
Pacte mondial

Communication sur les
progrès réalisés en 2011

Egis

Communication sur le progrès 2011

Monsieur le Secrétaire Général,

En 2011, Egis a manifesté par des gestes forts l'importance qu'il attache au développement durable à l'échelle internationale. En novembre 2011, le groupe a adhéré au Pacte mondial et nous avons été partenaire du Premier Forum international des pionniers de la responsabilité sociétale de l'entreprise en Afrique.

La nouvelle dimension du groupe Egis (nouveaux métiers, développement accru à l'international) nous a amené également à renforcer notre démarche de développement durable (DD). Notre ambition est d'être reconnu comme un leader de l'ingénierie du durable via notre offre de services (enjeux métiers sur lesquels réside notre effet de levier majeur) mais aussi au travers de nos pratiques et du comportement de nos équipes (enjeux internes relatifs aux problématiques d'éthique, de sécurité et d'éco-responsabilité). Une feuille de route DD/RSE précisant les axes de progrès majeurs à mener sur les 3 prochaines années (2011-2013) a été établie par le comité exécutif du groupe.

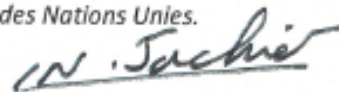
Par ailleurs, les travaux de notre « Comité d'orientation développement durable » ont été confortés. Présidé par la Direction Générale du groupe et composé de personnalités externes indépendantes et reconnues, ce comité permet de confronter nos pratiques et notre vision métier aux yeux de nos parties prenantes externes.

Les contraintes énergétiques, environnementales et sociétales sont grandissantes et nous avons une véritable valeur ajoutée pour y répondre. Notre mission est d'apporter les réponses appropriées aux besoins de la société civile pour les projets qui nous sont confiés. Notre activité agit sur le cadre de vie des populations, c'est pourquoi nous devons voir le plus loin possible, innover et proposer de nouvelles offres afin de répondre aux défis du futur. Nous avons donc un devoir de compétence et de dialogue et nous devons aussi rendre compte de notre propre comportement éco-responsable.

Cette attention s'inscrit désormais dans une politique globale, permanente et quotidienne de l'ensemble du groupe qui fera l'objet d'un processus de reporting socio-environnemental appelé à être consolidé d'année en année.

Par la présente, je vous renouvelle notre engagement à soutenir les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Répondant à la logique de progrès, de transparence et de responsabilité du Pacte Mondial, j'ai le plaisir de vous transmettre différentes données illustrant les actions engagées et progrès réalisés depuis notre inscription sur les champs d'action du Pacte Mondial.

Vous constaterez que notre politique DD est le fruit d'un engagement profond du groupe mais également l'aboutissement de choix réfléchis et citoyens de l'ensemble des équipes impliquées. Les progrès accomplis sont importants dans bien des domaines, probablement perfectibles ou encore insuffisants dans d'autres, mais ces progrès traduisent notre volonté d'être un groupe engagé en matière de développement durable, aussi bien sur le territoire français qu'à l'international comme l'a illustré notre présence en juin dernier à la Conférence Rio+20 des Nations Unies.



Nicolas JACHJET

Président Directeur Général du groupe Egis

Droits de l'homme

Principes relatifs aux droits de l'Homme

- Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans sa sphère d'influence
- Veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme

Notre politique et nos engagements

Le respect des droits de l'homme est l'un des fondamentaux recherché à tous les niveaux du groupe Egis, dont la vocation est de contribuer à l'amélioration des conditions de vie et du niveau d'équipement des territoires.

Les sociétés du groupe Egis et leurs collaborateurs doivent respecter les lois et règlements applicables dans tous les pays où ils exercent leurs activités. Chaque collaborateur doit s'abstenir de tout comportement pouvant l'entraîner lui-même ou entraîner d'autres collaborateurs, son entreprise ou le groupe Egis dans une pratique illicite ou déloyale.

Au-delà du respect des lois et règlements en vigueur là où Egis opère, le groupe a défini des règles de comportement applicables à tous transcrites dans une **charte de déontologie** disponible sur l'intranet Corporate. Cette charte met en avant des valeurs telles que l'intégrité, la loyauté, le respect de la libre concurrence, la transparence.

En adhérant en 2011 aux 10 principes du Pacte Mondial, Egis souhaite faire progresser ces principes dans ses zones d'influence et s'engage à les intégrer dans sa stratégie, sa culture et ses modes opératoires.

Pour préciser sa contribution à une économie plus durable, Egis a publié en septembre 2012 une **charte Développement Durable** (jointe en annexe). Cette charte a pour objet de lister les fondamentaux de l'action du groupe pour plus de lisibilité aux yeux de ses parties prenantes mais également de fédérer les équipes autour de sa stratégie et de ses valeurs. Cette charte s'appuie sur la déclaration universelle des droits de l'homme, les conventions fondamentales de l'OIT, les principes directeurs de l'OCDE et les dix principes du Pacte Mondial de l'ONU.

Nos actions

Ethique et respect des droits humains fondamentaux

La charte de déontologie est traduite en 4 langues (Anglais, Espagnol, Roumain, Polonais). Dans le cas où un collaborateur subit ou observe une pratique contraire aux règles éthiques, il doit en avertir sa hiérarchie, sa direction des ressources humaines ou s'adresser à la direction du groupe.

Au même titre que pour les collaborateurs, le respect des valeurs éthiques et d'intégrité est applicable à tous nos partenaires et sous-traitants. Une clause type, est insérée systématiquement dans les contrats de nos prestataires.

