

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

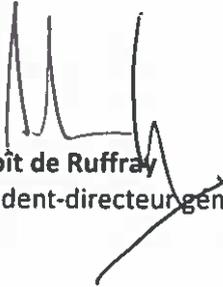
Vélizy-Villacoublay, le 31 octobre 2019

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)

31/10/19

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, déployée 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 2018-2019, 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. 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 et de l'innovation transverse réalise et met à jour depuis 2011 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.

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

1. Charte des valeurs 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), 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*, vérification des informations sociales et environnementales publiées, démarche de concertation avec les parties prenantes.

Charte des valeurs

La Charte des valeurs d'Eiffage constitue le socle commun fédérateur des entités d'Eiffage, connu depuis 1991 de l'ensemble du corps social. Les principes intangibles du Groupe, que tout collaborateur doit connaître et respecter – 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 ...) – a été revisitée en 2018. En effet, les six valeurs du Groupe ont été réaffirmées et leur contenu redéfini :

- **l'exemplarité** : quelles que soient les circonstances, agir de façon éthique, en conscience et dans le strict respect des règles ;
- **la confiance** en tout collaborateur, entre métiers du Groupe, et dans la relation avec les parties prenantes ;
- **la responsabilité**, chacun étant à son niveau garant des ressources humaines et matérielles dont on lui a confié la charge ;
- **la transparence**, l'information donnée devant être fiable et exhaustive, et transmise promptement
- **la lucidité**, qui apporte la garantie d'objectifs réalisables et d'engagements tenus ;
- **le courage et la pugnacité**, valeurs nécessaires pour surmonter les périodes d'activité plus modérée.

Les valeurs d'Eiffage s'appliquent dans l'ensemble de ses implantations géographiques et assurent le respect des engagements internationaux du Groupe en matière de RSE (Responsabilité sociale des entreprises). La quasi-totalité des États dans lesquels le Groupe est implanté a ratifié les conventions fondamentales de l'OIT (Organisation internationale du travail).

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 qui témoigne de la confiance et de l'engagement des équipes vis-à-vis du Groupe. 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. Une nouvelle fois, pour l'année 2018, les souscriptions ont augmenté. 43 855 collaborateurs ont participé à l'augmentation du capital, soit 69% des salariés éligibles. Ils étaient 65,2% en 2017. Ainsi, au terme de l'exercice 2018, les collaborateurs de toutes catégories professionnelles et les dirigeants détenaient ensemble près de 18% du capital du Groupe.

Carte d'identité de l'actionnariat salarié 2018

Nombre de souscripteurs* 43 855

Taux de souscription** 69 %
(en % de salariés éligibles)

Montant de la souscription* 144
(en millions d'euros)

Part du capital détenu par les salariés 17,6 %

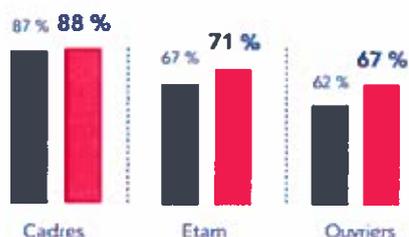
* Uniquement sur le fonds FCPE.

** France et international.

À noter, les taux de souscription de toutes les catégories sociales ont augmenté, et de manière plus importante pour les catégories Etam et Ouvriers, illustration supplémentaire de la capacité du Groupe à partager sa vision auprès de tous ses collaborateurs. La plupart des pays ont également vu leur taux de souscription augmenter avec à leur tête, le Sénégal (90% de souscription).

Taux de souscription par CSP en France (en % de salariés éligibles)

● 2017
● 2018



Enfin, en matière d'actionnariat salarié, la fin de l'année 2018 a été marquée par l'organisation de douze rencontres dans les douze délégations régionales métropolitaines. Le président-directeur général, Benoît de Ruffray et la direction de l'actionnariat salarié ont ainsi pu aller à la rencontre de plus de 1 500 managers et « messagers » dont la mission est de répondre aux questions des collaborateurs actionnaires et de partager notre culture d'entreprise avec les nouveaux arrivants.

C. ACHATS RESPONSABLES

Dans le cadre du plan stratégique 2020 d'Eiffage, la direction Achats a défini sa feuille de route dont les axes principaux de travail sont de :

- renforcer les processus de qualification des fournisseurs et intégrer les critères RSE ;
- former les équipes aux outils de qualification, notamment sur les critères RSE ;
- consolider les relations fournisseurs et mieux gérer les risques en renforçant la gestion contractuelle, le management des plans d'amélioration, l'évaluation ;

- décliner la stratégie bas carbone du Groupe dans le process achats, dans le management de l'innovation fournisseurs ;
- promouvoir une politique de gestion de l'intérim qui favorise l'insertion.

La politique des achats responsables d'Eiffage vise à challenger et à impulser l'amélioration des pratiques d'achat. Pour atteindre ses objectifs, la direction recourt à différents outils à l'image du Code de conduite, de la charte d'engagement des Achats, ou encore d'une formation focalisée sur la sous-traitance, appelée « Essentiel sous-traitance ».

En 2018, Eiffage a souhaité renforcer les processus de qualification des fournisseurs en intégrant progressivement sept critères RSE et innovations dans son outil de qualification. En collaboration avec la direction du Développement durable et de l'Innovation transverse (DDDIT), la direction des Achats entend réaliser en 2019 la qualification RSE des 1 500 fournisseurs avec lesquels Eiffage a signé un contrat-cadre.

Dans le même esprit, Eiffage s'est doté d'un outil de traçabilité du bois de construction, afin de s'assurer que les fournisseurs de matériaux bois suivent des démarches responsables et durables en amont de la filière.

D. EIFFAGE À L'INTERNATIONAL : SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES LOCALES

À l'international, Eiffage participe à la construction de nouvelles infrastructures, notamment en Afrique. Sur ce continent, 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 multi métiers.

Plusieurs projets d'ampleur ont été lancés en 2018, illustrant cette approche, comme par exemple :

- La réhabilitation du pont Félix-Houphouët-Boigny en Côte d'Ivoire. Ce pont rail-route traverse la lagune Ébrié. Cet ouvrage de la capitale ivoirienne enregistre chaque jour 150 000 passages, car il relie les quartiers très populaires de la capitale au centre d'affaires d'Abidjan;
- La construction par Eiffage Génie Civil de la première usine de dessalement à Djibouti. Ce projet de production d'eau potable comprend une usine de dessalement d'une capacité quotidienne de 22 500 m³, un réservoir de 5 000 m³ ainsi que le raccordement au réseau d'eau potable de Djibouti. Les énergies renouvelables permettront le fonctionnement de l'usine ;
- La livraison de deux centrales solaires au Sénégal et en Mauritanie et le démarrage de la ferme éolienne de Taïba, près de Dakar, projet pour lequel Eiffage Énergie Systèmes a assuré toute la partie terrassement et les raccordements au réseau. La population locale est associée aux

travaux de maintenance des panneaux solaires, indispensables au bon fonctionnement des centrales solaires, qui assurent des emplois pérennes sur vingt ans.

En matière d'engagements citoyens pérennes, Eiffage Sénégal se distingue au travers de la signature depuis 2012 de la charte RSE et Développement durable des entreprises du Sénégal. Rappelons qu'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. En 2018, elle a octroyé une subvention de soutien au programme de réhabilitation des locaux de Manufactures sénégalaises des arts décoratifs. Eiffage Énergie Systèmes Transport et Distribution Sénégal s'est également associé à cette action. Une autre action a été menée dans le domaine de la santé avec un don de 6 millions de FCFA au service de la chirurgie pédiatrique de l'hôpital Aristide-Le Dantec de Dakar.

