

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

Vélizy-Villacoublay, le 08 novembre 2016

**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.



**Benoît de Ruffray**  
Président-directeur général

**P.J. EIFFAGE Communication on Progress (COP)**



## EIFFAGE Communication on Progress (COP)

8 novembre 2016

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.

En 2016, le nouveau Président-directeur général, Benoit de Ruffray a réaffirmé les engagements du Groupe au travers la [charte développement durable](#) :



Pour l'année 2015-2016, EIFFAGE a maintenu sa communication sur ses engagements auprès des Nations Unies et a de nouveau exposé au sein de 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. DEMARCHE GENERALE D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE

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 réalise et met à jour 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 désormais accessible au public, en ligne sur la plateforme web Eiffage dédiée aux actions de développement durable : [www.developpementdurable.eiffage.com/](http://www.developpementdurable.eiffage.com/)

Le **cahier « Ethique & 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. Stratégie de développement durable du Groupe qui vise à la fois la maîtrise des impacts et la pérennité des activités,
3. Respect des règles (concurrence, délit d'initié, influence et lobbying), prévention des conflits d'intérêts (lien avec tierce partie, politique de sponsoring, activités publiques des collaborateurs), prévention de la corruption (rétributions, cadeaux),
4. 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,
5. Respect des fournisseurs : politique achats, code de conduite des achats, respect des entreprises sous-traitantes,
6. Contribution au développement des territoires,
7. Respect de l'environnement : politique environnement (rappel), outil GEODE, Chartes « Biodiversité » et « Eau & Milieux aquatiques »,
8. Rappel des engagements nationaux et internationaux du Groupe : *Global Compact*, *Carbon Disclosure Project*, *Business and biodiversity offsets programme (BBOP)*, Stratégie Nationale pour la Biodiversité,
9. 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.

## Charte des valeurs et finalités

La *Charte des valeurs et finalités d'Eiffage* constitue le socle commun fédérateur des entités d'Eiffage -connu depuis 1991 de l'ensemble du corps social- qui énonce les principes intangibles du Groupe : la satisfaction des clients, le respect dû aux salariés, les relations équilibrées avec les actionnaires et la prise en compte des attentes des parties prenantes (partenaires, fournisseurs et sous-traitants, autorités publiques, associations, riverains ...).

Les valeurs mises en exergue sont :

- la **responsabilité** envers les collaborateurs et la hiérarchie, et envers les clients et les partenaires ;
- la **confiance** en tout collaborateur, entre métiers du Groupe, entre opérationnels et fonctionnels ;
- la **transparence**, indispensable au respect des valeurs de confiance et de responsabilité, qui motive le devoir d'alerte de tout collaborateur et justifie le renforcement des procédures d'audit et de contrôle ainsi que l'assistance que tout collaborateur se doit de leur apporter ;
- l'**exemplarité** des dirigeants ;
- le **respect** dû aux clients, aux salariés, aux fournisseurs et à tout partenaire ;
- l'**interdiction de tout conflit d'intérêt** et la modération dans les dépenses de fonctionnement et de remboursement de frais ;
- la **lucidité** sur l'évolution et les perspectives d'évolution des marchés d'Eiffage ;
- le **courage et la pugnacité**, valeurs nécessaires pour surmonter les périodes d'activité plus modérée.

## 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.

Dispositif solide qui résiste même en contexte économique contraint, l'actionnariat salarié demeure le pivot de la culture du Groupe. En maintenant régulièrement leur participation à plus du quart du capital, les collaborateurs témoignent de leur attachement à l'entreprise.

- Au terme de l'exercice 2015, les collaborateurs de toutes catégories professionnelles et les dirigeants détiennent ensemble 25 % du capital,
- Plus de 64 000 salariés et anciens salariés sont actionnaires dont 51 000 en France.
- Plus de 33 000 collaborateurs ont souscrit en 2015, soit plus d'un sur deux pour un total de 117,4 millions d'euros.

La souscription à l'actionnariat salarié était ouverte en 2015 aux filiales en Belgique, au Luxembourg et au Sénégal.

Pour les collaborateurs à l'étranger, cette ouverture est l'opportunité de faire encore plus pleinement partie du Groupe. À l'avenir, d'autres pays pourraient être intégrés.

### Carte d'identité de l'actionnariat salarié 2015

<b>Nombre de souscripteurs*</b>	33 029
<b>Part de souscripteurs*</b> (en % des salariés éligibles)	62,3 %
<b>Montant de la souscription*</b> (en millions d'euros)	117
<b>Part du capital détenu par les salariés</b>	23,7 %

\*Uniquement sur le fonds FCPE.

## C. ACHATS RESPONSABLE

En 2015, Eiffage a centralisé les directions Achat des branches Construction, Energie et Infrastructures dans une seule direction opérationnelle rattachée au siège.