Les risques de complicité d'atteinte aux droits de l'homme sont ainsi à ce jour 'bordés' via la charte de déontologie et les clauses éthiques des contrats de consultance commerciale, ainsi que des clauses de confidentialité intégrées dans les contrats de travail.

Par ailleurs, plusieurs de nos méthodes/prestations contribuent à renforcer la gouvernance des projets. A ce titre elles favorisent l'écoute et l'expression des parties prenantes, et notamment des populations concernées. On peut citer :

- l'organisation en amont de la gouvernance des projets,
- les programmes de développement rural dans les pays les moins avancés,
- la formation des cadres francophones des administrations des pays en développement ou en transition (institut Egis de formation dédié : Forhom) ...

A noter qu'une de nos filiales, Egis BDPA est spécialisée dans le renforcement des capacités institutionnelles et la promotion des droits de l'homme dans le secteur de l'Aide Publique au Développement.

Risques liés aux pays d'activités

Sur le périmètre international, une analyse des risques contribue à instruire les Go-NoGo pour les projets des pays à risque (analyse du pays, mais aussi des partenaires envisagés). Nous nous appuyons notamment sur les analyses Factiva - Dow Jones Watchlist, et World-Check (Reuters).

Santé Sécurité

Une vigilance particulière est apportée vis-à-vis de nos salariés et de leur intégrité tant physique que morale.

- L'ensemble des salariés est couvert par un accord collectif (100% atteint pour le périmètre France) ; les salariés hors de France sont également couverts par cet accord, notamment en cas de rapatriement pour causes sanitaires ou instabilité dans le pays de mission. 100% des salariés (Périmètre France) ont une couverture sociale.
- Plus de 75% des filiales (Périmètre France) disposent d'un CHSCT.
- Une plateforme téléphonique sur la prévention et la gestion des risques psycho-sociaux est opérationnelle depuis 2011.
- En 2011, la Direction des Ressources Humaines à l'international a créé un poste dédié à la sécurité des collaborateurs à l'international pour suivre au plus près les déplacements des équipes et prévenir tout risque ou tout événement susceptible de menacer la sécurité de nos collaborateurs ; une cartographie des pays à risques a été établie (avec une graduation des niveaux de risques mise à jour tous les mois) ; des procédures régissant la sécurité des collaborateurs ont été rédigées et portées à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs via le système de management du groupe (Egis Book). Un guide du voyageur a été formalisé. Une convention a été passée avec un organisme spécialisé (GEOS) dont l'objet est d'assurer une veille des risques dans toutes les zones géographiques du globe.
- Egis a également signé un contrat de rapatriement sanitaire par le biais d'Europassistance pour le groupe. Les collaborateurs disposent d'un numéro d'assistance 24h/24h, 7J/7.
- En fonction de leurs activités, certaines sociétés du groupe sont engagées dans une démarche de certification Sécurité Santé via le référentiel MASE ou via la norme OHSAS 18001
 - Egis Eau est certifiée MASE pour ses activités Eaux industrielles
 - Egis Structures & Environnement est certifiée MASE pour ses activités dépollution des sols et de l'air
 - Egis Romania et Egis Kenya sont certifiées OHSAS
 - Atelier Villes & Paysages a une triple certification QSE

Engagement citoyen

Egis propose à ses collaborateurs de participer à des actions de solidarité à travers différents dispositifs comme notamment :

- Des possibilités d'épargne solidaire avec le "fond épargne insertion emploi dynamique solidaire" au sein du FCPE d'Egis (Le fonds Insertion Emplois Dynamique privilégie les investissements dans les entreprises qui se distinguent par la qualité de leurs pratiques en matière de ressources humaines).
- Des actions de l'association CDC Développement Solidaire (cette association a pour objectif d'apporter un soutien financier à la réalisation de projets de solidarité internationale destinés à améliorer les conditions de vie des populations). A plusieurs reprises, Egis a soutenu les actions de cette association en abondant les montants versés des collaborateurs. En 2011 une action de solidarité a été menée pour aider les victimes du tsunami au Japon (fonds versés à Médecins du Monde).
- En organisant des collectes pour le téléthon, en participant à des épreuves sportives au bénéfice de la recherche médicale (ex : course à pied « la Parisienne »)
- En procédant à des dons de matériels à des associations (ex Emaüs) ou des écoles.

Sur la période de la COP, aucun jugement de violation des droits de l'homme, ordonnance ou amende ou autre événement n'a été rapporté.

Principes relatifs au droit du travail

Principes relatifs au droit du travail

- Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- Eliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- Veiller à l'abolition effective du travail des enfants
- Eliminer toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Notre politique et nos engagements

Les compétences et la motivation des salariés sont les moteurs de la performance du groupe.

A l'aune de ce postulat, plusieurs dispositifs garantissent les droits des salariés, principalement centrés sur le droit du travail, les conditions de travail, l'égalité des chances, la mobilité professionnelle.

Nos actions

Principes fondamentaux et droit du travail

Les principes relatifs au droit du travail sont formalisés dans notre système de management. Le système de management se décline au travers de procédures, instructions et notes, disponibles sur l'intranet du groupe.

Nous nous engageons contractuellement à ne pas faire l'usage de travail dissimulé. Cette obligation concerne également nos sous-traitants.