Enfin, on mentionnera la construction de l'autoroute de l'Avenir entre Dakar et l'aéroport Blaise-Diagne. Malgré la contribution au développement économique local sur la période des travaux, les zones qui bordent l'autoroute, sont souvent très pauvres et délaissées par des habitants contraints de migrer. Eiffage a mis en place une zone de maraîchage de 1 700 m². Une coopérative a été créée pour composer un réseau de femmes. Bénéficiaires de l'initiative, elles y produisent des fruits et des légumes selon des pratiques biologiques. Un accord a été passé avec un marché de la capitale situé dans une zone favorisée afin de vendre les produits. Enfin, un système de crédit revolving est mis en place pour financer le développement du projet sur d'autres parcelles avec d'autres femmes.

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

A. RECRUTER ET MAINTENIR DANS L'EMPLOI

Dans un contexte de croissance d'activités toujours favorable, la politique d'Eiffage en matière de développement du capital humain repose sur plusieurs objectifs :

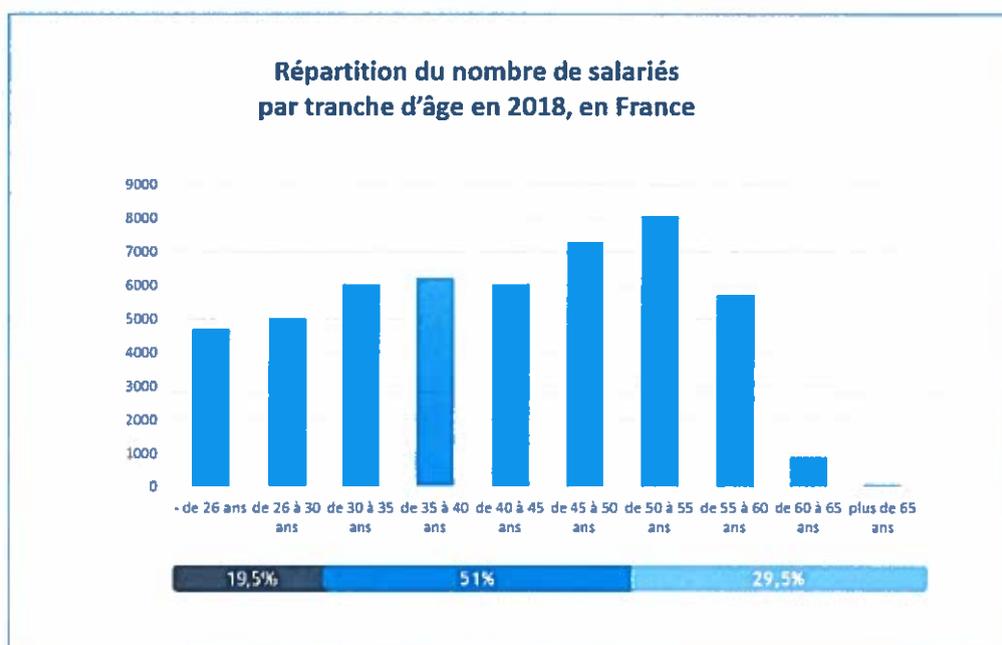
- être aussi attentif à fidéliser les collaborateurs qu'à recruter de nouveaux talents en professionnalisant davantage les démarches de recrutement et les processus d'intégration ;
- améliorer la gestion des compétences et la formation professionnelle, d'une part pour bien répondre aux évolutions des marchés et des besoins du Groupe, d'autre part pour développer de nouvelles compétences (transition environnementale et numérique notamment) ;
- mieux assurer la gestion des carrières afin de favoriser l'épanouissement et la mobilité professionnelle ;
- lutter contre toutes les formes de discrimination et favoriser l'insertion de publics peu ou pas qualifiés qui peuvent aussi constituer un vivier important de nouveaux collaborateurs.

Afin de renforcer l'attractivité et la visibilité du Groupe, Eiffage a fait évoluer sa marque employeur, qui se caractérise désormais par une signature commune, « À vous d'inventer un avenir à taille humaine », et le hashtag #HumanPerspective, lancés en 2018. Cette signature unique identifie positivement les valeurs et le positionnement d'Eiffage pour convaincre les jeunes talents que l'innovation technique, sociale et environnementale est au cœur du développement du Groupe. Il s'agit aussi de mettre en avant la taille humaine et la dynamique entrepreneuriale qui font la spécificité d'Eiffage parmi les majors du BTP en France. Cette marque employeur est aujourd'hui intégrée par l'ensemble des branches afin de rendre Eiffage plus lisible et plus attractif. Bien perçue en interne, la nouvelle marque employeur se révèle aussi efficace en externe, avec une image innovante. En 2019, il est prévu de déployer cette marque à l'international.

a. Le recrutement

Quelles que soient les branches du Groupe Eiffage, les tensions sur le marché de l'emploi sont vives. Les politiques de recrutement reposent sur des objectifs et des principes communs déclinés dans les branches en fonctions des spécificités de leurs métiers. Des actions sont déployées afin d'attirer de nouvelles recrues et de professionnaliser les démarches d'intégration.

En 2018, le nombre de recrutements a augmenté de 26% en France. Parmi ces recrutements, 2 540 jeunes de moins de 26 ans ont été embauchés, ce qui représente 36 % du total des embauches en France.



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 actifs : l'École Polytechnique, l'École nationale supérieure des arts et métiers, CentraleSupélec, l'École des ponts ParisTech, l'Essec ou encore l'ESTP-Paris, dont les promotions sont parrainées depuis 2012 ;
- 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, afterworks, etc. ;
- présence des branches sur les réseaux sociaux (présentation des métiers, interviews croisés de parrains et alternants, etc.) ;
- en Europe, les filiales du Groupe construisent des relations étroites avec les meilleures écoles de leur pays, comme en Pologne où Eiffage Construction a accueilli, en 2017, 44 stagiaires de l'université de technologie de Cracovie.

Le Groupe pratique une politique d'alternance et de stage soutenue, un vivier jugé crucial de pré-recrutement. Aussi bien dans les domaines techniques que dans les fonctions support (RH, achat), l'alternance et le stage représentent l'opportunité de transmettre les savoir-faire et la culture de l'entreprise. En 2018, près de 3500 alternants ont été accueillis dans des dizaines de métiers et dans les différentes branches.

b. La gestion des compétences et des carrières

L'objectif du Groupe est de mieux repérer les talents et qu'ils se voient proposer une progression et des parcours répondant à leurs aspirations et aux besoins de l'entreprise. Par exemple, les branches

Eiffage Énergie Systèmes et Construction ont poursuivi en 2018 le développement d'outils innovants permettant à chaque collaborateur de définir son parcours professionnel.

Pour étoffer les compétences managériales des cadres de direction de projet, d'exploitation et d'établissement et la préparation des collaborateurs à potentiel à ces fonctions, des parcours de formation ont été mis en place. Par exemple, Eiffage Énergie Systèmes a proposé à une quinzaine de managers « pilotes » une nouvelle démarche de coaching en ligne pour les accompagner dans leur prise de poste pour certains, ou dans le développement du leadership au féminin pour d'autres.

La mobilité constitue également un enjeu majeur pour le développement et la croissance d'Eiffage. Une charte mobilité a été créée en 2018 (périmètre France) afin de préciser les principes généraux d'accès à la mobilité, les engagements entre les différentes parties prenantes et enfin les aides à la mobilité géographique. La charte réaffirme le rôle central de la Bourse de l'emploi, qui permet de donner la priorité aux ressources internes. Tous les collaborateurs ont accès à l'intégralité des offres de mobilité proposées.

