



4 mai 2011

En cohérence avec sa politique de responsabilité sociale et environnementale, EIFFAGE a adhéré, dès 2005, au Pacte Mondial des Nations Unies et a renouvelé son engagement auprès du Secrétariat Général des Nations Unies tous les ans depuis cette date.

Par ce courrier, EIFFAGE renouvelle formellement son engagement à soutenir et mettre en œuvre en son sein les dix principes du Pacte Mondial des Nations-Unies.

Depuis son adhésion, le Groupe a systématiquement informé ses employés, partenaires commerciaux et clients de son engagement dans le Pacte Mondial, notamment par le biais de toutes ses publications (site internet, rapports annuels de développement durable, cahiers des charges des appels d'offres destinés aux sous-traitants et fournisseurs). Le Groupe EIFFAGE en a traduit les dix principes à travers son plan d'actions de Développement Durable, déployé dans toutes ses branches et actualisé chaque année.

Pour l'année 2010-2011, EIFFAGE a maintenu sa communication sur ses engagements auprès des Nations Unies et a de nouveau exposé dans son rapport annuel les initiatives majeures du Groupe en résonance avec chacun des principes du Global Compact.

Voici, au titre de cette année, les actions emblématiques d'EIFFAGE répondant aux principes du Global Compact.

DEMARCHE GENERALE DE DEONTOLOGIE

Suite à la réunion de concertation du 25 mars 2010, organisée entre le Groupe et ses parties prenantes externes dans le cadre du Comité 21, Eiffage a décidé de clarifier et d'accentuer sa communication relative aux actions entreprises en matière d'éthique, de prévention de la corruption, et de respect des personnes et de l'environnement.

Afin de rendre plus lisible la politique du Groupe dans ces domaines, la Direction du développement durable a réalisé un cahier « *Éthique & Engagements* », rassemblant en un seul document tous les éléments constitutifs de la démarche déontologique d'Eiffage. Ce document, porteur des valeurs et garant des droits et devoirs de chacun, est disponible sur les sites intranet et Internet du Groupe.

DROITS DE L'HOMME, PRINCIPES N°1 ET 2

A. EIFFAGE s'est appliqué à renforcer le respect des Droits de l'Homme dans les principes et les processus de gouvernance :

- Depuis 2003, EIFFAGE a souhaité se mettre sous la surveillance de l'agence BMJ Ratings, spécialisée dans les missions d'audit en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale des entreprises (RSE). Celle-ci procède tous les deux ans à une notation extra-financière du Groupe. Il s'agit d'une démarche d'amélioration continue qui vise entre autre à garantir les bonnes pratiques du Groupe au regard des enjeux de développement durable liés à ses activités.

A ce titre, BMJ Ratings a audité fin 2009 les entités constitutives du Groupe EIFFAGE en France ainsi que plusieurs filiales étrangères du Groupe, prenant en compte dans sa grille de lecture la transparence et la responsabilité sociétale de l'entreprise dans certaines zones jugées à risque. L'exercice a été concluant, permettant au Groupe de se voir attribuer en janvier 2010 la note AAA tendance +, ce qui représente un des meilleurs standards de référence de la profession du BTP en Europe.

Concernant les activités d'EIFFAGE au Sénégal, seul pays d'Afrique où le Groupe possède une implantation permanente, l'agence y souligne la bonne gouvernance du Groupe dans son rapport de notation : *"Les bonnes pratiques d'EIFFAGE Sénégal en la matière, observées cette année, méritent d'être soulignées et doivent servir d'exemple à suivre pour les autres filiales du Groupe"*.

- En 2010, EIFFAGE a réuni pour la première fois son "Conseil scientifique de développement durable", instance indépendante composée de personnalités qualifiées de haut niveau, extérieures au Groupe et reconnues chacune dans leur domaine comme expertes incontestées. Chargé d'émettre un avis sur la stratégie et les actions opérationnelles de développement durable d'Eiffage et d'assurer un rôle d'alerte en matière d'enjeux de développement durable, le conseil scientifique s'est réuni autour du P-DG du Groupe le 15 octobre. Ont été particulièrement ciblées les thématiques suivantes :
 - Anticipation des conséquences du changement climatique ;
 - Construction durable et innovation ;
 - Lutte contre la fraude et la corruption ;
 - Défense des droits de l'homme et bonne gouvernance.