Sur les projets, il y a engagement contractuel de nos groupements, et demande d'engagement des entreprises qui sont sélectionnées par nos soins. En conséquence, le prestataire s'engage à exécuter sa mission en stricte conformité avec les lois nationales et internationales

100% des salariés (Périmètre France) sont couverts par une convention collective (convention collective Syntec Ingénierie)

Devoir de vigilance

Le devoir de vigilance est traité par les directeurs de projets en ce qui concerne les opérations : respect du code des Marchés Publics et du code du travail.

Diversité :

Le groupe prohibe toute discrimination, à l'embauche et dans les évolutions de carrière.

En 2011, Egis a poursuivi ses actions menées dans le cadre de sa politique active de responsabilité sociale et de diversité :

- En matière **d'égalité Homme – Femme**, l'accord cadre signé en 2009 en anticipation de l'obligation légale développe les spécifications sur l'égalité salariale, le recrutement, les rémunérations, les évolutions de carrières, la formation professionnelle, les congés parentaux, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et fait un rappel sur les principes de non-discrimination. Cet accord nous permet de nous assurer que l'égalité de gestion est une réalité.
Pour ce qui concerne l'international, Egis veille strictement au respect des mêmes principes dans la gestion des collaborateurs quel que soit leur statut juridique et société de rattachement.

Des indicateurs de comparaison ont été retenus pour analyser la situation des femmes et des hommes au sein du groupe. A titre d'exemple, le rapport du salaire brut de base F/H en 2011 était de 0,79 pour les cadres et de 0,98 pour les non-cadres.

Egis souhaite par ailleurs développer plus fortement la **mixité dans les fonctions managériales**. Pour ce faire, Egis mène depuis 2011 une réflexion, avec un petit groupe de femmes, pour mettre en œuvre les actions les plus appropriées à cet égard.

Une **action volontariste** a été menée pour permettre **aux femmes d'accéder aux conseils d'administration**. A noter que depuis mars 2012, plus de **40% du conseil d'administration d'Egis est composé de femmes** (4 administratrices sur 9 membres).

- **Emploi des seniors** : Egis s'est engagé à recruter, dans les trois ans, 10 % de collaborateurs de plus de 50 ans et à employer au moins 10 % de collaborateurs de 55 ans et plus. Ces engagements ont été tenus en 2011.
- **Emploi des travailleurs handicapés**
Egis continue de déployer dans tout le groupe les mesures de l'accord signé en 2010, destinées à mieux intégrer et valoriser l'emploi des travailleurs handicapés avec des progrès sensibles.
En 2011, pour accélérer la mise en œuvre de ces accords, plusieurs actions d'accompagnement ont été menées : création d'une Mission Handicap, mise en place d'un réseau de référents handicap, guide handicap, actions de sensibilisation (pièce de théâtre), actions de formation pour les instances représentatives du personnel et les managers, mise en place de partenariats avec le secteur protégé. Depuis 2008, on note une progression significative du taux d'emploi de personnes en situation de handicap (2008 = 0,91%, 2009=1,37%, 2010= 1,62%, 2011 = 1,76%).
- Des **revues de personnel** sont périodiquement diligentées, des entretiens de milieu de carrière, et de « fin de carrières pour les seniors permettent de déceler les anomalies à ce niveau et remédier au défaut de formation ou stagnation de salaires

Dialogue social

Sur le périmètre France des réunions mensuelles sont organisées avec les coordinateurs syndicaux et deux à trois réunions annuelles sont organisées avec le comité de groupe. Ce rythme est bien au-delà des obligations légales.

En 2011 un vaste chantier d'harmonisation des accords sociaux au niveau du groupe a été lancé. En 2011, 2 accords collectifs ont été signés :

- Accord sur l'instauration de la prime de partage des profits
- Accord sur la mise en place d'un dispositif d'intéressement.

Actionnariat salarié

L'ouverture au capital d'Egis à hauteur de 25% aux cadres référents (les « partenaires ») ainsi qu'à l'ensemble des salariés français via un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) a été mené au 1^{er} semestre 2011. Le modèle capitalistique mis en place est inédit dans le secteur de l'ingénierie : Egis a allié une grande institution financière tournée vers le long terme, la Caisse des Dépôts, et un actionnariat motivé et dynamique de cadres et de salariés impliqués dans la réussite de leur groupe.

Sur la période de la COP aucun jugement ordonnance ou amende n'a été rapporté concernant l'obstruction à la liberté d'association, l'entrave au droit de négociation, le recours au travail forcé ou obligatoire, au travail des enfants ou à la discrimination en matière d'emploi ou de profession

Principes relatifs à l'environnement

Principes relatifs à l'environnement

- Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
- Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;
- Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Notre politique et nos engagements

L'environnement est au cœur de tous nos métiers. Pour aider ses clients, Egis a développé et continue de développer une large gamme de prestations pour comprendre, évaluer, limiter et compenser les impacts environnementaux de ses projets.

Le cœur de métier de plusieurs de nos filiales adresse spécifiquement des enjeux environnementaux :

- Egis Structures et Environnement/Egis Environnement (Conseil, audit et management environnemental, études d'impact, aide à la gestion des milieux sensibles (forêt, littoral, zones humides, parcs naturels, ...))
- Egis Eau (palette de prestations en matière de gestion et protection de la ressource en eau)
- Acoustb (filiale spécialisée sur les problématiques de bruit),
- Atelier Villes&Paysages (aménagement urbains et paysagers, éco-quartier)
- Egis Waste Management (pour les sols pollués et le traitement des déchets)
- Egis Bâtiment (performance énergétique des bâtiments)
- Egis France (Prévision, gestion et régulation de trafic (tous modes de transport), ce qui inclut le transport de matières dangereuses et la sécurité routière, l'organisation des déplacements et conception des tissus urbains,...)
- Egis Avia (Optimisation des trajectoires aire et sol des avions).

