToGreen (vélos électriques en location, conseils), création d'abris à vélos et ajouts de places disponibles, renforcement des marquages au sol, mise à disposition de vélos pour les déplacements intrasites, avec casques et gilets.

Sensibilisation des collaborateurs à leurs déplacements lors de la **Journée de la mobilité douce** organisée sur le site de Nantes-Indret.

**Prêts de vélos électriques** sur les sites de Brest et de Nantes-Indret.

Le site de Toulon, **lauréat pour la deuxième année consécutive du défi Mobilité** de la métropole Toulon Provence Méditerranée pour ses actions autour du vélo.

Participation du site de Toulon au **challenge national « Mai à vélo »** : 6 186 kilomètres parcourus.



Participation du site de Lorient au **challenge « Tout à vélo »** de l'association Syklett.

Signature d'une **convention mobilité** avec le grand Angoulême.

## Forfait mobilité durable

Élargissement des modes de transport éligibles au forfait mobilité durable : vélos, covoiturage, scooters et trottinettes électriques, etc. Ce forfait s'élève à 400 euros par an. Les utilisateurs des transports en commun peuvent se faire indemniser jusqu'à 70 % de leur abonnement.

Simplification des fonds financiers proposés aux collaborateurs pour le dispositif d'**épargne salariale** et prise en compte des critères de durabilité lors des sélections des nouveaux fonds.

Certification par l'organisme **Top Employers** de l'excellence des pratiques du groupe en termes de management et de ressources humaines.



Contribution à l'assurance de l'**équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle** sur le site de Toulon, en favorisant le partage d'expérience et les temps d'échange autour de la parentalité :

- séances de « coaching parentalité » animées par une experte de l'enfance et de l'adolescence ;
- conférence sur la thématique du sommeil ;
- permanences individuelles.

Organisation du **Noël des enfants** sur le site de Saint-Tropez : théâtre de Guignol, goûter, distribution de cadeaux...

Nombreuses initiatives autour du **covoiturage** sur les sites de Nantes-Indret, Cherbourg, Lorient, Saint-Tropez, Angoulême-Ruelle et Brest : sensibilisation, aménagement de parkings dédiés, utilisation des plateformes de covoiturage Questgo, Karos et Klaxit et organisation de défis covoiturage à Brest et Lorient.

Organisation des **journées des familles** :

- à Paris et Bagneux : présentation du monde du naval de défense, espace immersif avec une animation « oreille d'or », découverte des produits et d'un central d'opérations, essayage d'exosquelettes, test d'un robot de soudage téléopéré spécialement formaté pour les enfants...
- à Nantes-Indret : visite des différentes zones d'activités et présentation de l'histoire du site, de l'ingénierie et des navires, de la fabrication et du montage, du poste de conduite...

Renouvellement du service de **conciergerie** à Brest.

Échanges avec une **nutritionniste et diététicienne** sur les sites de Paris et Bagneux.

Installation de **casiers** pour les utilisateurs de deux roues motorisés dans le parking du site de Paris.

Formation certifiante de la deuxième promotion de **médiateurs professionnels internes**. Elle vise à prévenir et résoudre des conflits afin de rétablir des relations de qualité entre collaborateurs. Treize nouveaux médiateurs ont été formés en 2023.

Rentrée scolaire : **facilitation des horaires** et distribution de **bons d'achat** par le Comité social et économique (CSE) de Paris-Bagneux.



Partenariat avec une nouvelle **plateforme de billetterie en ligne**, Emile's, pour le CSE parisien.



Organisation de la **semaine de la QVT** sur certains sites avec par exemple des ateliers, visites et débats sur le thème des transitions environnementale, professionnelle et numérique ; des démarches sport et santé (cours de cardio boxing, animation smooocycle, remise en forme...) ; des conférences sur l'équilibre vie professionnelle et personnelle, des cours de sophrologie et des séances de relaxation en réalité virtuelle...



## FAVORISER LE DIALOGUE

Naval Group est particulièrement soucieux de la qualité de son dialogue social, direct et constructif.

Le groupe va au-delà des obligations légales en termes de transparence, d'implication des partenaires sociaux dans les projets d'évolution organisationnelle de l'entreprise, de politique contractuelle où la primauté est donnée à la concertation et à la négociation plutôt qu'aux mesures unilatérales. Le nombre et le temps de réunion avec les représentants du personnel et les accords conclus en sont la démonstration.

En 2023, plusieurs négociations se sont tenues et ont permis la signature des accords suivants :

- avenant n° 11 : plan d'épargne groupe de Naval Group du 11 janvier 2023 ;
- avenant n° 7 : plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) de l'UES de Naval Group du 11 juillet 2023 ;
- avenant n°1 : révision de l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) du 11 juillet 2023.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024 est appliquée la nouvelle convention collective de la métallurgie (NCCM), événement majeur dans notre écosystème social. Ce nouveau dispositif conventionnel a nécessité, pour l'ensemble des entreprises de la branche, une nouvelle approche tant dans leurs pratiques RH que dans leur cadre contractuel. Ainsi, le 5 octobre 2022, Naval Group et les organisations syndicales (CFDT, UNSA et CFE-CGC) ont signé un accord définissant le cadre et les modalités de concertation et de négociation sur la déclinaison de la nouvelle convention collective de la métallurgie. Par la suite, la direction et les organisations syndicales ont engagé la négociation d'un avenant 4 à l'accord d'entreprise, dont l'objet était l'adaptation et la mise en conformité d'une partie du texte de l'accord de l'entreprise aux dispositions de la nouvelle convention collective. Les négociations n'ont pas pu aboutir à un accord.



## Ratio d'équité salariale : 2,04 %\*

Rapport entre le salaire annuel moyen brut temps plein des cadres, y compris cadres dirigeants, *versus* la moyenne des rémunérations des ouvriers et employés.

\* Données 2023 sur année de référence 2022.



Mise à disposition du **référentiel métiers et emploi** et remise des **fiches emploi** liées à la nouvelle convention collective.



**Élections** des représentants du personnel de l'État mis à disposition (PMAD).



Garantir la santé  
et la sécurité  
au travail





# AGIR POUR LA SST DE NOS COLLABORATEURS ET SOUS-TRAITANTS

Naval Group s'engage à assurer à tous ses collaborateurs et sous-traitants un environnement de travail serein préservant leur santé physique et psychique.

**Campagnes de dépistage** de certains cancers. **Vaccinations** contre la grippe.

**Diagnostics ophtalmologiques** sur le site de Brest et aide à l'obtention de rendez-vous médicaux. Mise en place d'un service similaire en **dermatologie** afin de favoriser le dépistage du cancer de la peau.

**Témoignage vidéo** d'un collaborateur appareilleur à qui les équipements de protection individuelle (EPI) ont sauvé la vie.

**Interventions extérieures « témoignage choc »** sur l'ensemble des sites pour sensibiliser aux conséquences personnelles et professionnelles d'un accident du travail.

Sensibilisation *via* **témoignages vidéo** aux impacts psychologiques et responsabilités individuelles liés à un accident du travail.

**Sensibilisation aux addictions** sur l'ensemble des sites.



Création d'une formation sur le management de la sécurité « **Tous acteurs et responsables de la sécurité** » : responsabilisation des managers et des collaborateurs face aux accidents du travail.

Formation à l'habilitation « **manipulation des extincteurs** ».

Formation pour la **prévention des troubles musculo-squelettiques** liés au travail sur écran *click and move*.

**133 accidents**  
du travail avec arrêts (AAA).

**Taux de fréquence**  
accidents avec arrêts/million  
d'heures travaillées :

**5**

**Taux de gravité**  
Rapport entre les jours perdus suite  
à des accidents et les heures travaillées :

**0,13**

Groupe de travail à Lorient sur la **réduction des lésions aux yeux** :

- remplacement des lunettes de protection par des masques complets à cartouches intégrées et filtres à poussières ;
- protection collective, nettoyage quotidien des EPI et vérifications hebdomadaires.

Études et *proof of concept* de l'utilisation d'un **robot coopératif**, le cobot, dans deux cas d'usage dont les opérations à risque engendrent des troubles musculo-squelettiques (port de charge et meulage-polissage).

Mise en place de groupes de travail sur chaque site afin de définir des actions d'amélioration pour **réduire les temps d'exposition à l'usure professionnelle**. Nomination d'un référent local pénibilité sur chaque site.

Participation au projet européen **Safe-Pro** : tests sur nos opérateurs des bracelets fabriqués par la start-up hongroise MindRove mesurant la fatigue musculaire.

Réalisation d'essais concluants de **torches aspirantes** captant les polluants des fumées de soudage.

Ateliers de **sensibilisation à la sécurité routière** : jeu géant du risque routier permettant une remise à niveau des connaissances liées au permis de conduire et rappel des règles de sécurité lors des déplacements à vélo.



Diffusion d'un **cahier de sécurité** rappelant les règles d'or et les consignes de sécurité à adopter lors des déplacements sur les sites de production.

