

La mise en œuvre du Global Compact

Juin 2007

- Rappel : le Pacte mondial a été annoncé en janvier 1999 lors du Forum de Davos par Kofi ANNAN, secrétaire général de l'ONU
- Le Global Compact invite les entreprises adhérentes à adopter 10 principes universels, sur les Droits de l'Homme, les normes du travail et l'environnement, dans l'esprit d'un « développement responsable et durable »
- VINCI a adhéré au Global Compact en 2003. Cette adhésion concerne l'ensemble des sociétés du Groupe partout où elles exercent leurs activités.
- M. BAN, nouveau secrétaire général de l'ONU, a renouvelé l'engagement de l'ONU sur le Global Compact
- 2007 : le Global Compact rassemble aujourd'hui 2 900 entreprises dans plus de 100 pays



- **Depuis avril 2003, l'ensemble des sociétés de VINCI doivent respecter et promouvoir les 10 principes du Global Compact partout où elles interviennent**

- **Droits de l'homme**
 - Soutenir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans sa sphère d'influence
 - S'assurer que ses sociétés ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme

- **Droits du travail**
 - Faire respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit aux négociations collectives
 - Éliminer toutes les formes de travail forcé et obligatoire
 - Assurer l'abolition effective du travail des enfants
 - Éliminer la discrimination dans le travail et les professions

- **Environnement**
 - Soutenir une approche préventive des défis environnementaux
 - Entreprendre des initiatives pour promouvoir une responsabilité environnementale plus grande
 - Encourager l'essor et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

- **Transparence et lutte contre la corruption**
 - S'engager à lutter contre toute forme de corruption dans sa sphère d'influence



Que fait VINCI ?

VINCI participe à la promotion du Global Compact

VINCI participe à l'animation du Global Compact

- En 2006, VINCI a adhéré au Forum des Amis du Global Compact en France qui organise des séances de travail et d'échanges de bonnes pratiques.
- Novembre 2006 : participation au 4ème Global Compact Learning Forum d'Accra au Ghana par Yannick Moulin (Directeur Général Adjoint de Sogea-Satom). Thèmes abordés : le monde des affaires dans les zones de conflit ; l'action collective contre la corruption et l'action collective pour le développement.
- Mars 2007 : participation à la session de réflexion sur les relations avec les sous-traitants. Intervenants : **François Chérèque**, CFDT, **Bertrand Collomb**, Lafarge, **Jean-Guy Le Floch**, Armor Lux, **Jean-Pascal Tricoire**, Schneider Electric, **Véronique Discours-Buhot**, Carrefour, **Gérard Larcher**, ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle

VINCI participe à l'animation du Global Compact

- Juin 2007 : Participation à la conférence-débat sur « **Energie et climat : payer l'assurance ou payer les dégâts?** » Avec **Jean-Marc Jancovici, ingénieur-conseil**
- **Juin 2007 : Envoi de la COP (communication sur le Progrès) - contenu du rapport développement durable VINCI + actions « lutte contre les discriminations » + actions « Achats et développement durable »**
- **Juillet 2007 : participation au Leaders Summit de Genève 5-6 juillet 2007.** Cet évènement rassemble tous les 3 ans les dirigeants d'entreprises adhérentes et des autres entités partenaires du Pacte Mondial.

Que fait VINCI ?

VINCI mène des actions fortes en interne

VINCI mène des actions fortes en interne

- VINCI associe ses fournisseurs à sa démarche Global Compact par l'intégration systématique de la clause Global Compact dans les contrats-cadres depuis 2005.

- La clause engage l'entreprise signataire à :
 - Alerter VINCI en cas de non-respect d'un des 10 principes,
 - A faire part des initiatives prises sur un des 10 principes,
 - A faire part à VINCI de son éventuelle adhésion.

- Des entreprises ont été exclues pour refus de signer tout ou partie des principes

VINCI mène des actions fortes en interne

■ Résultats quantitatifs :

- 100% des contrats-cadres VINCI intègrent cette clause,
- Les sociétés du Groupe intègrent de plus en plus fréquemment cette clause dans leurs contrats,
- Plus de 1000 fournisseurs sont ainsi associés à cette démarche.

■ Résultats qualitatifs :

- Effet pédagogique fort : la clause est «en toutes lettres» dans chacun des contrats
- Ouverture vers l'action : Avertissement / Bonnes pratiques / Adhésion
- Affine la compréhension de la culture du fournisseur
- Action concrète : tout sauf bureaucratique
- Si l'on souhaite lui donner un sensun fil rouge pour des années !

