

EIFFAGE Communication on Progress (COP)

23 août 2012

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 2011-2012, 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.

DROITS DE L'HOMME, PRINCIPES N°1 ET 2

A. Démarche générale de déontologie

Afin de rendre plus lisible la politique du Groupe en matière d'éthique, de prévention de la corruption, et de respect des personnes et de l'environnement, 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, des droits et devoirs de chacun, est disponible sur les sites intranet et internet du Groupe. Il est également systématiquement diffusé lors des formations CREF Développement durable.

Le cahier « Ethique & Engagements » traite des sujets suivants :

- la Charte des Valeurs et Finalités d'Eiffage, document fondateur qui, depuis 1991, constitue le socle commun qui fédère l'ensemble du corps social du Groupe.

Réaffirmées et enrichies en 2008, les valeurs exprimées incarnent le fondement des engagements pris par Eiffage vis-à-vis de ses parties prenantes internes et externes,

- le respect de la concurrence et la prévention des fraudes,
- le respect des personnes,
- le respect des fournisseurs,
- le respect de l'environnement,
- le rappel des engagements nationaux et internationaux du Groupe,
- les éléments de contrôle.

B. Prise en compte de l'environnement sociétal : l'exemple de la lutte contre le sida au Sénégal

Depuis 2003, Eiffage Sénégal s'implique fortement dans la prévention du sida, fléau toujours très actif dans nombre de pays. Salariés, sous-traitants et populations riveraines aux chantiers sont ainsi sensibilisés à ces questions en partenariat avec des structures publiques comme le Conseil National de Lutte contre le Sida (CNLS), le Conseil National du Patronat (CNP) et des organisations compétentes issues de la société civile (Sida Service).

A l'occasion de la Journée Mondiale de Lutte contre le Sida du 1er Décembre 2011, Eiffage Sénégal a ainsi déployé des actions d'information et des distributions gratuites de préservatifs dans ses sites permanents et ses chantiers.

Le bilan du 1er semestre 2011 fait état de 1 015 personnes sensibilisées, 1 309 personnes dépistées, 18 500 préservatifs distribués.

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

A. Recruter et maintenir dans l'emploi

Dans un contexte morose, les branches ont cherché à maintenir les efforts d'embauche des jeunes et favorisé le maintien dans l'emploi, tout en fidélisant les salariés par une politique de formation active.

Les stratégies de recrutement des branches s'articulent autour d'actions récurrentes validées par les directions générales. Elles concernent :

- le développement de l'emploi des jeunes par la diversification des sources de recrutement et l'effort d'intégration des nouveaux embauchés,
- l'effort de diversité et la garantie d'égalité des chances par objectivation du recrutement,
- l'emploi de longue durée, y compris via la mobilité professionnelle,
- le maintien ou l'adaptation dans l'emploi des personnes handicapées et des seniors,
- le retour à l'emploi par l'insertion de personnes éloignées du monde du travail.

a. L'emploi des jeunes

Les branches multiplient les initiatives d'information et de sensibilisation pour attirer les étudiants vers leurs métiers : partenariats avec les écoles, actions de découverte du panel des métiers, déploiement de contrats d'apprentissage et d'alternance.

A titre d'exemples, en 2011 :

- la Branche Métal a participé à plus de 25 forums ou salons, et 25% des recrutements de la branche ont été effectués à l'issue de stages ou de contrat en alternance,
- Eiffage Energie est liée par un partenariat avec l'École supérieure d'ingénieurs en Génie électrique de Rouen. La branche participe à la formation des élèves et à l'adaptation de l'école aux besoins du marché, et l'école la conseille dans ses embauches de stagiaires ou d'apprentis et communique sur l'entreprise,
- Eiffage Construction parraine certaines écoles ou filières de formation comme l'Insa de Rennes, l'École Centrale de Paris, ou l'ESITC de Cachan, permettant à leurs élèves de réaliser leurs mémoires de fin d'études et leurs stages en lien avec des projets opérationnels portés par la branche,
- la promotion « Aménagement et construction durable » des élèves ingénieurs de l'école Centrale de Paris a visité en fin d'année un chantier d'Eiffage Construction Nancy, la galerie Artem. Au-delà de la présentation du chantier, des techniques de construction et des métiers par l'équipe travaux, la présence du service recrutement du siège a permis de faire découvrir aux élèves l'organisation de la branche ainsi que les opportunités de stages existantes.