Cette nouvelle organisation vise plusieurs objectifs :

- appliquer un choix de fournisseurs sur des critères objectifs, notamment dans leur capacité à apporter des solutions pertinentes et innovantes au Groupe,
- renforcer le pilotage de la politique d'achat en professionnalisant la fonction et en développant une expertise par famille d'achat,
- poursuivre l'intégration des critères de développement durable en construisant des partenariats de long terme et en interrogeant régulièrement les fournisseurs sur leurs pratiques RSE.

Eiffage est engagé depuis 5 ans dans une évaluation RSE de ses fournisseurs via la plateforme ACESIA, l'un des outils de référence du secteur. La priorité 2013 avait porté sur une première évaluation des fournisseurs en contrats cadres, aboutissant à l'évaluation de 450 fournisseurs stratégiques. En 2015, l'évaluation des fournisseurs stratégiques a été relancée.

La direction Achats du Groupe s'engage sur un objectif de 50% de couverture des fournisseurs sous contrat-cadre d'ici 2017 (35% en 2014), notamment grâce à l'application de sa nouvelle stratégie Groupe.

En 2015, le groupe a poursuivi la sensibilisation et la professionnalisation des acheteurs. Ainsi les formations Master Spé' Achats « Créer de la performance » pour les acheteurs et « Piloter la performance » pour les managers, mises en place au sein de l'Université Eiffage, ont permis à 150 collaborateurs de renforcer leurs compétences en adéquation avec les enjeux de la nouvelle organisation.

#### **D. PRISE EN COMPTE DE L'ENVIRONNEMENT SOCIÉTAL A L'INTERNATIONAL : L'EXEMPLE D'EIFFAGE SENEGAL**

Eiffage Sénégal, filiale du Groupe au Sénégal, signataire en 2012 de la *Charte RSE et Développement durable des entreprises du Sénégal*, s'investit depuis de nombreuses années auprès de ses salariés et de la population locale, notamment par le soutien logistique aux ONG –comme depuis 1995, pour l'ONG *Le Kinkéliba* qui contribue au développement médical en milieu rural.

Depuis 2011, Eiffage Sénégal et la Fondation Eiffage soutiennent l'Association la Voûte Nubienne dont l'objectif est de faire connaître le concept de construction Voûte Nubienne et permettre son appropriation par les populations du département de Podor.

Enfin, l'entreprise s'investit dans de nombreuses actions citoyennes dans les domaines de l'Éducation ou du Sport, ou par des dons de matériels, l'aide à la création d'entreprise ou le soutien financier de projets à vocation sociale ou environnementale : partenariat pour la rénovation et l'extension des écoles de Diamnadio et Médina Gounass, prévention du SIDA depuis 2003 avec notamment des pairs éducateurs d'Eiffage Sénégal, soutien à la réalisation d'un ecoparc de 400 hectares situé dans la forêt de Dimebering en Casamance, aide au développement d'une activité de maraîchage biologique à proximité de l'autoroute de Dakar, etc...

En 2015, Eiffage Sénégal a été reconnu pour sa politique en matière de RSE. En effet, lors du 7ème Forum International sur la RSE qui s'est tenu du 19 au 22 novembre 2015 à Dakar, Gérard Sénac s'est vu remettre par Aliou Sall, Maire de Guédiawaye et Président des Maires du Sénégal, une bannière de reconnaissance pour les actions et réalisations RSE 2015 de l'entreprise.

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

### **A. RECRUTER ET MAINTENIR DANS L'EMPLOI**

Les stratégies de recrutement des branches constitutives du groupe 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**

48 % des recrutements effectués dans le Groupe en 2015 sont des recrutements de jeunes de moins de 26 ans en CDI.

Eiffage conduit depuis plusieurs années une politique dynamique et récurrente permettant de rapprocher le monde étudiant du monde professionnel par la découverte des métiers.

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 (parrainage de la promotion 2016), ESTP, Université de Paris I Panthéon-Sorbonne, Polytechnique (parrainage promotion 2015-2018),
- partenariats au niveau des branches : École Centrale, INSA, Supélec, Esigelec, etc...
- 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,
- présence des branches sur les réseaux sociaux (présentation des métiers, interview croisés de parrains et alternants, etc...)

## 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, est constante. 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,
- Le 20 juin 2013, Eiffage renouvelait son engagement en signant –aux côtés de trente-neuf autres entreprises- la Charte entreprises et quartiers avec le ministère de l'Égalité des territoires et du Logement représenté par le ministre chargé de la Ville. La convention doit favoriser l'emploi des jeunes des cités et autres quartiers prioritaires.

Eiffage s'implique au sein du *Club Handicap & Compétences* dont l'objet est de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Le Club mène actuellement une réflexion autour de la cotraitance avec les secteurs adapté et protégé, en s'appuyant sur les pratiques de ses membres. Un guide a été publié en mars 2015.

## 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.

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

Au-delà du respect des clauses sociales prévues par certains marchés réservant un volume d'heures de travail aux personnes éloignées de l'emploi, des politiques internes volontaristes généralisent la 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.

