



**Monsieur Ban Ki-Moon  
Secrétaire Général des Nations Unies  
United Nations  
New York 10017  
Etats-Unis**

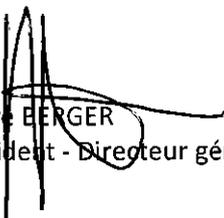
Asnières, le 27 août 2013

**Communication on Progress (COP) EIFFAGE**

Monsieur le Secrétaire Général,

Je vous prie de trouver ci-joint l'engagement renouvelé du groupe EIFFAGE à prendre en compte, diffuser et faire progresser les principes du Pacte Mondial des Nations Unies dans sa stratégie et au cœur de ses métiers.

Souhaitant qu'un nombre toujours plus important d'organisations et d'entreprises adhère à ces principes fondamentaux et renforce ainsi l'efficacité de cette initiative unique, je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire Général, en l'expression de ma très haute considération.

  
Pierre BERGER  
Président - Directeur général

P.J.



## **EIFFAGE Communication on Progress (COP)**

*27 août 2013*

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 2012-2013, 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 d'éthique et 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 éthique 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 (Centres Régionaux Eiffage de Formation) destinées à tous les cadres du Groupe.

Le cahier « Éthique & Engagements » regroupe les thèmes et éléments suivants :

1. 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,
2. Respect des règles (concurrence, délit d'initié), prévention des conflits d'intérêts (lien avec tierce partie), politique de sponsoring, activités publiques des collaborateurs), prévention de la corruption (rétributions, cadeaux),
3. Respect des personnes : normes internationales du travail, santé et sécurité, prévention de la discrimination, non recours à la délocalisation, au travail clandestin et au travail des enfants,
4. Respect des fournisseurs : politique achats, code de conduite des achats, respect des entreprises sous-traitantes,
5. Respect de l'environnement : politique environnement (rappel), outil GEODE, Chartes « Biodiversité » et « Eau & Milieux aquatiques »,
6. Rappel des engagements nationaux et internationaux du Groupe : Global Compact, Carbon Disclosure Project, Countdown 2010,
7. Garde-fous : contrôle interne, Whistleblowing, résultats des exercices de notation extra-financière sollicitée, vérification des chiffres de performances sociales et environnementales, démarche de concertation avec les parties prenantes.

## **B. L'actionnariat salarié inscrit dans l'ADN d'Eiffage**

Depuis 1990, date du premier RES (Rachat d'entreprise par les salariés), Eiffage se distingue dans le paysage entrepreneurial français par son actionnariat salarié pionnier. Compagnons et cadres investissent dans le capital de leur entreprise, bénéficient de ses performances et contribuent à la préserver :

- au terme de l'exercice 2012, les collaborateurs de toutes catégories professionnelles et les dirigeants détiennent ensemble 37 % du capital,
- plus de 67 000 salariés et ex-salariés sont actionnaires – un record à l'échelon national. En 2012, en dépit du contexte économique, plus de 34 500 collaborateurs ont souscrit pour un total de 101 millions d'euros.

## **C. Prise en compte de l'environnement sociétal à l'international : l'exemple d'Eiffage Sénégal**

Eiffage Sénégal, filiale du Groupe au Sénégal, est un exemple d'application de la politique de RSE du Groupe. Eiffage Sénégal s'investit largement auprès de ses salariés et de la population locale au travers d'actions de terrain telles que :

- le développement médical en milieu rural. Ainsi, depuis 1995, l'ONG « Le Kinkéliba » bénéficie du soutien logistique de l'entreprise, y compris par la mise à disposition de moyens humains et matériels dédiés à la construction de maisons médicales.
- dès 2003, des actions récurrentes de sensibilisation au risque du Sida et de prévention de propagation du virus ont été entreprises chaque année auprès des salariés, sous-

traitants et populations riveraines des chantiers, en partenariat avec des structures publiques et privées.

- L'entreprise apporte également son soutien aux zones démunies, et permet à la population de bénéficier d'infrastructures scolaires décentes, fournitures scolaires, panneaux signalétiques etc., le tout en synergie avec les salariés, partenaires de cette démarche d'accompagnement.

Impliquée dans la protection de l'environnement, Eiffage Sénégal a vu en 2012 ses certifications Qualité (ISO 9001) et Environnement (ISO 14001) renouvelées pour 3 ans par le BVC (Bureau Veritas Certification) et reste, à ce jour, la seule entreprise de BTP du Sénégal à détenir une certification environnementale de ce type.

Également engagée dans la promotion de la santé et de la sécurité au travail, l'entreprise a remporté, le 28 septembre 2012, trois prix au concours international de productions audiovisuelles et graphiques lors du 7e Symposium sur l'audiovisuel et la prévention des risques professionnels (SYAPRO) de Ouagadougou (Burkina Faso).

Enfin, Eiffage Sénégal, membre de la commission technique d'élaboration d'une « Charte RSE & Développement durable des entreprises du Sénégal », en est signataire depuis le 19 septembre 2012.

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

### **A. Recruter et maintenir dans l'emploi**

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.

Au travers de multiples partenariats et échanges, Eiffage s'attache à pérenniser des relations privilégiées avec de grandes écoles d'ingénieurs et des universités, et favorise le maintien des liens entre ces établissements et les managers d'EIFFAGE issus de leurs rangs :

- partenariats au niveau du Groupe : École des Ponts et Chaussées, ESTP, Université de Paris I Panthéon-Sorbonne,
- partenariats au niveau des branches : École Centrale, INSA Lyon et Rennes, Supélec, Esigelec,
- implication du Groupe, depuis 2010, dans l'opération Phénix visant le recrutement de diplômés de niveau master 2 en sciences sociales et humaines,
- recherche de stagiaires ou de diplômés issus d'universités formant aux sciences de l'ingénieur proches des métiers du Groupe, en partenariat avec l'association « Interfaces et Compétences »,
- actions de découverte et de valorisation des métiers par la participation des branches à de nombreuses manifestations : forums, visites de chantiers, journées de présentation des métiers.