b. L'égalité des chances

Les branches se sont toutes engagées à garantir la diversité et l'égalité des chances lors du recrutement. L'intégration de jeunes issus de quartiers sensibles, le recrutement de femmes aux postes opérationnels, de seniors ou de personnes en situation de handicap font désormais l'objet d'objectifs chiffrés.

La politique volontariste en faveur de l'insertion de personnes en situation de handicap, initiée depuis 2009, a été particulièrement active en 2011. Elle vise à la fois à changer le regard des collaborateurs sur le handicap mais aussi à promouvoir des conditions favorables au recrutement et au maintien dans l'emploi des personnes.

c. L'emploi précaire

Les branches cherchent à rationaliser le recours au travail temporaire et visent systématiquement des solutions alternatives, par des efforts de mobilité interne, d'organisation et de planification.

d. L'insertion, une voie vers l'emploi

L'intérim d'insertion est traditionnellement considéré dans le Groupe comme une clé d'entrée dans l'entreprise, première étape d'un parcours complet vers l'emploi en CDD/CDI.

Destinée aux personnes éloignées durablement de l'emploi et aux jeunes en difficulté, la démarche sécurise l'entreprise qui peut ainsi tester le candidat.

Eiffage a depuis longtemps officialisé ses engagements, notamment au travers de chartes (Charte pour l'égalité des chances, Charte pour l'apprentissage, Charte de la diversité dans l'entreprise) et de son adhésion au Plan Espoir Banlieue de 2008. Au-delà de cette politique globale, le Groupe pratique une politique d'insertion active, véritable levier de recrutement, à l'instar des partenariats avec des établissements d'enseignement (centres de formation pour apprentis ou pour adultes, lycées généraux ou professionnels...).

Bilan 2011

Le Groupe a maintenu son niveau de recrutement en France à hauteur de 5 200 personnes comprenant près de 1 500 jeunes de moins de 26 ans.

B. Protéger, un acte fondamental

La protection de la santé et de l'intégrité physique des collaborateurs est, de longue date, une valeur portée haut par le Groupe. La politique de prévention est rigoureuse, élargie et renforcée au fil des ans.

Toutes les branches s'appuient sur trois moteurs de progrès : la formation, les innovations en termes de matériel et de procédés, et la mutualisation des bonnes pratiques.

a. Des politiques fortes pour une culture commune

Au-delà de la conformité aux exigences réglementaires, APRR promeut une prévention des risques intégrée à toutes les étapes de toutes ses activités. Elle s'attache à développer une culture de la sécurité par l'adoption, par tous, de comportements adaptés aux risques quotidiens.

Eiffage Construction prône également une prévention intégrée. La branche a fait de la « Tolérance zéro » son leitmotiv, attitude qui l'amène à valoriser les propositions d'amélioration et à sanctionner les attitudes d'ignorance des situations à risque.

Dans la branche Métal, la prévention s'est structurée autour d'un objectif ambitieux : obtenir pour tous ses métiers la certification MASE, qui prône la mise en oeuvre d'un management de la sécurité basé sur une démarche d'amélioration continue.

Eiffage Énergie mène une politique de prévention fondée sur la mobilisation de toute la chaîne hiérarchique et l'amélioration pérenne des comportements par l'adoption d'une culture prévention/sécurité durable. Pour ce faire, chaque direction régionale met en oeuvre un plan d'actions prévention spécifique.