B. Le Groupe s'attache également à tourner son offre commerciale en direction des besoins spécifiques de pays émergents :

EIFFAGE propose ainsi aux pays touchés par des catastrophes naturelles ou par des conflits armés la solution technique Unibridge®. Il s'agit d'un pont en acier transportable en container maritime et facilement mis en place, sans soudure, permettant de rétablir en un temps record les voies de communication détruites. La capacité portante de cet ouvrage répond aux principales normes internationales pour les ouvrages permanents. Sa résistance aux tremblements de terre le rend particulièrement adapté en zones sismiques. Le pont



Unibridge de Montrouis, construit à la suite des cyclones de 2008 pour rétablir le principal axe de communication d'Haïti, est resté intact au lendemain de la catastrophe qui a frappé l'île en janvier 2010. Ce pont de 68 m joue plus que jamais un rôle vital dans le processus de reconstruction du pays.

L'année a vu le renforcement du développement commercial des Unibridge® avec de sérieux contacts noués en Amérique centrale.

NORMES DE TRAVAIL, PRINCIPES N°3, 4, 5 ET 6

A. EIFFAGE place la concertation au cœur de sa stratégie visant à garantir le respect des normes de travail

- Le Groupe a poursuivi son processus de concertation avec ses parties prenantes externes, sur l'ensemble du périmètre de sa responsabilité sociétale. Initiée en juin 2008, la démarche de concertation a eu lieu le 25 mars 2010 sous l'égide d'un organe français indépendant : le Comité 21 (Comité français pour l'environnement et le développement durable).

Le P-DG d'EIFFAGE, Jean-François ROVERATO, ainsi que les directions opérationnelles y ont été directement associées selon un panel représentatif : développement durable des branches et de la holding, ressources humaines, achats, concessions et communication du Groupe. EIFFAGE a présenté un bilan des mesures entreprises suite à la précédente démarche de concertation et s'est engagé devant ses parties prenantes à intégrer dans ses futures propositions les nouvelles remarques et recommandations émises à cette occasion.

- Les négociations entreprises au niveau du Groupe ont porté sur les questions relatives à la couverture des frais de maladie et les risques psychosociaux.

En 2008, Eiffage a mis en place, par accord de Groupe, un régime de remboursement des frais de santé couvrant une large partie de ses filiales, auquel est associée une garantie contre le risque de dépendance au bénéfice du salarié qui part en retraite et de son conjoint. Cette garantie s'appuie sur un régime « décès et invalidité accidentels » qui complète le régime de prévoyance. Depuis, cet accord a fait périodiquement l'objet d'avenants pour intégrer de nouvelles sociétés. Le dernier en date a été signé en décembre 2010.

Le dialogue social s'est par ailleurs concrétisé dans les branches par la signature d'accords d'entreprise ou d'établissement. Une part significative d'entre eux l'a été dans le cadre des négociations annuelles obligatoires. D'une manière générale, les thèmes d'accords ont été diversifiés : temps de travail, intéressement et participation, emploi des seniors, gestion prévisionnelle des emplois ...

Dans le prolongement de l'accord européen du 8 octobre 2004 et de l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, Eiffage a ouvert une négociation avec les organisations syndicales dans le but de confirmer et d'intensifier les progrès enregistrés en matière de prévention des risques professionnels par une prise en compte accrue de leur dimension psychosociale.



Dans ce cadre, les deux parties ont approfondi leur connaissance des mécanismes de la prévention des risques psychosociaux et ont élaboré des propositions sur des thèmes préalablement identifiés comme le socle d'un futur accord. Les prochaines négociations doivent désormais permettre un traitement approfondi du sujet.

B. La formation des cadres figure également parmi les piliers de son action en faveur du respect des normes de travail

Les Centres Régionaux EIFFAGE de Formation (CREF) existent depuis 2005 et permettent d'apporter au personnel d'encadrement une formation dans des domaines indispensables à l'exercice de ses responsabilités, à partir de modules de type management, relations sociales, environnement juridique, gestion et finances, développement durable, commerce... La création d'un tissu relationnel durable, une meilleure connaissance du Groupe et la confrontation de visions différentes (par exemple entre cadres fonctionnels et cadres exploitants) sont également à porter à l'actif de ces formations. L'intérêt des cadres pour le cursus de formations CREF s'accroît et le nombre de participants a progressé de façon significative (+ 46 %). Notamment, le stage « Commercial et éthique », nouvellement créé, a attiré plus de 400 collaborateurs sur le seul dernier trimestre.