Déploiement d'un passeport SSTE pour nos partenaires, prenant en compte leur performance et leur pilotage des thématiques SSTE.



Campagne de sensibilisation aux accidents les plus récurrents au sein du groupe : « **la SST s'affiche dans vos sites** ».

Organisation sur le site de Cherbourg d'une **journée sur les enjeux de la mobilité et de la sécurité routière** : voiture tonneau et session de réalité virtuelle, démonstration de désincarcération d'un véhicule et gestes de premiers secours par les marins-pompiers, test de lunettes d'ébriété et de radars jumelles, essais de vélos électriques...

Formation d'un groupe de travail paritaire direction/élus afin d'orienter la **prévention des risques psycho-sociaux (RPS)** sur le site de Nantes-Indret et sensibilisation aux RPS sur le site d'Ollioules.

Évaluation de la maîtrise des règles SST des collaborateurs à travers un **quiz SST** : 7 000 participations, 60 % de sans-fautes.

Organisation du **Safety Day** à Lorient : temps d'échanges en équipe pour rappeler les règles d'or, les bonnes pratiques et l'importance de la vigilance partagée, et séance de réveil musculaire collective pour les 900 collaborateurs présents.

Diffusions régulières de bonnes pratiques en matière de santé, sécurité au travail et environnement (SSTE) :

- publication trimestrielle d'un **journal Point SSTE** par le site de Toulon ;
- publication d'une **newsletter hebdomadaire SSTE** sur le site de Brest.



Lancement de la deuxième édition des **Trophées SSTE** qui ont notamment récompensé le site de Toulon pour 5 ans sans accident du travail avec arrêt (AAA) au sein de l'atelier propulsion, et le site de Brest pour l'absence d'AAA pendant plus de 2 ans au sein du chantier infrastructures.



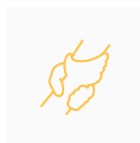
Réalisation de l'opération « **dessin ta SST** » avec 300 équipes sur le site de Brest : création de posters mettant en avant les règles d'or de la SST.



Développer  
les compétences



# PÉRENNISER LES SAVOIR-FAIRE EN FAVORISANT LEUR TRANSMISSION



Engagé pour la transmission, Naval Group développe des initiatives pour que chacun puisse partager son expérience ou ses compétences, quels que soient son âge ou son ancienneté.



Approfondissement du **matelotage** au titre du plan de formation permettant d'apprendre, de perfectionner et d'approfondir son métier par étapes auprès de professionnels chevronnés et reconnus, par immersion, en bénéficiant de leur expérience.

Poursuite des **vendredis à l'école** : session de transmission et de partage de connaissances, réunissant les managers et leurs équipes.



Renforcement de l'**intégration métier** : plus de 150 parcours d'intégration métier en déploiement sur les domaines coque/soudage, industrialisation, études et informatique produit et de nouveaux en création, par exemple dans le domaine de la mécanique.

Plus de **50 coachings d'équipes et individuels**.



Contribution au développement du Campus des industries navales (**Cinav**) dont l'objectif est la création de formations navalisantes (spécifiques à l'environnement naval).

Visite du site de Brest par une quinzaine de référents bretons d'organismes de formation et de lycées labélisés By Cinav.

**Réinternalisation de la formation** du Comité français de certification des entreprises pour la formation et le suivi du personnel sous rayonnement ionisant (CEFRI) au sein du chantier école de Brest, permettant notamment le maintien, la maîtrise et le développement de compétences dans la famille souveraine « propulsion nucléaire ».

En 2023, le développement des compétences a représenté un investissement de plus de **18 M€**, soit plus de **440 000 heures** dispensées lors de **65 000 formations** réalisées.



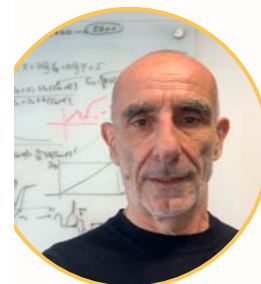
Signature de **trois accords spécifiques** dans le cadre de la convention de recherche et de développement conclue en 2022 avec le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA) et Framatome, afin d'accroître la maîtrise des futures ébauches de gros composants et de pérenniser les savoir-faire spécifiques à la propulsion nucléaire.

Déploiement de **nouveaux chantiers écoles** (formation pratique assurée par un formateur interne) sur les sites d'Angoulême-Ruelle (maintenance) et de Brest (service maintenance du département pyrotechnie).



Poursuite de la dynamique à Nantes-Indret avec **7 chantiers écoles** actifs.

Création d'une **chaire d'enseignement** et de recherche à l'Institut polytechnique de Paris sur l'architecture des systèmes complexes, dont Naval Group est un des mécènes et partenaires.



**Portrait de Serge, responsable du secteur d'activités détection sous-marine, expert senior impliqué dans la transmission des savoirs.**



Depuis des années, je m'intéresse à la transmission de savoirs dans notre entreprise qui réalise des produits complexes destinés à des environnements exigeants. Notre savoir-faire regroupe une multitude d'expériences, de connaissances pointues, de méthodes de travail et son acquisition peut s'avérer longue et difficile si elle n'est pas boostée par des échanges nourris entre sachants et apprenants.

Dans le domaine de la détection sous-marine, afin d'éviter les situations d'urgence et les pertes de savoirs, nous avons tout naturellement mis en place diverses actions telles que les vendredis à l'école, les participations des jeunes à des activités critiques (essais et campagnes de mesure en usine ou en mer), les matelotages, sources d'interactivités quotidiennes.

Notre but est d'entretenir un brassage intergénérationnel qui permet aux nouveaux arrivants d'acquérir rapidement une bonne connaissance de l'entreprise, de son réseau technique, de ses référentiels, de ses fonctionnements...

Si cela est bénéfique pour les arrivants et facilite leur intégration, ça l'est aussi pour les plus expérimentés mis face à une diversité enrichissante d'attitudes, d'approches ou de raisonnements dont les générations X, Y, Z et plus ont le secret ! »





# CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS

Naval Group offre de nombreuses possibilités de formations à ses collaborateurs, leur permettant de gagner en compétences et d'évoluer en saisissant s'ils le souhaitent les opportunités de mobilités offertes par le groupe.

## Formation de collaborateurs

à l'Institut des hautes études de Défense nationale (IHEDN).

Formation d'un groupe  
de collaborateurs nantais à la

## fresque du changement

dans le cadre du programme de transformation  
de Naval Group, Naval 2025.



Campagne de **mobilité professionnelle** (*Mobility Tour*) invitant à partir à la découverte des métiers de Naval Group ainsi qu'à découvrir les opportunités sur les sites français et internationaux.

Expérimentation du **passport performance**, un cursus de formation rassemblant plusieurs modules pour progresser dans la culture de la performance et favoriser l'atteinte des objectifs santé, qualité, coût, délais (SQCD).

Expérimentation de la plateforme de formation en ligne **Learning Lab**. Proposition de playlists (ensemble de modules) sur les thématiques RSE : « sensibilisation aux enjeux environnementaux » et « diversité et inclusion - du général au particulier ».

Ouverture des **Open Labs** de Brest, Lorient et Ollioules, lieux d'accompagnement des collaborateurs dans leurs projets d'innovation.



Lancement des **Innovation Awards**, cérémonie récompensant les meilleures initiatives d'innovation au sein de l'entreprise. Remise de trois prix :

- prix de la meilleure innovation produit ou service ;
- prix de la meilleure innovation process ou industrielle ;
- prix spécial collaboration.

Organisation de la 6<sup>e</sup> édition du **prix scientifique La Pérouse**, visant à promouvoir la recherche au sein du groupe. Il s'agit d'une bourse de recherche permettant au lauréat, de poursuivre son projet au sein de Naval Group et/ou dans un laboratoire français ou étranger de haut niveau.

Obtention de la deuxième place au **Championnat de France de soudure** par un collaborateur soudeur coque du site de Cherbourg.

Reconduction du **programme intrapreneuriat** donnant la chance à tous les collaborateurs ayant un comportement proche des entrepreneurs de développer un produit ou un service qui pourrait donner naissance à une nouvelle activité ou une innovation pour l'entreprise. Coaching des intrapreneurs par le Village by CA Paris, selon les méthodes de management des start-up.





## FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET L'ACCÈS À L'ÉDUCATION

Depuis de nombreuses années, Naval Group favorise l'insertion professionnelle et l'accès à l'éducation. Le groupe mène notamment une politique d'alternance ambitieuse.

Poursuite de la collaboration scientifique, de recherche et d'enseignement dans les domaines des systèmes navals, des systèmes d'information et de télécommunication entre Naval Group et les écoles de l'Institut Mines-Télécom (IMT) Atlantique *via* la **signature d'un accord** d'une durée de 5 ans.

Organisation d'un **job dating** à l'occasion de l'exposition photos Titans des Mers à Nantes : 350 candidatures reçues et étudiées par la DRH, 80 personnes invitées au **job dating** : en tant que potentielles futures recrues.