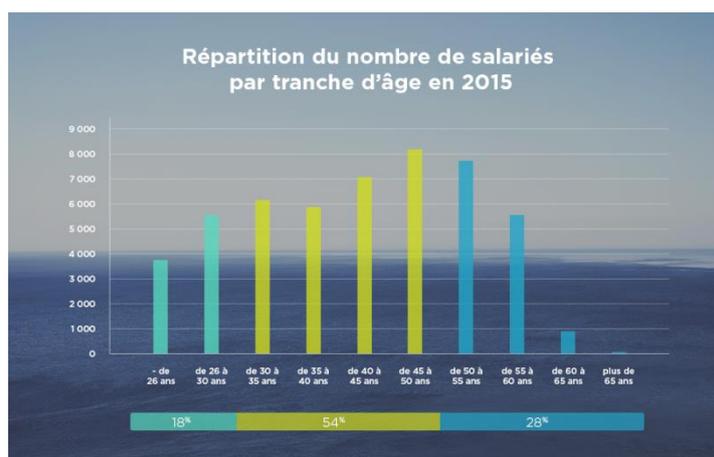
A l'occasion des travaux du prolongement de la ligne 14 du métro parisien qui ont débuté à l'été 2014, la branche Infrastructures avait prévu plus de 5 % du nombre total d'heures de production (soit 45 000 heures), consacrées à l'insertion de personnes sans emploi jusqu'en 2017. La réalisation du premier lot de travaux a permis d'atteindre 28 000 heures d'insertion en 2015. Les organismes spécialisés -Pôle emploi, la Mission locale ou encore les Plie- sont sollicités. Parallèlement, les structures de la branche -et notamment l'école de Bernes-sur-

Oise (95)- sont mises à contribution pour accueillir et former les personnes recrutées dans le cadre des dispositifs d'insertion.

### **Le campus Pierre Berger, une initiative d'insertion inédite**

En collaboration avec le CREPI Ile-de-France la construction du Campus Pierre Berger a été l'occasion d'impliquer Eiffage et ses sous-traitants en proposant 10 parcours en alternance pour les métiers de coffreur, électricien, conducteur de travaux et plombier. Ainsi, un point d'étape a été réalisé à fin 2015 et a révélé 9 475 heures réalisées durant le chantier entre 2013 et 2015 ; les parcours professionnels et leur suivi en dehors de la construction du Campus se poursuivront jusqu'en 2017. La majorité des candidats sont des jeunes avec peu ou pas de qualification résidant principalement dans deux départements franciliens (78 et 75).

Le Groupe soutient des actions connexes, notamment à travers l'assistance financière et logistique récurrente des branches à la Fédération des CREPI, qui rassemblent des entreprises régionales menant bénévolement des actions concrètes en faveur de l'insertion des publics en difficulté. En 2015, 5 685 personnes ont été orientées vers les CREPI.



Enfin, le Groupe, via la Fondation Eiffage, soutient des projets d'insertion sociale et professionnelle.

## **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.

**La protection de la santé et de l'intégrité physique des collaborateurs est fondamentale pour le Groupe et matérialisée par l'objectif du zéro accident**

Mobilisant tous les niveaux hiérarchiques et valorisant toute initiative permettant une réelle évolution des comportements, les branches engagent leurs moyens managériaux et opérationnels pour répondre aux objectifs de leurs plans d'actions sécurité : dispositifs de formation à tous les niveaux hiérarchiques, analyses multifactorielles des accidents, visites de prévention par l'encadrement, audits opérationnels, partage des bonnes pratiques et investissements dans des équipements offrant le meilleur niveau de sécurité. Un réseau Prévention existe dans chaque branche, majoritairement composé d'animateurs régionaux professionnels de la prévention.

Les taux de fréquence et de gravité Groupe baissent régulièrement depuis trois ans. En 2015, le taux de fréquence Groupe se situe à 11,86 et le taux de gravité réglementaire à 0,87.

#### a. Une forte sensibilisation

La sensibilisation quotidienne des salariés est un facteur essentiel de la politique de prévention des risques. Toutes les branches maintiennent des actions de communication fortes, notamment des campagnes dédiées qui dynamisent et fédèrent les équipes.

La campagne *Tous producteurs de sécurité* d'APRR-AREA a marqué une pause en 2015 afin de préparer le déploiement de la méthode *Safestart*. En parallèle, la diffusion interne des *Fil direct accident* s'est poursuivie tant pour des accidents du travail avec ou sans arrêt que pour des presque-accidents car l'information contribue à éviter un incident similaire.