La démarche sécurité de Clemessy s'attaque à tous les risques, y compris ceux liés à l'hygiène de vie. La branche revendique son intransigeance vis-à-vis du non port des équipements de sécurité dans son manuel QSE.

b. Former et informer, les deux piliers de l'efficacité

La sensibilisation et la formation des salariés constituent le prérequis indispensable dans l'atteinte de l'objectif majeur commun à chaque branche, le « zéro accident ». Elles déploient toutes des formations et des actions de sensibilisation ciblées, à l'attention de tout leur personnel, et ce, quel que soit le niveau hiérarchique et le type de contrat (CDI, CDD, intérim).

A titre d'exemples :

- formations à la prévention pour les directeurs, managers et responsables de chantier d'Eiffage Énergie, et formation VigiAttitude pour les collaborateurs de chaque activité,
- obligation générale chez Eiffage Construction, du suivi des formations décidées par le service prévention,
- formation sécurité obligatoire dans les procédures d'intégration des salariés d'APRR, et campagnes d'information interne trimestrielles,
- processus complet de formation à la sécurité (compris les savoirs minimaux de sécurité - SMS) pour Eiffage Travaux Publics.

Bilan 2011

Les actions menées dans les branches ont permis à la quasi-totalité d'entre elles de voir baisser leur taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt. Le taux de fréquence du Groupe est en baisse à 16,94 pour 18,78 en 2010. Le taux de gravité s'établit à 1,08, en légère augmentation par rapport au 1,06 de 2010. En 2011, le Groupe déplore malheureusement 3 accidents mortels.

Quelques autres résultats :

- l'accord sur la prévention du stress et des risques psychosociaux, signé en 2011, couvre l'ensemble du groupe à l'exception d'APRR et d'AREA qui disposaient déjà de leurs propres accords,
- toutes les branches ont initié une démarche « Pénibilité ». En particulier, Eiffage Énergie a établi un schéma directeur « Pénibilité », APRR et AREA ont élaboré chacune un plan d'actions « Pénibilité »,
- chez Clemessy, l'objectif de substitution de 80 % des produits CMR (cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques) est atteint,
- le déploiement du plan d'actions Prévention annuel d'Eiffage Construction est initié dans toutes ses directions régionales,
- toutes les directions régionales d'Eiffage Énergie ont élaboré un plan d'actions Sécurité,
- près des deux tiers des métiers de la Branche Métal sont certifiés MASE,
- APRR a initié la mise en oeuvre d'un nouveau plan d'actions Sécurité aux péages,
- 24 % des ouvriers et chefs de chantier d'Eiffage Travaux Publics ont suivi un nouveau cursus SMS enrichi (SMS2).

C. Former, une action responsable pour un bénéfice pluriel

La formation professionnelle continue constitue un moyen efficace de répondre aux aspirations d'évolution professionnelle des salariés, d'améliorer leurs compétences et les

savoir-faire du Groupe, tout en les fidélisant. Appliquant le principe de préférence à la ressource interne, le Groupe privilégie ainsi l'évolution durable et « l'employabilité » des collaborateurs, quelle que soit leur formation initiale.

Intégrer les nouveaux embauchés, favoriser l'évolution des compagnons, accompagner les changements et la mobilité, gérer les carrières des cadres ou encore les projets transverses comme ceux liés au PADEC (Plan d'action diversité égalité des chances), les Directions des ressources humaines des branches inscrivent leurs politiques de formation dans la continuité des actions développées les années précédentes, tout en intégrant de nouvelles réalités, tant en termes de technicité et de réponses aux marchés, qu'en termes de turn-over ou de prise en compte de la pyramide des âges. Leurs offres de formation se veulent lisibles et portées par des organisations dédiées.

Ainsi depuis 2009, Clemessy met en oeuvre une « démarche de progression professionnelle » visant à définir les besoins en compétences et à identifier les collaborateurs à inscrire dans les parcours formation. Son « Institut des métiers » accueille plus de 1 000 stagiaires par an, de l'opérateur jusqu'au manager. APRR, pour sa part, organise son offre de formation autour de « Packs formation » déclinés par thème : le management, la prévention et la santé au travail, ou encore l'environnement ou la réalisation de projet.