Poursuite du **partenariat** mis en œuvre entre le lycée professionnel de La Joliverie et le site de Nantes-Indret.

Recrutement de  
**1 000 jeunes**

dont 515 en alternance et 80 % dans les métiers d'études et de production.

Proposition de **missions à l'étranger** à des étudiants en alternance : deux jeunes alternants ont pu partir en mission en Grèce ainsi qu'à Abu Dhabi, occasions exceptionnelles de mettre en pratique à la fois leurs acquis académiques et les compétences acquises lors de leurs alternances.

**66**

Personnes formées aux Certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM).

Les CQPM sont destinés à valider les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité, acquises à l'issue d'un parcours de formation ou d'une validation des acquis de l'expérience.



**3**

Expérimentation de l'**application Wilbi** permettant à une audience ciblée – collégiens et lycéens en orientation, étudiants en réorientation et professionnels en reconversion – de découvrir le quotidien des métiers de manière réaliste, sous un format inspiré des réseaux sociaux. Deux métiers de l'entreprise mis à l'honneur : une soudeuse et un technicien d'études en construction navale, basés sur le site de Nantes-Indret.

Diffusion de **3 campagnes de recrutement** :

- une campagne de recrutement général « Naval Group recrute » ;
- une campagne dédiée aux métiers de l'informatique embarquée et des systèmes d'information ;
- une campagne consacrée aux alternants, environ 450 postes à pourvoir.







# Partie 2

Notre politique  
environnementale





Nos  
objectifs



# NOS OBJECTIFS 2024

THÉMATIQUES	INDICATEURS	OBJECTIF 2024
Risques environnementaux	Nombre d'accidents majeurs et d'incidents majeurs	0
	Nombre d'accidents	2
	Nombre d'incidents	5
Impacts environnementaux	Taux de valorisation matière des déchets non dangereux	80 %
	Consommation d'énergie (électricité/gaz) à charge constante	- 5 % <i>versus</i> 2023
	Émissions de gaz à effet de serre (GES) - scopes 1, 2 et déplacements domicile/travail	- 5 % <i>versus</i> 2023
	Émissions de GES - déplacements professionnels	- 10 % <i>versus</i> 2023
	Consommation d'eau potable (hors Brest et Toulon)	- 5 % <i>versus</i> 2023
	Nombre d'analyses environnementales sur les produits	1



## Certifié ISO 14 001

Le système de management environnemental est certifié depuis 2008.



## Bilan carbone

Dans le cadre de son ambition de réduire les émissions de GES de ses sites, Naval Group a fait le choix d'établir annuellement son bilan carbone, disponible en annexe.



En 2023, Naval Group a dépassé ses objectifs :

CIBLES	INDICATEURS	OBJECTIF 2023	RÉALISÉ 2023
Risques environnementaux	Nombre d'accidents environnementaux	0	0
	Nombre d'incidents environnementaux significatifs	4	1
Impacts environnementaux	Taux de valorisation matière des déchets non dangereux	76 %	75 %
	Consommation d'énergie (électricité/gaz) à charge constante	- 5 % <i>versus</i> 2022	-8,70 % <i>versus</i> 2022 (électricité) -19,60 % <i>versus</i> 2022 (gaz)
	Émissions de GES - scopes 1, 2 des sites	- 5 % <i>versus</i> 2022	- 11,60 % <i>versus</i> 2022
	Nombre d'analyses environnementales sur les produits	3	4

## Nations unies – Accords de Paris

Alignement de la trajectoire carbone de Naval Group avec les Accords de Paris (COP21 de 2015).

« Réduire considérablement les émissions mondiales de GES dans le but de limiter à 2° C le réchauffement planétaire au cours du siècle présent, tout en poursuivant l'action menée pour le limiter encore davantage à 1,5° C. »

## Nations unies – OMI

Institution spécialisée des Nations unies chargée d'assurer la sécurité et la sûreté des transports maritimes ainsi que de prévenir la pollution des mers par les navires.

Engagement du groupe à contribuer aux **objectifs bas carbone fixés par l'Organisation maritime internationale (OMI)** à l'horizon 2050 :

- éliminer progressivement les émissions de GES provenant des transports maritimes internationaux aussitôt que possible au cours du siècle ;
- réduire les émissions de CO<sub>2</sub> par activité de transport d'au moins 40 % d'ici 2030, en poursuivant les efforts en vue d'atteindre une réduction de 70 % entre 2008 et 2050 ;
- réduire le volume total des émissions de GES annuelles d'au moins 50 % entre 2008 et 2050.





Contribuer à la transition  
environnementale





# AMÉLIORER LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE DU GROUPE



Naval Group a mis en place un chantier RSE sobriété carbone dont l'ambition est de réduire l'empreinte carbone de ses sites. L'amélioration de la performance énergétique du groupe fait partie des sous-chantiers associés, avec comme principaux leviers la réduction de la consommation énergétique des sites ou encore le développement des énergies renouvelables comme le photovoltaïque.

Diffusions régulières de **bonnes pratiques** sur la sobriété numérique : astuces IT RSE, point spécial à l'occasion du Digital *Cleanup Day*.

Chauffage limité à **19°C**

en zones tertiaires, sur tous les sites.

Consigne de climatisation déclenchée à partir de

**26°C**

en zones tertiaires, sur tous les sites.

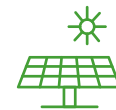


Optimisation du système de **récupération de la chaleur produite par l'ensemble des groupes froids** refroidissant les plateformes du site d'Ollioules afin de chauffer les zones tertiaires et ainsi réduire l'utilisation des chaudières à gaz en hiver.

Installation d'**éclairages par LED** sur les sites de Nantes-Indret, de Saint-Tropez et d'Ollioules.

**Amélioration du pilotage des chaudières** notamment grâce à l'optimisation des relances ainsi qu'à leur régulation en cascade sur les sites d'Ollioules et d'Angoulême-Ruelle.

**Exploitation des sous-compteurs électriques** installés en 2022 sur le site de Saint-Tropez afin de cibler les sources de réduction de consommation électrique.



Utilisation d'une **nouvelle plateforme logistique** possédant une toiture composée à 100 % de panneaux photovoltaïques pour les réceptions fournisseurs et le stockage sur le site de Brest. Étude en cours sur le déploiement d'une telle plateforme sur le site de Nantes-Indret.

Déploiement d'un **outil de gestion technique des bâtiments** permettant de mesurer la performance énergétique des sites de Nantes-Indret, Cherbourg, Lorient et Angoulême-Ruelle ainsi que de les superviser au niveau national (établissement de ratios de performance).

Mise en fonctionnement d'une **pompe à chaleur** au sein du bâtiment de production du site de Nantes-Indret.

Études en cours sur le déploiement de **solutions photovoltaïques** sur l'ensemble des sites.

Lancement d'une étude afin d'**optimiser la consommation énergétique des data-centers**.



Poursuite de la mise en œuvre des mesures prises dans le cadre de la signature de la **charte Tomorrow** (engagement conjoint de la métropole de Brest et de ses acteurs locaux) : finalisation du **raccordement au réseau de chaleur urbain** d'un certain nombre de bâtiments de la base de défense.



Pose d'**automates de relance** permettant d'optimiser le débit d'eau chaude dans les circuits de chauffage en fonction des conditions météorologiques et de la performance intrinsèque du réseau, afin de réguler le réseau de chauffage du site de Lorient.

Mise en place de **programmateurs sur les fontaines à eau** du site de Saint-Tropez. Fonctionnement en chaud et réfrigération limités aux horaires d'ouverture du site afin de diminuer la consommation d'électricité.

Campagne de **remplacement des fenêtres** des bâtiments du site de Brest par du double vitrage afin de favoriser l'éclairage et d'améliorer l'isolation.



**Sobriété en eau**

Nettoyage des fonds de bassins, indispensables lors de la mise en cale sèche des bâtiments, à l'**eau de mer** plutôt qu'à l'eau douce.





# RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE CARBONE LIÉE AUX DÉPLACEMENTS

Les déplacements professionnels, les déplacements domicile-travail ainsi que ceux réalisés à l'intérieur des sites représentent un poste important d'émissions de GES.



Mise en place de mesures visant à réduire l'empreinte carbone **des déplacements professionnels** des collaborateurs :

- limitation des déplacements professionnels aux réunions qui ne peuvent se tenir à distance ;
- utilisation obligatoire du train pour les déplacements dont la durée de transport est inférieure à 4h30 et accessibilité à la première classe à tous les collaborateurs ;
- autorisation exceptionnelle de l'avion pour les déplacements impératifs pour lesquels aucune solution ferroviaire n'est possible. Validation systématique du supérieur.

105

bornes de recharge  
disponibles sur l'ensemble des sites.



Mise en place de **bornes de recharge pour trottinettes électriques** sur le site de Saint-Tropez.