Enfin, le Groupe met en place une politique active pour permettre aux seniors de se maintenir dans l'emploi, notamment par des politiques de formation et, éventuellement, une adaptation des postes de travail. Différents accords ou plans de contrats de génération sont mis en place par les branches. Par exemple, EES-Clemessy s'est ainsi donné comme objectif que 5 % des recrutements effectués jusqu'en 2019 soient des recrutements de seniors âgés de 50 ans et plus.

c. La lutte contre toutes les formes de discrimination

La charte des Valeurs d'Eiffage inscrit la diversité et l'égalité des chances, sans distinction de sexe, d'âge, de nationalité, de conviction religieuse, de milieu social ou d'état de santé, comme l'un des principes fondamentaux de la vie et du bien-vivre ensemble dans le Groupe.

Changer les attitudes et les comportements en matière de diversité implique de mieux communiquer et de sensibiliser les collaborateurs à des questions sociétales. Ainsi de nombreuses actions de communication interne sont mises en œuvre : élaboration de chartes, livrets de sensibilisation, réalisation et projection de films, témoignages dans les revues internes ou encore lors de manifestations.

Par exemple, la diversité et l'égalité des chances au sein d'APRR et AREA font partie intégrante du plan stratégique. Fruit d'un plan d'action volontariste, actualisé régulièrement, la démarche Diversité et Egalité des chances a permis d'obtenir en 2016 le label Diversité délivré par l'Afnor. Cette reconnaissance engage APRR et AREA à poursuivre leurs actions pour lutter contre les préjugés et les stéréotypes, et prévenir les discriminations. L'audit de suivi de ce label a confirmé en 2018 des avancées concrètes au sein de ces entités.

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. Véritables leviers d'intégration, les grands chantiers offrent de nombreuses possibilités d'emploi à des personnes peu qualifiées. Ainsi, par exemple, sur le chantier Ariane 6, 100 503 heures de travail ont été réalisées par des personnes en insertion, pour seulement 61 880 heures réglementairement prévues.

Les mesures pour intégrer les personnes peu qualifiées sont entreprises soit directement au sein des branches (lorsque des chantiers sont ouverts aux clauses d'insertion, par exemple), soit par l'intermédiaire de la Fondation Eiffage. Des actions sont souvent menées avec Pôle emploi, les missions locales, en collaboration étroite avec le réseau des Crepi (clubs régionaux d'entreprises partenaires de l'insertion), partenaire traditionnel d'Eiffage. Le Groupe apporte une assistance financière et logistique à la fédération des Crepi. Leur maillage territorial dense a beaucoup contribué au succès des actions portées par les branches.

L'intégration des jeunes issus de quartiers prioritaires fait également l'objet d'une politique spécifique du Groupe accompagnée par les pouvoirs publics à travers la charte Entreprises et Quartiers. En 2016, Eiffage a renouvelé son engagement dans cette charte à travers la Fondation Eiffage : depuis novembre 2016, huit projets ont été soutenus dans les quartiers prioritaires avec un abondement des directions régionales d'Eiffage et le soutien des Crepi pour le suivi et l'ingénierie des projets. Par exemple, APRR a également signé la charte Entreprises et Quartiers avec la préfecture du Territoire de Belfort, fin 2017. L'engagement s'est traduit en 2018 par l'accompagnement des personnes sous forme de formation, de parrainage ou encore de tutorat.

Depuis sa création en 2008, la Fondation Eiffage a participé à plus de 200 projets solidaires proposés par des salariés ou des retraités du Groupe. En 2017, 25 projets ont été soutenus par 29 parrains et marraines dans le Groupe.

e. L'accompagnement à la transition numérique

La maîtrise insuffisante des savoirs numériques peut constituer un obstacle à l'intégration sociale et à l'évolution professionnelle. La transition numérique exige un effort de formation spécifique pour que tous les collaborateurs puissent avoir accès aux outils et aux applications numériques développés par le Groupe, notamment en matière de formation et de prévention sécurité. La première étape de cette intégration passe par l'obtention d'une adresse mail personnelle pour tous les compagnons. Une campagne d'information a été lancée en 2018 pour inciter les collaborateurs à créer leur adresse personnelle. Tous peuvent ainsi être en lien direct avec leur entité et avec le Groupe. Sur certains chantiers, des ordinateurs en libre-service ont été mis à leur disposition pour qu'ils puissent mieux appréhender ces outils. D'autres initiatives, comme la création d'un « passeport digital », seront menées en 2019 pour les former aux outils numériques.

f. L'enjeu de la mixité hommes/femmes

Dans un environnement professionnel encore très majoritairement masculin, plusieurs actions sont menées : augmentation du nombre de femmes occupant des postes de cadres opérationnels, parité en matière de formation, de rémunération et de promotion. Des accords et plans d'action régissent la mixité hommes/femmes dans les branches.

Ainsi, au sein de la branche Énergie Systèmes, EES-Clemessy Services a signé le 11 décembre 2017 un accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, la mixité des métiers et la coopération intergénérationnelle qui marque la volonté de promouvoir l'égalité professionnelle en fixant notamment comme objectif une progression de 5% du nombre de femmes embauchées. EES-Clemessy a également signé le 27 septembre 2018 un accord unanime avec l'ensemble des organisations syndicales sur ce sujet.

g. Les actions en faveur de l'insertion et de l'emploi des personnes handicapées

Les plans d'action des branches intègrent les enjeux du handicap à travers :

- la sensibilisation des collaborateurs afin de changer la perception du handicap ;
- le recrutement de personnes handicapées à des postes durables, éventuellement en alternance ;
- l'accueil de stagiaires et la mise en place de partenariats avec des centres de reconversion professionnelle ;
- la préservation de l'emploi des personnes handicapées, notamment si ce handicap est survenu en raison d'un accident du travail ;
- l'encouragement de l'évolution professionnelle et de l'employabilité des personnes handicapées ;
- la mise en place de partenariats avec le milieu protégé afin de soutenir les structures spécialisées par la politique d'achat ;
- des actions permettant de maintenir dans l'emploi une personne touchée, en cours de carrière, par un handicap.

Par exemple, en 2018, a eu lieu au campus de Vélizy-Villacoublay la Semaine du handicap. Pendant une semaine, une série d'animations et de jeux de rôle ont été organisés au siège d'Eiffage. L'objectif était notamment de montrer que le vocable « handicap » recouvre des situations extrêmement diverses, souvent loin des clichés que l'on peut avoir sur ce que sont les handicaps.

Depuis 2014, le nombre de salariés en situation de handicap poursuit sa progression et a atteint 192 personnes fin 2018.

B. PROTÉGER LA SANTÉ ET L'INTÉGRITÉ DES COLLABORATEURS

La prévention des incidents et accidents et la sécurité au quotidien sur tous les chantiers et dans toutes les activités constituent un enjeu prioritaire et un axe stratégique. Eiffage est passé à une culture de la

prévention fondée sur la recherche du « zéro risque », autrement dit le « 100 % sécurité ». Des objectifs Groupe ont été définis en termes d'accidentologie pour réussir à atteindre un taux de fréquence de 6 d'ici à 2020.

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. Les actions sont accompagnées de processus d'évaluation, d'audit et de contrôle interne. Un réseau Prévention existe dans chaque branche, majoritairement composé d'animateurs régionaux professionnels de la prévention.