Dès 1996, la charte de déontologie du groupe a inscrit la protection de l'environnement comme un élément majeur de sa politique que ce soit au travers des projets qu'Egis conduit ou dans les modalités de fonctionnement interne (empreinte écologique).

Nos actions

Concernant l'Empreinte environnementale directe d'Egis

Depuis plusieurs années Egis travaille sur la réduction de son empreinte environnementale directe.

De nombreuses bonnes pratiques ont été identifiées au niveau de nos sites comme la signature de partenariats avec des associations pour le recyclage des déchets (meubles, consommables informatiques, ordinateurs, piles, papier, cartouches,), la publication des rapports sur papier FSC, l'achat de mobilier de bureau certifié PEFC, des économies d'eau sanitaire et de consommation électrique via des dispositifs adaptés (mousseurs, détecteurs de présence, ...), le développement des pratiques de tri et de recyclage. ... Des campagnes de sensibilisation aux éco-gestes sont par ailleurs régulièrement organisées.

En 2011, Egis a poursuivi ses efforts en matière de gestion de ses implantations et de maîtrise des impacts environnementaux directs avec les mêmes lignes directrices que précédemment : réunir des compétences pluridisciplinaires sur de grandes implantations communes, améliorer la connaissance et le suivi de l'exploitation des bâtiments.

En parallèle, une enquête sur les 4 principales implantations d'Egis en France a permis d'établir un état des lieux de la gestion du patrimoine bâti et de nos consommations en électricité, eau etc. Les données collectées reflètent la grande diversité de situations et esquissent le chemin à parcourir pour pouvoir établir des indicateurs couvrant la totalité de nos implantations. Ce chantier pilote a permis d'identifier les sources de données ainsi que les actions à mettre en place pour disposer d'un "point zéro" au début de chaque année. La création d'une Direction des Moyens Généraux, qui assure à la fois un appui régional à la gestion du patrimoine et une fonction achats, est une des réponses concrètes à cet enjeu.

Concernant la protection de l'environnement dans les projets sur lesquels intervient Egis

Investissement en recherche et développement

Nous menons des investissements techniques et méthodologiques depuis plusieurs années en matière d'environnement. Plus des deux tiers du budget de R&D sont d'ailleurs consacrés aux problématiques du développement durable.

Dès le début des années 90, Egis a investi dans l'éco-conception. Aujourd'hui cet investissement est mis en œuvre dans les projets : Ils relèvent soit d'une ingénierie généraliste, comme les outils développés pour adapter les infrastructures au changement climatique, soit d'une ingénierie de spécialité sur des sujets très pointus, comme la bio-ingénierie marine ou la question de la biodiversité.

En parallèle de la R&D interne au groupe, Egis participe activement à des projets de recherche partenariale nationaux et européens, avec des grands maîtres d'ouvrage, constructeurs et laboratoires de recherche, et aux grands projets du Programme d'Investissements d'Avenir (PIA). Actuellement, onze projets de recherche partenariale sont en cours avec la participation d'Egis.

Une veille réglementaire environnement est effectuée par le centre de documentation et disponible pour tous les collaborateurs. Une veille plus globale (sur les thématiques du développement durable) est également réalisée tous les 15 jours.

En 2011 Egis a lancé les guides Interactions Energie Climat. Ils proposent des outils d'analyse et de dialogue entre les partenaires d'un projet. « Enveloppe », le premier volume porte sur les choix d'enveloppes de bâtiment au regard des performances énergétiques et de confort, en amont des projets.

Travail en réseau/ Echanges et travaux en commun

Une communauté métier Environnement a été mise en place dès 2007 par la direction générale pour impulser et animer un travail en réseau sur cette thématique transversale et stratégique. Des experts environnement de chaque filiale composent cette communauté dont la mission est de :

- réfléchir aux évolutions techniques, technologiques à conduire (ex. R&D) et proposer des innovations méthodologiques
- mettre en place des actions de formation
- partager les bonnes pratiques

Certifications :

OPQBI

Notre filiale spécialisée en Environnement (Egis Structures & Environnement) est certifiée OPQBI sur les 5 domaines de spécialité suivants :

- L'évaluation environnementale des activités industrielles
- Les études des écosystèmes - Diagnostic faune-flore
- L'évaluation environnementale en infrastructures et grands travaux
- L'étude de la qualité de l'air atmosphérique
- L'ingénierie en acoustique des infrastructures de transport

Certification ISO 14001 : 1/3 des filiales Egis sont certifiées ISO 14001 à ce jour.

En 2011, Egis a signé la charte HQE® Performance

La charte HQE® Performance, nouveau référentiel, vise à donner naissance à un label basé sur des exigences de performance globale pour l'ensemble du cycle de vie du bâtiment. Egis s'est engagé à participer aux travaux d'élaboration du référentiel, à le tester et à le promouvoir, en France comme à l'international.