C. Une culture partagée de la diversité

Eiffage travaille depuis plusieurs années à la pérennisation d'une culture Groupe de la diversité. Appuyé en 2010 par le déploiement du Plan d'actions diversité égalité des chances (PADEC), son positionnement est passé de l'engagement historique (dès 1991, la Charte des valeurs mentionnait « la mixité sociale est de règle sur nos chantiers ») à un renforcement net de la cohérence des actions et de l'homogénéisation des pratiques.

Le PADEC décline les engagements en mesures transversales ou thématiques, sur les sujets du recrutement (le Groupe a maintenu ses efforts d'embauche des jeunes en 2010, malgré un contexte de crise où le recrutement des nouveaux diplômés à l'échelle nationale a chuté d'un tiers), de l'égalité hommes/femmes (recrutement et égalité de traitement), du handicap (changer le regard sur le handicap, améliorer le recrutement et l'intégration, favoriser le maintien dans l'emploi, recourir davantage au secteur protégé et adapté) et des seniors (maintien dans l'emploi, transmission des savoir-faire, accès à l'emploi).

Le PADEC est applicable par toutes les branches du Groupe.

ENVIRONNEMENT, PRINCIPES N°7, 8 ET 9

A. La préservation de la biodiversité reste une priorité du Groupe dans sa stratégie de réduction de son empreinte écologique

- Afin d'asseoir sa politique biodiversité, EIFFAGE s'est doté d'un ensemble de règles et d'objectifs consignés dans la "Charte d'EIFFAGE pour la préservation de la

biodiversité", réalisée en partenariat avec l'Institut de Géographie de l'Université de Paris I Panthéon-Sorbonne. Le déploiement des objectifs énoncés, initié en 2009, s'est poursuivi en 2010.

- Egalement en partenariat avec l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, EIFFAGE a créé en France la première Chaire d'entreprise spécialisée dans l'étude des questions juridiques, économiques, financières et techniques relatives à la préservation de la biodiversité pendant une longue durée dans le cadre de la conception-construction-exploitation de grandes infrastructures linéaires.
Cette formation en alternance, adaptée aux salariés poursuivant une activité professionnelle, a débuté en mars 2010, avec comme objectif la formation chaque année de 30 étudiants de niveau master. Le succès rencontré a conduit au doublement des effectifs de la deuxième promotion, qui compte aujourd'hui 27 étudiants.
- En 2009, EIFFAGE avait souhaité renforcer son action de précaution environnementale en s'associant à l'opération "Compte à rebours 2010" pour la biodiversité ("Countdown 2010"), programme international de lutte contre les pertes nettes de biodiversité piloté par l'IUCN et réunissant plus de 900 partenaires en Europe et dans le monde.
Les engagements pris à cette occasion ont été largement tenus. Le détail figure à la page 75 du rapport annuel de développement durable 2010.

B. La réduction de l'empreinte carbone, deuxième partie de la stratégie d'EIFFAGE en matière d'environnement

- Depuis 2006, conformément aux principes de responsabilité et de transparence de sa Charte des valeurs, et dans une démarche volontariste à l'endroit du changement climatique, EIFFAGE, première entreprise française de BTP à avoir publié en 2008 les résultats de ses Bilans Carbone®, fait partie des entreprises du SBF 120 qui participent à cette collecte d'informations. Cette année encore, sa réponse au questionnaire annuel est accessible, comme celle de toutes les entités participantes, sur le site de l'organisation du Carbone Disclosure Project (CDP).
- Un groupe de travail dédié a formalisé les modalités d'organisation du prochain bilan des émissions de gaz à effet de serre du Groupe. La méthode et les moyens mis en œuvre à cet effet permettront également d'établir les bilans des structures non assujetties aux obligations réglementaires (établissements, filiales, régions...), déjà très fortement impliquées lors de la première démarche. Il s'agira aussi de prendre en compte l'extension récente du périmètre d'Eiffage. Le groupe de travail conclura ses travaux dès que le décret d'application de la loi Grenelle 2 relatif au bilan des émissions de gaz à effet de serre sera paru.
- Eiffage a également renforcé l'intégration du critère carbone dans son offre commerciale, et ce à double titre :
 1. Objectiver le « poids carbone » des solutions techniques proposées aux clients (intégration aux offres d'une gamme éco-comparateurs permettant d'objectiver les argumentaires environnementaux par le calcul précis des émissions des gaz à effet

de serre sur l'ensemble des corps de métiers de la construction, assistance à maîtrise d'ouvrage carbone).