Selon l'ASFA, une centaine d'accidents met en péril chaque année la sécurité du personnel intervenant sur les tracés autoroutiers, l'inattention des conducteurs étant l'une des principales origines. Face à la recrudescence des comportements à risques et aux relâchements mis en évidence par les statistiques d'accidentologie récentes, APRR et AREA ont déployé une nouvelle communication de prévention et de sécurité à l'intention des clients associant aussi les salariés avec le slogan « Rendons l'autoroute plus sûre ». Il s'agit de mettre en évidence le lien entre les bons comportements et la sécurité, à travers un discours d'encouragement et de reconnaissance des conducteurs prudents et respectueux des règles de sécurité.

La branche Infrastructure a renouvelé l'opération « Vis ma vie en sécurité » afin d'encourager la coopération et partager les exigences de sécurité de sécurité de chaque équipe. Un bulletin mensuel intitulé « Alerte accident édition spéciale » permet de relayer les actions particulières pour prévenir les 10 principales causes d'accidents.

#### b. Former pour protéger

Les formations sécurité métiers sont des passages obligés pour les équipes. Des formations aux Savoirs minimaux de sécurité ou des quarts d'heure sécurité sur chantiers sont déployés dans toutes les entités du Groupe. L'accueil sécurité est assuré via consignes, fiches et livrets d'accueil ou autre procédure d'intégration. Des processus de formation dédiés à la sécurité propre aux cœurs de métier sont en place dans toutes les branches. Les personnels intérimaires sont soumis aux mêmes règles de sécurité que les personnels en poste et

bénéficient des mêmes formations et sensibilisation, ou de sessions élaborées spécifiquement pour eux.

### **Former, pour changer les comportements durablement.**

Des processus de formation propres aux cœurs de métier sont en place dans toutes les branches avec différents outils permettant de rappeler les consignes et l'importance d'une vigilance continue.

Des outils de sensibilisation et d'aide à l'amélioration des pratiques et des comportements sont largement diffusés sous forme de guides ou sous format informatique et interactif dans certaines et complété de VigiAttitude -outil de sensibilisation et d'échanges développé depuis 2009 pour certaines activités et permettant de vérifier l'acquis des connaissances et la capacité des collaborateurs à détecter les situations à risques.

### **Des cycles de formation adaptés aux managers du Groupe.**

Les branches Energie, Construction et Infrastructures ont développé des programmes destinés à tous les cadres et managers invitant les participants à fixer des engagements concrets en fonction de leurs situations spécifiques.

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

La lutte contre les pathologies professionnelles s'articule autour de formations spécifiques et de l'adaptation des conditions de travail (procédures et matériels).

Les accords d'entreprise conclus par APRR et AREA en décembre 2014 prenaient déjà en compte l'évolution de la réglementation sur les rythmes de travail, dont trois facteurs d'exposition applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2015 concernant l'entreprise : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes et le travail répétitif. En complément, APRR et AREA ont fait réaliser en 2015 des audits sur l'exposition aux autres facteurs de pénibilité applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Au sein d'Eiffage Énergie, le Schéma directeur pénibilité propose trois axes de travail : la réduction des poly-expositions aux facteurs de risques professionnels, le développement des compétences et qualifications, et l'aménagement des fins de carrière. Depuis le début de l'année 2015, Eiffage Energie participe activement au groupe de travail du SERCE et FNTP dans l'objectif d'élaborer un référentiel de branche. Chez Clemessy, les maladies professionnelles font l'objet d'un suivi informatisé spécifique par le biais d'un outil commun aux directions Sécurité, Juridique et Ressources Humaines, qui a été mis à jour en 2015 afin d'affiner le suivi du travail de nuit.

Au sein de la branche Infrastructures, où l'accord d'entreprise sur la pénibilité date de 2013, le plan d'actions national Prévention de la pénibilité a été établi pour 2015-2016 et aborde les thématiques essentielles aux métiers de la branche tel que le bruit, les vibrations, les manutentions manuelles, les postures pénibles, les agents chimiques ou encore les conditions climatiques.

## Risques psychosociaux et addictions

Les différents accords ou programmes d'actions élaborés dans les branches régissent la lutte contre le stress et les RPS. Chez APRR et AREA, l'évaluation des RPS est désormais organisée via la mise à jour des documents uniques selon une méthode spécifiée. L'évaluation est réalisée par le préventeur et partagée avec les membres de la commission Qualité de vie au travail, en lien avec les CHSCT. Eiffage Construction poursuit le déploiement de son module SMS Santé qui cible l'amélioration du bien-être sans se limiter au contexte professionnel et aborde des thèmes comme les addictions, le sommeil, l'alimentation, les maladies cardio-vasculaires, le bruit, l'ergonomie ou encore les conditions climatiques. Les formations SMS sont également en place pour tous les collaborateurs de la branche Infrastructures, et adaptées pour couvrir l'ensemble de ses métiers.



## C. FORMER, UNE ACTION RESPONSABLE POUR UN BENEFICE PLURIEL

La formation professionnelle constitue un moyen efficace de répondre aux aspirations d'évolution professionnelle des salariés, d'améliorer leurs compétences et les savoir-faire du Groupe. 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. L'Université Eiffage

Lancée en octobre 2014, l'Université Eiffage est désormais dotée de plateformes de formation dédiées. L'offre de formation a été repensée et recentrée.