QVT

Les actions de réduction de l'empreinte carbone du groupe liées aux **déplacements domicile-travail** sont à retrouver parmi les démarches QVT sur la page « veiller au bien-être des collaborateurs ».

11 %

des véhicules renouvelés  
en 2023 l'ont été par des véhicules électriques.

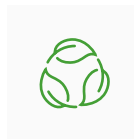


Ouverture d'un **service de navettes collaborateurs** sur le site de Cherbourg afin de remplacer l'utilisation de taxis internes.

Enquête mobilité

Résultats de l'**enquête mobilité trajets domicile-travail** :

- baisse de l'utilisation de la voiture personnelle (54 % en 2023 contre 68 % en 2021) ;
- augmentation de l'utilisation du vélo (21 % en 2023 contre 14 % en 2021) ;
- augmentation du covoiturage (6 % en 2023 contre 3 % en 2021).



# AGIR POUR LA PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ

La mer est au cœur des activités du groupe et de ses ambitions mais reste un milieu fragile. Outre la lutte contre le réchauffement climatique, l'enjeu de la politique environnementale de Naval Group est donc de protéger la biodiversité et notamment la biodiversité marine.



Partenaire depuis 2008 de l'opération « **Rade propre** » à Toulon initiée par la Préfecture maritime. Naval Group met en place des bennes pour recueillir les déchets trouvés en mer par les plongeurs de la Marine nationale et procède à leur enlèvement et à leur traitement par une filière adaptée.

Soutien à la **mission Bougainville**, lors de laquelle quatre étudiants de Sorbonne Université, « volontaires officiers aspirants biodiversité » ont embarqué sur le *D'Entrecasteaux* et le *Champlain*, deux bâtiments de soutien et d'assistance outre-mer (BSAOM) de la Marine nationale, afin de mesurer le microbiome océanique.



Association de Naval Group à l'équipe de chercheurs coordonnée par **Esprit de Velox**, constituée pour comprendre les causes du décès d'une baleine à bec (*Ziphius cavirostris*) s'étant échouée sur l'île de Ré en février 2021. La zone probable de la mort de l'animal se situe à proximité directe d'une zone où un navire militaire effectuait des essais sonar au sein d'une aire marine protégée.

Cette réflexion collaborative interdisciplinaire a abouti à la publication scientifique **Les leçons de Ziphia** : un cas d'étude pour mieux protéger les mammifères marins du bruit anthropique dans la zone économique exclusive française. Parution à venir dans la revue Natures Sciences Sociétés automne 2024.

En parallèle, Naval Group a initié un **groupe de travail interne « bruit »**, avec remise à jour des procédures et méthodes de caractérisation des risques liés au sonar sur les différents mammifères marins.

De plus, Naval Group participe à différents projets, dont les enjeux sont de préserver la biodiversité :

- **SeaDetect**, projet européen visant à développer un système de détection automatisé des mammifères marins, de jour comme de nuit, afin de prévenir les collisions entre navires et cétacés ;
- **SeaSound**, projet de type *Doctoral Network*, un ensemble de dix thèses autour de l'acoustique sous-marine et son impact sur l'environnement, dans l'objectif d'accroître la connaissance sur le sujet et de former des chercheurs hautement qualifiés.



Poursuite du projet européen **Practical implementation achieve quieter oceans (PIAQUO)**, piloté depuis 2019 par Naval Group.

Les dix partenaires français, italiens et suédois cherchent à réduire l'impact sur la biodiversité marine des pollutions sonores sous-marines générées par le trafic maritime, en forte augmentation ces cinquante dernières années (croissance du commerce et du tonnage des navires). La recherche porte sur des hélices plus discrètes, des systèmes embarqués d'auto-estimation en temps réel du niveau de bruit rayonné ou encore des programmes de sensibilisation des armateurs à la réduction des émissions sonores.

Installation de **3 ruches** sur le site d'Angoulême-Ruelle afin de contribuer à la préservation de la biodiversité. Récolte du miel en compagnie d'un apiculteur certifié.



Création d'un **Biolab** dont l'objectif est de mettre en place des actions pour protéger la biodiversité et la faire connaître sur le site de Nantes-Indret.

Accompagnement des collaborateurs ayant des idées en faveur de la biodiversité, actions de sensibilisation *via* des conférences ou des ateliers participatifs sur l'heure du déjeuner : conférence sur la biodiversité, ses enjeux, atelier ornithologie et plantes comestibles, pré-inventaire faune-flore du site avec un écologue, réflexion pour l'installation d'une *tiny forest* sur le site, projet d'installation de ruches.

Principales actions menées en 2023 :

- réalisation par les équipes Naval Group à deux reprises d'essais à bord du bateau mis à disposition par Grimaldi, dans l'objectif de réduire le nombre de capteurs installés et d'estimer en temps réel le bruit rayonné ;
- déploiement d'une bouée par Quiet-Oceans afin d'enregistrer les bruits rayonnés sous-marins émis par les cargos entrant et sortant du port de Marseille ;
- déploiement par le partenaire Alseamar de planeurs sous-marins afin de localiser, identifier et partager la localisation de cétacés.





Soutenir l'économie  
circulaire et l'écoconception





# RÉDUIRE, RÉUTILISER ET RECYCLER LES DÉCHETS

La gestion des déchets est un élément essentiel dans la protection de l'environnement. Afin de limiter son impact, le groupe doit réduire les déchets à la source, les réutiliser et les recycler.



Entretien avec Aude Schaeffer, directrice de la Manufacture circulaire du Cotentin.

La Manufacture circulaire du Cotentin est une association cherbourgeoise qui œuvre pour une production et une consommation textile plus responsables.

Cette structure est reconnue pour son activité de surcyclage de textiles professionnels. Une solution innovante pour le réemploi des vêtements de travail.

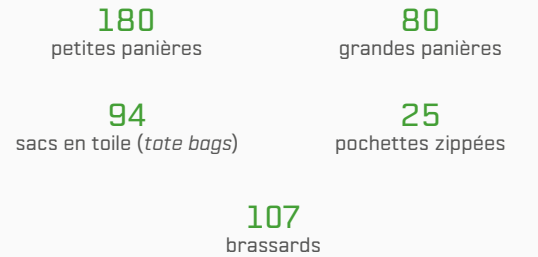
C'est dans ce cadre qu'un partenariat avec Naval Group a été mis en œuvre en 2023.

144 vêtements de travail ont ainsi été transformés en près de 500 accessoires (*tote bags*, brassards vélo, panières...) destinés aux collaborateurs.

Une opération qui aura permis de soutenir des emplois solidaires locaux (artisans indépendantes réunies en coopérative), de sauver 115 kilos de tissus de la destruction et de créer des produits à faible impact à l'image de Naval Group.



Détail de ce qui a été réalisé :



Réutilisation de contenants pour le transport d'équipements et de matériaux :

- bacs et caisses en métal ou en bois issus de forêts françaises écoresponsables pour les échanges entre les magasins et la production sur les sites de Lorient, Cherbourg, Brest et Nantes-Indret ;
- bacs et caisses en plastiques conçus pour un usage nucléaire sur le site de Nantes-Indret ;
- chariots et mallettes de livraison développés par le site de Saint-Tropez afin de livrer des kits de matériel en production, spécialement conçus aux dimensions requises pour la protection de chaque matériel ;
- 36 000 bacs cartons pérennes en test sur le site de Brest afin de stocker des petits matériels, en alternative aux bacs plastiques.



Réalisation de la **proposition OROBOROS** ayant permis de solliciter une subvention auprès du guichet Horizon Europe début 2024 :

- étude portant sur la **réutilisation des raidisseurs de coque** (tiges installées sur les navires pendant les déplacements et les travaux afin d'éviter les torsions) ;
- travail avec des partenaires européens multisecteurs (fabrication additive, manutention), sous la coordination de l'Institut des Mines-Télécom (IMT) Atlantique, un institut de recherche français ;
- aide à la décision *via* l'utilisation d'un jumeau numérique industriel et d'une base de données alimentée par tous les acteurs de la chaîne de valeur : le **Digital Product Passport**, qui sera imposé par la Commission européenne entre 2026 et 2030 afin d'améliorer la traçabilité des composants ;
- objectif à moyen terme : se servir de l'expérience acquise pour la renouveler sur d'autres produits et limiter ainsi leur impact environnemental.



Célébration de journées thématiques comme la **journée du recyclage** et la **journée sans plastique** à Nantes-Indret. Intervention de l'association Expédition Med qui se donne pour mission de soutenir la recherche scientifique sur les déchets plastiques en mer, de développer un réseau solidaire international, de sensibiliser et mobiliser le grand public, les décideurs et les politiques, ainsi que de soutenir les solutions alternatives au plastique traditionnel issu du pétrole.

Création d'un **ilot déchets** sur l'atelier de production du site de Nantes-Indret permettant de recycler de nombreux déchets. Simplification du tri grâce à la mise en place de pictogrammes explicatifs.

