

Monsieur António Guterres
Secrétaire Général des Nations-Unies
United Nations
New York 10017
Etats-Unis

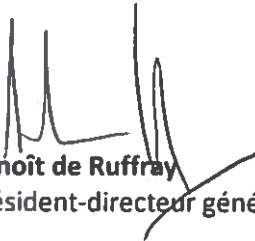
Vélizy-Villacoublay, le 25 octobre 2018

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)

15/09/2018

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 sa stratégie de Développement Durable, déployé dans toutes ses branches.

La [charte développement durable](#) signée par le Président-directeur général, Benoit de Ruffray réaffirme depuis 2016 les engagements du Groupe en matière de développement durable :



Pour l'année 2017-2018, 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.

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'EIFPAGE

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. Les hausses de 7,9% pour le nombre de souscripteurs et de 22,6% en montant entre 2016 et 2017 témoignent de l'attachement renouvelé des collaborateurs à l'entreprise.

- Au terme de l'exercice 2017, les collaborateurs de toutes catégories professionnelles et les dirigeants détiennent ensemble près de 20% du capital,
- 40 688 collaborateurs ont souscrit en 2017, pour un montant total de 160 millions d'euros,
- Au 31 décembre 2017, plus de 70 % des salariés du Groupe étaient actionnaires.

L'année 2017 a notamment été marquée par l'ouverture du dispositif à l'Allemagne ; avec une première participation prometteuse de 27%.

D. EIFFAGE A L'INTERNATIONAL : SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES LOCALES

En Afrique en particulier, les problématiques d'accès à l'eau et à l'énergie sont prioritaires en matière sanitaire et de développement économique. Le développement de modes de transport durables constitue également un enjeu fort, notamment dans les zones urbaines qui se densifient rapidement. Dans ce contexte, l'ambition d'Eiffage est de devenir à la fois un acteur local, en collaborant avec les entreprises du pays et en accompagnant la montée en compétence locale, et un acteur global grâce à sa capacité à fournir des réponses à des problématiques complexes, en se positionnant sur des projets de génie civil de grande dimension et multimétiers.

Plusieurs projets d'ampleur se sont concrétisés dans l'année, illustrant cette approche :

- le démarrage des travaux du TER de Dakar réalisés en groupement par Eiffage Génie civil, Eiffage Rail et Eiffage Sénégal avec les entreprises turque Yapi Merkezi et sénégalaise CSE (Compagnie sahélienne d'entreprises);
- la construction par RMT, filiale de Clemessy, de stations de pompage pour le compte de la Soneb (Société nationale des eaux du Bénin) dans le cadre d'un programme d'urgence au Bénin pour permettre la distribution d'eau dans la capitale;
- la livraison de plusieurs centrales solaires au Maroc, au Sénégal et en Mauritanie par RMT, qui favorise l'embauche de travailleurs locaux en proposant des formations techniques préalables en plus d'une formation d'appoint ou sur le tas ;
- la construction du premier centre d'enfouissement technique au Togo, en partenariat avec la Coved et GER, entreprise de BTP togolaise, et la création d'un nouveau lac.

En matière d'engagements citoyens pérennes, Eiffage Sénégal se distingue. Signataire depuis 2012 de la charte RSE et Développement durable des entreprises du Sénégal. En 2017, Eiffage Sénégal a fait l'objet d'une évaluation de sa démarche RSE par l'Afnor avec la participation de différentes parties prenantes identifiées par l'entreprise, et a obtenu un score de 647 sur 1 000 qui valide la maturité de son engagement RSE.