De manière générale, au niveau du Groupe, le taux de fréquence des accidents du travail dans l'Hexagone est en diminution et se maintient sous le seuil de 10 – à raison de 8,27 en 2018, pour 9,31 en 2017 et 9,88 en 2016. Le taux de gravité réglementaire est également en diminution – à raison de 0,67 en 2018, pour 0,88 en 2016 et 2017.

a. Une forte sensibilisation et des formations spécifiques

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, au travers notamment de campagnes de sensibilisation régulières afin de créer une culture de la sécurité par une meilleure régulation des anomalies.

Par exemple, la branche Infrastructures poursuit le programme Performances sécurité de sensibilisation de l'encadrement, prévu sur trois ans, qui vise à toucher l'ensemble de l'encadrement de la branche en France et à l'international avec l'ambition de former les 5 000 personnes concernées d'ici à la fin 2019 (1 000 personnes formées en 2018). Six points clés ont été définis afin que les cadres concernés développent leur leadership et jouent un rôle d'impulsion en la matière.

Citons également APRR qui poursuit en 2018 le déploiement de son programme SafeStart® de prévention des accidents au travail comme au domicile. Le programme incite les salariés à être acteurs de leur propre sécurité et vise à susciter une attitude de vigilance permanente. Cette culture de prévention est désormais intégrée dès la conception des projets ou aménagements, et en amont des achats. Côté AREA, le déploiement de SafeStart® s'est appuyé sur dix instructeurs internes qui ont diffusé la méthode à 319 collaborateurs. Fin 2020, tous les collaborateurs APRR-AREA, opérationnels et fonctionnels, seront ainsi formés.

S'agissant de l'enjeu majeur de la formation, Eiffage s'attache à faire des formations sécurité métiers des passages obligés pour les équipes. Des formations sur la sécurité et 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 branches Énergie, 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.

b. Priorité aux facteurs de pénibilité et de risques psychosociaux

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 psychosociaux et les addictions.

Ainsi, s'agissant des troubles musculosquelettiques qui représentent 80% des maladies professionnelles, Eiffage a deux objectifs pour les prévenir : d'une part, travailler sur les équipements afin de réduire les risques, d'autre part, informer les compagnons sur les postures de travail en les informant sur les « bons gestes ».

Dans cet esprit, la branche Infrastructures a conclu un partenariat avec la start-up suédoise Bioservo Technologies AB pour développer un gant robotisé destiné à prévenir l'apparition des troubles musculosquelettiques de la main, tout en favorisant l'intégration ou le retour à l'emploi de personnes en situation de handicap. Les nombreux tests indiquent une réduction ou une compensation de 25 à 82% des efforts produits par la main de l'opérateur, selon le travail effectué. Eiffage et Bioservo travaillent déjà sur un équipement qui pourrait compenser les efforts du bras complet.

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. FORMER, UNE ACTION RESPONSABLE POUR UN BÉNÉFICE 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. Le Groupe Eiffage, qui a consacré 2,44% de sa masse salariale à la formation en 2018, met en œuvre des moyens ambitieux pour développer les expertises et favoriser les évolutions professionnelles.

Lancée en octobre 2014, l'Université Eiffage est désormais dotée de plateformes de formation dédiées. Elle est le principal vecteur de la formation interne. Elle repose sur cinq masters qui concernent 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. Chacun et chacune peut consolider ses acquis et développer ses compétences.

L'offre de formation proposée répond à 5 objectifs :

- améliorer la lisibilité et la visibilité de la formation dans le Groupe, le but étant de rendre les collaborateurs acteurs de leur formation, de leur évolution et de leur carrière ;
- favoriser la formation interne, pour proposer des formations adaptées aux besoins des collaborateurs et d'assurer la bonne transmission des compétences et expériences ;
- mutualiser l'offre de formation, pour assurer des méthodes communes à 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 plateformes de formations communes sont dédiées à l'encadrement à Vélizy et à Lyon.

Parmi les formations proposées, la formation des ouvriers (Masters Prod') s'organisent principalement autour des compétences métiers. Certaines branches réalisent des formations certifiantes pour des jeunes compagnons sans qualification. De manière générale, la consolidation des compétences élémentaires – formation dénommée Master socle – est un préalable indispensable à l'évolution professionnelle. Il s'agit par exemple d'assurer la capacité d'internationalisation des collaborateurs grâce à des formations en langues.

Les formations Master Chef, destinées aux managers de proximité – chefs d'équipe, contremaîtres, etc. – visent à renforcer la professionnalisation des interventions, l'autonomie des équipes et la productivité des chantiers. Elles permettent notamment d'accroître les capacités managériales et de développer les expertises sur les thématiques nouvelles (environnement, énergie, numérique).

Les formations Master Spé' Essentiels ont été conçues pour les cadres opérationnels et des fonctions supports, ainsi que les employés, techniciens et agents de maîtrise. Enfin, l'Université Eiffage propose aux cadres les formations « Essentiels » afin de leur donner une vision globale des domaines de compétence transverses nécessaires à tous les métiers, aussi bien en matière de gestion contractuelle des marchés que de conception des études et variantes, ou encore de gestion budgétaire d'un chantier.

D. 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.

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.

L'accord de 2011 instituant le comité d'entreprise européen a été renouvelé en décembre 2016 pour une nouvelle 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 se réunit au moins deux fois par an en séance plénière, et au moins quatre fois par an en formation restreinte. 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.

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. Le comité de Groupe est composé de 30 membres désignés par les organisations syndicales parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou d'établissement des filiales françaises. Il se réunit deux fois par an.

b. 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.

Un autre dispositif commun, couvrant lui aussi une large partie des filiales françaises, octroie aux salariés et à leurs ayants droit des garanties de prévoyance lourde en cas d'arrêt maladie de longue durée, d'invalidité et de décès.

ENVIRONNEMENT, PRINCIPES N°7, 8 ET 9

L'engagement d'Eiffage en matière de développement durable est profond et concerne le modèle d'affaires du Groupe dans toutes ses activités. Tous les engagements fondateurs de la démarche de développement durable du Groupe sont signés du président-directeur général. Rendus publics, ils sont accessibles à toutes les parties prenantes depuis le site internet du Groupe. La charte fondatrice de Développement durable chez Eiffage a été actualisée par Benoît de Ruffray en juillet 2016. Elle expose à tous les collaborateurs les challenges et défis au regard des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux à prendre obligatoirement en compte dans l'exercice de leurs missions. Elle est complétée des chartes Eau et milieux aquatiques et Biodiversité.

Afin de mesurer, piloter et structurer la démarche de développement durable au sein de chaque entité, Eiffage s'est doté depuis 10 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 2018 ont fait l'objet d'un rapport d'assurance modérée de la part du cabinet KPMG.

En 2017, une nouvelle étape a été franchie avec la diffusion du nouveau plan stratégique du Groupe, Eiffage 2020. Ce plan stratégique a officiellement intégré la transition écologique comme l'un des trois piliers du développement du Groupe, avec l'innovation et la transition digitale.

Dans cet esprit, la sensibilisation des collaborateurs est cruciale pour une meilleure prise en compte de l'environnement au quotidien. Ainsi en 2018, la DDDIT a lancé les « Enviro'Tours », une campagne de sensibilisation interne nationale et pour toutes les branches qui vise à diffuser au plus près du terrain les outils et orientations du Groupe, de mutualiser les bonnes pratiques et de mobiliser les collaborateurs le plus en amont possible des projets, tout en sensibilisant les cadres dirigeants de l'entreprise aux exigences environnementales qui permettent de faire la différence auprès des clients et des parties prenantes.