#### b. L'égalité des chances

Conformément à la Charte des valeurs et finalités d'EIFFAGE et aux engagements officiels du Groupe en ce sens, toutes les branches se doivent de 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 l'objet d'actions ciblées, d'objectifs chiffrés et de formations spécifiques à destination des managers,
- la politique volontariste en faveur de l'insertion de personnes en situation de handicap, initiée depuis 2009, a été particulièrement active en 2012. 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,
- Eiffage a également réaffirmé son implication en faveur de l'emploi des jeunes en adhérant à « l'engagement national pour l'emploi des habitants des quartiers prioritaires » initiée et pilotée par le Ministère de la ville.

#### c. L'emploi précaire

Par leurs efforts de mobilité interne, d'organisation et de planification, les branches cherchent à rationaliser le recours au travail temporaire et visent systématiquement des solutions alternatives. Ainsi, chez APRR-AREA, le volume des emplois précaires (en effectif moyen pondéré CDD + intérimaires) a été fortement réduit.

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

Eiffage respecte les clauses sociales prévues par certains marchés réservant un volume d'heures de travail aux personnes éloignées de l'emploi, et s'investit également dans des démarches complémentaires :

- des politiques internes volontaristes,
  - collaboration active des branches avec les acteurs locaux de l'insertion tout au long de l'année et systématiquement à l'occasion de grands chantiers dans le cadre de

marchés publics. Ainsi, le taux moyen d'heures réservées à des personnels en insertion sur ces chantiers dépasse les 8 %.

- création d'écoles internes permettant de dispenser des formations qualifiantes à des jeunes en difficulté scolaire tout en adaptant l'enseignement aux besoins de recrutement interne. Depuis 2006, la seule branche Eiffage Travaux publics a ainsi créé 8 écoles sur l'ensemble du territoire français.
- le soutien aux actions connexes au Groupe en faveur de l'emploi et de l'insertion,
  - assistance financière et logistique aux CREPI (Clubs Régionaux d'Entreprises Partenaires de l'Insertion) et à leur fédération nationale, qui rassemblent des entreprises régionales capables de mener bénévolement des actions concrètes en faveur de l'insertion des publics en difficulté. En 2012, 3 302 personnes ont bénéficié d'un accompagnement spécifique, 53 % dans le cadre d'une orientation ou d'une immersion professionnelle et 47% en solution emploi (entreprises hors Eiffage comprises).
  - action prioritaire de la Fondation Eiffage en faveur des projets d'insertion sociale et professionnelle.

### **Bilan 2012**

- plus de 4 400 personnes ont été embauchées, dont plus de 1800 jeunes de moins de 26 ans,
- si ce dernier chiffre a augmenté de 35 % par rapport à 2011, le nombre total d'embauches a lui baissé de 14 %, et le nombre d'alternants s'est vu réduit de 7 %,
- toutes les branches du Groupe disposent d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences signé avec les partenaires sociaux.

### **Orientations 2013**

Les grandes orientations du Groupe pour 2013 visent la pérennisation des actions engagées :

- maintien de l'accord ou du plan de GPEC dans chaque branche,
- maintien de la pyramide des âges,
- poursuite de l'intégration des personnes éloignées de l'emploi,
- mise en place généralisée de la politique d'évaluation professionnelle.

L'objectif de recrutement des alternants en fin de cursus est fixé à 40 % pour le Groupe.

### **B. Protéger la santé et l'intégrité des collaborateurs**

Les branches sont toutes engagées au travers de leurs plans d'actions : dispositifs de formation, partage des bonnes pratiques et investissement dans les équipements offrant le meilleur niveau de sécurité.

#### a. Une forte sensibilisation

La sensibilisation permanente des salariés est un facteur essentiel du succès en matière de prévention, et toutes les branches ont renforcé leurs actions de communication :

- lancée en juin 2010, la campagne « Tous producteurs de sécurité », commune à APRR et AREA, s'est poursuivie et une nouvelle version a été déployée en 2012,
- chez Eiffel Industrie, la mascotte « EIFFIX » et le slogan « Faire que notre quotidien ait un lendemain » sont les fils conducteurs de la campagne sur les risques santé sécurité environnement,
- la campagne « 0 accident / 0 tolérance » déployée chez Eiffage Travaux Publics place chaque maillon de la chaîne hiérarchique face à ses responsabilités,
- la préparation de la 2e campagne de SMS d'Eiffage Construction est achevée.

#### b. Former pour protéger

Les formations à la sécurité spécifique aux cœurs de métiers du Groupe sont déployées dans l'ensemble des entités du Groupe :

- pack « Santé et sécurité au travail » pour tous les collaborateurs d'APRR, et formations spécifiques – sécurité tunnels, procédures pour les déplacements sur le tracé, « Play Safe » – formations comportementales et formations aux exigences de la nouvelle norme C18-510 relative aux opérations à proximité d'un risque électrique chez Clemessy et chez Eiffage Énergie,
- issu du plan d'actions national, cursus de formation sécurité obligatoire, du compagnon au directeur, chez Eiffage Construction,
- formations spécifiques au management de la prévention chez Eiffage Énergie et chez Eiffage Travaux Publics qui les déploient largement depuis plusieurs années,
- formation PRAP (Prévention des risques liés à l'activité physique) chez Eiffage Métal.