Bilan 2011

Outre les formations à la sécurité et l'alternance, les plans de formation 2011 des branches ont, cette année encore, largement porté sur le perfectionnement des connaissances et le développement des compétences, via des formations si possible qualifiantes.

D. Diversité, le parcours de tous les possibles

Avec plus de 100 nationalités identifiées au sein du Groupe, la mixité sociale est de règle et la diversité un fait incontestable. Le principe de la diversité acceptée, affirmé dès la première Charte des valeurs d'Eiffage publiée en 1991, s'inscrit dans un enjeu plus large : assurer l'égalité des chances pour tous les salariés du Groupe, sans distinction de sexe, d'âge, nationalité, conviction religieuse, milieu social ou encore état de santé.

Eiffage travaille depuis plusieurs années à la pérennisation de la culture Groupe de la diversité. Appuyé en 2010 par le déploiement du Plan d'actions diversité égalité des chances (PADEC), son positionnement reste largement orienté en faveur de la cohérence des actions et de l'homogénéisation des pratiques.

Depuis 2010, un module de formation CREF à destination de l'encadrement entièrement dédié au management de la diversité et de l'égalité des chances est systématiquement mis en oeuvre au sein des délégations régionales d'Eiffage.

En complément, la diversité et la non-discrimination sont largement traitées dans sept autres modules : Entretien annuel, Management niveaux 1, 2 et 3, Relations sociales niveaux 1 et 2, et Entretien de recrutement. Autant de piquûres de rappel qui distillent régulièrement aux cadres les principes adoptés.

Le PADEC, qui impulse le déploiement dans les branches de politiques volontaristes, décline les engagements en mesures transversales ou thématiques. Il fait désormais l'objet d'un suivi permanent dans les domaines priorités par le Groupe :

- l'alternance et son accompagnement,
- la diversité du recrutement,
- l'information du personnel sur les enjeux et la formation au management de la diversité,
- la promotion de la mixité,
- la formation à la maîtrise des savoirs de base,
- la gestion des évolutions professionnelles, y compris le maintien dans l'emploi.

Bilan 2011

Les métiers du Groupe sont, pour la plupart, traditionnellement masculins. Néanmoins, les branches ouvrent leur recrutement aux femmes (+ 750 en 2011), et le taux de féminisation de leurs métiers augmente (+ 0,26 %). La parité de rémunération, de promotion, de formation ou encore d'évolution de carrière a fait l'objet de nombreux plans d'actions ou accords d'entreprise dédiés, assortis d'indicateurs de suivi.

ENVIRONNEMENT, PRINCIPES N°7, 8 ET 9

A. Une politique environnementale intégrée à la culture du Groupe

Avec plus de 1 000 implantations et près de 30 000 chantiers annuels, du plus petit au chantier d'envergure européenne, Eiffage est conscient de l'importance que revêt la maîtrise de l'empreinte écologique de ses activités.

Depuis plusieurs années, le Groupe organise :

- la prévention et la maîtrise des risques liés aux aspects environnementaux de ses activités via le développement de compétences spécifiques et la mise à disposition d'outils ciblés,
- la recherche et le développement visant les procédés techniques moins émissifs, la maîtrise des impacts diffus et indirects sur l'environnement, la préservation par un usage raisonné des ressources, et la meilleure connaissance des interactions entre les activités du Groupe et
- les enjeux liés à la biodiversité,
- le déploiement de la certification ISO 14001 sur l'ensemble de ses entités.