VINCI mène des actions fortes en interne

- La formation « achats et développement durable »
- Objectifs :
 - Comprendre les enjeux de pratiquer des achats durables chez VINCI et donner des pistes d'actions concrètes aux acheteurs du groupe.
 - Aider les acheteurs du Groupe à intégrer les concepts du développement durable dans leur métier.
- Public concerné : Conducteurs de travaux et Responsables d'affaires, Directeurs de travaux, Chefs d'Entreprises, Acheteurs, Responsables administratifs et comptables, Chefs et Directeurs d'Agence.
- Durée : 1/2 journée
- Effectifs : 12 maximum
- Formateurs : Formateurs des sociétés VINCI en région
- Objectifs : 100% des clubs achat formés fin 2007



21 « Clubs HA VINCI »

- 5 pays
- 300 participants
- 341 contrats transverses
- Intranet
- 19 700 heures de formations achats et

les organisations achats
des Pôles

État d'esprit
ni « boy-scout », ni « intégriste »
mais « Promoteur », et « Pragmatique »



Problématiques légitimes au domaine traité

+

Relations

Portefeuille

Sécurité

Déchets

Global Compact

Socle « DD » commun à tous les contrats-cadre

Les actions « Droits de l'homme »

- Echanger avec les entreprises : participation aux travaux de l'Observatoire de la Responsabilité Sociale d'entreprise (ORSE) relais français de Corporate Social Responsibility (CSR) Europe,
- Echanger avec les ONG afin de mieux comprendre comment les entreprises peuvent agir sur l'application des droits de l'homme,
- Identifier et promouvoir les bonnes pratiques afin d'améliorer la santé et le bien-être des salariés (exemple : sensibilisation au VIH-Sida)

Les actions internes « Normes du travail »

- Volonté politique de conjuguer un modèle économique et un modèle social, signature du manifeste « les vraies réussites sont celles que l'on partage » : emploi, formation, diversité, actionnariat, engagement citoyen



Les actions internes « Normes du travail »

- Principe 6 : lutte contre les discriminations :
 - diffusion du document « pour plus de diversité
 - création et mise en œuvre d'une formation à la diversité (plus de 500 personnes formées)
 - lancement d'un audit « diversité » au sein de 40 filiales européennes : France, Belgique, UK, Allemagne, Suède, République Tchèque.

- Signature de 1055 accords avec les partenaires sociaux

- Lancement de l'Initiative Sogea-Satom pour l'Afrique (ISSA) avec l'objectif de soutenir 50 projets par an et doublement du budget d'intervention de la Fondation VINCI.

Les actions « Respect de l'environnement »

- Promouvoir les initiatives « Carbone » prises par les sociétés du Groupe pour lutter contre le changement climatique et les diffuser sur l'intranet Groupe :
 - Méthode Bilan Carbone appliquée à la construction
 - Méthode des Puits de carbone » : application au patrimoine vert
 - Méthode Bilan Carbone appliqué à la concession
 - Les Indicateurs d'économie de la ressource
 - Le modèle Program Impact Construction de Freyssinet
 - Le projet « Jatropa » au Cambodge
 - La régulation de trafic : impact CO2
 - La compensation volontaire des émissions des véhicules
 - La méthode GAÏA bilan environnemental
 - Le bilan carbone personnel

Les actions « Respect de l'environnement »

- Formaliser les programmes « Déchets », « Bâtiments et CO2 » et « Transports et CO2 »

- Sensibiliser à la problématique CO2
 - Convention des cadres dirigeants

- Concevoir les outils de mesure pertinents, fiables et opposables
 - Equer,
 - Gaia,
 - PIC,
 - Eco-conception,
 - Analyses de Cycle de Vie,

Les actions « Respect de l'environnement »

- Intensifier les programmes de R&D sur l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels.
 - Route Noxer ®
 - Liants végétaux Biohub
 - Asphalte basse température
 - Eco-housing : construction respectueuse de l'environnement
 - Dépollution par plasma froid
 - Prévention des séismes et des glissements de terrain : programme européen Lessloss
 - Hausse rabattable : Hydrauplus
 - Projections des pare-avalanches renforcées par fibres de carbone

- Promotion et diffusion des innovations des prix de l'innovation VINCI

Les actions « Lutte contre la corruption »