En 2011 Egis a été récompensé à plusieurs reprises pour ses prestations environnementales :

- 1^{er} prix Développement Durable du comité français de l'Association Mondiale de la route en France (AIPCR) pour sa communication sur l'adaptation au changement climatique des infrastructures.
- 1^{ER} prix dans la catégorie 'Paysage et Biodiversité' du concours de l'IDDRIM (Institut des Routes, des rues et des infrastructures pour la mobilité) pour la sauvegarde des chiroptères sur l'autoroute A.89 et la création des milieux
- Tour First à Paris (La Défense) primée au MIPIM Awards (Egis a assuré l'ingénierie structures et fluides ainsi que les études environnementales).

Principes relatifs à la lutte contre la corruption

- Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Notre politique et nos engagements

Egis respecte strictement l'éthique et l'intégrité professionnelle.

Dans la continuité des démarches déjà engagées par le groupe et pour protéger plus efficacement l'entreprise et ses collaborateurs, Egis a renforcé son dispositif Ethique en nommant en 2011 un directeur "Ethique et Conformité". Ses principales missions sont de veiller à la conformité des pratiques vis-à-vis du cadre réglementaire national et international portant sur l'intégrité et de veiller à la loyauté des pratiques commerciales d'Egis.

Nos actions

L'analyse des risques projet comporte un volet sur le risque pays (sécurité, solvabilité, corruption, ...).

Nous sommes abonnés à Factiva (Dow Jones) et World-check (Reuters): bases de données recensant plusieurs listes de personnes ayant fait l'objet de poursuites judiciaires en matière de loyauté des affaires. Il s'agit d'un instrument d'alerte au moment de la préparation des décisions GO/NO GO.

La recherche des personnes politiquement exposées est incluse également dans le dispositif 'lutte anti-blanchiment'.

Des formations sont dispensées sur la lutte anti-blanchiment et sur le droit pénal des affaires .

Sur la période de la COP, 0 incident de corruption et 0 actions en justice pour comportement anticoncurrentiel, infractions aux lois anti-trust et pratiques monopolistiques ont été recensés.

Pacte mondial

Mesure des résultats
Année 2011

Egis

Méthodologie de reporting extra-financier

Le contexte et les objectifs du reporting extra-financier

L'année 2011 est marquée pour Egis par l'initialisation d'un reporting extra-financier au regard de son engagement et de sa détermination vers une démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE).

Ce reporting a été structuré selon les orientations stratégiques d'Egis au regard des défis économiques, sociétaux, sociaux et environnementaux à relever.

Ce reporting permet ainsi de :

- répondre aux exigences de ses clients, de son actionnaire majoritaire et de ses parties prenantes ;
- être conforme à la loi Grenelle 2, article 225, qui s'applique au groupe à partir de son exercice 2012 ;
- piloter et démontrer ses progrès en matière de développement durable.

Le périmètre du reporting

La lecture des données chiffrées sur le tableau de bord ci-après est à interpréter avec précaution. En effet, du fait des changements de périmètre sur les exercices 2010 et 2011, certaines données sont encore partielles et non suffisamment fiabilisées.

Le référentiel utilisé

(Colonne Réf. du tableau ci-contre)

Le groupe s'appuie sur les indicateurs recommandés par le Global Reporting Initiative (GRI), qui est le référentiel de reporting extra-financier le plus reconnu et le plus utilisé dans le monde. La couverture du reporting pour l'exercice 2011 correspond au niveau « C » du GRI.