2. Développer l'innovation en faveur de procédés toujours moins émissifs.

Par ailleurs, en réponse à un appel d'offres concernant la réalisation d'une ligne à grande vitesse, Eiffage a assorti le dossier d'un « fonds d'arbitrage carbone » de plus de 6 millions d'euros. Ce fonds, une première en termes de pratiques, permettra au Groupe de financer toute proposition alternative de matériaux ou de modes constructifs ayant pour objectif de diminuer les émissions de CO₂ pendant la phase de construction, et ce, même si la solution s'avère plus onéreuse.

- Enfin, EIFFAGE inscrit la sobriété et l'efficacité énergétique au cœur de sa stratégie de réduction de son empreinte carbone. À ce titre, depuis le 31 juillet 2008, les constructions à haute performance énergétique sont une signature pour le Groupe et certains immeubles de bureaux réalisés (y compris pour ses propres besoins) sont de véritables concentrés des savoir-faire de la profession et des vitrines attractives des opportunités offertes par le Grenelle de l'environnement en termes d'incitation à l'innovation. Parmi les réalisations exemplaires d'EIFFAGE en matière de construction basse consommation énergétique figurent plusieurs bâtiments tertiaires récompensés par des jurys professionnels indépendants pour leurs qualités en matière de performance énergétique et environnementale.

C. Le projet Phosphore, fer de lance de l'innovation et de la prospective en matière d'environnement

EIFFAGE prépare ses métiers du BTP aux conséquences prévisibles du changement climatique. Ainsi, depuis plus de trois ans, le laboratoire de prospective en développement urbain durable, intitulé PHOSPHORE, est chargé de fédérer les expertises internes de la construction, des travaux publics, des métiers de l'énergie et des concessions autoroutières autour de solutions techniques durables excluant tout recours aux énergies fossiles.

Ce projet permet le développement de savoir-faire propres aux énergies renouvelables, à l'éco-mobilité et à la construction durable, comme en témoigne le dépôt de plusieurs brevets. PHOSPHORE développe enfin les compétences du Groupe en matière d'offres de prestations relatives à l'aménagement durable auprès des collectivités locales.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION, PRINCIPES N°10

- Le 22 avril 2009, le Conseil d'Administration d'EIFFAGE décidait de mettre en place une "sonnette d'alarme" (whistle blowing), avec pour objectif de permettre à tout salarié ayant connaissance de comportements anticoncurrentiels, de faits de corruption ou d'abus de confiance, de les signaler aux instances dirigeantes en toute sécurité. Le dispositif, effectif depuis début 2010 dans une large partie du Groupe, contribue à l'assurance donnée par Eiffage aux parties prenantes publiques et privées de son comportement éthiquement responsable, et protège ainsi ses intérêts et ceux de ses salariés.

- Le renforcement des compétences et des effectifs de la direction de l'audit interne du Groupe, et l'existence effective du conseil scientifique de développement durable concourent à évaluer et à renforcer les dispositifs de gouvernance permettant de lutter contre toute forme de corruption, en France ou au sein des filiales étrangères d'EIFFAGE.

Afin de mesurer, piloter et structurer la démarche de développement durable au sein de chaque entité et de s'assurer du respect des principes du Pacte Mondial, EIFFAGE s'est doté depuis 6 ans du logiciel Enablon dédié au reporting de la performance sociale et environnementale. Les chiffres de performance sociale et environnementale présentés dans le rapport de développement durable 2010 ont fait l'objet d'un rapport d'assurance modérée de la part du cabinet PriceWaterhouse Coopers. Ceci représente une démarche volontaire de transparence de la part du Groupe EIFFAGE, qui reconduira cet exercice pour les données sociales et environnementales de l'année 2011.