#### c. Priorité aux facteurs de pénibilité et de risques psychosociaux

Suite aux différents accords signés ou programmes d'actions élaborés dans les branches du Groupe, la réduction de la pénibilité et la lutte contre le stress et les risques psychosociaux font l'objet d'actions renforcées dans les plans de prévention 2012-2013 :

- au sein d'APRR-AREA et de la Branche Métal, les plans d'actions relatifs à la prévention de la pénibilité signés respectivement fin 2011 et mi 2012 ont donné lieu à des campagnes de diagnostic ergonomique des postes de travail identifiant les facteurs de pénibilité professionnelle prégnants. Chez les concessionnaires autoroutiers, les évolutions proposées par les ergonomes seront mises en œuvre à partir de 2013. Au sein d'Eiffage Construction Métallique et d'Eiffel Industrie, des accords collectifs sur ce sujet ont été signés, tandis que des plans d'actions à trois ans sont en cours de déploiement dans toutes les autres filiales de la Branche Métal,
- chez Eiffage Travaux Publics, l'accord pénibilité signé en juin 2012 conjugue trois axes d'intervention : l'adaptation et l'aménagement des postes de travail, le développement des compétences et des qualifications, et l'aménagement des fins de carrière,



- au sein d'Eiffage Énergie, le « schéma directeur pénibilité » propose lui aussi trois axes d'actions : la réduction des polyexpositions aux facteurs de risques professionnels définis par la loi, le développement des compétences et des qualifications, et l'aménagement des fins de carrière,
- chez Eiffage Construction, le plan d'actions pénibilité permet de regrouper les bonnes pratiques déjà mises en œuvre. Il a généré plusieurs actions régionales sur l'échauffement musculaire,
- en ce qui concerne la lutte contre les risques psychosociaux, les branches ont notamment mis en œuvre les formations prévues en 2012 suite aux accords Groupe et branches.

### **Bilan 2012**

- Les actions menées ont amené, cette année encore, une baisse des taux de fréquence dans toutes les branches, portant le taux de fréquence au niveau du Groupe de 16,94 (2011) à 15,32.
- Le taux de gravité réglementaire, en légère augmentation l'année dernière, est redescendu à 1,03 avec une baisse constatée chez APRR, Clemessy, Eiffage Énergie et Eiffage Travaux Publics, et en hausse chez Eiffage Construction et Eiffage Branche Métal.

### **Orientations 2013**

Comme toutes les années précédentes, la formation reste l'élément central des plans d'actions des branches. La mise en place opérationnelle des accords et plans relatifs à la pénibilité et aux risques psychosociaux se poursuit sur 2013.

#### **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.

##### **a. Les DRH mobilisées**

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.

Des notes d'orientations annuelles définissent les actions prioritaires à relayer dans les plans de formation élaborés à partir des objectifs stratégiques des entreprises et des besoins exprimés par les salariés et leur encadrement. Les résultats des campagnes d'entretiens professionnels contribuent à la construction des plans de formation, et l'égalité des chances est au cœur du dispositif de formation. Ainsi, les collaborateurs n'ayant pas suivi de formation depuis 5 ans (4 ans pour les formations techniques métiers chez Eiffage Énergie) se voient prioritairement proposer des formations appropriées. Des évaluations à chaud et à froid permettent d'apprécier l'efficacité des formations dispensées et d'améliorer l'offre.

En complément, l'accès aux dispositifs de type « droit individuel à la formation » (DIF), « congé individuel de formation » (CIF) et « validation des acquis de l'expérience » (VAE) est promu au sein des branches.

#### b. Les savoirs techniques de base, clé élémentaire de progrès professionnel

La consolidation des compétences élémentaires liées aux métiers est un préalable indispensable à l'évolution professionnelle, et les branches organisent des formations en conséquence.

Ainsi, Eiffage Construction Grand Est a créé et déployé des modules de formation de base – Lecture de plans (initiation et perfectionnement), Coffrages (verticaux, horizontaux) – avec l'objectif de transmettre des pratiques communes à ses compagnons, tant sur le plan qualitatif qu'environnemental. L'ingénierie pédagogique s'est articulée autour des vidéos PHIDIAS (outil pédagogique multimédia à destination des compagnons et des salariés en formation continue ou en auto-formation) et de dossiers de plans de la branche.

APRR, de son côté, a relancé mi-2012, une sensibilisation aux formations bureautiques en ligne qui accompagnent le salarié de manière innovante et interactive. La mise en place du portail de formation acte l'accès à la formation pour tous, dans le cadre de la démarche diversité et égalité des chances de l'entreprise.

#### c. La formation des ouvriers et des ETAM au cœur du dispositif

La formation des personnels de chantier revêt de multiples facettes, depuis les formations prévention sécurité obligatoires jusqu'à l'élargissement des compétences techniques via des parcours diplômants, systématiquement privilégiés par les branches.

Ainsi chez Clemessy, près de 34 % des salariés ouvriers et ETAM bénéficient chaque année de formations techniques en dehors des formations dédiées à la sécurité. En 2012, l'offre s'est étoffée avec la mise en place de cursus répondant aux besoins des collaborateurs « chantier » et « bureau d'études » : « Méthodologies de contrôle et d'essais », « Techniques de protection contre la foudre », « APSAD-Appliquer la règle d'installation de détection intrusion », « APSAD-Concevoir et mettre en œuvre un système de vidéosurveillance ».