Lancement de **Naval Reuse**, plateforme web d'économie circulaire de Naval Group qui permet la vente ou le don de biens inutilisés à des professionnels internes (échange de biens entre services) ou externes (ouverture de la plateforme à des repreneurs externes en cours), avec un bénéfice environnemental grâce à la valorisation des biens et la réduction des déchets, ainsi qu'un bénéfice financier. Parmi les 145 annonces publiées, une table élévatrice a par exemple été donnée par le site de Cherbourg à celui de Brest.

Financement par le fonds d'accélération de l'Innov'Factory Services (IFS) du projet de **recyclage par nettoyage de caps et de housses de protection** pour les tubes industriels de l'atelier de montage des modules d'appareils moteurs du site de Nantes-Indret. L'objectif est de transformer des consommables plastiques à usage unique en consommables réutilisables.

Acquisition par la *supply chain* de Toulon d'un matelasier de cartons permettant la **réutilisation de cartons usagés** après transformation en franges comme éléments de calage. Cette technique permet de réduire l'utilisation de plastique bulle.





# DÉVELOPPER L'ÉCOCONCEPTION POUR RÉDUIRE LES IMPACTS



Réalisation de mesures dans les baies des datacenters embarqués sur les navires dans le cadre de réflexions sur une **solution d'optimisation thermique** de la conception des infrastructures informatiques embarquées.

Lancement d'études au sein de la direction Infrastructures embarquées et cybersécurité autour du **refroidissement des systèmes informatiques**.



Participation aux deuxièmes **Rencontres pour une industrie durable et écoresponsable (RIDE)**, impulsées par le pôle EMC2\* dont Naval Group est l'un des initiateurs.

RIDE aide les acteurs industriels à comprendre les enjeux sociétaux et identifier des innovations au service d'une industrie écoresponsable.

Depuis plus de 10 ans, Naval Group innove pour réduire les impacts environnementaux des navires sur l'ensemble de leur cycle, de leur conception à leur déconstruction, en passant par la fabrication, l'exploitation et la maintenance. Le système de management environnemental du groupe est certifié ISO 14 001.



Développement depuis 2015 de deux solutions – **LeanWarShip** pour les bâtiments de surface, **LeanWarSub** pour les sous-marins conventionnels – destinées à aider les marins à faciliter le pilotage énergétique de leurs navires pour améliorer leur performance opérationnelle en exploitation. Les logiciels sont maintenant prêts à être installés à bord des navires.



Poursuite du projet **Blue Ship** qui vise à garantir au navire armé, par la mutualisation de l'énergie et l'hybridation des sources, l'autonomie énergétique requise pour l'ensemble de ses missions actuelles et futures, en termes d'efficacité énergétique comme de puissance, avec une empreinte environnementale la plus faible possible.



Réalisation d'**analyses de cycle de vie** sur 4 programmes afin d'identifier les impacts prépondérants puis les réduire.



**Signature** entre Naval Group et l'Université des sciences et technologies de Khalifa à Abu Dhabi d'un protocole d'accord pour collaborer dans des domaines de recherche innovants aux Émirats arabes unis (EAU).



**Participation à Grand Ocean**, événement cherbourgeois à destination du grand public permettant de découvrir, comprendre et mieux protéger le milieu marin.

Partage des efforts faits en R&D pour réduire l'empreinte de nos produits sur l'environnement :

- utilisation d'un hydrofoil permettant une réduction de 10 à 15 % de la consommation de gazole des frégates de défense et d'intervention (FDI) ;
- réduction des émissions des moteurs diesel grâce à l'intégration du *Selective Catalytic Reduction*, une solution qui permet la catalyse des particules fines afin d'éviter leur émission dans l'environnement. Un tel système permettrait aux navires d'être conformes à la réglementation (MARPOL IMO Tier III) et de leur donner accès aux ports les plus exigeants en matière d'environnement.



Étude de différents projets dans le cadre du programme franco-italien de recherche et technologie (R&T) **Naviris** :

- évaluation des technologies disponibles de piles à combustible de forte puissance pour bâtiments de surface et études de technologies moins matures utilisant des carburants innovants dans le cadre du projet Fuel Cell ;
- développement de solutions et d'outils visant à améliorer la performance énergétique des plateformes via le projet *Energy Consumption Optimisation*. Réalisation d'une campagne de mesures sur les frégates multissions (FREMM) afin de déterminer précisément comment l'énergie est consommée à bord et identifier les actions correctives.



FAIRE DE CHAQUE  
COLLABORATEUR UN ACTEUR  
DU CHANGEMENT

# SENSIBILISER NOS COLLABORATEURS ET DÉPLOYER LEURS IDÉES



Naval Group souhaite intégrer ses collaborateurs à sa politique environnementale en les sensibilisant aux enjeux actuels et en facilitant la mise en œuvre de leurs idées.



Organisation de sessions de formation à la **Fresque du climat** destinées aux collaborateurs et aux membres des Comités de direction.

**Formation de collaborateurs** de tous les sites de Naval Group à l'animation de ces ateliers sur chaque site.

Organisation d'une **journée de sensibilisation** sur le site de Nantes-Indret durant laquelle près de 200 collaborateurs ont participé à la Fresque du climat.



Animation de la **communauté Citadel** « Sobriété carbone » réunissant les collaborateurs souhaitant s'informer et/ou s'impliquer sur les thématiques environnementales.



Sensibilisation au **tri des déchets** sur le site de Saint-Tropez.

Proposition par des collaborateurs nantais d'un projet consistant à appliquer un **revêtement réfléchissant** sur les toitures des bâtiments afin de les rafraîchir. Cette application permettrait d'améliorer le confort thermique des bâtiments, de diminuer l'utilisation de la climatisation ainsi que de réduire l'impact sur l'environnement. L'expérimentation du projet devrait avoir lieu début 2024.



**Présentation des engagements RSE** mis en place par les collaborateurs au sein de Naval Group à travers une série de vidéos « Ils/Elles font bouger les lignes ».

Présentation du **rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) Pays de la Loire** par le Comité 21 Grand Ouest, venu exposer l'évolution du dérèglement climatique sur les Pays de la Loire à 160 collaborateurs du site de Nantes-Indret.



**Animation d'un forum** par un aventurier pour sensibiliser les collaborateurs du site d'Ollioules à leur impact sur l'environnement.

Partage d'un **livret RSE** à destination des managers du site de Nantes-Indret à transmettre aux équipes (feuille de route RSE, principales actions 2022, définition de la RSE...) et élaboration du **bilan carbone** du site.

Organisation de réunions trimestrielles du **comité de pilotage sobriété carbone** créé en 2022 à Ollioules, réunissant les collaborateurs, le Cogite, le groupe d'expression « être écoresponsable au bureau », le Comité de direction du site.

**Déploiement d'idées provenant du Hackathon green** s'étant déroulé en 2022 sur le site de Nantes-Indret : exemple du Biolab (voir page 59 « Agir pour la préservation de la biodiversité »).

Diffusion d'une **newsletter trimestrielle sur l'environnement** à Nantes-Indret.



# Partie 3

La gouvernance  
au service de la RSE







Respecter  
la réglementation







## ENCADRER LE CONTRÔLE DES EXPORTATIONS ET DES AFFAIRES DOUANIÈRES

L'activité de Naval Group implique des flux d'échange de données et de matériels sensibles avec des Etats étrangers. Ces flux tangibles et intangibles sont strictement réglementés et contrôlés par les Etats. Quelque soit le pays dans lequel se trouve une entité Naval Group, cette dernière est soumise aux réglementations locales, y compris lors des flux entre filiales, ainsi qu'aux lois et réglementations US (ITAR et EAR) du fait de leur caractère extraterritorial. La réglementation française dans nos domaines d'activité est fondée sur le principe général de la prohibition, sauf autorisation formelle de l'Etat appelée licence d'exportation (ou de transfert en intra Europe).

La direction du Contrôle export et des Affaires douanières (DCE) veille au respect des réglementations applicables et accompagne les directions opérationnelles (commerce, programmes, achats et *supply chain* notamment) à travers la mise à jour des processus, des formations, des sensibilisations, des conseils et des audits. L'ensemble de ce dispositif permet de s'assurer du respect des législations.

En 2023, la DCE a réalisé les principales actions de son plan de contrôle interne. Deux audits internes ont été menés en 2023, l'un sur le suivi des matériels de guerre et assimilés, l'autre sur l'ensemble de la fonction contrôle export.



## PROTÉGER LES DONNÉES PERSONNELLES

La protection des données personnelles s'inscrit dans les valeurs d'éthique, de respect des droits humains et de protection des parties prenantes.

La réglementation offre un cadre protecteur aux données personnelles traitées par l'entreprise, qu'il s'agisse des données de ses collaborateurs, de ses sous-traitants ou de ses autres partenaires.