Avec près de 100 000 chantiers par an, les hommes et les femmes sont la première richesse d'Eiffage. Un groupe de BTP compte peu d'usines et réalise l'essentiel de son activité sur des chantiers par définition temporaires. Or, tous les chantiers sont des prototypes, quelle que soit leur taille. Eiffage réalise du sur-mesure pour ses clients. Aussi, la motivation, la compétence et la capacité des collaborateurs à travailler en équipe sont essentielles. Et, avec elles, la formation et la capacité à faire évoluer les collaborateurs et les collaboratrices. L'Université Eiffage, lancée en octobre 2014, vise à répondre à ces besoins stratégiques.

L'offre de formation a été repensée et recentrée afin d'être à la fois plus lisible, plus visible et plus adaptée. Cette offre est désormais harmonisée entre les différentes branches du Groupe afin de créer des synergies.

L'Université Eiffage repose sur une solide architecture sous forme de cinq masters qui couvrent la grande majorité des collaborateurs du Groupe — les professionnels de terrain comme les cadres, les compagnons comme les conducteurs de travaux, les ingénieurs comme les financiers.

Des socles de formation partagés et des méthodes identiques ont été définis pour renforcer la culture commune. Les doublons de formation d'un métier ou d'une région à l'autre ont été supprimés. Les thèmes bien identifiés — formations métiers comme formations transverses du type gestion ou juridique — sont désormais enseignés de la même manière à l'échelon hexagonal. Certains modules de formation comme « les Essentiels » ont été conçus de manière particulièrement compacte pour être d'autant plus efficaces. Ils combinent en un ou deux jours savoirs théoriques et cas pratiques étudiés en sous-groupes pour être au plus près de la réalité du terrain.

Pour dispenser les formations, priorité est donnée aux formateurs en interne, mieux à même de faire le lien entre des apports théoriques et la réalité du Groupe. Dûment sélectionnés, ces formateurs ont eux-mêmes bénéficié en 2015 d'un accompagnement spécifique sous forme d'un module de formation sur un ou deux jours — où leur sont présentées les bonnes pratiques en termes d'animation et de conception de stages — et d'une journée d'immersion. Près de 400 formateurs internes sont déjà opérationnels, un nombre qui devrait monter à 1 000 en 2020.

Un process rigoureux a, en outre, été défini. Certains stages sont devenus obligatoires afin que les personnes concernées (chargés d'affaires, conducteurs de travaux) disposent du même bagage, quelles que soient leur branche ou leur spécialité.

En 2016, la formation des compagnons va être particulièrement développée. Et, en adéquation avec la stratégie de redéploiement d'Eiffage à l'international, l'accent sera mis sur les formations linguistiques, principalement en anglais.

#### b. L'adaptation aux évolutions

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.

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.

Chez Eiffage Énergie, de nouvelles formations visant à transmettre les fondamentaux des métiers et améliorer l'expertise métier ont émergé ou sont en cours d'élaboration. Le but est la conception de formations adaptées s'inscrivant comme de véritables parcours professionnels. Des représentants opérationnels et fonctionnels des régions sont ainsi associés à la conception des nouvelles formations de l'Université Eiffage.

## **D. DIVERSITE, DES ENGAGEMENTS CONFIRMES**

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.

Depuis 2010 -année du premier PADEC d'Eiffage- les différents accords et plans d'actions, mis en œuvre dans les branches en réponse aux engagements du Groupe et aux évolutions de la réglementation, sont régulièrement renouvelés et les actions continuent à se déployer.

Le Groupe forme et sensibilise ses managers à ces problématiques au sein des modules de formation : management individuel, management d'équipe ou encore entretien individuel et professionnel, tous trois suivis par 604 collaborateurs en 2015.

## **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.

Le protocole d'accord relatif au renouvellement du Comité d'entreprise européen, signé en 2011 par la direction d'Eiffage et l'ensemble des organisations syndicales, a posé les principes de deux réunions chaque année et a été prorogé en 2015.

### **a. Le Comité de Groupe**

Le protocole d'accord relatif au renouvellement du Comité de groupe, signé entre la direction et les organisations syndicales en décembre 2013, a renforcé les moyens de fonctionnement de cette instance et mis l'accent sur la formation de ses nouveaux membres.

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 deux fois par an.

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

L'accord sur la prévention du stress et des RPS –couvrant l'ensemble des filiales françaises, à l'exception d'APRR et d'AREA qui disposent de leur propre accord depuis respectivement 2013 et 2011– a été reconduit en 2015. Au niveau du Groupe, une commission de suivi de l'accord, composée de représentants de la direction et des organisations syndicales, se réunit chaque année. Avec une composition et des missions similaires, des groupes de suivi ont également été constitués dans les branches.