Eiffage Sénégal s'investit, en effet, depuis de nombreuses années auprès de ses salariés et de la population locale, en apportant notamment son soutien logistique à des ONG. Cela a été le cas en 2017 avec l'accompagnement de la communauté de Bargny autour d'un projet, « Une pirogue pour l'insertion des jeunes, l'intégration des femmes et le développement communautaire ». Ce projet comprend la construction d'une pirogue et son armement pour la pêche ainsi que la construction et l'animation d'une maison commune comprenant une bibliothèque, un cybercentre et une école communautaire (encadrement préscolaire et périscolaire). Ces deux chantiers ont été réalisés lors d'un chantier école où ont été formés les jeunes du quartier.

De plus, Eiffage Sénégal a participé à des constructions et à des réhabilitations de maternités (Toubacouta, Ouakam), des projets de coopération sénégalais-français permettant d'offrir aux familles et aux femmes des structures de soin de qualité. En parallèle, la branche Infrastructures a collaboré avec l'ONG de CentraleSupélec à un projet de construction de deux classes au Togo. Les coûts de matériaux ont été pris en charge par Eiffage, tandis que la conduite des travaux a été pilotée par l'ONG, avec la collaboration active des villageois qui ont participé à l'agrandissement de leur école.

b. 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. Le groupe Eiffage entend maintenir la diminution actuelle du recours au temps de travail partiel.

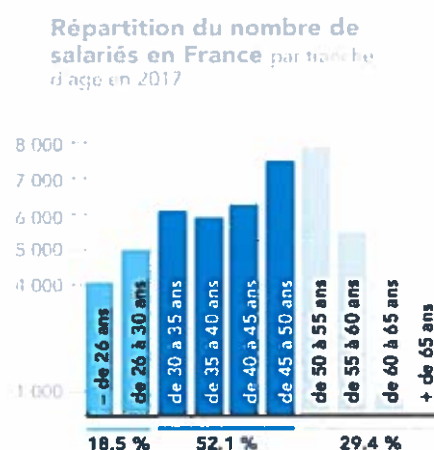
c. L'insertion, une voie vers l'emploi

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.

Véritables leviers d'intégration, les grands chantiers offrent de nombreuses possibilités d'emploi à des personnes peu qualifiées. Ainsi, dans la branche Infrastructures, le chantier BioSAV (filiale biologique Seine aval) prévoyait 15 000 heures d'insertion: 29 000 heures ont été réalisées et 17 personnes ont été embauchées en contrat de professionnalisation.

Par ailleurs, le Groupe développe des partenariats locaux. De nombreux projets de grande ampleur imposent le recours à des prestataires extérieurs : entreprises de travail temporaire d'insertion, structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE), réseau Cap Emploi... En région, nos filiales et établissements peuvent également s'appuyer sur le réseau des Clubs régionaux d'entreprises partenaires de l'insertion (Crepil), cofondé en 1993 par Eiffage. Les organismes spécialisés -Pôle emploi, la Mission locale ou encore les Plie- sont également sollicités.

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



96,5 %

des effectifs sont issus des entités européennes dont 77,7 % des entités françaises

« Safety Force ». Elle permet d'évaluer en temps réel la performance sécurité, l'efficacité des mesures et la maîtrise de l'application des 20 exigences fondamentales de sécurité. En 2017, cette application a permis de recenser 2 129 bonnes pratiques.

La branche Infrastructures s'engage également dans des programmes de recherche et développement de premier plan. Un partenariat a ainsi été conclu avec la start-up Bioservo, afin d'adapter aux activités du BTP un gant robotisé permettant d'amplifier la force naturelle de la main tout en réduisant la fatigue musculaire.

APRR et AREA se sont plus particulièrement mobilisées pour la sécurité de leurs équipes d'exploitation qui rassemblent 85 % de leurs collaborateurs. Les situations à risque sont multiples et parfois complexes lors des interventions sur les axes autoroutiers. Aussi, des opérations de sensibilisations telles que des villages sécurité sur certaines aires de service ont eu lieu. En parallèle, APRR a poursuivi le déploiement de son programme SafeStart, de prévention des accidents. Fin 2017, 1 600 collaborateurs des districts et agences d'APRR ont été formés au programme ; ils seront 1 800 à la fin 2018. En 2018 et 2019, les agents d'AREA suivront le programme à leur tour.