Au-delà du cadre juridique, la conformité au règlement général sur la protection des données (RGPD) permet à Naval Group de construire une relation de confiance. Elle veille également à ce que le processus de collecte et de traitement des données ne participe pas à la discrimination des parties prenantes.

En 2023, le groupe a déployé un certain nombre d'actions :

- l'adaptation de la *privacy policy group* afin d'harmoniser les exigences de protection des données personnelles au nouveau modèle d'entreprise ;
- la réalisation d'actions de sensibilisation à destination de fonctions à fort enjeu *privacy* ;
- le déploiement d'un outil de pilotage de la conformité *privacy*.



## LUTTER CONTRE LA CORRUPTION

Naval Group applique un principe de tolérance zéro en matière de corruption et de trafic d'influence. Le groupe conduit ses activités dans le strict respect des conventions, lois et règlements qui lui sont applicables, en particulier les dispositions de la loi Sapin II.

Le dispositif anticorruption a pour pierre angulaire l'identification et l'évaluation des risques de corruption et de trafic d'influence. Il comprend également un référentiel documentaire, dont le socle est le code de conduite anticorruption, complété par un manuel anticorruption destiné à la fonction anticorruption.

Un dispositif d'alerte est à disposition des collaborateurs et des parties prenantes de Naval Group afin de recueillir et traiter les signalements ainsi déclarés.

La direction de la *Compliance* groupe s'appuie sur un réseau de *Compliance Officers* nommés par les directeurs d'entités.

En 2023, la certification ISO 37001 de Naval Group a été confirmée. Par ailleurs, le référentiel documentaire a été simplifié avec la publication d'un nouveau code de conduite anticorruption, les modules de sensibilisation et de formation ont été refondus, la ligne d'alerte a été digitalisée, la démarche de recueil et d'analyse des signaux faibles a été poursuivie et des contrôles ont été conduits dans les établissements situés en France comme dans les filiales.



## RESPECTER LE DEVOIR DE VIGILANCE

Naval Group publie un plan de vigilance tous les ans.

La loi sur le devoir de vigilance a conduit Naval Group à renforcer la démarche groupe préexistante de prise en compte des impacts environnementaux et sociaux de ses activités, ainsi que de ceux liés aux activités de ses sous-traitants ou fournisseurs de premier rang.

Le plan de vigilance 2023 est disponible dans le rapport financier publié sur le site [naval-group.com](http://naval-group.com).





Coconstruire  
avec les parties prenantes



# ÊTRE À L'ÉCOUTE DES PARTIES PRENANTES



Naval Group favorise la culture du dialogue et du partenariat avec chaque partie prenante. Le groupe accroît sa capacité à comprendre leurs attentes en étant à leur écoute et en les consultant.

Les relations avec plusieurs parties prenantes ont déjà été développées dans la partie « Notre politique sociale » de ce rapport (collaborateurs, associations, écoles) ainsi que dans « Notre politique environnementale » (partenariats, etc.).

Naval Group est également très attentif aux relations avec ses fournisseurs et les jeunes collaborateurs.



Depuis 2021, une attention particulière est portée à la parole des jeunes collaborateurs du groupe, à travers les **Cogite** composés d'une population jeune et représentative des sites. Leur mission est d'apporter un regard neuf et de remonter leurs réflexions au Comité de direction local pour faire avancer les pratiques et l'organisation sur les piliers du programme de transformation Naval 2025 (croissance, innovation, talents et performance).

Les Cogite ont notamment été sollicités lors des réflexions concernant la raison d'être de l'entreprise, avec par exemple des groupes de travail sur les sites de Cherbourg et Saint-Tropez constitués de membres du Cogite et de volontaires du site.



**Pierre Éric Pommellet**,  
Président-Directeur général de Naval Group et président du Groupement des industries de construction et activités navales (GICAN). Il est également président du Conseil des industries de Défense françaises (CIDEF) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## Plus de 280 fournisseurs et partenaires

ont été réunis lors du **Naval Partners Meeting** de 2023, pour partager les enjeux du groupe et de toute sa *supply chain*. À cette occasion, 14 trophées ont récompensé des fournisseurs qui se sont démarqués entre autres dans le domaine de la RSE. Quatre tables rondes se sont tenues dont une dédiée à la décarbonation de la part achetée.



Organisation d'un **challenge environnemental via l'application Energic**, réunissant **824** fournisseurs et collaborateurs de Naval Group autour de défis et de jeux axés sur la gestion des déchets et l'engagement climat.



La politique d'achats responsables mise en place par Naval Group pour assurer des relations durables et équilibrées avec ses fournisseurs, tout en contribuant à la maîtrise du risque de corruption ou de conflit d'intérêts, lui a valu de recevoir depuis 2014 le label RFR.

Ce label est devenu le **label RFAR** en 2017, lui conférant désormais une portée internationale puisqu'il est associé à la norme ISO 20400. Ce label a été confirmé lors de l'audit de suivi début 2023. Il en a été de même pour la certification ISO 20400.

Parmi les points forts de Naval Group, le Comité d'attribution a relevé l'intégration de la politique d'achats responsables à sa feuille de route RSE, les actions au profit de PME et de filières industrielles critiques pour consolider la base industrielle et technologique de défense ainsi que sa contribution au développement du territoire, en particulier grâce à l'implication forte du groupe dans le Cinav.



En 2023, un premier bilan carbone de la partie achat de Naval Group a été établi. Un plan d'action est en cours de déploiement pour préciser ce premier bilan.

Des échanges ont débuté avec les fournisseurs intervenant sur les domaines achat les plus fortement contributeurs pour sensibiliser ceux ayant le plus d'impact sur nos émissions de GES, et identifier avec eux une trajectoire de réduction. À cet effet, Naval Group a décidé d'adhérer à l'Alliance pour la décarbonation lancée par le Pacte PME, afin d'assurer à ses fournisseurs des moyens appropriés pour lancer une démarche de décarbonation.



L'engagement des fournisseurs du groupe à respecter strictement le code de conduite fournisseur contribue à garantir le respect par Naval Group de ses engagements avec ses clients, notamment en matière de RSE.

Par ailleurs, l'objectif de Naval Group est de faire **évaluer** par des organismes indépendants l'ensemble des fournisseurs de son panel intervenant sur des domaines à risques RSE élevés.

En cas d'évaluation RSE insuffisante, un plan d'action est mis en place avec les fournisseurs. L'évaluation RSE est intégrée à une fiche d'évaluation fournisseur qui adresse par ailleurs les critères en matière de sécurité, qualité, coût et délai (SQCD) classiques.

Les acheteurs ont été **formés** pour apprendre à susciter l'adhésion de leurs fournisseurs à la démarche engagée par Naval Group ainsi qu'à piloter les plans d'action demandés aux fournisseurs lorsque leur évaluation RSE est insuffisante. L'ensemble des acheteurs de Naval Group a également été sensibilisé aux enjeux associés à la RSE à l'occasion de sessions organisées sur chacun des sites de Naval Group.

L'ensemble des collaborateurs de la direction des achats sont également sensibilisés au respect des droits humains et à la lutte anticorruption au travers d'*e-learning*s dédiés.





# SOUTENIR L'EMPLOI ET LE DÉVELOPPEMENT LOCAL



Naval Group est un moteur de l'industrie navale française et un acteur indispensable à la vitalité des **bassins d'emplois** au sein desquels il est implanté. Il exerce sa responsabilité vis-à-vis de l'ensemble de son écosystème. Ses activités y génèrent plus de 40 000 emplois indirects et sa croissance entraîne dans son sillage celle de la filière navale de défense tout entière, c'est-à-dire celle des fournisseurs et sous-traitants qui dépendent de cette activité.

Le groupe est un donneur d'ordres local important : environ 85 % de ses achats sont commandés à des entreprises situées en France et pour les deux tiers à des PME.

La direction des Achats développe ses relations avec les PME dans la durée, en accord avec sa démarche de développement achats responsables. Il s'agit de garantir la continuité de fournisseurs critiques, dont les compétences sont uniques, et de les encourager à innover pour qu'ils développent leur performance industrielle.

Cette volonté s'inscrit dans le Pacte Défense PME signé en 2013 par le ministère de la Défense et Naval Group, et renouvelé en novembre 2020 (plan Action PME), ainsi que dans le Pacte PME établi par le ministère de l'Économie, dont Naval Group est signataire, afin d'accompagner le développement des PME à l'international.