La formation ainsi que la communication interne sont également un enjeu majeur. Depuis 2018, l'Université Eiffage propose une nouvelle offre de formation dédiée au développement durable. Par exemple, l'un des modules, intitulé « Chantier et environnement », cible particulièrement les cadres de chantier : il rappelle les notions de base en termes de réglementation environnementale et présente les enjeux de la maîtrise des risques en phase opérationnelle, ainsi que les leviers importants pour mobiliser une équipe sur ces sujets. Des newsletters, des jeux pédagogiques, des « quarts d'heure environnement » sur les chantiers, l'animation d'un maillage de réseaux QSE, des kits de sensibilisation, etc. viennent enrichir les actions déployées par le Groupe.

A. UNE STRATÉGIE BAS CARBONE INNOVANTE

Eiffage fait de la construction bas carbone une opportunité pour faire la différence et engage la puissance de son innovation au service d'un développement durable partagé pour réduire les émissions sur toute la chaîne de valeur et être acteur des nouveaux marchés de l'économie bas carbone.



Stratégie bas carbone Eiffage – DPEF, 2018

a. Des engagements pris au plus haut niveau

Le Groupe poursuit sa mobilisation en faveur de la lutte contre le changement climatique à son plus haut niveau de gouvernance. Depuis 2018, Eiffage soutient officiellement le Pacte Finance-Climat, initiative européenne lancée par l'économiste Pierre Larrourou et le climatologue Jean Jouzel. D'autres engagements internationaux volontaires tels que le CDP (*Carbon Disclosure Project*) peuvent être mentionnés.

Après demande du comité stratégique et RSE du conseil d'administration d'Eiffage en juillet 2018, un pas majeur a été franchi en décembre 2018 avec l'adoption d'un nouvel indicateur, en sus de l'indicateur classique de production d'émissions de CO₂ sur le périmètre interne du Groupe. Ce nouvel indicateur mesure l'évitement d'émissions de carbone grâce au caractère vertueux des offres du Groupe en la matière. Il constitue donc également un indicateur de mesure du taux de pénétration des offres bas carbone du Groupe. La part variable de la rémunération de Benoit de Ruffray sera indexée sur les résultats de ce nouvel indicateur.

Enfin, Eiffage a souhaité intégrer les recommandations de la « TCFD » (Task Force on Climate-Related Financial Disclosure). Une analyse a donc été lancée visant à formaliser les risques et les opportunités liés au changement climatique et à élaborer une trajectoire et des objectifs de réduction de ses émissions de GES sur le long terme, alignés sur l'objectif de 2 degrés – en ce sens, Eiffage doit réduire ses émissions de GES de 15% en 2030 par rapport à 2017.

b. Une volonté d'impliquer l'ensemble des parties prenantes

Le Groupe met en œuvre des moyens ambitieux pour accélérer le développement des solutions bas carbone en cherchant à rassembler et intégrer tous les acteurs de sa chaîne de valeur dans ce processus.

Pour compléter ses offres et inciter ses partenaires à l'accompagner dans sa stratégie, Eiffage a mis en place Sekoya, une plateforme carbone & climat entièrement dédiée aux matériaux et procédés bas carbone. Sekoya permet de créer un club industriel bas carbone en facilitant l'identification des solutions. Les partenaires – start-ups, PME, grands comptes, fournisseurs, établissements financiers engagés – et les clients pourront référencer et promouvoir les solutions bas carbone et échanger à ce sujet.

Le fonds E-FACE (Eiffage – Fonds d'Arbitrage Carbone Energie), sous pilotage du COMEX, pour l'ensemble de ses activités travaux, vise à stimuler la recherche de solutions moins émissives en gaz à effet de serre dans les réponses à appel d'offre du Groupe. Doté de 2 millions d'euros, ce fonds finance le différentiel de coût entre la solution standard (une technique, un matériau, etc...) et une solution alternative moins émissive.

L'objectif est ainsi de répondre à la multiplicité des enjeux de l'aménagement urbain durable. En la matière, PhosphoreCity®, une application numérique créée par Eiffage, permet d'esquisser un projet urbain complexe tout en atteignant un haut niveau de qualité de vie et de performance environnementale. Les solutions proposées sont adaptées aux données retenues : type de climat, présence ou non d'éléments naturels ou de bâtiments remarquables, etc.

c. Les sept piliers des offres bas carbone Eiffage

En tant qu'ensemblier de la ville, les offres bas-carbone s'organisent autour de sept piliers indissociables :

1. Nouvelles mobilités,
2. Énergies renouvelables et performance énergétique,
3. Conception et construction bas carbone,
4. Nouveaux usages numériques,
5. Agriculture urbaine,
6. Biodiversité et génie écologique,
7. Économie circulaire.

Le Groupe cherche à mettre au maximum en œuvre ces sept piliers, à l'occasion de projets exemplaires.

- Eiffage Construction compte déjà plus d'une trentaine de réalisations à structure bois, dont les des références majeures comme celui de la tour de logements Hypérion à Bordeaux, haute de 56 mètres et dont le permis de construire a été délivré en 2018. Ce projet est également l'opportunité d'expérimenter une étiquette bois, créée par Eiffage, qui permet de tracer les origines du bois et de s'assurer que les fournisseurs de matériaux bois suivent les démarches responsables et durables en amont de la filière.
- Eiffage Route a mis au point Recytal-ARM®, un procédé qui combine un liant végétal biosourcé à base d'émulsions de poix (Recytal) issu de coproduits de la sylviculture et de l'industrie papetière et un procédé de retraitement en place et à froid (ARM). Cofinancée par le fonds d'arbitrage carbone du Groupe (E-Face), Recytal-ARM® est une technique de pointe écologique et économique. Testée durant l'été 2018 sur la RD670 en Gironde et sur la RD26 dans l'Hérault,

cette solution d'économie circulaire fera l'objet d'un suivi technique pendant trois ans par le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (Cerema) et le laboratoire régional d'Eiffage Route.

- Eiffage Infrastructures développe le transport urbain par câble. Il s'agit d'un mode de transport propre sans émission de CO₂, son emprise au sol est très réduite et ses gares sont beaucoup plus compactes que celles des tramways, tout en offrant une plus grande capacité de transport des voyageurs. Aussi Eiffage, RATP et Poma ont-ils conclu en septembre 2018 un accord de partenariat afin de proposer aux collectivités locales des propositions clés en main de mobilité aérienne urbaine par câble.
- Eiffage Énergie Systèmes et Eiffage Route ont mis au point l'innovation Luciole®, un système d'éclairage public pensé comme un service sur mesure à très faible empreinte énergétique. L'éclairage public représente en moyenne plus de 40% de la facture électrique des collectivités territoriales, les rues étant éclairées la nuit entière avec la même intensité quelle que soit la fréquentation des piétons ou des véhicules. Aussi Luciole® allie un revêtement de chaussée clair, et des LED basse consommation assortis de capteurs capables de détecter automatiquement la présence d'usagers. Les capteurs permettent d'accroître ou de réduire l'intensité lumineuse en fonction des passages de véhicules, cyclistes ou piétons.

d. La réduction de l'empreinte interne

La stratégie carbone d'Eiffage s'opère à 360°. Le Groupe s'emploie à réduire son empreinte carbone interne et à être exemplaire sur ses propres émissions à travers deux leviers : la maîtrise des consommations et l'optimisation des processus de production.