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.

La branche Energie Systèmes a, par exemple, déployé le 12 juin 2017 son plan stratégique de sécurité, incluant six points capitaux issus d'une dizaine d'années d'analyse des accidents du travail. Déclinés par voie d'affichage et sous forme d'un livret traduit en six langues, chaque collaborateur a pu prendre connaissance et s'engager à respecter ou à faire respecter ces mesures.

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).

La protection de la santé et de l'intégrité physique des collaborateurs s'organise autour de plusieurs axes, notamment la lutte contre la pénibilité, le remplacement progressif de produits toxiques lorsque cela est possible, la lutte contre les risques psycho-sociaux et les addictions. 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.

- mutualiser l'offre de formation, pour assurer des méthodes communes à travers l'ensemble des branches ;
- faire de la formation un outil de la mobilité interne et de la montée en compétences des collaborateurs ;
- contribuer à développer de nouvelles compétences (BIM, numérique, ville durable...).

Afin de proposer une offre lisible, mutualisée et rationalisée, l'Université Eiffage propose sur un site internet ouvert à tous les collaborateurs et disponible sur tous les supports digitaux, un book de plus de 500 modules au sein de toutes les branches. Des plates-formes de formations communes sont dédiées à l'encadrement à Vélizy et à Lyon. Les directions des ressources humaines des branches organisent leurs actions de formation qu'elles relaient au travers du book proposé par l'Université Eiffage.

En 2017, une plateforme de e-learning permettant de proposer des formations transverses à l'ensemble du Groupe a été créée. Le premier module a concerné un thème clé des métiers du Groupe: le BIM (Building information modeling). Au total, trois sessions regroupant chacune 150 personnes ont eu lieu en 2017.

Au sein de la branche Énergie Systèmes, l'Université Eiffage a complété son offre d'encadrement de chantier par une formation dédiée aux chefs d'équipes. Par ailleurs, des parcours qualifiants spécifiques sont proposés aux cadres à haut potentiel dans tous les métiers, en partenariat avec des écoles supérieures d'ingénieurs ou de gestion.

b. L'adaptation aux évolutions

Le Groupe Eiffage, qui a consacré 2,34% de sa masse salariale à la formation en 2017, met en œuvre des moyens ambitieux pour développer les expertises et favoriser les évolutions professionnelles.

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, notamment en termes de technicité et de réponses aux marchés, 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.

Par ailleurs, nos métiers se sont dotés davantage d'outils digitaux de gestion des parcours professionnels. Eiffage Construction a lancé (EC)2, une cartographie numérique complète de tous les métiers de la branche, ainsi que des compétences et offres de formation associées. Eiffage Énergie Systèmes a déployé e-PCE, un outil digital de préparation des entretiens individuels. Chaque collaborateur peut y formuler ses souhaits de formation et de mobilité. Les managers peuvent ainsi établir des parcours d'évolution plus personnalisés.

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, prorogé en 2015 puis renouvelé le 30 décembre 2016 pour une mandature d'au moins quatre ans. Cet accord, signé par la direction avec l'ensemble des organisations syndicales au niveau européen, renforce les moyens du comité, confirme et clarifie ses attributions. Il est composé de 22 membres désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants élus ou désignés des instances représentatives du personnel des filiales françaises et européennes.

Conformément aux dispositions légales, les filiales françaises du Groupe sont en principe dotées, selon leur organisation, de comités d'entreprise ou de comités centraux d'entreprise et de comités d'établissement, de délégués du personnel, de CHSCT et, le plus souvent, de délégués syndicaux, assurant la représentation des salariés à tous les niveaux. L'organisation et la nature de leurs activités ont conduit plusieurs branches à mettre en place des organes de coordination, de concertation ou d'échanges, tels les comités de branche, qui complètent l'architecture des institutions représentatives du personnel résultant des dispositions légales.

a. Le Comité de Groupe

Le « Comité de Groupe », composé de trente 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. En 2016, l'ensemble des représentants au comité de Groupe a ainsi bénéficié de deux jours de formation.