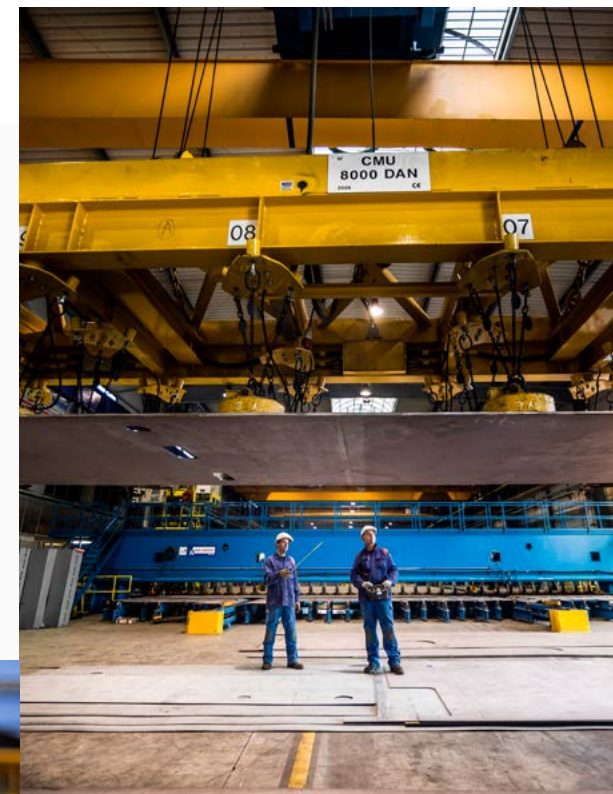


En coordination avec la Direction générale de l'armement (DGA) et la Direction générale des entreprises (DGE), Naval Group a recensé les fournisseurs devant être accompagnés et entreprend avec eux plusieurs types d'actions pour pérenniser et diversifier leur carnet de commandes.

Le groupe mène en parallèle des actions d'amélioration continue afin d'accompagner au mieux sa base fournisseurs. Dans ce cadre, il applique depuis 2020 dans ses conditions générales d'achat un délai de paiement réduit à 30 jours pour les PME et les TPE.



85 %  
des achats sont commandés  
à des entreprises situées  
en France



Naval Group dirige le **pôle mer méditerranée**.



# ÊTRE UNE ENTREPRISE SOLIDAIRE



Campagnes de **dons du sang** organisées sur les sites de Paris-Bagneux, Brest, Nantes-Indret, Toulon, Lorient et Angoulême-Ruelle.



Soutien au **Bleuet de France**, association venant en aide aux blessés de guerre, physiques et psychiques, aux soldats projetés en opérations extérieures, aux victimes d'actes terroristes, aux veufs et veuves de guerre, aux pupilles de la Nation et aux familles en deuil. Présentation sur le site de Paris des missions de l'association par son Directeur exécutif, Pierre-Emmanuel de Laforcade.



Naval Group était mécène de la **rénovation du site parisien du musée national de la Marine** au palais de Chaillot à Paris, dont la réouverture en novembre 2023 a permis de mettre en valeur près de 400 ans d'innovations navales auprès des générations futures.



Naval Group encourage et soutient l'**engagement de ses collaborateurs réservistes opérationnels** qui bénéficient de dix jours d'absence entièrement rémunérés par le groupe pour réaliser leurs activités militaires, ainsi que d'une clause de réactivité dans leur contrat de réserve permettant aux armées de les mobiliser avec un préavis de seulement quinze jours.



Organisation de conférences et de rencontres avec les réservistes de Naval Group à l'occasion des **Journées nationales des réservistes**.



Signature d'une convention avec la **Société nationale de sauvetage en mer (SNSM)** de disponibilité des sauveteurs en mer personnels du site Naval Group de Cherbourg.

Cette convention prévoit notamment la possibilité pour les bénévoles d'être immédiatement mis à disposition de la SNSM sur leur temps de travail si leurs compétences de sauveteurs en mer s'avèrent être nécessaires sur une opération de secours, de bénéficier d'autorisations d'absence sur leur temps de travail pour assister aux formations SNSM ou encore de bénéficier de temps de repos nécessaires avant reprise du travail après intervention bénévole sur une opération de sauvetage en mer.

Lancement d'un appel à candidatures pour être **formateur-réserviste de la Marine nationale**.



Participation de collaborateurs d'Angoulême-Ruelle à la course « **Les Bulles Roses** », en soutien à la lutte contre le cancer du sein.

Participation d'une équipe de collaborateurs parisiens à la **Course des lumières** dont les profits sont reversés à la recherche et à l'innovation médicale contre le cancer.

Signature par Naval Group Toulon du **manifeste ProMilès** visant à favoriser et à encourager l'établissement de liens directs entre les entreprises et les unités militaires à l'échelon local ou régional, pour contribuer ainsi au développement de la cohésion nationale. Élaboré par l'État-major des armées et le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), ce manifeste s'inscrit dans le cadre d'une volonté commune des armées et des entreprises de développer des actions d'acculturation réciproques en multipliant les échanges et les occasions de connaissance mutuelle.



# Annexes



Dans le cadre de son ambition de réduire les émissions de GES de ses sites, Naval Group a fait le choix d'établir annuellement son bilan carbone.

Cette mesure annuelle permet de s'assurer régulièrement de l'efficacité des actions mises en œuvre dans le cadre du chantier sobriété carbone. Elle permet également après analyse de valider les priorités données et, si nécessaire, de définir de nouvelles actions.

## A. Description

Le bilan réalisé couvre l'année civile 2023. Ce bilan traite l'ensemble des activités de Naval Group réalisées sur les sites ou emprises en France. Il ne prend pas en compte les activités réalisées par les filiales en France ou à l'étranger.

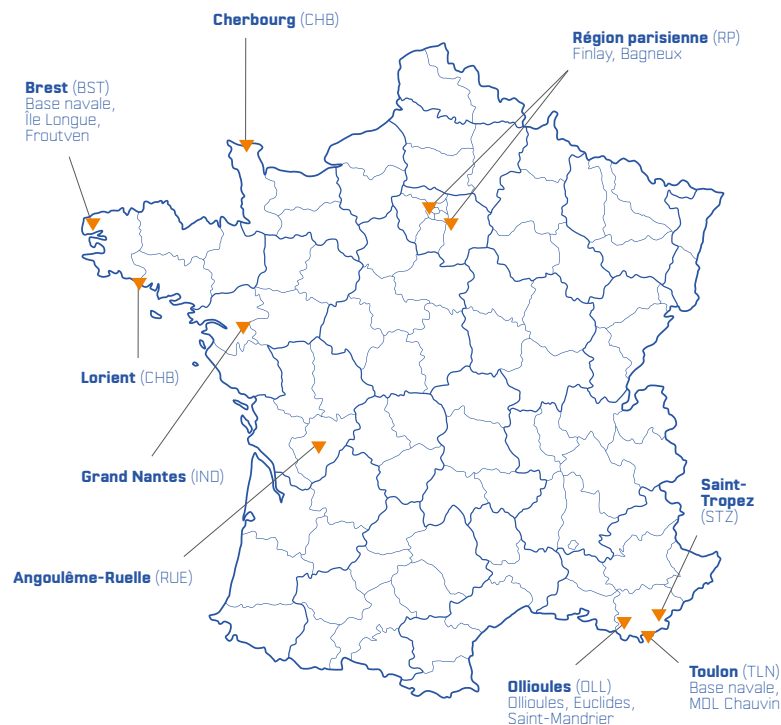


Fig. 1 : Sites de Naval Group dans le périmètre du bilan carbone

## B. Résultats

En utilisant les données sources récoltées et fiabilisées et en appliquant les facteurs d'émissions pertinents, le bilan carbone 2023 de Naval Group SA avoisine les **61 000 tonnes CO<sub>2</sub>e**. Ce chiffre intègre l'ensemble des catégories.