Dès 2008, Eiffage a fait œuvre de pionnier en publiant en toute transparence un bilan carbone groupe (scope 1 et 2) permettant d'identifier les postes les plus émissifs et d'y concentrer les actions correctrices. Le dernier bilan groupe date de 2015. Par ailleurs, les établissements disposent de leur BEGES unitaire. En 2018, les émissions de GES (scope 1 et 2) représentent moins de 400 000 teq CO₂ pour la France et près de 161 777 teq CO₂ à l'international. La mesure des émissions qui concernent le périmètre interne des activités du Groupe vise l'ensemble de la consommation énergétique du Groupe convertie en émissions de carbone produites par :

- les dépenses de carburant (véhicules légers, poids lourds et engins de chantier) ;
- les activités industrielles ;
- les consommations de chantier ;
- les activités tertiaires.

Afin d'optimiser des outils de production du Groupe, les différentes branches se mobilisent pour limiter leurs émissions carbone en propre.

À la fin de l'année 2018, la certification ISO 50001 a été obtenue pour huit carrières d'Eiffage représentant 60 % de la production de granulats réalisée par le Groupe (qui produit au total 18 millions de tonnes par an sur 80 sites), et pour l'activité de production de chaux. Les efforts de réduction de consommation d'énergie portent sur les deux principaux postes que sont les consommations d'électricité pour les installations de concassage et la consommation de carburant des engins de

carrière. De nombreuses pistes sont analysées : adaptation du matériel au plus juste besoin de la production, modernisation des installations, optimisation des trajets effectués par les engins, amélioration du pilotage des installations pour augmenter le taux de charge et, enfin, remplacement, partout où cela est possible, de l'énergie fossile par l'énergie électrique. À l'horizon 2020, l'objectif est désormais de réduire de 5 % les consommations d'énergie par rapport aux consommations enregistrées en 2017.

Un nouveau mode de fabrication des enrobés énergétiquement très avantageux, dit d' « usine stop and go », a été mis en place sur un site localisé sur la commune de Canals (Tarn-et-Garonne). Le séchage des matériaux issus des carrières, l'étape du processus de loin la plus consommatrice d'énergie, est décorrélée des autres étapes de fabrication des enrobés. Le site de Canals est devenu une installation d'enrobage à chaud dépourvue d'équipement de séchage. Ce concept très novateur permet de réduire la consommation en énergie fossile du site concerné de 80 %. L'installation, qui fabrique près de 17 000 tonnes d'enrobés par an, a été mise en service durant l'été 2018. À terme, Eiffage Route envisage d'équiper les centres urbains d'usines d'enrobés qui seraient ainsi situées au plus près de la demande, à l'image des centrales à béton sur les quais de Seine à Paris.

Enfin, s'agissant de la performance énergétique du patrimoine immobilier du Groupe, Eiffage Energie Systèmes a, par exemple, cosigné de nouveau début 2018 la Charte pour l'efficacité énergétique des bâtiments tertiaires publics et privés, et élaborée par le Plan Bâtiment Durable en 2013. Ce renouvellement de signature est aussi l'occasion d'attester toute l'étendue du savoir-faire quant à la valorisation des bâtiments, tant en ingénierie et conception qu'en exploitation-maintenance. Ainsi, Eiffage Énergie Systèmes a choisi de faire certifier ISO 50001 une partie de son patrimoine immobilier (neuf de ses bâtiments) et son parc de véhicules associé. Chaque site certifié s'engage sur des cibles d'amélioration de performance énergétique et déploie les moyens adéquats visant à les atteindre

B. LA BIODIVERSITÉ, UN ENJEU DEVENU MATURE

La lutte contre l'érosion de la biodiversité est l'un des grands enjeux du XXI^e siècle. Le groupe Eiffage est particulièrement conscient des risques majeurs et très diversifiés qui pèsent sur la biodiversité à la fois remarquable et ordinaire. Dans un contexte où les connaissances scientifiques en la matière progressent, et alors que se tiendra en 2020 une convention mondiale sur la diversité biologique, Eiffage recherche l'intégration des enjeux de biodiversité et de milieux fragiles dans les cœurs de métier : ces enjeux ne sont pas des ajouts mais deviennent intrinsèques à l'exercice de ces métiers.

a. La pérennité des textes fondateurs

Eiffage s'est engagé dès 2009 dans une politique volontariste de préservation de la biodiversité, à travers notamment deux chartes, « Biodiversité » et « Eaux et milieux aquatiques », signées par le président-directeur général et qui s'appliquent à toutes les filiales et à tous les collaborateurs du groupe. En libre accès sur internet, ces deux chartes ont été revues en profondeur en 2017.

En 2012, le Groupe a défini ses engagements concrets via un plan d'action spécifique dans le cadre de la Stratégie nationale biodiversité (SNB) de l'État, renouvelés en 2015. 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.

Une nouvelle étape a été franchie en juillet 2018 avec la participation de Benoît de Ruffray, président-directeur général d'Eiffage, au lancement de l'initiative *Act4Nature* : un pacte assorti d'un programme d'action à travers lequel 65 entreprises françaises ont publiquement pris ou confirmé leurs engagements pour préserver la biodiversité.

Concrètement, Eiffage intègre l'enjeu de la biodiversité dans le cœur de ses métiers :

- La filiale espagnole Eiffage Energía a signé en 2018 un contrat de protection des oiseaux avec le ministère de l'Agriculture et de la Pêche, de l'Alimentation et de l'Environnement afin d'adapter les lignes électriques à haute tension aux nouvelles spécifications techniques requises. La convention a été conclue pour deux ans, une fois formalisée, et pourra être prolongée jusqu'à quatre ans, pour un montant estimé à 2 millions d'euros.
- Eiffage promeut également la biodiversité urbaine dans ses opérations immobilières : son siège à Vélizy-Villacoublay (Yvelines) a obtenu en mai 2018 le label BiodiverCity® Construction, premier label international pour la prise en compte de la biodiversité dans les projets immobiliers de construction et de rénovation, en phase conception, et qui est porté par le Conseil international biodiversité & immobilier (Cibi), dont Eiffage est adhérent. Le campus Pierre-Berger est ainsi passé d'un lieu « pauvre » en accueil écologique à un site à très fort potentiel. Fort de milieux variés, le campus compte désormais 147 espèces végétales plantées ou semées et 91 arbres de grand développement. 2 500 m² de toiture végétalisée ont été aménagés. La gestion écologique du site fait la part belle à la flore spontanée ainsi qu'à l'écopâturage et un potager participatif a été créé.
- Aux abords de leurs 2 300 kilomètres de chaussées autoroutières, APRR et AREA entretiennent un patrimoine naturel et semi-naturel de plus de 10 000 hectares (accotements, talus, terre-pleins centraux et aires). La politique d'exploitation spécifique qui y est déployée fait une large place à la gestion extensive de la végétation en conciliant le respect de la réglementation avec la sécurité des collaborateurs, des riverains et des clients. Lors des chantiers d'aménagement, les emprises nécessaires aux travaux sont délimitées au plus juste, et les occupations temporaires sont réservées aux seuls cas où la remise des terrains en l'état initial est possible.

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

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.

Le Master 2 « Bioterre » a été créé en 2009 par Eiffage en partenariat avec Paris 1 Panthéon-Sorbonne, à la suite de l'adhésion du Groupe à la SNB. Reconnu comme un diplôme d'État de niveau bac + 5, ce master allie des enseignements fondamentaux et appliqués à la réalité professionnelle de la conduite de projets intégrant la biodiversité. En 2018, Bioterre s'est placé cinquième du classement international

SMBG et deuxième des masters français en environnement et développement durable. Depuis sa création, une quarantaine de collaborateurs d'Eiffage ont suivi cette formation de haut niveau pour un total de plus de 180 étudiants.