Avec une composition et des missions similaires, des groupes de suivi ont également été constitués dans les branches.

Au cœur 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. Les CHSCT ont également désigné en leur sein un membre référent, formé à la problématique du stress et des risques psychosociaux.

### 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, notamment pour adapter le niveau de couverture proposée aux collaborateurs et intégrer les nouvelles sociétés acquises par le Groupe.

Deux avenants ont ainsi été signés le 21 décembre 2015. 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, indépendamment des réunions de négociation. Elle s'est réunie à deux reprises en 2015.

La société Eiffage garantit le respect des droits des travailleurs et de leur intégrité dans le milieu professionnel. Elle va même au-delà en proposant d'autres formes de valorisation de la diversité et de l'égalité des chances.

## ENVIRONNEMENT, PRINCIPES N°7, 8 ET 9

### A. UNE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE INTEGREE A LA CULTURE DU GROUPE

L'intégration des enjeux liés au monde du vivant et à l'environnement concerne l'intégralité de la chaîne des activités du Groupe.

L'intégration des enjeux liés au monde du vivant et à l'environnement concerne l'intégralité de la chaîne des activités du Groupe. La stratégie environnementale -qui comprend, d'une part, une dimension de prévention et de maîtrise du risque environnemental et, d'autre part, une dimension d'expertise et de savoir-faire créatrice d'avantages concurrentiels-pénètre les cœurs des métiers et s'articule autour de trois orientations majeures.

#### 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 au sein 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 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.).

### **Une R&D au plus près du terrain et des grands projets**

Le Groupe conduit également une politique d'innovation décentralisée, étroitement liée aux attentes de ses clients et à la nécessité d'anticiper les défis technologiques et sociaux de demain.

Plusieurs innovations sont développées sur le chantier de la LGV Bretagne-Pays-de-la-Loire. Il peut s'agir par exemple de l'intégration des dernières innovations de l'informatique industrielle ou des systèmes de communication : le système de contrôle-commande de sécurité de l'énergie et un système de communications «hautement disponibles», conçu et mis en œuvre par Eiffage Energie ainsi que le système unifié de télésurveillance de l'ensemble des installations ferroviaires qui simplifiera les structures opérationnelles de maintenance durant les 20 ans d'exploitation de la ligne.

Les innovations sur ce chantier ont également été présentes dès la phase de terrassement avec l'utilisation de grave-bitume en remplacement d'une couche granulaire. Cette solution permet de diminuer l'épaisseur de la sous-couche de la plate-forme (20 cm à 15 cm moyen) et de la couche de forme, ce qui génère notamment une économie de matériaux et la valorisation des matériaux locaux.

La réalisation de la plus grande centrale photovoltaïque d'Europe à CESTAS a été l'occasion de mettre en place une organisation logistique industrielle. Cette organisation a reçu le prix « cœur de métier » des Trophées de l'innovation Eiffage 2015. Le processus de sélection des fournisseurs, la validation et le suivi de la fabrication des panneaux, la plate-forme logistique et la base documentaire ont permis aux filiales du Groupe impliquées de réaliser les travaux en un temps record : 983 500 panneaux photovoltaïques, posés sur 16 500 tables de support en acier et en aluminium, et près de 5 000 km de câbles électriques aériens et souterrains destinés à acheminer l'électricité produite vers le réseau ont été mis en place en seulement huit mois.

#### **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 et renouvelé en 2015 jusqu'en 2018,
  - 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.
- **la nouvelle Charte Développement durable du Groupe**
  - en 2016, le nouveau Président-directeur général, Benoit de Ruffray a réaffirmé les engagements du Groupe au travers la charte développement durable.



### 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, 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,
  - 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.

## 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 et 2) permettant d'identifier les postes les plus émissifs et d'y concentrer les actions correctrices.

En 2011,



Établi sur les données 2011, le BEGES Groupe de l'année 2011 a été publié le 15 novembre 2012 sur la base de calcul des obligations réglementaires. Cette même base de calcul a été utilisée pour évaluer les émissions 2014.

En 2014,



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.



Les quatre branches du groupe Eiffage - la construction, les Infrastructures, l'énergie, et les concessions- s'engagent pour lutter contre le changement climatique à travers leurs activités et leur offre intégrée pour la ville durable. C'est l'objectif poursuivi par Eiffage, en coordination avec d'autres entreprises françaises dans le cadre de la suite donnée à la COP 21: réduire les émissions de GES de 5 % sur 2015-2018.

### Le fonds d'arbitrage carbone du projet de ligne à grande vitesse Bretagne-Pays de la Loire

Eiffage a développé un outil technico-économique unique, le « fonds d'arbitrage carbone (FAC) ». Mis en place pour la première fois en France sur le projet de la LGV Bretagne Pays-de-Loire (BPL) entre Le Mans et Rennes (180 km), cet outil permet :

- D'identifier et de définir des solutions techniques (méthodes, matériaux,...) alternatives moins émissives que les solutions traditionnelles à forte empreinte carbone,

- De financer le différentiel de coût entre les deux options de manière à absorber le surcoût des tonnes de CO<sub>2</sub> évitées.