AREA élabore un « Pack viabilité » regroupant les formations existantes et nécessaires pour les agents routiers et les chefs d'équipe et qui permettra mi 2013 une meilleure visibilité de l'offre métier. Dans le cadre de la professionnalisation du métier de la vente, une formation dédiée aux agents commerciaux et administratifs (ACA) a par ailleurs permis d'accompagner

le personnel vers cette nouvelle fonction liée au péage et à la clientèle. En 2012, 80 % des ACA ont suivi au moins un des 3 modules. L'action se terminera en 2013 lorsque tout le personnel concerné, soit 21 titulaires et 50 remplaçants, aura bénéficié de l'intégralité des formations thématiques. 2012 a été largement marquée par des actions de revalorisation des « cadres intermédiaires » via des formations ciblées.

Eiffage Construction a poursuivi les actions de formation initiées depuis 2011 auprès des chefs d'équipes sur les thèmes du management et de la communication. Dans cette dynamique, des actions similaires ont débuté pour accompagner les chefs de chantiers dans leur rôle de managers de proximité.

La Branche Métal a lancé un programme de formation (cinq jours en trois modules) dédiée aux compétences managériales des contremaîtres et chefs d'atelier, d'équipe et de chantier.

Chez Eiffage Travaux Publics, l'initiative « Master Chefs » s'adresse aux chefs de chantier du pôle Routes Régions via un programme de formation dispensé au sein des écoles de la branche.

### **Bilan 2012**

- Outre les formations à la sécurité et l'alternance, les plans de formation 2012 des branches ont visé le perfectionnement des connaissances et le développement des compétences.
- Les nouvelles formations liées aux thématiques de la diversité et de l'égalité des chances (formation à la conduite de l'entretien de seconde partie de carrière par exemple) et aux risques psychosociaux ont été déployées, notamment dans le cadre des accords Groupe et branches relatifs à la prévention du stress et des risques psychosociaux (formation des collaborateurs « membres référents » et des présidents des CHSCT).
- Les branches maintiennent leur volonté d'investir dans la formation professionnelle de leurs collaborateurs et dans le développement de la formation des jeunes en alternance.

### **Orientations 2013**

Lors de la Convention Eiffage de juin 2012 à Marseille (13), Pierre Berger, P-DG du Groupe, a confirmé l'intérêt des continuités de recrutement, intégration, formation et progression des collaborateurs. Dans un contexte tendu, tant sur le plan financier qu'en termes de marchés, la formation des salariés constitue un levier performant d'adaptation de l'entreprise et de préparation des compétences nécessaires aux activités futures.

#### **D. Diversité, des engagements confirmés**

Dès 1991, la première Charte des valeurs d'Eiffage inscrivait la diversité dans les fondamentaux sociaux du Groupe visant à agir sur les leviers de l'égalité des chances pour tous, sans distinction de sexe, âge, nationalité, conviction religieuse, milieu social ou état de santé.

Si en 2010, le Plan d'actions diversité égalité des chances (PADEC) venait structurer et accompagner la démarche dans les branches, 2012 a vu les actions décidées au niveau du Groupe déployées sur tous les fronts de l'égalité des chances :

- reconduction du programme expérimental de mentorat, à destination de dix jeunes ingénieures, comptant 3 à 7 ans d'ancienneté, afin de les accompagner dans le développement de leur carrière,
- après la participation du Groupe à la campagne nationale de l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) en faveur du recrutement de salariés RQTH (Reconnaissance de la qualité du travailleur handicapé) en 2011, contribution, au sein du Club Handicap et Compétences, à la rédaction de trois guides distribués aux différentes missions handicap des branches,
- le film « Bien vivre ensemble », produit par la Direction de la communication du Groupe, relate des intégrations réussies de collaborateurs RQTH issus de toutes les branches. En novembre 2012, l'ADAPT (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées) a distingué ce film qui traite de handicaps et de contextes professionnels divers, mais qui souligne le dénominateur commun qu'est la volonté d'intégration du collaborateur partagée par ses collègues et sa hiérarchie, comme en témoigne par exemple, sur le chantier du CHU de Rennes (35), l'emploi de la langue des signes dans une équipe de travaux comptant un jeune sourd.

## **Bilan 2012**

Les métiers du Groupe sont, pour la plupart, traditionnellement masculins. Néanmoins, les branches ouvrent leur recrutement aux femmes avec un taux de féminisation de leurs métiers en augmentation. 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.

### **E. Un dialogue social toujours actif**

En France, et dans les pays d'implantation du Groupe, les institutions représentatives du personnel sont mises en place et fonctionnent conformément aux règles en vigueur dans chacun d'entre eux.

#### **a. Le Comité d'entreprise européen et le Comité de Groupe**

Le protocole d'accord relatif au renouvellement du Comité d'Entreprise Européen, signé en mars 2011 par la direction d'Eiffage et l'ensemble des organisations syndicales, a intégré les évolutions communautaires résultant en particulier de la directive européenne n°2009/38/CE du 6 mai 2009, avant même sa transposition en droit français, et a posé le principe de deux réunions chaque année.

Un « Comité de Groupe », composé de 30 membres désignés par les organisations syndicales parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou d'établissement des filiales françaises, est aussi constitué et se réunit également deux fois par an.