Le tableau ci-dessous montre les correspondances entre les domaines ciblés par ces indicateurs et les principes du Global Compact.

	Principes Global Compact	Réponse Eiffage (chapitres du rapport annuel)
Droits de l'Homme	1 Promouvoir et respecter les droits de l'Homme reconnus au plan international	<ul style="list-style-type: none"> ■ Valeurs / Valeurs / Cahier « Éthique & Engagements » ■ Valeurs / Parties prenantes internes / Diversité (Femmes - Seniors - Handicap) - Illettrisme - Recrutement Emploi - Intérim d'insertion - Plan Espoir Banlieues - CREPI
	2 S'assurer de ne pas se faire complice de violations de droits fondamentaux	<ul style="list-style-type: none"> ■ Valeurs / Valeurs / Cahier « Éthique & Engagements »
Normes de travail	3 Faire respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective au droit à la négociation collective	<ul style="list-style-type: none"> ■ Valeurs / Valeurs / Cahier « Éthique & Engagements » ■ Valeurs / Parties prenantes internes / Gestion du personnel / Accords collectifs
	4 Soutenir l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire	<ul style="list-style-type: none"> ■ Valeurs / Valeurs / Cahier « Éthique & Engagements »
	5 Soutenir l'abolition effective du travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contexte et Organisation / Achats responsables ■ Valeurs / Valeurs / Cahier « Éthique & Engagements »
	6 Éliminer la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contexte et Organisation / Achats responsables ■ Valeurs / Valeurs / Cahier « Éthique & Engagements » ■ Valeurs / Parties prenantes internes / Diversité (Femmes - Seniors - Handicap) - Illettrisme - Recrutement Emploi - Intérim d'insertion - Plan Espoir Banlieues - CREPI
	7 Promouvoir une approche basée sur le principe de précaution pour les grands enjeux environnementaux	<ul style="list-style-type: none"> ■ Valeurs / Valeurs / Cahier « Éthique & Engagements » ■ Réduction empreinte écologique / Biodiversité / Politique Biodiversité - Charte biodiversité - Engagement Countdown - Chaire d'entreprise - Contrat-cadre ONF - Valorisation biomasse - Compensation ■ Préparer l'avenir / Anticipation du changement climatique / Phosphore - HQVie* ■ Préparer l'avenir / Innovation / R&D - Trophées de l'Innovation - Projets pilotes ■ Méthodes, Mesures et Contrôles / Outils / GEODE - Outils biodiversité
	8 Prendre des initiatives en faveur de pratiques environnementales plus responsables	<ul style="list-style-type: none"> ■ Valeurs / Valeurs / Cahier « Éthique & Engagements » ■ Réduction empreinte écologique / Carbone ■ Réduction empreinte écologique / Biodiversité / Politique Biodiversité - Charte biodiversité - Engagement Countdown - Chaire d'entreprise - Contrat-cadre ONF - Valorisation biomasse - Compensation - Actions des branches - Réduction des impacts environnementaux ■ Construction durable / Pratiques et procédés - Efficience énergétique - ENR ■ Préparer l'avenir / Anticipation du changement climatique / Phosphore - HQVie* ■ Préparer l'avenir / Innovation / R&D - Trophées de l'Innovation - Projets pilotes ■ Méthodes, Mesures et Contrôles / Outils / GEODE - Outils biodiversité
9 Encourager la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Valeurs / Valeurs / Cahier « Éthique & Engagements » ■ Contexte & Organisation / Capitalisation ■ Réduction empreinte écologique / Carbone ■ Réduction empreinte écologique / Biodiversité / Politique Biodiversité - Charte biodiversité - Chaire d'entreprise - Compensation - Valorisation biomasse - Impacts biodiversité - Réduction des impacts environnementaux ■ Construction durable / Pratiques et procédés - Efficience énergétique - ENR ■ Préparer l'avenir / Anticipation du changement climatique / Phosphore - HQVie* ■ Préparer l'avenir / Innovation / R&D - Trophées de l'Innovation - Projets pilotes 	
Lutte contre la corruption	10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Valeurs / Valeurs / Cahier « Éthique & Engagements » ■ Contexte & Organisation / Capitalisation