Thématiques	Indicateurs	Périmètre	Ref.	2010	2011	Faits marquants 2011	Orientations 2012
Être un acteur engagé de l'ingénierie du durable							
Engagements	Qualitatif	Groupe	Interne	Qualitatif	Qualitatif	<ul style="list-style-type: none"> Adhésion au Pacte mondial des Nations Unies Participation active aux travaux préparatoires de Rio+20 (formalisation d'un cahier d'acteur en ligne sur le site des Nations Unies) Egis signataire de la charte HQE® Performance 	<ul style="list-style-type: none"> Élaboration d'une charte DD Premières communications sur le progrès dans le cadre du Pacte Mondial Participation aux travaux de Rio+20
Innovation	Poids des investissements R&D	Groupe	Interne	5 M€	10 M€	<ul style="list-style-type: none"> Egis membre fondateur de l'Institut de l'Ingénierie pour la Recherche et l'Innovation Egis membre du High Level Group d'ECTP (European Construction Technology Platform) Egis partenaire de 11 projets nationaux de R&D appliquée Présidence du Groupe d'Intérêt Scientifique Modélisation Urbaine Participation au Comité Conseil du projet européen Weather sur l'évaluation économique des impacts des événements climatiques extrêmes sur les réseaux européens d'infrastructures de transport 	<ul style="list-style-type: none"> Participation active d'Egis au sein d'Efficacy, institut d'excellence dans le domaine des énergies décarbonées dans le cadre du Programme des Investissements d'Avenir (PIA) Maintien des efforts en R&D avec un focus fort sur les sujets liés au développement durable : adaptation au changement climatique, infrastructures positives, ville durable, services rendus par la nature...
Renforcer les relations avec les parties prenantes des territoires où Egis opère							
Partenariats externes	Qualitatif	Groupe	Interne	Qualitatif	Qualitatif	<ul style="list-style-type: none"> Egis partenaire des 1^{res} Assises nationales de la Biodiversité Egis partenaire du 1^{er} forum des pionniers de la RSE en Afrique Egis partenaire du R20 (Region of Climate Action) 	<ul style="list-style-type: none"> Poursuite de partenariats ciblés
Dialogue avec les parties prenantes	Qualitatif	Groupe	Interne	Qualitatif	Qualitatif	<ul style="list-style-type: none"> Poursuite du comité d'orientation DD (lancé en 2010) – 2 réunions/an – une trentaine de participants dont une vingtaine de membres externes 	<ul style="list-style-type: none"> Accueil d'un ou deux nouveaux membres externes (vision internationale) dans les comités DD
Actions de solidarité et de mécénat	Qualitatif	Groupe	Interne	Qualitatif	Qualitatif	<ul style="list-style-type: none"> Action de solidarité pour aider les victimes du tsunami du Japon (Fonds versés à Médecins du Monde) Prix de l'innovation de la Fondation Egis sur « La Défense 2050 - Au-delà de la forme » 	<ul style="list-style-type: none"> Poursuite d'actions de soutiens ciblés
Placer nos collaborateurs au cœur de la gouvernance de l'entreprise pour participer plus fortement encore à sa performance durable							
Ouverture du capital aux salariés	Part du groupe détenu par les partenaires	France	Interne	0	25 %	<ul style="list-style-type: none"> Ouverture du capital d'Egis à hauteur de 25 % aux cadres référents (Iosis Partenaires) ainsi qu'à l'ensemble des salariés via un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE), 70 % de taux de souscription. 	<ul style="list-style-type: none"> Animation des clubs des partenaires
Renforcer la due-diligence interne au regard notamment de nos ambitions de développement à l'international							
Éthique des affaires et prévention de la corruption	Qualitatif Indicateurs en cours de construction	Groupe	Interne	Qualitatif	Qualitatif	<ul style="list-style-type: none"> Création d'un poste de Directeur Éthique et Conformité au niveau du groupe Poursuite des formations en matière de lutte anti-corruption et de droit pénal des affaires 	<ul style="list-style-type: none"> Publication d'une charte Éthique Création d'un réseau de correspondants Éthique Renforcement des formations Éthique
Répondre au mieux aux attentes de nos clients							
Satisfaction client	Nombre de sociétés certifiées ISO 9001	Groupe (hors sociétés d'exploitation)	Interne	13 sur 19 sociétés, soit 68,4 % (hors Iosis)	17 sur 23 sociétés, soit 73,9 %	<ul style="list-style-type: none"> Renforcement du dispositif commercial en amont (international, grands comptes, clients territoriaux France) 	<ul style="list-style-type: none"> Analyse des exigences RSE des grands donneurs d'ordres pour y répondre au mieux dans le rôle qui est le nôtre (observatoire RSE)

Nos défis économiques et de gouvernance

Thématiques	Indicateurs	Périmètre	Réf.	2010	2011	Faits marquants 2011	Orientations 2012
Offrir un environnement et des conditions de travail attractifs pour nos collaborateurs							
Emplois	Effectif total (hors intérimaires, stagiaires)	France (hors sociétés d'exploitation)	LA 1	4 435 pers. (3 323 hors losis)	4 541 pers. (3 410 hors losis)	<ul style="list-style-type: none"> Changement de poste pour 500 personnes du fait des évolutions d'organisation Création d'un poste dédié aux parcours professionnels du groupe 	<ul style="list-style-type: none"> Nouvelle édition du baromètre social
	Ancienneté et âge moyen	France (hors losis)	Interne	Anc. : 9,17 ans Moy. : 40,18 ans	Anc. : 9,11 ans Moy. : 39,87 ans		
	Turnover du personnel (hors intérimaires, stagiaires, fin CDD, transferts Groupe) Dont turnover volontaire (démissions sur effectifs)	France (hors losis)	LA 2	249 pers, soit 8 %, dont 4,2 % de démissions	263 pers, soit 7,9 %, dont 3,8 % de démissions		
Organisation du travail	% de salariés à temps partiel	France (hors losis)	LA 1	9,48 % temps partiel (Moyenne temps partiel : 76,57 %)	9,15 % temps partiel (Moyenne temps partiel : 78 %)		
Mobilité interne	Nombre de mobilités inter-filiales	France (hors losis)	Interne	36 transferts	49 transferts		
Développer les compétences de nos collaborateurs							
Formation	Pourcentage de la masse salariale pour actions de formation	France (hors losis)	Interne	MS : 3,1 % 1 988 formés	En cours de consolidation	<ul style="list-style-type: none"> Lancement de l'université d'entreprise : Egis Campus 	<ul style="list-style-type: none"> Egis Campus : déploiement de 3 cycles (excellence commerciale, management de projets, experts)
	Nombre moyen d'heures de formation		LA 10	25,6 h/pers, soit = 3,7 j	En cours de consolidation		
Parcours professionnels	Nombre d'entretiens de parcours professionnel	France (hors losis)	LA 12	Environ 500 entretiens de parcours prof.	Environ 600 entretiens de parcours prof.		
Veiller en tout lieu à la sécurité et à la santé de nos collaborateurs							
Santé et sécurité des collaborateurs	Nombre d'accidents du trajet et du travail avec arrêt de travail Taux d'absentéisme Taux de fréquence AT Taux de gravité AT Nombre d'accidents du travail mortel	France (hors losis)	LA 7	36 acc. du travail 21 acc. du trajet	22 acc. du travail 13 acc. du trajet	<ul style="list-style-type: none"> Création d'un poste dédié à la sécurité des collaborateurs à l'international Identification des pays à risques - nouvelles procédures dans le système de management Mise en place de process d'accompagnement par pays RPS : Mise en place de la plateforme téléphonique sur la prévention et la gestion des risques psychosociaux (RPS) avec le cabinet PSYA 	<ul style="list-style-type: none"> Établissement d'une politique Health & Safety Mise en place progressive d'indicateurs sur l'accidentologie
			3,02 %	2,95 %			
			10,9	6,56			
			0,27	0,28			
			0	0			
Relations sociales	Pourcentage de salariés couverts par une convention collective	France	LA 4	100 %	100 %		
	Pourcentage de salariés couverts par un CHSCT		LA 6	Non collecté	Plus de 75 %		
Système de management Sécurité	Nombre de sites certifiés OHSAS ou Mase	France	Interne	3 sites	3 sites		
Développer le dialogue social							
Accords	Nombre d'accords collectifs signés	Groupe + Filiales	Interne	Non collecté	26 accords dont 3 pour le groupe	<ul style="list-style-type: none"> Accord sur l'instauration de la prime de partage des profits Accord sur la mise en place d'un dispositif d'intéressement Groupe 	<ul style="list-style-type: none"> Poursuite de l'harmonisation des accords au niveau du groupe
Respecter et promouvoir l'égalité, la mixité et la diversité sociale							
Handicap	Taux d'emploi de personnes en situation de handicap	France (hors losis)	LA 13	1,62 %	1,76 %	<ul style="list-style-type: none"> Création d'un réseau des Référents handicap Formation « S'ouvrir au handicap » pour les managers Mise en place de partenariats avec le secteur protégé Action volontariste de féminisation des Conseils d'administration des sociétés d'Egis 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil d'administration Egis : 4 femmes sur 9 membres Renégociation des égalités H/F (mise en place de plans d'actions)
Seniors	Taux d'emploi des seniors (≥55 ans)	France (hors losis)	LA 13	13,27 %	12,99 %		
Égalité hommes-femmes	Proportion de femmes dans les instances de gouvernance	Groupe (hors losis en 2010)	LA 13	CA Egis : 2/8 Comex Egis : 0/6 Codir Egis : 1/17 CA sociétés Egis : 11 femmes	CA Egis : 3/9 Comex Egis : 0/9 Codir Egis : 2/32 CA sociétés Egis : 23 femmes		
	Rapport du salaire brut de base F/H		France (hors losis)	LA 14	Cadres : 0,77 Non cadres : 0,96	Cadres : 0,79 Non cadres : 0,98	