- Renforcement du contrôle interne

- Diffusion de la directive générale relative aux pouvoirs des mandataires sociaux et de leurs délégués

le nez
de sa mère

le sourire
de son père



l'oeil du professionnel

Chez VINCI, le savoir-faire se transmet de génération en génération. Chaque année, nous recrutons en contrat à durée indéterminée des jeunes sans qualification et leur assurons formation et parcours professionnel. En 2005, nous avons dispensé 2 millions d'heures de formation. Nous nous engageons à proposer à chacun de nos collaborateurs un projet personnalisé de formation dans les deux ans à venir.



les vraies
réussites
sont celles que
l'on partage

algérienne
du côté de sa mère

française
du côté de son père



ingénieur VINCI
du côté de Nanterre

Chez VINCI, nous veillons à privilégier les compétences et le mérite de chacun, quels que soient ses diplômes ou ses origines. Nous nous engageons à former nos managers aux bonnes pratiques et à combattre toute discrimination à l'embauche, dans l'accès à la formation et à la promotion, pour que chaque salarié dispose des mêmes chances d'évolution au sein du Groupe.



les vraies
réussites
sont celles que
l'on partage

maçon
depuis 1976



syndicaliste depuis
3 générations

actionnaire
depuis qu'il est chez VINCI

Chez VINCI, les collaborateurs sont les premiers actionnaires. 62 000 d'entre eux possèdent 8,7 % du capital. Nous pensons que cette association des salariés aux résultats de l'entreprise est source de motivation et de cohésion. Nous nous engageons à faciliter l'accès de tous au capital du Groupe en versant à chaque collaborateur jusqu'à 3 500 euros d'abondement par an en 2007.



les vraies
réussites
sont celles que
l'on partage



marche
à l'essence

marche
au diesel

marche à la générosité

Chez VINCI, de nombreux collaborateurs consacrent un peu de leur temps et beaucoup de leur savoir-faire à lutter contre les exclusions.

La Fondation d'entreprise VINCI pour la Cité aide des associations et des entreprises d'insertion parrainées par des salariés du Groupe. Après avoir doublé son budget, elle soutiendra 150 associations en 2007.



les vraies
réussites
sont celles que
l'on partage



Les vraies réussites sont celles que l'on partage.

Xavier Huillard
Administrateur-directeur général de VINCI

Nous sommes fiers d'être le premier groupe mondial de construction et de concessions. Ecoles, hôpitaux, logements, bureaux, routes, ponts, aménagements urbains, réseaux de télécommunications et d'énergie, autoroutes et parkings : le métier de nos 142 000 collaborateurs est de concevoir, financer, construire et gérer des équipements pour améliorer la vie de chacun. Nous croyons qu'une réussite économique durable est indissociable d'un projet humain ambitieux. Voilà pourquoi nous nous engageons.

Créer des emplois durables.

Nous avons recruté 9 000 personnes en France en 2005, 11 000 en 2006. Nous embauchons et nous formons des jeunes sans qualification.

- > Nous nous engageons à recruter 12 000 collaborateurs en contrat à durée indéterminée en 2007.

Proposer une formation à chacun.

La formation est un droit pour nos collaborateurs, partout dans le monde. Entre 2004 et 2006, notre budget formation a progressé de 50% pour atteindre 2 millions d'heures.

- > Nous nous engageons à proposer un projet personnalisé de formation à chacun de nos collaborateurs dans les deux ans et à augmenter l'investissement en formation pour que tous puissent en bénéficier.

Promouvoir la diversité et garantir l'égalité des chances.

Féminisation de nos effectifs, promotion des personnes issues de l'immigration, recrutement de handicapés, nous avons un devoir d'exemplarité.

- > Nous nous engageons à former nos managers aux bonnes pratiques, à combattre toute discrimination à l'embauche et dans l'entreprise, et à publier chaque année un audit réalisé par un organisme indépendant.

Aider chaque salarié à devenir actionnaire.

62 000 collaborateurs de VINCI détiennent 8,7 % du capital du Groupe. Ils en sont déjà le premier actionnaire et sont ainsi associés à sa performance.

- > Nous nous engageons à faciliter l'accès de nos salariés au capital de VINCI en versant à chacun jusqu'à 3 500 euros d'abondement par an en 2007.

Encourager l'engagement citoyen de nos collaborateurs.

La Fondation d'entreprise VINCI pour la Cité aide des associations et des entreprises d'insertion parrainées par des salariés du Groupe. Son objectif est de favoriser les initiatives solidaires dans les banlieues.

- > Après avoir doublé le budget de la Fondation, nous nous engageons à soutenir 150 associations en 2007.