#### b. L'accord sur la prévention des RPS

Un accord sur la prévention du stress et des risques psychosociaux – couvrant l'ensemble des filiales, à l'exception d'APRR et d'AREA qui disposaient déjà de leur propre accord – a été signé le 16 mai 2011. Il prévoit, notamment en termes de suivi, la mise en place d'une commission composée de représentants de la direction et des organisations syndicales. Celle-ci s'est déjà réunie deux fois, en 2011 et 2012. Avec une composition et des missions similaires, des groupes de suivi sont également constitués dans les branches. Au coeur du dispositif, les CHSCT suivent annuellement les indicateurs définis afin de mieux appréhender la réalité et de permettre une détection le plus en amont possible des situations difficiles. Afin de créer une dynamique qui leur permette de remplir pleinement leur mission, les CHSCT ont également désigné en leur sein un membre référent, formé à la problématique du stress et des risques psychosociaux. En 2012, une cinquantaine de sessions de formation – dont le programme a été conçu par l'ANACT – a été organisée pour plus de 300 membres de CHSCT. Dans le même temps, des présidents de CHSCT, des responsables des ressources humaines et des responsables prévention ont également suivi une formation au contenu similaire et animée par les mêmes consultants afin de favoriser une compréhension commune du sujet.

#### c. Une couverture sociale étendue au risque de dépendance

L'accord de Groupe qui a mis en place, en 2008, un régime de remboursement des frais de santé couvrant une large partie des filiales, prévoit également une couverture contre le risque de dépendance au bénéfice des salariés qui partent en retraite ainsi que de leur conjoint. Ce dispositif s'appuie sur un régime « décès et invalidité accidentels » qui complète le régime de prévoyance existant.

L'accord fait régulièrement l'objet d'avenants pour l'intégration de nouvelles sociétés. Les derniers en date ont été signés en octobre et novembre 2012.

Une commission de suivi de la mutuelle, composée de représentants de la direction et de trois représentants par organisation syndicale, examine, avec l'assistance d'un cabinet d'expertise, les éléments liés au pilotage et au fonctionnement du régime. Elle s'est réunie quatre fois en 2012.

## 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.

## a. Deux piliers stratégiques

1. La prévention et la maîtrise des risques liés aux aspects environnementaux des activités, avec un double objectif : réduire l’empreinte écologique du Groupe, et prévenir tout risque financier, pénal ou d’atteinte à l’image. Ce qui se traduit par :
  - sur le périmètre interne :
    - la mesure des impacts et l’optimisation de l’empreinte écologique et énergétique du Groupe : consommations d’énergie, d’eau et de matières premières, émissions de gaz à effet de serre, gestion optimisée des déchets de chantiers,
    - le déploiement de formations qualifiantes et de formations continues afin de promouvoir l’excellence sur les enjeux environnementaux ;
    - le déploiement de la certification ISO 14001 dans l’ensemble des entités.
  - dans l’offre commerciale :
    - le développement et la mise à disposition des entités du Groupe d’outils opérationnels permettant d’offrir au client un choix de solutions écologiques aux impacts mesurés et vérifiables,
    - l’anticipation des risques environnementaux dans les appels d’offres et leur prise en compte dans le calibrage technique et financier des réponses du Groupe.
2. L’organisation de la R&D autour des techniques du « Construire autrement », en déployant :
  - une R&D orientée vers des techniques et procédés sobres en consommation de ressources naturelles et en émissions de gaz à effet de serre, et aux impacts directs et diffus sur l’environnement minimisés,
  - des savoir-faire de préservation de la biodiversité à toutes les étapes des projets par application de la stratégie Éviter-Réduire-Compenser en amont de la réponse à appel d’offres , pendant la phase de chantier et finalement pendant la durée d’exploitation des infrastructures,
  - une anticipation des conséquences du changement climatique pour les métiers du Groupe (laboratoire de prospective Phosphore) visant :
    - la rupture entre procédés actuels et solutions adaptées à la ville post-carbone, avec un recours maximisé aux énergies renouvelables,
    - la promotion de l’analyse systémique des besoins et la recherche de solutions décloisonnant les thématiques urbaines (mobilités, énergie, neuf et rénovation, services éco systémiques en ville etc.).

## b. 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 :

- politiques internes,
  - 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.
- engagements volontaires,
  - engagements du Groupe dans la SNB (Stratégie Nationale pour la Biodiversité) pris en 2012,
  - participation au Carbon Disclosure Project depuis 2009,
  - engagement au sein du Pacte Mondial depuis 2005,
  - bilan d'Emissions de Gaz à Effet de Serre Groupe effectués en 2008 et 2012.

#### c. 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 8 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 etc.

### **B. Un plan d'actions carbone soutenable**

Dès 2008, Eiffage avait fait œuvre de pionnier en publiant en toute transparence un bilan carbone® (scope 1, 2 et 3) permettant d'identifier les postes les plus émissifs et d'y concentrer les actions correctrices.

En 2012, le Groupe a réalisé et publié dans le rapport annuel son bilan d'émissions de gaz à effet de serre réglementaire (BEGES – scope 1 et 2), assorti d'un plan d'actions carbone.

L'outil utilisé permet au plus petit établissement de disposer de son propre bilan lors de la réalisation du bilan réglementaire « Groupe ».

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 2012, plus de 200 collaborateurs formés.

- b. Une mesure plus précise de l'empreinte carbone

Établi sur les données 2011, le BEGES du Groupe a été publié le 15 novembre 2012 sur la base de calcul des obligations réglementaires. Il s'élève à 588 457 teqCO<sub>2</sub>.