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– a été reconduit en 2017.

Outre la mise en place d'un droit à la déconnexion, l'accord initial a été largement renforcé, notamment au travers de la formation. En effet, les référents RPS, présents dans les CHSCT ou CSE de toutes les entités, seront désormais formés à un rythme biennal. L'ensemble des managers recevra également une formation à la problématique des risques psychosociaux. Par ailleurs, une cellule d'écoute téléphonique à destination des salariés en difficulté va être mise en place. Enfin, le suivi de l'accord RPS étant essentiel dans la prévention des RPS, le rôle de la commission de suivi a été accentué. Ainsi, la fréquence de ses réunions est passée de une à deux fois par an. À ce titre, la commission aura notamment un rôle de diffusion de méthodes et de bonnes pratiques auprès des CHSCT/CSE.

c. Une couverture sociale étendue au risque de dépendance

ENVIRONNEMENT, PRINCIPES N°7, 8 ET 9

A. UNE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE INTEGREE A LA CULTURE DU GROUPE

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 9 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 2017 ont fait l'objet d'un rapport d'assurance modérée de la part du cabinet KPMG.

L'intégration des enjeux liés au monde du vivant et à l'environnement concerne la totalité 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 :
 - dans 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,

Charte développement durable

Dans un contexte mondial d'urbanisation massive et de pressions sur les ressources naturelles et le climat, Eiffage conjugue développement rentable et respect des enjeux liés aux évolutions environnementales et sociétales


Eiffage se positionne comme un acteur majeur du BTP et des concessions, qui intègre le développement durable au cœur de sa stratégie et de ses métiers, aussi bien en phase de conception, de réalisation, que de gestion ou d'exploitation.

Le développement durable constitue un levier de différenciation et permet à Eiffage de promouvoir, par la recherche et l'innovation, des solutions répondant aux besoins des générations futures. Eiffage contribue ainsi à faire évoluer les connaissances, les pratiques et les standards, notamment en matière de ville durable, de génie civil écologique, de mix-énergétique et de développement des énergies renouvelables, d'économie circulaire, de nouveaux modes de mobilité, de réseaux connectés et d'industrie du futur.

Les engagements d'Eiffage en matière de développement durable

- s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs du Groupe qui se les approprient,
- sont partagés avec nos partenaires, sous-traitants et fournisseurs,
- renforçant la pertinence de nos offres et stimulant nos innovations.

Cette ambition d'excellence, portée par un engagement individuel et collectif, constitue la richesse d'Eiffage et sa volonté de savoir faire la différence.



Benoît de Ruffray
Président directeur général

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 jour de de l'outil de gestion opérationnelle de l'environnement GEODE, permettant aux entités du Groupe de maîtriser leur problématique environnementale, de la conformité réglementaire et l'analyse environnementale des sites, à la gestion des situations des déchets : avec flexibilité et simplicité pour mots d'ordre, le nouvel outil sera disponible au second semestre 2018,
 - 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 ou dans le cadre d'un tour des régions – « Envirotour » – au sein de certaines branches, etc.),
 - politique 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

solutions innovantes bas carbone en rendant compétitive leur mise en œuvre par rapport à des solutions et techniques traditionnelles parfois moins onéreuses.