	Thématiques	Indicateurs	Périmètre	Réf.	2010	2011	Faits marquants 2011	Orientations 2012
Nos défis sociétaux	Contribuer au développement de l'emploi local							
	Emplois locaux	Nombre d'embauches locales Proportions de cadres dirigeants originaires de la région d'implantation	9 sociétés d'ingénierie internationales	EC7	Non collecté	99 %		<ul style="list-style-type: none"> Poursuite de l'ancrage territorial d'Egis par le développement de l'emploi local
Nos défis environnementaux	Notre impact DIRECT : Diminuer les impacts environnementaux et les émissions de CO₂ liées à nos activités (patrimoine bâti et déplacements)							
	Politique environnementale Interne	Nombre de sociétés Egis certifiées ISO 14 001	Groupe (hors sociétés d'exploitation)	Interne	5 sur 19 sociétés, soit 26 % certifiées (hors Isos)	9 sur 23 sociétés, soit 39 % certifiées	<ul style="list-style-type: none"> Campagne sur les éco-gestes menée auprès de l'ensemble des collaborateurs, veille environnementale Audit de certification exploitation HQE du site de Montreuil 	<ul style="list-style-type: none"> Fiabilisation du circuit du process de collecte de données environnementales et déploiement progressif du reporting environnemental sur d'autres implantations en France Établissement d'une politique environnementale interne groupe Renouvellement progressif de notre parc Véhicule par des voitures hybrides Réalisation du Bilan Carbone exigé par l'article 75 du Grenelle 2 sur 3 sociétés Egis > 500 collaborateurs : Egis Rail, Egis Structures & Environnement et Egis France
	Utilisation durable des ressources	Consommation d'électricité et achat de chaleur et froid Consommation d'eau de ville	France (sur 4 sites d'implantation, soit 53 % des effectifs représentés)	EN 3	Données trop partielles et insuffisamment fiabilisées à ce stade pour être communiquées		Nota : Chantier pilote lancé sur les 4 plus grosses implantations d'Egis en France (Saint-Quentin-en-Yvelines, Lyon, Toulouse, Montreuil) en vue de tester l'accessibilité des données, d'avoir une première appréciation de notre empreinte écologique et permettant de définir le process de collecte pertinent. Processus de collecte de données restant à fiabiliser.	
	Pollution et gestion des déchets	Consommation papier (hors papier traceur) Production de déchets non dangereux (hors déchets informatiques) et parts de valorisation		EN 8				
	Changement climatique	GES directes (fluides frigorigènes) et indirectes (production d'électricité, de chaleur...)		EN 1				
		EN 2						
			EN 22					
			EN 16					
Nos défis environnementaux	Notre impact INDIRECT (via nos projets) : Offrir à nos clients des potentiels de réduction des impacts environnementaux et émissions de GES grâce à des approches/solutions appropriées							
	Solutions à forte plus-value DD	Qualitatif	Groupe	Interne	Qualitatif	Qualitatif	<ul style="list-style-type: none"> 1^{er} prix Développement Durable du comité français AIPCR (Association mondiale de la route) pour l'adaptation au changement climatique des infrastructures 1^{er} prix dans la catégorie « Paysage et biodiversité » du concours de l'IDRRIM pour la sauvegarde des chiroptères sur l'A89 et récréation de milieux Initialisation d'une collection de guides « Interactions Énergie-Climat » Développement d'éco-comparateurs au regard des critères CO₂ et énergie 	<ul style="list-style-type: none"> Poursuite des efforts d'intégration des enjeux développement durable au sein des offres et services proposés par Egis