Ces efforts portent sur le périmètre interne d'Eiffage, et intègrent également les réponses du Groupe aux appels d'offres.

a. Des engagements pris au plus haut niveau

L'engagement de réduction de l'empreinte écologique est clairement énoncé par la Direction générale au travers de documents structurants, portés à la connaissance de tous : les chartes fondatrices relatives au positionnement d'Eiffage par rapport aux enjeux « Biodiversité » et « Eau & milieux aquatiques », signées du Président et diffusées dans

toutes les entités sous forme d'affiches tirées à plusieurs milliers d'exemplaires, les engagements des branches en matière de performances sociale et environnementale.

b. Une politique qui s'appuie sur des outils éprouvés

Le pilotage et la mesure

- maîtrise de la gestion de l'environnement : déploiement de systèmes de management environnementaux, partage des bonnes pratiques,
- mise à disposition de l'outil de gestion opérationnelle de l'environnement GEODE, co-développé par Eiffage et Red-On-Line, permettant aux entités du Groupe de maîtriser leur problématique environnementale, depuis la conformité réglementaire et l'analyse environnementale des sites, jusqu'à la gestion des situations d'urgence ou des déchets,
- maîtrise de l'énergie et réduction des émissions de gaz à effets de serre : analyse et réduction des consommations de ressources, recours accru aux énergies renouvelables, éco-comparateurs spécifiques aux métiers permettent l'arbitrage entre les solutions techniques.

La prévention et la maîtrise des risques et des impacts liés aux activités

- analyse environnementale systématique des sites permanents et analyse environnementale des chantiers via l'outil GEODE,
- veille juridique environnement dédiée, organisée depuis plus de 7 ans avec l'aide d'un prestataire spécialisé,
- formation systématique des responsables environnement des entreprises, sensibilisation régulière des collaborateurs à l'environnement (notamment lors des accueils sur les chantiers),
- politique particulièrement active de protection de la biodiversité : formation continue de haut niveau (Bac + 5) avec l'Université de Paris I, retours d'expérience sur les meilleures pratiques, outil de prévention des risques biodiversité (« pack biodiversité »), mutualisation des connaissances du Groupe au travers du « Fonds documentaire biodiversité » regroupant les études d'espèces et de milieux déjà réalisées...

L'intégration de l'environnement dans l'offre commerciale

- la gestion du cycle des matériaux et des déchets s'appuie sur la mise en oeuvre d'outils Eiffage - tels les éco-comparateurs intégrés à l'offre commerciale – qui ouvrent la possibilité d'accroître les performances environnementales des projets,
- le développement de la R&D au profit de pratiques et de procédés toujours plus respectueux de l'environnement et le déploiement de solutions durables qui allient performances, maîtrise des coûts et réduction de l'impact environnemental (EBT®, EFEME®, HRR®, Luciole®...),
- l'anticipation des conséquences du changement climatique pour les métiers du Groupe (laboratoire de prospective Phosphore) qui vise la rupture entre les procédés actuels et les approches et solutions adaptées à la ville post-carbone : analyse globale et systémique des besoins de la ville durable, recherche de méthodes et de solutions décloisonnant les thématiques urbaines (mobilités, énergie, neuf et rénovation, services éco-systémiques en ville...).



B. Un plan d'actions carbone soutenable

Dès 2008, Eiffage avait fait oeuvre de pionnier en publiant en toute transparence son premier bilan carbone® permettant d'identifier les postes les plus émissifs et d'y concentrer les actions correctrices. Le Groupe se dote actuellement d'un outil de réalisation de bilans d'émissions de gaz à effet de serre (BEGES), qui permettra même au plus petit établissement de disposer de son propre bilan lors de la réalisation du bilan réglementaire « Groupe » courant 2012.

Eiffage mène une stratégie carbone orientée à la fois en interne et vers ses clients, à travers :

- la mesure et la réduction de l'empreinte carbone de ses activités,
- la réduction des émissions de gaz à effet de serre comme atout commercial.

a. La démultiplication des compétences

Cette double orientation requiert des compétences carbone formalisées. Avec une cinquantaine de personnes formées par an à la méthode ADEME du Bilan carbone® depuis 2008, le Groupe démultiplie ces compétences dans l'ensemble de ses entités et compte, fin 2011, plus de 200 collaborateurs formés.

b. Une mesure plus précise de l'empreinte carbone

Établi sur les données 2011, le prochain BEGES du Groupe sera publié à l'automne 2012 sur la base de calcul des obligations réglementaires. La méthode et les moyens mis en oeuvre permettront également d'établir les BEGES des structures non assujetties aux obligations du décret 2011-828 du 11 juillet 2011 (établissements, filiales, régions...).

c. La réduction de l'empreinte carbone en interne

Des actions pérennes sont engagées depuis plusieurs années afin de réduire les émissions de carbone sur le périmètre interne d'Eiffage.