C. LA BIODIVERSITE, UN ENJEU DEVENU MATURE

Conscient à la fois que la lutte contre l'érosion de la biodiversité est l'un des grands enjeux du XXI^e siècle et de son impact dans ce domaine, 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 internet, ces deux chartes ont été revues en profondeur en 2017. La séquence « éviter, réduire, compenser » en matière de biodiversité, qui conduit à la mise en œuvre de mesures compensatoires, s'applique désormais non seulement aux grandes infrastructures mais également aux domaines de la construction, y compris l'aménagement et l'immobilier. Cette séquence est désormais la « base line » de la méthode d'insertion environnementale d'Eiffage. De fait, le Groupe gère déjà ou fait gérer 3 000 hectares d'espaces naturels en métropole au titre de zones de compensation, dont 500 hectares pour le réseau APRR ou encore 900 hectares pour la LGV BPL.

Par ailleurs, APRR et AREA assurent une gestion différenciée de plus de 10 000 hectares d'espaces verts. La politique suivie vise à préserver la biodiversité sans pénaliser la sécurité des clients, riverains et exploitants autoroutiers. Les diagnostics réalisés de 2015 à 2017 sur certaines aires de repos dans le cadre de l'engagement Stratégie nationale pour la biodiversité confirment que la gestion pratiquée depuis plus de vingt ans par APRR permet de conserver diversité et richesse écologiques, y compris quand le paysage environnant s'appauvrit.

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.

Biomim'expo ville durable, ainsi qu'à deux groupes de travail (groupe d'innovation stratégique « matériaux bio-inspirés » et groupe d'innovation stratégique « habitat bio-inspiré »).

Dans le domaine de la compensation écologique, le savoir-faire d'Eiffage est reconnu, et les actions déployées dans les projets du Groupe font l'objet de retours d'expérience présentés auprès d'experts de niveau national et international. Cela permet de partager les bonnes pratiques et d'étalonner la démarche du Groupe en la matière. Ainsi, Eiffage a co-animé entre 2015 et 2017 pour le compte de la FNTP un groupe de travail de la FRB relatif aux questions de recherche en matière de compensation écologique. Par ailleurs, le Groupe s'investit fortement auprès du BBOP (Business and Biodiversity Offsets Programme), un programme international de l'ONG environnementale Forest Trends, qui réunit plus de 80 acteurs publics ou privés, afin de développer les meilleures pratiques de compensation écologique et de conservation de la biodiversité. Eiffage est, à ce jour, le seul constructeur et aménageur français membre de ce programme, auquel il prend part depuis 2013.

Un exemple notable concerne la ligne à grande vitesse Bretagne-Pays de la Loire, le plus gros chantier jamais conduit par Eiffage livré en 2017. Le niveau d'exigence environnementale et en matière de protection de la biodiversité est aussi le plus important que le Groupe se soit jamais fixé. Parmi les mesures prises :

- 240 sites de compensation ont été créés, ce qui représente 1 061 hectares de compensation réalisés sur seulement 816 hectares de foncier grâce à la fongibilité.
- Aucun « hot spot » de biodiversité n'a été affecté par les travaux, grâce aux mesures d'évitement, de réduction et de compensation écologique.
- 214 hectares de bois ont été replantés entre 2013 et 2016 au titre du code forestier.
- 8 kilomètres de cours d'eau ont été restaurés ainsi que 280 hectares de zones humides au titre de la loi sur l'eau.
- 120 cours d'eau ont été dérivés et traversés, dont 108 ont été renaturés.

D. L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE, L'OBJET DE NOMBREUSES INITIATIVES

Le Groupe Eiffage entend réduire l'empreinte écologique de ses activités afin de mieux préserver les ressources et limiter les rejets. Le groupe participe à l'économie circulaire en privilégiant en interne, ou en partenariat avec des structures locales, les activités de réemploi, de recyclage ou de transformation de matières existantes dans les process de production.

En plus de chercher à préserver les ressources naturelles – notamment, en limitant la consommation d'eau dans les carrières, en prévenant les pollutions sur les chantiers, en luttant contre la pollution de l'air, ou en protégeant mieux les sols – Eiffage veille à la sobriété d'utilisation des ressources naturelles.