Le détail des résultats est en libre accès sur le site internet du Groupe :

[http://www.eiffage.com/cms/developpement\\_durable/reduction\\_empreinte\\_ecologique/plan\\_action\\_carbone.html](http://www.eiffage.com/cms/developpement_durable/reduction_empreinte_ecologique/plan_action_carbone.html)

- c. Les émissions évitées sur nos chantiers, l'exemple du grand Stade de Lille

Certains choix de construction, d'acheminement et de matériaux ont permis de réduire les émissions de GES pendant la phase de construction du GSLM.

- peinture,
  - suppression de la peinture définitive sur les structures cachées (seuls 17 % des 136 000 m<sup>2</sup> à recouvrir en finition ont été peints),
  - application de deux couches de peinture au lieu de trois sur la totalité de l'ouvrage : limitation des produits, de l'utilisation de nacelles etc.
- transport,
  - recours au transport fluvial privilégié,
  - de 2011 jusqu'à la fin du chantier, mise en commun des engins d'Eiffage Construction Métallique et de ses sous-traitants : limitation du fret interne et des immobilisations,
  - optimisation des distances entre le site et les exutoires pour les matériaux sortants d'Eiffage Travaux Publics (merlons phoniques de Lesquin) : 80 % des terres évacuées ont parcouru moins de 10 km,
  - assemblage de la structure par axe permettant d'acheminer des pièces « prêtes à poser » : minimisation du montage sur site et des transports.
- matériaux,
  - recours à des matériaux issus du recyclage : mâchefers de la contre-allée, cendres volantes, liant routier (Sidmix), utilisation des limons du site dans les coulis de comblement et autres matériaux de construction (plaques d'aggloméré, acier etc.),



- utilisation d'éco-matériaux ou de matériaux à faible impact environnemental, comme le bois d'œuvre comptabilisé en « économie revendiquée » dans l'outil de l'ADEME,
- utilisation, depuis le 1er mai 2011, du Gasoil Non Routier (GNR) : une teneur en soufre moins élevée favorise la diminution des émissions de gaz à effet de serre (notamment les NOx) et de particules polluantes (10 ppm contre 1000 ppm pour le fioul).

La conception du projet permettra des économies carbone pendant la phase exploitation, notamment grâce à :

- la gestion technique centralisée,
- les onduleurs dynamiques qui permettent au stade de fonctionner sur réseau EDF et non sur groupes électrogènes pendant les manifestations,
- l'incitation aux transports en commun par la limitation du nombre de places de parking sur le site.

Certaines émissions ont également pu être compensées, comme par exemple les travaux d'impression du projet (duplication de plans, procédures etc.), compensés par la plantation et l'entretien de 159 arbres.

Enfin, les plantations (gazon naturel, arbres, jardinières etc.) permettent également d'éviter les émissions de gaz à effet de serre, même si la méthode Bilan Carbone® de l'ADEME ne les inclut pas dans le calcul.

### **C. La biodiversité, un enjeu devenu mature**

2012, anniversaire des 20 ans la Convention internationale sur la diversité biologique de Rio en 1992, a constaté l'échec partiel des efforts de préservation de la biodiversité dans le monde.

Dans ce contexte où les efforts doivent être plus que jamais renforcés, Eiffage confirme son engagement volontariste. Outre l'expression de sa responsabilité environnementale, le Groupe est conscient d'être lui aussi exposé aux risques d'érosion de la biodiversité, tels que la rareté annoncée des ressources minérales et fossiles, la surconsommation d'espaces naturels ou les pressions multiples sur la ressource en eau.

#### **a. La pérennité des textes fondateurs**

Signées respectivement en mai 2009 et en mars 2011 par le Président-Directeur général d'Eiffage, les Chartes « Biodiversité » et « Eau et Milieux aquatiques » sont des outils de mobilisation des collaborateurs autant que des méthodes de prise en compte des enjeux liés à la biodiversité et à la ressource en eau. En libre accès sur le site internet du Groupe, elles sont visibles dans toutes les entités opérationnelles du Groupe, y compris à l'étranger.

#### **b. L'innovation, la R&D et la formation en faveur de la biodiversité**

Eiffage renforce ses actions de soutien à la recherche sous de nombreuses formes :

- la résilience de la biodiversité face aux impacts diffus des grandes infrastructures linéaires, thème de recherche encore peu exploré, est le sujet d'une nouvelle thèse financée dans le cadre de la chaire d'entreprise « Biodiversité, environnement et grandes infrastructures » (BEGI) conjointement avec l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et le laboratoire de géographie physique (LGP / CNRS) de Meudon (92). Les études de cas porteront en particulier sur la LGV Bretagne – Pays de la Loire, en cours de construction,
- le projet de recherche COPAFAUNE sur la connectivité du paysage à l'échelle de la petite faune a fait l'objet d'une thèse soutenue à l'Université de Lyon (69) le 11 décembre 2012. La thèse bénéficie désormais du soutien financier prolongé du Groupe afin d'en rendre rapidement applicables les principales conclusions scientifiques,
- en 2012, Eiffage a renouvelé sa contribution technique et financière à l'étude nationale de répartition d'une maladie infectieuse mortelle des batraciens en Europe, la chytridiomycose. Le soutien à cette étude portée en France par le Laboratoire d'Ecologie alpine (LECA), se traduit par l'assistance des techniciens environnement d'APRR qui réalisent les prélèvements, et l'ouverture de nouveaux sites de prélèvements le long de l'autoroute A65 Pau-Langon sous gestion conservatoire par A'Liéonor, filiale commune d'Eiffage et de Sanef,
- enfin, la quatrième session du laboratoire en développement urbain durable Phosphore a consacré à la notion d'écosystème urbain une année de recherche au sein de l'atelier « Services écologiques en ville et économie circulaire ». L'acceptabilité du retour de la nature en ville, l'apport des services éco-systémiques en milieu urbain ou encore les usages urbains de la biomasse ont été abordés de manière prospective.