Un reporting régulier est réalisé sur le processus de proposition de solutions, et sur l'utilisation du fonds. L'ADEME a aussi établi un retour d'expérience externe en 2014 sur le FAC. De 2012 à 2015, l'implication de tous les acteurs a permis la proposition de 50 solutions (génie civil, équipements ferroviaires et électrification). 18 d'entre elles ont été validées, financées, et mises en œuvre.

En 3 ans, le FAC a permis d'éviter l'émission de 14 000 tonnes équivalent CO<sub>2</sub>, soit l'émission due à la construction de 2km de LGV. A la mise en service en 2017, Eiffage attend une économie totale de 1,5% des émissions liée à la construction, outre les autres efforts de réduction d'émissions (maîtrise des consommations, etc.).

La méthode du BC® de l'ADEME a été adaptée spécifiquement au domaine des travaux publics via des « routines carbone » à disposition des responsables techniques des études détaillées, d'exécution et des travaux. Chaque solution proposée a ainsi été métrée en termes de quantités (matériaux, énergie, transport,...), permettant d'évaluer son contenu CO<sub>2</sub>.

## C. LA BIODIVERSITE, UN ENJEU DEVENU MATURE

Conscient d'être exposé aux risques d'érosion de la biodiversité, tels la surconsommation d'espaces naturels, les pressions multiples sur la ressource en eau ou l'utilisation de ressources minérales et fossiles, Eiffage affirme son engagement, intègre de nouveaux savoir-faire, renouvelle ses modes conceptuels et constructifs, et partage son expérience avec la sphère environnementale.

### 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.

Le livre *Vers le génie civil écologique*, publié en mai 2014, et mis à la disposition des parties prenantes, témoigne également de cet engagement à travers des exemples d'intégration des enjeux liés au monde du vivant dans les cœurs de métier de l'entreprise et ses effets concrets.

### b. La sensibilisation et la formation, pour l'adhésion aux engagements

Depuis 2010, la direction du Développement durable crée, en partenariat avec les branches, des outils opérationnels et de sensibilisation régulièrement actualisés. Ainsi, le *Pack de*

*prévention et de maîtrise du risque biodiversité*, le *Fonds Documentaire Biodiversité* et le *Module d'évaluation économique de la compensation écologique* permettent aux collaborateurs d'assimiler et d'intégrer la prévention et la maîtrise du risque d'atteinte à la biodiversité dans l'exercice de leurs métiers, depuis la conception des offres jusqu'à l'exploitation des ouvrages.

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

- Eiffage poursuit ses actions de sensibilisation, de formation et de soutien à la recherche en faveur d'une meilleure connaissance des enjeux liés au monde du vivant. Eiffage a créé en 2009 le master Bioterre, en partenariat avec la Sorbonne. Visé Master 2 par l'Etat et inscrit au programme d'Eiffage reconnu par le Ministère au titre de la Stratégie nationale pour la biodiversité (SNB), il forme des étudiants et des professionnels aux questions environnementales dans le cadre des grands projets d'infrastructures et d'aménagement. Le programme du master Bioterre allie ainsi des enseignements fondamentaux et appliqués en phase avec la réalité professionnelle, dans les dimensions managériales, économiques, techniques et juridiques de la conduite de projet en lien avec le monde du vivant. En 2015, le master Bioterre s'est placé 6<sup>e</sup> du classement SMBG, ce qui le propulse au premier rang des masters universitaires dans le domaine de l'environnement et du développement durable. Depuis sa création il y a 6 ans, 26 collaborateurs de toutes les branches ont suivi cette formation. Ils ont produit 12 mémoires sur les rapports entre leur métier et la biodiversité, devenus aujourd'hui des ressources stratégiques pour Eiffage.
- En 2014, la direction du développement durable du Groupe a mis en ligne un nouvel outil de sensibilisation aux enjeux de la biodiversité, interactif et ludique. À destination de tous les collaborateurs, le site « Effet Papillon » propose un auto-test et vise notamment à faire connaître les enjeux, les risques et les opportunités liés à la biodiversité, à expliciter les liens d'interrelation entre la biodiversité et les métiers/fonctions dans les entreprises, et à identifier des actions potentielles.

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

Eiffage poursuit ses échanges avec le monde environnemental, notamment à travers son implication dans les groupes de travail biodiversité de l'association Orée, de la FNTP et du MEDEF, ou encore au sein du CIL&B qui rassemble de grands gestionnaires d'infrastructures linéaires publics et privés.