La formation à l'éco-conduite qui répond au double objectif de réduction de l'accidentologie automobile et des émissions de CO₂.

La politique de gestion de la flotte de véhicules de fonction et de service fixe depuis 2008 des seuils maximum d'émissions de CO₂ (inférieures ou égales à 120 g CO₂/km pour les 82 % de véhicules représentant la catégorie des véhicules les plus utilisés). L'impact de cette mesure est sensible, car Eiffage renouvelle annuellement 20 à 25 % de son parc.

De nombreuses opérations de terrain permettent par ailleurs de sensibiliser le personnel et d'expérimenter des pilotes destinés à être démultipliés : maintenance d'armoires électriques à bicyclette pour Eiffage Energie, remplacement du sel extrait des marais salants de Méditerranée par de la « fine de sel » issue de résidus industriels locaux pour le salage des autoroutes chez APRR, campagne d'affichage chez Eiffage Travaux Publics...

Par ailleurs, les opérations de tests de véhicules électriques se multiplient : Renault Kangoo ZE chez Eiffage Construction, Citroën CO et véhicules Eon Motors dans la Branche Métal,

Citroën CO au siège d'Eiffage... Des camions à moteurs thermiques équipés de nacelles alimentées par des batteries électriques sont opérationnels chez Eiffage Énergie.

C. La biodiversité, un enjeu devenu mature

Eiffage dispose, depuis 2009, d'une politique d'entreprise traitant des enjeux liés à la biodiversité dans l'exercice des métiers du Groupe, articulée autour d'objectifs et d'actions précis, mais également précurseurs.

La prise en compte des enjeux liés au respect des habitats naturels, de la faune et de la flore constitue une ambition que les textes réglementaires et les demandes des maîtres d'ouvrages et de l'opinion publique ont fait largement progresser, et désormais entrer dans le domaine de la différenciation concurrentielle.

Depuis 2009, Eiffage déploie une démarche d'amélioration continue de ses compétences en la matière, à la fois sur le terrain (pour les sites et les carrières), et tout au long de la chaîne temporelle des projets.

Deux textes fondateurs signés du Président, la « Charte Biodiversité » (mai 2009) et la « Charte Eau et Milieux aquatiques » (mars 2011), ont été conçus comme des outils de mobilisation des collaborateurs autour d'objectifs forts. L'adhésion à la Stratégie Nationale pour la Biodiversité, signée par Eiffage fin mai 2011, est naturellement venue confirmer l'engagement du Groupe aux côtés des autorités institutionnelles.

La chaire d'entreprise Eiffage / Université Paris I « BEGI » (Biodiversité, Environnement et Grandes Infrastructures), créée en 2009 et spécialisée dans les questions de biodiversité confrontées aux grands projets d'infrastructures, permet chaque année à 25 collaborateurs du Groupe et étudiants externes d'acquérir les connaissances juridiques, économiques et techniques inhérentes aux problématiques environnementales des projets.

Des outils internes communs permettent une amélioration de la maîtrise des risques, tels le pack « Prévention et maîtrise du risque biodiversité », le « Fonds documentaire biodiversité », ou encore les réunions de retours d'expérience favorisant l'échange de bonnes pratiques opérationnelles (le 21 septembre à l'initiative d'Eiffage Travaux Publics s'est déroulée la première rencontre intra-Groupe dédiée).