#### c. Le partage de la connaissance et la coopération avec les cercles de progrès

En 2012, Eiffage a participé à tous les travaux biodiversité de la FNTP et du MEDEF. Le Groupe est également membre actif du « Club Infrastructures Linéaires et Biodiversité » (CIL&B), qui rassemble de grands gestionnaires d'infrastructures linéaires publics et privés. En outre, Eiffage était en 2012 « advocate for Europe » du secteur de la construction dans le cadre de la Campagne « Business & Biodiversity » de l'Union européenne.

Eiffage a également participé en tant que représentant de la profession (FNTP) aux travaux du CGDD (Commissariat Général au Développement Durable) sur l'application de la séquence « éviter, réduire et compenser les impacts sur la biodiversité », couramment appelée « E-R-C ». Son application donnera lieu au début de l'année 2013 à la publication de « lignes directrices nationales » méthodologiques.

Les équipes d'ERE (Eiffage Rail Express pour la LGV BPL) ont ainsi intégré durant l'année les nouvelles exigences méthodologiques de l'administration dans le cadre de l'établissement de leurs dossiers de demande d'autorisation « espèces protégées » (dossiers CNPN) et obtenu les autorisations environnementales dans les temps, en totale conformité avec le planning prévisionnel (défrichements, loi sur l'eau, et espèces protégées).

Chaque opération menée par Eiffage ou l'une de ses filiales ayant des incidences fortes sur la biodiversité fait désormais l'objet d'une stratégie biodiversité basée sur le respect de la démarche E-R-C. Loin de peser dans le bilan économique de l'opération, le coût de l'évitement et de la réduction des impacts naturels est ainsi valorisé, illustrant les efforts de conception lors des études et de précaution durant les travaux.

Enfin, Eiffage a enrichi le dialogue établi avec le monde associatif environnemental depuis plusieurs années :

- par son adhésion début 2012 au réseau OREE et sa participation à ses groupes de travail (biodiversité et économie, écologie industrielle),
- par un partenariat de 3 ans signé en octobre 2012 avec l'ONG « Humanité et Biodiversité », ancienne Ligue ROC fondée par Théodore Monod en 1976 et actuellement présidée par l'astrophysicien franco-canadien Hubert Reeves. Les objectifs de ce partenariat visent :
  - des échanges stratégiques et d'expertises sur les politiques liées aux enjeux de préservation de la biodiversité, et notamment les actions inscrites dans l'engagement reconnu au titre de la SNB,
  - la sensibilisation et la formation du corps social du Groupe, des collaborateurs aux dirigeants. La convention-cadre de partenariat signée en 2010 avec l'ONF se poursuit et donne lieu à des collaborations techniques stratégiques dans différentes opérations du Groupe, notamment chez Eiffage Construction (filiale Eiffage Aménagement) pour un projet immobilier à l'Isle-Adam (95).

d. Sur le terrain, en bref

À l'instar de l'activité biodiversité portée par le Groupe, l'actualité terrain des branches s'est avérée particulièrement dense en 2012. Toutes engagées au titre de la SNB, elles ont développé ou poursuivi leurs actions en faveur de la préservation de la biodiversité. À titre d'exemples :

- sur l'autoroute A65 Langon-Pau, l'objectif de sécurisation foncière de 100 % des sites de compensation écologique -1 472 hectares- au 7 juillet 2012 a été tenu par A'Liéonor, la société concessionnaire de l'autoroute, et en particulier par l'opérateur en charge, CDC Biodiversité. Les actions de compensation biodiversité prévues sont mises en œuvre sur l'ensemble des sites,
- les suivis scientifiques se sont poursuivis aux abords de l'A406 -mise en service par APRR en mars 2011- et ont été présentés en novembre 2012 au Comité scientifique de suivi des mesures compensatoires de l'autoroute. Bien qu'il soit trop tôt pour une évaluation des mesures environnementales, les premiers constats sont encourageants : franchissements de l'autoroute par les chiroptères depuis 2012, retour d'espèces sur le secteur – comme l'orvet fragile (*Anguis fragilis*) et le lézard vert (*Lacerta bilineata*,) – et détection de nouvelles comme la couleuvre d'Esculape (*Zamenis longissimus*), nourrissage de petits pour le Tarier des prés (*Saxicola rubetra*) dans l'une des zones de prairies humides recrées à titre expérimental, conservation de l'Oenanthe à feuille de Silaüs (*Oenanthe silaifolia*) sur les prairies gérées et augmentation de la diversité floristique sur les prairies transplantées,
- 2012 a vu la finalisation de la démarche engagée sur les parcs matériels d'Eiffage Construction pour l'identification des sites localisés dans des zones d'intérêt floristique ou faunistique. Ainsi, le parc matériel de Beaucouzé (49) se retrouve sur le devant de la scène floristique, la présence de pieds d'Ophrys Abeille (*Orphrys Apifera*) ressortant d'un inventaire effectué cette année. La plante s'inscrit dans le cadre des inventaires ZNIEFF (Zone naturelle d'intérêt écologique, faunistique et floristique) comme une espèce

menacée dans le Massif Armoricain. Des dispositions sont mises en place pour sa protection, comme éviter de déposer du matériel sur la zone, ne pas utiliser d'engrais ou herbicides, ou encore couper l'herbe après la mi-juillet. À Bischheim (68), 24 espèces d'oiseaux protégées ont été identifiées : chouettes effraies, chouettes hulottes, mésanges, rougequeue noirs et gobemouches etc. Des actions simples, comme le renforcement des haies existantes où la mise en place de nichoirs, vont être menées en collaboration avec des entreprises locales d'insertion. Des audits plus approfondis sont menés en coopération avec la LPO pour la détermination d'aménagements favorisant le développement de la faune et de la flore,