En octobre 2015, Eiffage et ses branches ont vu leur engagement à la SNB officiellement reconnu par le MEDDE, pour la deuxième fois. La SNB concrétise l'engagement français dans le cadre de la Convention sur la diversité biologique ; à ce titre elle instaure un cadre cohérent pour permettre à tous les acteurs de contribuer sur une base volontaire. Dans

cette perspective, Eiffage est le seul acteur du BTP à avoir été reconnu pour son engagement depuis les débuts de cette démarche. En renouvelant son engagement triennal, le Groupe poursuit donc la dynamique interne initiée par le programme 2012-2015 avec des actions à approfondir et des actions innovantes à engager.

Côté international, à l'occasion du sommet mondial annuel *No Net Loss Summit* du BBOP à Londres en juin 2014 -Eiffage est membre de l'association depuis fin 2013- le programme de compensation de la LGV Bretagne–Pays de la Loire a été présenté dans le but de montrer qu'une compensation écologique anticipée permet d'éviter une consommation excessive de foncier, tout en préservant l'intensité et la qualité de chacune des mesures de compensation adoptées.

## **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.

De plus, la direction de l'Audit interne du Groupe pilote le contrôle interne conformément au cadre de référence fixé par l'AMF.

Les missions d'audit sont diligentées par la direction générale du Groupe et réalisées par la direction de l'Audit interne selon un programme défini chaque année et présenté au Comité des Comptes qui établit sa liste de recommandations. Il est complété par des missions ponctuelles décidées en cours d'année. Des moyens spécifiques sont mis en œuvre lors de l'intégration de nouvelles sociétés issues de la croissance externe, en particulier lorsqu'elles ne rejoignent pas immédiatement un dispositif régional existant.

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 2015 ont fait l'objet d'un rapport d'assurance modérée de la part du cabinet KPMG.

Un chapitre est dédié à ce sujet en page 7 du cahier « Ethique et Engagements » d'Eiffage.

<http://www.developpementdurable.eiffage.com/uploads/files/fa72936fada08c35e9406ff2545b88c1.pdf>

### **Activités internationales**

Tous les accords de partenariats signés à l'international contiennent une clause engageant les parties à respecter la réglementation anti-corruption dont celle de la convention OCDE du 17 décembre 1997.

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

<b>Principes du Global Compact</b>		<b>Localisation dans les Chapitres</b>
<b>Droits de l'Homme</b>	<b>1</b>	Promouvoir et respecter les droits de l'Homme reconnus au plan international <b>Préserver ses valeurs</b> / Emploi - Prévention - Formation - Diversité, égalité des chances
	<b>2</b>	S'assurer de ne pas se faire complice de violations de droits fondamentaux <b>Préserver ses valeurs</b> / Dialogue social <b>Élargir l'empreinte sociétale</b> / Achats
<b>Normes de travail</b>	<b>3</b>	Faire respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective au droit à la négociation collective <b>Préserver ses valeurs</b> / Dialogue social
	<b>4</b>	Soutenir l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire <b>Cahier Éthique &amp; Engagements</b>
	<b>5</b>	Soutenir l'abolition effective du travail des enfants <b>Cahier Éthique &amp; Engagements</b>
	<b>6</b>	Éliminer la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession <b>Préserver ses valeurs</b> / Emploi - Formation - Diversité, égalité des chances – Dialogue social <b>Élargir l'empreinte sociétale</b> / Fondation
<b>Environnement</b>	<b>7</b>	Promouvoir une approche basée sur le principe de précaution pour les grands enjeux environnementaux <b>Stratégie pour un aménagement soutenable</b>
		<b>Réduire l'empreinte écologique</b> / ...
		<b>Maîtriser l'empreinte énergétique</b> / ...
		<b>Construire durable</b> / ...
	<b>8</b>	Prendre des initiatives en faveur de pratiques environnementales plus responsables <b>Stratégie pour un aménagement soutenable</b>
		<b>Élargir l'empreinte sociétale</b> / Achats - Relations avec les parties prenantes
		<b>Réduire l'empreinte écologique</b> / ...
		<b>Construire durable</b> / ...
		<b>Préparer l'avenir</b> / ...
<b>9</b>	Encourager la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement <b>Élargir l'empreinte sociétale</b> / Achats – Relations avec les parties prenantes	
	<b>Réduire l'empreinte écologique</b> / ...	
	<b>Maîtriser l'empreinte énergétique</b> / ...	
	<b>Construire durable</b> / ...	
<b>10</b>	Agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds <b>Stratégie pour un aménagement soutenable</b> / Valeurs du Groupe	

## Consulter

### Le rapport annuel 2015 du Groupe EIFFAGE :

[www.eiffage.com/files/live/sites/eiffage/files/pdf/EIFFAGE\\_RA\\_complet.pdf](http://www.eiffage.com/files/live/sites/eiffage/files/pdf/EIFFAGE_RA_complet.pdf)

### Le site consacré aux actions de développement durable du Groupe EIFFAGE :

[www.developpementdurable.eiffage.com/](http://www.developpementdurable.eiffage.com/)