Eiffage a participé auprès de l'Université virtuelle environnement et développement durable (Uved) à la création d'un Mooc dédié à l'ingénierie écologique sur les nouveaux métiers de la biodiversité – 3 979 personnes se sont inscrites pour la deuxième session, en 2018.

Des dispositifs internes permettent également de sensibiliser les salariés à la préservation de la biodiversité par des actions concrètes et mobilisatrices, tels le concours photo annuel (plus de 10 000 clichés réalisés en sept ans), le réseau interne des « ambassadeurs biodiversité » ou encore l'implication des salariés dans les potagers d'entreprise ou le réseau interne des apiculteurs.

Des reportages filmés et pédagogiques ont été initiés en 2018 dans les carrières d'Eiffage très avancées en termes de préservation de la biodiversité, afin de favoriser la duplication des bonnes pratiques. Le viaduc de Sémanet a, par exemple, fait l'objet d'une vidéo sur la renaturation de son cours d'eau et la plantation d'arbres aux alentours.

D'un point de vue plus opérationnel, la direction du Développement durable crée, en partenariat avec les branches, des outils opérationnels et de sensibilisation régulièrement actualisés. Ils 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. Ainsi, par exemple, le Pack de prévention et de maîtrise du risque biodiversité, dit « Pack biodiversité », créé en 2010 et complété fin 2017, vise à donner les « bons réflexes » biodiversité aux collaborateurs de tous les métiers du Groupe. Cet outil se compose d'une trentaine de fiches comprenant des exemples opérationnels et les évolutions juridiques récentes suite notamment à l'adoption de la loi biodiversité en 2016, et à la mise en place de l'Agence française pour la biodiversité.

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

Pour challenger sa politique biodiversité et mettre en œuvre ses engagements, Eiffage partage les connaissances acquises avec ses parties prenantes et les institutions, et participe à de nombreux cercles de progrès. Ainsi, Eiffage développe son écosystème partenarial via :

- des partenariats propres : association Humanité et Biodiversité, LPO, Business and Biodiversity Offsets Programme (BBOP), etc. ;
- des échanges stratégiques et techniques : AFB, Muséum national d'Histoire naturelle, Institut du développement durable et des relations internationales, Union professionnelle du génie écologique (UGPE), etc. ;
- des actions de soutien : remplacement de platanes malades du canal du Midi avec Voies navigables de France (VNF) en 2018, mécénat en faveur des centres de protection et de soin de tortues comme la tortue d'Hermann dans le sud de la France, etc. ;
- la participation à des groupes de réflexion associatifs ou interentreprises: Orée, CIL&B, CDC Biodiversité/MEB, Medef, Fédération nationale des travaux publics (FNTP), Fédération française du bâtiment (FFB), etc.

Eiffage poursuit également sa collaboration avec le Centre européen d'excellence en biomimétisme de Senlis (Ceebios), notamment en prenant part aux journées de conférence et d'échanges organisées chaque année sur trois thématiques : les matériaux bio-inspirés, l'habitat bio-inspiré et la gestion de l'information dans le vivant. En 2018, le Groupe a participé pour la troisième fois à l'événement Biomim'expo.

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. En 2018, la publication de l'étude de cas BBOP sur l'application de la doctrine « E-R-C » au projet de ligne à grande vitesse Bretagne-Pays de la Loire en est une illustration.

Enfin, un exemple notable concerne le partenariat conclu le 16 juillet 2018 avec la Ligue pour la protection des oiseaux (LPO), première association de protection de la nature en France, forte de plus de 46000 adhérents et qui gère plus de 30000 hectares d'espaces naturels. La convention permet de soutenir certaines actions de l'association sur la thématique « urbanisme, bâti et biodiversité », tandis qu'Eiffage est également devenu membre du club de réflexion de la LPO sur cette thématique (club U2B). Ce programme favorise les échanges entre des structures publiques et privées du secteur de l'urbanisme et de la construction, pour faire émerger des solutions concrètes et efficaces en faveur de la biodiversité en ville. De plus, grâce à l'allocation d'un budget annuel dédié, quatre projets d'Eiffage pourront bénéficier de prestations réalisées par la LPO sur le territoire français pour une entité du Groupe. Le premier accompagnement de la LPO dans le cadre de cette convention porte sur le futur écoquartier LaVallée développé par Eiffage Aménagement à Châtenay-Malabry. Il inclut à la fois des conseils techniques pour intégrer la biodiversité aux bâtis et aux espaces-verts, une sensibilisation et de l'information des professionnels du bâtiment impliqués et un suivi écologique du site en phase exploitation. Objectif, viser le nouveau label BiodiverCity Ready® développé par le Cibi.

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

L'économie circulaire s'inscrit pleinement dans la transition écologique et l'innovation, deux des piliers du plan stratégique d'Eiffage. Bourse de matériaux récupérables, déconstruction sélective, réseaux de chaleur mutualisés, recyclage de déchets inertes... L'économie circulaire est présente dans tous les métiers et peut encore être largement développée. Conscient de la nécessité de réduire la pression sur les ressources naturelles, Eiffage fait partie des 33 grandes entreprises françaises membres de l'Association française des entreprises privées (AfeP) qui se sont engagées dès 2017 dans une démarche volontaire au titre de l'économie circulaire.

En 2018, Eiffage qui génère près de 4 millions de tonnes de déchets par an dont plus de 90% sont des déchets inertes non dangereux, respecte d'ores et déjà le taux de valorisation de 70%, fixé par la loi de Transition énergétique pour la croissance verte.

Les équipes cherchent d'abord à réduire l'usage de matières premières dès leur extraction, puis à en faire un usage responsable. Elles privilégient également en interne, ou en partenariat avec des structures locales, les activités de réemploi et de recyclage.

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 ;
- le développement des techniques de dépollution, en vue de reconstruire la ville sur la ville ;
- la réduction à la source de la production de déchets, la valorisation des déchets et leur intégration dans les processus de construction/réhabilitation.

Le Groupe mène ainsi des démarches pionnières en matière d'économie circulaire. Parmi les exemples marquants figure la déconstruction sélective de l'ancienne École Centrale à Châtenay-Malabry, et le reconditionnement de près de 30 tonnes de matériaux et d'équipements dans le cadre de la réalisation d'un écoquartier du XXI^e siècle, dont les travaux ont débuté en juin 2018.

Citons également la conception et le montage à Bordeaux (Gironde), par les équipes d'Eiffage Construction et d'Eiffage Route, de Noé, la première plateforme logistique interchantier en zone urbaine dense. Située dans Bordeaux intra-muros, Noé mutualise les besoins des chantiers de tous ses adhérents et offre une multiplicité de services qui réduisent la rotation de camions et la congestion induite : parking relais, bases vie, matériaux, gestion des déblais et remblais, stockage et traçabilité des terres.

S'agissant de la route, Eiffage Route a créé mis au point un procédé de retraitement des chaussées en place, particulièrement efficace et rapide. Le mélange de matériaux est fabriqué et mis en œuvre à température ambiante grâce à un atelier de retraitement mobile (ARM) qui contribue aussi à réduire l'empreinte environnementale des travaux d'entretien routier. Le retraitement aux liants hydrauliques a été porté à 260 265 m² fin 2018 (à comparer à 225 218 m² fin 2017) avec un objectif cible de 300 000 m² en 2020.