- Eiffage Travaux Publics, qui a participé en 2012 à trois concours interprofessionnels sur la thématique Biodiversité avec six dossiers déposés, s'investit depuis plusieurs années sur le sujet. Ainsi, les très nombreuses actions menées en faveur de la biodiversité sur les carrières de la branche ont donné lieu à une journée de rencontre « Biodiversité en Carrière » qui a réuni responsables environnement, responsables d'exploitation et représentants du Conservatoire des Espaces Naturels de Bourgogne, partenaire de la carrière de Corbigny (58). Les restitutions ont été nombreuses : démarche globale des carriers du bassin du boulonnais (Carrière du Stinkal), déviation du Rieu des Hameaux (Carrière de Bocahut), projet de coulée verte (Carrière du Grand Caous), démarche de réaménagement agricole (Carrière de Sogreap), OEdicnème criard (*Burhinus oedicnemus*) et difficultés rencontrées sur la Carrière Roland. Des chantiers emblématiques ont par ailleurs été menés ou finalisés, comme celui du lot 35 de la LGV Est où les équipes se sont adaptées aux contraintes des zones sensibles, zones humides et cours d'eau traversés, et ont développé savoir-faire et créativité pour la réalisation d'aménagements favorisant la circulation de la faune et la croissance harmonieuse des végétaux néo-implantés (végétalisation des berges, ripisylve, granulométrie du fond, reconstitution des lits mineurs, conservation de l'étiage etc.).

## 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 8 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 2012 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 2013.

*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	PAGES	
<b>Droits de l'Homme</b>	<b>1</b> Promouvoir et respecter les droits de l'Homme reconnus au plan international	DD / Cahier « Éthique & Engagements » DD / Valeurs / Recruter et maintenir dans l'emploi – Prévention – Formation – Diversité	Internet 60 à 68
	<b>2</b> S'assurer de ne pas se faire complice de violations de droits fondamentaux	RA / Valeurs et Engagements DD / Cahier « Éthique & Engagements »	8 et 9 Internet
<b>Normes de travail</b>	<b>3</b> Faire respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective au droit à la négociation collective	RA / Valeurs et Engagements DD / Cahier « Éthique & Engagements » DD / Valeurs / Dialogue social	8 et 9 Internet 69
	<b>4</b> Soutenir l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire	RA / Valeurs et Engagements DD / Cahier « Éthique & Engagements »	8 et 9 Internet
	<b>5</b> Soutenir l'abolition effective du travail des enfants	RA / Valeurs et Engagements DD / Cahier « Éthique & Engagements »	8 et 9 Internet
	<b>6</b> Éliminer la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession	RA / Valeurs et Engagements DD / Cahier « Éthique & Engagements » DD / Valeurs / Recruter et maintenir dans l'emploi – Prévention – Formation – Diversité	8 et 9 Internet 60 à 68
<b>Environnement</b>	<b>7</b> Promouvoir une approche basée sur le principe de précaution pour les grands enjeux environnementaux	DD / Contexte et organisation / Stratégie DD / Cahier « Éthique & Engagements » DD / Réduire l'empreinte écologique / Politique – Carbone – Biodiversité – Eau – Autres impacts environnementaux / Ressources DD / Préparer l'avenir / Préparer l'avenir - R&D - Trophées de l'innovation – Projets pilotes DD / Méthodes, Mesures et Contrôles / Outils / GEODE – Outils biodiversité	53 et 54 Internet 78 à 92 116
	<b>8</b> Prendre des initiatives en faveur de pratiques environnementales plus responsables	DD / Contexte et Organisation / Achats responsables DD / Cahier « Éthique & Engagements » DD / Réduire l'empreinte écologique / Politique – Carbone – Biodiversité – Eau – Autres impacts environnementaux – Ressources DD / Construire durable / Savoir-faire – Bois – Performance énergétique – Énergies renouvelables Construire autrement – Eco-concevoir – Activités industrielles DD / Préparer l'avenir / Politique – R&D – Trophées de l'innovation – Projets pilotes DD / Méthodes, Mesures et Contrôles / Outils / GEODE – Outils biodiversité – Outils du reporting social et environnemental	57 et 58 Internet 78 à 92 94 à 101 103 à 108 110 à 114 116
	<b>9</b> Encourager la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	DD / Contexte et organisation / Stratégie DD / Cahier « Éthique & Engagements » DD / Réduire l'empreinte écologique / Politique – Carbone – Biodiversité – Eau – Autres impacts environnementaux – Ressources DD / Construire durable / Savoir-faire – Bois – Performance énergétique – Énergies renouvelables Construire autrement – Eco-concevoir – Activités industrielles DD / Préparer l'avenir / Politique – R&D – Trophées de l'innovation – Projets pilotes	53 et 54 Internet 78 à 92 94 à 101 103 à 108 110 à 114
<b>Lutte contre la corruption</b>	<b>10</b> Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds	DD / Cahier « Éthique & Engagements »	Internet

Consulter le rapport annuel 2012 du Groupe EIFFAGE :  
<http://www.eiffage.com/files/Eiffage/RA-2012/rapport-annuel-eiffage-2012-FR.pdf>