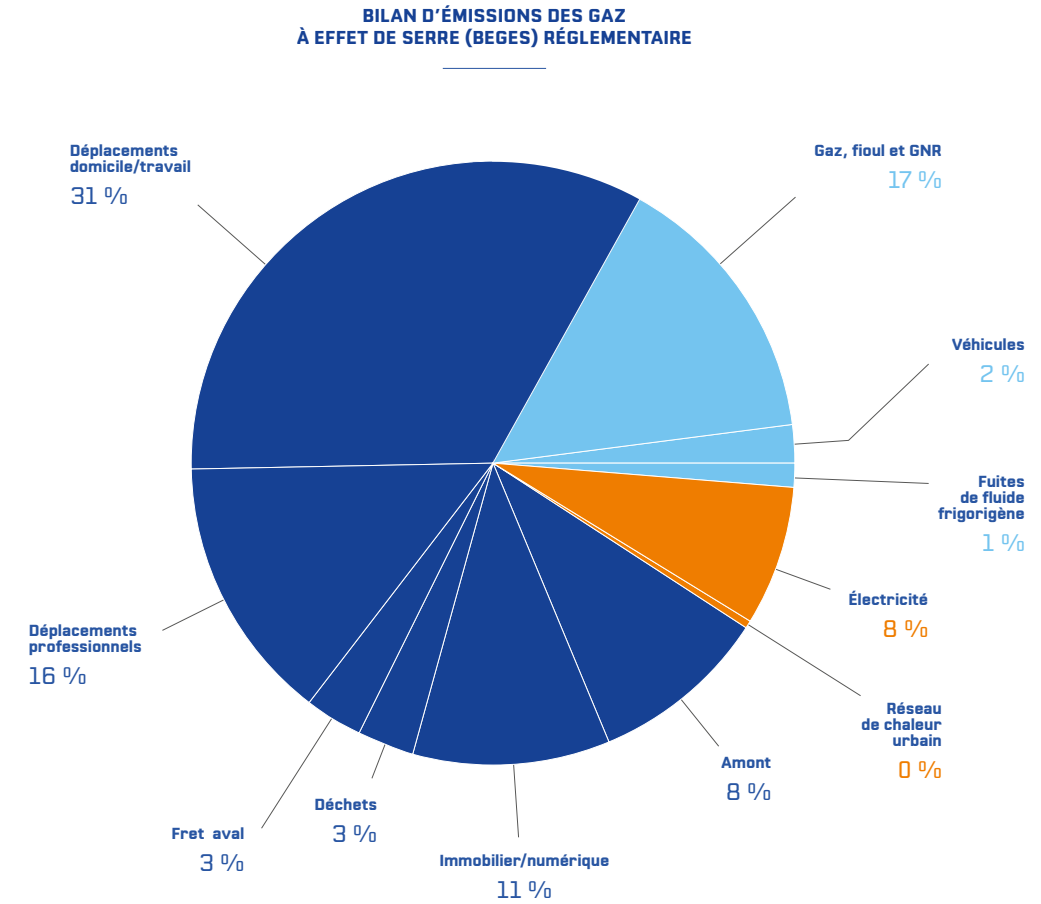


Fig. 2 : Vision bilan d'émissions de GES réglementaire

Il n'y a pas d'évolution notable d'un point de vue périmètre par rapport au bilan 2022. Contrairement à 2022, le poste 22 (scope 3) profite des résultats d'une enquête réalisée auprès de l'ensemble des collaborateurs avec une participation de 46 %.

En l'absence de données complètes ou fiabilisées, nous ne sommes pas en mesure de mettre à disposition :

- le fret amont (scope 3 - poste 17) ;
- les achats (scope 3 - poste 9) ;
- l'utilisation et la fin de vie des produits finis vendus dans l'année (scope 3 - postes 18 et 19).



Les chiffres détaillés figurent dans le tableau ci-dessous, qui représente le bilan des émissions de GES de Naval Group en France au format réglementaire.

CATÉGORIES D'ÉMISSIONS	NUMÉROS	POSTES D'ÉMISSIONS	Émissions de GES	
			Total (t CO <sub>2</sub> e)	Incertitude (t CO <sub>2</sub> e)
Émissions directes de GES	1	Émissions directes des sources fixes de combustion	10 508	228
	2	Émissions directes des sources mobiles à moteur thermique	1 444	250
	3	Émissions directes des procédés hors énergie	0	0
	4	Émissions directes fugitives	436	69
	5	Émissions issues de la biomasse (sols et forêts)	0	0
	<b>Sous-total</b>		<b>12 388</b>	<b>345</b>
Émissions indirectes associées à l'énergie	6	Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	4 755	215
	7	Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	168	0
	<b>Sous-total</b>		<b>4 923</b>	<b>215</b>
Autres émissions indirectes de GES	8	Émissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7	4 853	108
	9	Achats de produits ou services	0	0
	10	Immobilisations de biens	6 580	1 510
	11	Déchets	2 097	449
	12	Transport de marchandises amont	1 554	0
	13	Déplacements professionnels	9 892	0
	14	Actifs en leasing amont	0	0
	15	Investissements	0	0
	16	Transport des visiteurs et des clients	0	0
	17	Transport de marchandises aval	0	0
	18	Utilisation des produits vendus	0	0
	19	Fin de vie des produits vendus	0	0
	20	Franchise aval	0	0
	21	Leasing aval	0	0
	22	Déplacements domicile-travail	18 924	1 980
23	Autres émissions indirectes	0	0	
	<b>Sous-total</b>		<b>43 899</b>	<b>2 532</b>

Tab 1 : Bilan d'émissions des GES réglementaire 2023

## C. Critère opérationnel de l'accord d'intéressement

Afin de soutenir la démarche de réduction des émissions de GES de Naval Group, un critère opérationnel de l'accord d'intéressement a été fixé sur la réduction de ces émissions. L'objectif était de réduire de 5 % les émissions de GES des scopes 1 et 2 entre 2022 et 2023, à charge constante.

Cet objectif s'applique sur les postes 1, 2 et 6 du BEGES réglementaire.

« À charge constante » signifie que l'évolution des heures travaillées et des températures extérieures, entre 2022 et 2023, doit être prise en compte.

Entre 2022 et 2023, les heures travaillées par les salariés et intérimaires de Naval Group et les prestataires et fournisseurs sur site ont légèrement augmenté.

Les degrés jours unifiés (DJU) de 2022 ont été de 15 762 (somme des DJU de l'ensemble des sites Naval Group). En 2023, les degrés jours unifiés ont été de 15 686. Cela représente moins de 1 % de différence (non significatif pour les corrections apportées).

Nota : les DJU d'une année correspondent à la somme pour chaque jour de l'année de l'écart entre une température de référence (18°C) et la température moyenne de la journée. Par exemple, si la température moyenne de la journée est de 15°C, il faut ajouter 3 (18-15) aux DJU de l'année.

En appliquant ces facteurs de correction sur les données brutes issues du bilan carbone, on obtient les performances présentées dans le tableau ci-dessous :

DONNÉES BRUTES 2022 ET DONNÉES CORRIGÉES 2023			Brutes		Nettes	Perf.
			t. CO <sub>2</sub> e			
CATÉGORIES D'ÉMISSIONS	NUMÉROS	POSTES D'ÉMISSIONS	2022	2023	2023	
Émissions directes de GES	1	Émissions directes des sources fixes de combustion	14 365	12 949	12 630	-12,1 %
	2	Émissions directes des sources mobiles à moteur thermique	1 307	1 430	1 388	+6,2 %
Émissions indirectes associées à l'énergie	6	Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	5 047	4 755	4 621	-8,5 %
	<b>Total</b>		<b>20 720</b>	<b>19 134</b>	18 639	<b>-10 %</b>

Tab 2 : Bilan 2022 vs 2023 – Performances

## D. Analyses

La performance obtenue en 2023 vs 2022 sur les postes 1, 2 et 6 est le résultat des actions mises en œuvre dans le cadre du chantier sobriété carbone, et en particulier des efforts réalisés par la coordination industrielle et les gestions de site sur le sujet énergie.

Afin de maintenir l'objectif du groupe de baisser de 5 % par an les émissions de GES sur les scopes 1 et 2, le chantier sobriété carbone doit bien évidemment être maintenu et renforcé.

Suite à une étude réalisée avec l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), Naval Group a validé la pertinence et la faisabilité des objectifs de baisse des émissions de GES. Les actions et les technologies permettant de tenir les objectifs existent :

- réduction de la consommation des bâtiments et installations industrielles ;
- développement de solution d'énergies renouvelables (photovoltaïque...) ;
- changement de technologies de chauffage pour diminuer la part du gaz naturel (biomasse, pompes à chaleur) ;
- mise en place de logiciels de pilotage énergétique ;
- optimisation de la flotte de véhicules pour augmenter la part des motorisations non thermiques.

Pour aller plus loin, le chantier sobriété carbone intègre déjà des chantiers liés au scope 3 (fret, mobilité, numérique et déchets). Afin de valoriser les actions de réduction sur le scope 3, un objectif de - 5 % par an sur les postes mobilité (postes 13 et 22) a été défini. Cet objectif a été remonté à - 10 % pour les déplacements professionnels (poste 13) pour l'année 2024 et les années suivantes.

Une méthodologie de calcul du bilan carbone des achats a été définie et testée en 2023 sur les données 2022. Un nouveau test doit être réalisé au premier semestre 2024 sur les données 2023. Le but est double :

- répondre à l'exigence réglementaire d'intégrer le scope dans le bilan des émissions de GES ;
- faire émerger les sujets prioritaires et les pistes d'amélioration les plus importantes pour la décarbonation de nos achats.



Acteur international du naval de défense et héritier du savoir-faire naval français, Naval Group est partenaire des États dans la maîtrise de leur souveraineté maritime. Naval Group développe des solutions innovantes pour répondre aux besoins de ses clients. Présent sur la totalité du cycle de vie des navires, il conçoit, réalise, intègre, maintient en service et modernise des sous-marins et des navires de surface, ainsi que leurs systèmes et leurs équipements, jusqu'au démantèlement et la déconstruction. Il fournit également des services pour les chantiers et bases navals. Industriel de haute technologie, Naval Group s'appuie sur ses expertises exceptionnelles, des moyens de conception et de production uniques et sa capacité à monter des partenariats stratégiques, notamment dans le cadre de transferts de technologie. Attentif aux enjeux de responsabilité sociétale des entreprises, Naval Group est adhérent au Pacte mondial des Nations unies.



Pour plus d'informations :

[naval-group.com](https://www.naval-group.com)