Enfin, la direction des Achats et la DDDIT ont co-défini en 2017 un nouveau contrat groupe de référencement des prestataires de collecte et traitement des déchets, assorti d'exigences élevées en matière de reporting, de traçabilité, de taux de valorisation et de recyclage. Une carte de France a également été établie par la direction des Achats : elle liste tous les points de collecte des déchets référencés et auxquels tout chantier ou établissement peut s'adresser au titre des contrats-cadre. Au-delà, le Groupe possède 130 sites qui peuvent accueillir et recycler ou valoriser des déchets inertes. En cohérence avec la feuille de route pour l'économie circulaire (Frec), rendue publique par les pouvoirs publics en avril 2018, les équipes sont plus que jamais incitées à prioriser la gestion des déchets en cherchant d'abord à les réduire puis à les réutiliser tels quels (surplus de commande, matériaux non utilisés, matériaux non soumis à garantie décennale comme la moquette ou les meubles) ou à les recycler en les transformant.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION, PRINCIPE N°10

Les valeurs et l'éthique font partie des enjeux prioritaires du Groupe Eiffage. La gestion du contrôle interne repose sur la responsabilisation de toutes les personnes de l'entreprise, supportée par les valeurs du Groupe, associée à des règles de conduite d'intégrité rappelées et illustrées dans le Code de conduite d'Eiffage. À ce titre, l'ensemble des instances de gouvernance est associé à ce rôle de contrôle.

Parmi ces instances, on citera l'organe de gouvernance de la conformité du Groupe mis en place en janvier 2018. Il est chargé de piloter la mise en œuvre, l'évolution et l'évaluation du programme de conformité au sein du Groupe, en particulier l'obligation générale de prévention et de la détection de la commission, en France ou à l'étranger, de faits de corruption ou de trafic d'influence et du plan de vigilance. Placé sous la direction d'un membre du Comex, il se compose du directeur juridique de chaque branche, d'un directeur commercial, du directeur développement durable et innovation transverse et du directeur de l'audit interne et des risques du Groupe. Il s'est réuni quatre fois en 2018 pour faire en particulier le point sur l'avancement des cartographies des risques des branches, le déploiement de la formation éthique, la mise en place des outils d'évaluation des tiers et la formation aux risques environnementaux.

La direction de l'audit interne et des risques joue également un rôle important. Elle a pour objectif de procéder à une évaluation régulière du fonctionnement du dispositif de gestion des risques et de contrôle interne. Elle assure la correcte application des instructions données par la direction générale. Pour ce faire, elle réalise des missions d'audit à l'issue desquelles sont formulées des recommandations d'amélioration et de correction. Ces recommandations sont alors traduites en plans d'action détaillés dont l'avancement est suivi trimestriellement. Les contrôleurs internes des branches assurent un contrôle de deuxième niveau (régions, établissements et/ou filiales). Ils assurent un suivi de la mise en œuvre des plans d'action. Ils suivent la révision régulière de la cartographie des risques des métiers exercés au sein des branches et en particulier de la cartographie visée par la loi sur « la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique », dite loi Sapin 2.

Afin d'assurer au mieux la gestion du contrôle interne et la responsabilisation des collaborateurs, les procédures de contrôle s'articulent autour de différents points.

Le système d'alerte professionnel (*whistleblowing*) en est un exemple. Mis en place par le conseil d'administration en avril 2009 et revu en 2017, il vise les infractions au code de conduite, et définit 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, etc. Le présent dispositif d'alerte peut également être mis en œuvre pour signaler un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ou par le pays de résidence de la société concernée, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général dont un collaborateur aura eu personnellement connaissance.

Le guide de référence, aussi appelé guide des risques Eiffage, permet l'identification des risques, présente les contrôles et offre les solutions pour y remédier. Classé en 7 processus (organisation, prise

d'affaires/suivi d'affaires, ressources humaines, etc.), chaque responsable peut s'y référer : il est l'outil d'accompagnement de la responsabilisation de chacun et contribue à la vigilance permanente des responsables à tous niveaux. Il est disponible pour l'ensemble des salariés ayant accès au réseau informatique du Groupe, sous format digital depuis une tablette ou un smartphone depuis 2016.

Enfin, avec la loi Sapin 2, qui a fixé des exigences complémentaires en matière de prévention et de lutte contre la corruption, certains outils ont été refondus. Le Code de conduite qui détaille les règles de fonctionnement éthiques du Groupe définit et illustre maintenant les types de comportement à proscrire pour mieux en prévenir la survenance. Le module de formation « Commerce et éthique » dispensé par l'Université Eiffage est obligatoire pour les managers de centres de profit et tout collaborateur ayant des liens commerciaux directs avec les clients.

Pour plus d'informations, merci de consulter les pages 129 à 138 du Rapport de gestion 2018 : https://www.eiffage.com/files/live/sites/eiffage-v2/files/Finance/Rapport%20annuel/2018/Eiffage_DDR2018.pdf

Le cahier « Éthique et Engagements » d'Eiffage fait référence aux méthodes anticorruption mises en place :

http://www.developpementdurable.eiffage.com/uploads/2018/Strat%C3%A9gie/Cahier%20Ethique%20FR%202018%20VF_1.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, les principes du Global Compact et les références à la DPEF 2018.

Principes du Global Compact		Réponse Eiffage	Pages	
Droits de l'homme	1	Promouvoir et respecter les droits de l'homme reconnus au plan international	Valeurs et éthique Développer le capital humain du Groupe / Emploi – Dialogue social – Prévention, santé et sécurité – Formation – Égalité des chances Cahier Éthique & Engagements	150 167 Site internet
	2	S'assurer de ne pas se faire complice de violations de droits fondamentaux	Valeurs et éthique Cahier Éthique & Engagements	150 Site internet
	3	Faire respecter la liberté d'association et la reconnaissance affective au droit à la négociation collective	Valeurs et éthique Développer le capital humain du Groupe / Dialogue social Cahier Éthique & Engagements	150 167 Site internet
Normes de travail	4	Soutenir l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire	Valeurs et éthique Cahier Éthique & Engagements	150 Site internet
	5	Soutenir l'abolition effective du travail des enfants	Valeurs et éthique Cahier Éthique & Engagements	150 Site internet
	6	Éliminer la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession	Valeurs et éthique Développer le capital humain du Groupe / Emploi – Égalité des chances Cahier Éthique & Engagements	150 167 Site internet
	7	Promouvoir une approche fondée sur le principe de précaution pour les grands enjeux environnementaux	Valeurs et éthique Réduire l'empreinte environnementale / Diffuser la culture de la maîtrise des risques environnementaux - Une stratégie biodiversité réaffirmée et confortée - Préserver les ressources et contribuer à l'économie circulaire Cahier Éthique & Engagements	150 176 Site internet
Environnement	8	Prendre des initiatives en faveur de pratiques environnementales plus responsables	Réduire l'empreinte environnementale / Diffuser la culture de la maîtrise des risques environnementaux - Une stratégie biodiversité réaffirmée et confortée - Préserver les ressources et contribuer à l'économie circulaire Développement territorial et relations avec les parties prenantes Cahier Éthique & Engagements	176 187 Site internet
	9	Encourager la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	Réduire l'empreinte environnementale / Diffuser la culture de la maîtrise des risques environnementaux - Une stratégie biodiversité réaffirmée et confortée - Préserver les ressources et contribuer à l'économie circulaire Cahier Éthique & Engagements	176 Site internet
	10	Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds	Développement territorial et relations avec les parties prenantes / Engagements pour des pratiques professionnelles loyales et responsables Cahier Éthique & Engagements Rapport de gestion	187 Site internet 125-139
Lutte contre la corruption				

Consulter le rapport annuel 2018 du Groupe EIFFAGE :

https://www.eiffage.com/files/live/sites/eiffage-v2/files/Finance/Rapport%20annuel/2018/Eiffage_DDR2018.pdf