Enfin, la détection et la distinction des bonnes pratiques et des pratiques innovantes entérinent la démarche d'amélioration et de partage, avec notamment pour cette année, le concours des « Meilleures pratiques de protection de la faune, de la flore et des milieux naturels remarquables » organisé chez Eiffage Travaux Publics, et la création d'un « prix spécial Biodiversité » aux Trophées de l'Innovation Eiffage.

D. 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 après 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 7 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 2011 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 2012.

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

	Principes du Global Compact	Réponse Eiffage (chapitres du rapport annuel de développement durable)	Pages	
DROITS DE L'HOMME	1	Promouvoir et respecter les droits de l'Homme reconnus au plan international	Valeurs / Valeurs fortes / Engagement - Cahier « Éthique & Engagements » Valeurs / Recruter et maintenir dans l'emploi - Protéger- Former- Diversité Valeurs / Développement territorial - Améliorer l'accès à l'emploi	78 80 à 89 94
	2	S'assurer de ne pas se faire complice de violations de droits fondamentaux	Valeurs / Valeurs fortes / Cahier « Éthique & Engagements »	78
NORMES DE TRAVAIL	3	Faire respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective au droit à la négociation collective	Valeurs / Valeurs fortes / Cahier « Éthique & Engagements » Valeurs / Dialogue social	78 88 et 89
	4	Soutenir l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire	Contexte et Organisation / Achats responsables Valeurs / Valeurs fortes / Cahier « Éthique & Engagements »	75 et 76 78
	5	Soutenir l'abolition effective du travail des enfants	Valeurs / Valeurs fortes	78
	6	Éliminer la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession	Valeurs / Valeurs fortes / Cahier « Éthique & Engagements » Valeurs / Recruter et maintenir dans l'emploi - Protéger - Former - Diversité Valeurs / Développement territorial - Améliorer l'accès à l'emploi	78 80 à 89 94
	7	Promouvoir une approche basée sur le principe de précaution pour les grands enjeux environnementaux	Valeurs / Valeurs fortes / Cahier « Éthique & Engagements » Réduire l'empreinte écologique / Politique - Carbone - Biodiversité - Eau - Autres impacts environnementaux Préparer l'avenir / Préparer l'avenir - R&D - Trophées de l'Innovation - Projets pilotes Méthodes, Mesures et Contrôles / Outils / GEODE - Outils biodiversité	78 100 à 112 130 à 136 138 et 139
	8	Prendre des initiatives en faveur de pratiques environnementales plus responsables	Contexte et Organisation / Achats responsables Valeurs / Valeurs fortes / Cahier « Éthique & Engagements » Valeurs / Développement des territoires Réduire l'empreinte écologique / Politique - Carbone - Biodiversité - Eau - Autres impacts environnementaux - Ressources Construire durable / Savoir-faire - Performance énergétique - Énergies renouvelables- Construire autrement - Eco-concevoir Préparer l'avenir / Préparer l'avenir - R&D - Trophées de l'Innovation - Projets pilotes Méthodes, Mesures et Contrôles/ Outils GEODE - Outils biodiversité, outils du reporting social et environnemental	75 et 76 78 90 à 92 100 à 112 114 à 127 130 à 136 138 et 139
9	Encourager la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	Contexte & Organisation / Stratégie Valeurs / Valeurs fortes / Cahier « Éthique & Engagements » Réduire l'empreinte écologique / Politique - Carbone - Biodiversité - Eau - Autres impacts environnementaux - Ressources Construire durable / Savoir-faire - Performance énergétique - Énergies renouvelables- Construire autrement - Eco-concevoir Préparer l'avenir / Préparer l'avenir - R&D - Trophées de l'Innovation - Projets pilotes	71 et 72 78 100 à 112 114 à 127 130 à 136	
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	10	Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds	Valeurs / Valeurs fortes / Cahier « Éthique & Engagements »	78

Consulter le rapport annuel 2011 du Groupe EIFFAGE :
http://www.eiffage.com/files/ra_eiffage_2011_activite_dd.pdf