Annexe

Charte DD publiée en
septembre 2012

Egis

Charte Développement Durable d'Egis

Groupe de conseil, d'ingénierie et d'exploitation dans les domaines des transports, de la ville, du bâtiment, de l'industrie, de l'eau, de l'environnement et de l'énergie, Egis accompagne ses clients, tant en France qu'à l'international, de l'amont des projets jusqu'à l'aval des réalisations. Dans certains cas, Egis peut également participer à l'investissement de projets dans lesquels il intervient.

Ce positionnement unique nous permet de valoriser l'expérience acquise à tous les stades de vie des ouvrages et d'avoir une compréhension globale des défis en termes de maîtrise environnementale, d'efficacité économique et d'équilibres sociaux.

Face au dérèglement climatique, à la dégradation de la biodiversité, à la déplétion des ressources non renouvelables, aux enjeux mondiaux de solidarité territoriale et de cohésion sociale, Egis souhaite préciser sa contribution à une économie plus durable au travers d'une charte.

Cette charte s'appuie sur des textes internationaux de référence : la déclaration universelle des droits de l'homme, les conventions fondamentales de l'OIT, les principes directeurs de l'OCDE, les dix principes du Pacte Mondial de l'ONU ainsi que sur les engagements volontaires signés par SYNTEC Ingénierie avec le Ministère de l'Ecologie et du Développement Durable.

Adoptée en Comité Exécutif, elle a été co-construite avec l'ensemble des responsables développement durable du groupe et enrichie des avis formulés par le Comité d'Orientation Développement Durable d'Egis constitué d'un panel de nos parties prenantes externes.

En écho aux trois valeurs fondamentales d'Egis (entreprise responsable, humaine et créative), nos engagements s'articulent autour de trois leviers d'actions :

Anticiper et prévenir
Accompagner et construire
Associer et impliquer

Ces engagements sont déclinés de manière opérationnelle au sein d'Egis via une feuille de route qui rassemble orientations clés, actions, responsabilités, calendrier et indicateurs.

Ils s'inscrivent dans une démarche de progrès continu et sont appelés à s'enrichir grâce à un dialogue soutenu avec nos parties prenantes.

Anticiper et prévenir

- Mener une réflexion prospective continue sur les enjeux du développement durable et leurs impacts sur nos métiers pour mieux cibler nos efforts d'innovation et les intégrer au sein de notre portefeuille d'offres et de solutions.
- Promouvoir une gouvernance responsable sur l'ensemble de nos domaines d'activité France et International tant dans le cadre de nos pratiques internes qu'au sein de nos projets notamment en matière de transparence, d'anticipation des risques, d'éthique commerciale et de relations avec nos partenaires et fournisseurs.



- Conforter notre politique sociale et environnementale en poursuivant les actions engagées en matière de diversité, de parité, d'attention aux populations vulnérables spécifiques, de développement de l'emploi local, de plan de réduction des impacts directs de l'activité et d'achats responsables.
- Veiller à la sécurité et à la santé de nos collaborateurs et sous-traitants en France et à l'étranger et favoriser de bonnes conditions de travail.

Accompagner et construire

- Eclairer et accompagner les prises de décision des donneurs d'ordre au regard des enjeux du développement durable à l'aide d'outils d'analyse multicritères, et veiller à la traduction opérationnelle de ces décisions dans les consultations, les études, les travaux et l'exploitation des équipements.
- Mobiliser en lien avec nos clients, partenaires et sous-traitants, toutes nos capacités d'ingénieur et d'exploitant pour maîtriser au mieux l'impact environnemental et sociétal des ouvrages et installations que nous sommes amenés à concevoir, superviser et exploiter, en veillant tout particulièrement à la préservation des ressources naturelles (eau, matières premières...), à la biodiversité et à la réduction des émissions de gaz à effet de serre.
- Optimiser les performances durables des projets sur leur cycle de vie, et notamment l'exploitation dans la durée des équipements et des ouvrages.
- Enrichir les compétences des collaborateurs tout au long de leurs parcours professionnels et les sensibiliser aux enjeux du développement durable, en s'appuyant notamment sur nos relais internes et notre université d'entreprise « Egis Campus ».

Associer et impliquer

- Développer le dialogue avec les parties prenantes associées à nos activités, entre autres par le biais de notre Comité d'Orientation Développement Durable constitué de personnalités externes indépendantes et contribuer, dans le cadre de nos missions, à nourrir les réflexions nationales et internationales sur les grands enjeux sociétaux et environnementaux des territoires.
- Encourager la concertation avec l'ensemble des acteurs concernés afin d'améliorer l'acceptabilité et l'appropriation territoriale des projets où le groupe est impliqué.
- Promouvoir la prise en compte des enjeux sociétaux tout autant que les aspects techniques et environnementaux dans la conduite de nos missions.
- Rendre compte de la performance du groupe en matière de responsabilité économique, sociale et environnementale et poursuivre les efforts de sensibilisation des collaborateurs dans l'atteinte de performances durables.

Le 27 septembre 2012
Nicolas Jachiet
Président-directeur général d'Egis