Ces actions s'inscrivent dans l'objectif de développer une stratégie d'économie circulaire et d'investir dans les savoir-faire et les techniques dits de réversibilité par:

- la maîtrise des prélèvements dans les milieux naturels;
- la professionnalisation des métiers de la déconstruction et du recyclage in situ;

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*). Le dispositif, effectif depuis début 2010 a été revu en 2017. Il vise notamment les infractions au Code de conduite, qui définit et illustre les différents types de comportement à proscrire, notamment ceux étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence, de comportement anticoncurrentiel... Ce dispositif 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.

Une actualisation du Code de conduite a été rédigée en 2017 et après consultation auprès des instances représentatives du personnel, est diffusé au sein du Groupe. Le dispositif d'alerte professionnelle (*whistle blowing*) a été adapté. Un comité « Gouvernance de la conformité » réunissant différentes fonctions de l'entreprise directement impactées et représentant l'ensemble des branches d'activité autour du directeur financier du Groupe a été mis en place fin 2017.

Le processus d'évaluation des fournisseurs et des sous-traitants est lui aussi retravaillé afin de proposer une démarche modulable selon le type d'achat concerné.

De plus, 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 d'audit 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.

Un guide de référence, aussi appelé guide des risques, regroupe en 7 processus principaux les procédures auxquelles chaque responsable peut se référer :

- Ces procédures recensent les principaux sujets à contrôler, apprécient la matérialité et la probabilité des risques sur la prise d'affaire, la sélectivité des affaires, la fiabilité des clients quant aux engagements et au suivi contractuels, le recouvrement des créances, la pertinence des budgets, la dérive des coûts et la prévention des litiges et contentieux ;
- Elles fixent l'essentiel des vérifications et contrôles et n'imposent pas plus de contraintes et de formalisme que nécessaire. Elles sont l'outil d'accompagnement de la responsabilisation de chacun et contribuent à la vigilance permanente de tous les responsables à tous les niveaux.

Chaque branche décline ses opérations de contrôle interne à partir des thèmes communs, en mettant l'accent sur les risques potentiels inhérents à ses métiers. Des contrôleurs internes sont présents dans chaque branche et leurs missions clairement définies. La coordination de leurs travaux est assurée par la direction de l'Audit. Les processus de contrôle vont de la revue exhaustive ou par sondage des différents points, aux tests d'application des procédures. Les résultats des diligences effectuées sont traités lors des réunions périodiques aux différents niveaux de la branche concernée.

		d'exercice d'une profession	Développer le capital humain du Groupe / Emploi - Égalité des chances	
Environnement	7	Promouvoir une approche basée sur le principe de précaution pour les grands enjeux environnementaux	Stratégie, valeurs et organisation / La stratégie développement durable du Groupe Réduire l'empreinte environnementale / Organisation - Préserver les ressources et contribuer à l'économie circulaire - Réduire l'empreinte énergie carbone - Préserver la biodiversité	
		8	Prendre des initiatives en faveur de pratiques environnementales plus responsables	Réduire l'empreinte environnementale / Organisation - Préserver les ressources et contribuer à l'économie circulaire - Réduire l'empreinte énergie carbone - Préserver la biodiversité Elargir l'empreinte sociétale / S'appuyer sur la politique d'achats pour intégrer le développement durable dans les critères de choix
		9	Encourager la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	Réduire l'empreinte environnementale / Organisation - Préserver les ressources et contribuer à l'économie circulaire - Réduire l'empreinte énergie carbone - Préserver la biodiversité
Lutte contre la corruption	10	Agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds	Elargir l'empreinte sociétale / Engagements pour des pratiques professionnelles loyales et responsables	

Consulter

Le rapport annuel 2017 du Groupe EIFFAGE :

https://www.eiffage.com/files/live/sites/eiffage-v2/files/Finance/Rapport%20annuel/2017/Eiffage_RA2017_04-04_BD_PaP.pdf

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

www.developpementdurable.eiffage.com/