Vos interlocuteurs



Handicap

Isabelle Barde

04 90 32 08 73, isabelle.barde@asf.fr

Xavier Moulins

01 47 16 44 06, xmoulins@vinci.com



Personnes issues de l'immigration

Michel Gili

01 47 16 43 64, mgili@eurovia.com

Christian Caye

01 47 16 36 90, ccaye@vinci.com



Seniors

Patrick Plein

01 41 91 40 28, pplein@gtm-construction.com

Véronique Pedron-Hallouin

01 47 16 40 17, vpedron-hallouin@vinci.com



Mixité professionnelle

Jean-Marc Fonteyne

01 47 16 43 69, jmfonteyne@vinci-construction.com

Sophie Bonnaure

01 47 16 30 47, sbonnaure@vinci.com

Et les responsables RH



Pour plus de diversité



Pessin

Conception/réalisation : Katia Boudet - Illustrations : Denis Pessin - Impression APF



Sommaire

⑥ Diagnostic	4
⑥ La non discrimination, quels enjeux ?	6
⑥ Prévenir la discrimination à l'embauche	7
⑥ Prévenir la discrimination dans l'entreprise	8
⑥ VINCI et le handicap	9
⑥ VINCI et les personnes issues de l'immigration	12
⑥ VINCI et les seniors	15
⑥ VINCI et la mixité professionnelle	18

LA GESTION DE LA DIVERSITÉ AU SEIN DE VINCI, *un devoir de réussite*

La promotion de la diversité au sein de VINCI doit être pour chacun d'entre nous un axe de progrès. Nous avons la chance d'être un groupe fort de 142 000 salariés répartis dans plus de 80 pays, où le mérite prime sur le diplôme, la compétence sur l'origine et qui offre de vrais parcours d'insertion. Forts de notre modèle social, il nous revient d'assurer à chaque individu les mêmes chances à l'embauche, dans l'accès à la formation et à la promotion. La diversité de notre Groupe doit refléter celle de la société civile.

Le contexte social actuel, les dispositions légales et réglementaires, pour ce qui concerne l'égalité des chances, la promotion de la diversité, la non-discrimination, nous invitent à nous interroger sur nos pratiques et à les faire évoluer pour combattre et dépasser les entraves et les préjugés qui pourraient exister. Depuis un an, le Comité égalité des chances, les DRH, les clubs pivots RH, les responsables communication sont force de proposition pour stimuler nos avancées collectives dans cette voie.

Pour aller plus loin, il importe que chacun d'entre nous revisite ses habitudes, remette en question ses réflexes, s'approprie les enjeux de l'égalité des chances, engage des actions et mobilise ses équipes sur ce sujet majeur.

Ce document veut aider ceux qui le souhaitent à réaliser le diagnostic de leur entreprise, à se familiariser avec les enjeux propres à notre secteur d'activité et avec les exigences légales. Il propose des pistes d'actions pour lutter contre la discrimination à l'embauche et dans l'entreprise, et fait un point sur les initiatives engagées et réussies sur les 4 thèmes identifiés au sein de VINCI: le handicap, les personnes issues de l'immigration, les seniors et la mixité professionnelle.

Notre cheminement sur les dossiers de la lutte contre les discriminations et de l'égalité des chances nous conduira nécessairement à remettre à plat nos manières de travailler et à formaliser nos processus de sélection, de promotion pour les professionnaliser et les rendre plus transparents. C'est le grand chantier des ressources humaines qui doit nous mobiliser.

Dans de nombreux domaines comme la sécurité, nous avons su faire correspondre notre position de leader avec une ambition d'exemplarité. La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité des chances doit relever de la même ambition.

Pierre Coppey
DGA de VINCI

Faites votre diagnostic

Voici 15 questions permettant de faire un premier bilan au sein de votre entreprise et d'initier des pistes d'amélioration.

- 1 - M'est-il arrivé lors d'un recrutement de m'autocensurer en ne proposant que des candidats susceptibles de plaire au client ou au supérieur hiérarchique et d'exclure de fait des candidats en fonction de préjugés ? oui non
- 2 - Lorsque je présente les métiers de mon entreprise, est-ce que je dis que ce sont des métiers d'hommes ? oui non
- 3 - Ai-je vérifié que mon entreprise ne pratique pas de discrimination salariale ? oui non
- 4 - Ai-je établi un état des lieux du nombre de départs à la retraite prévu pour mon entreprise dans les 5 à 10 ans à venir et identifié les compétences concernées ? oui non
- 5 - Suis-je attentif(ve) aux contraintes de mes collaborateurs avant de fixer une réunion après 19h00 ? oui non
- 6 - Est-ce que je sais en quoi consiste le testing à l'embauche ? oui non
- 7 - Ai-je connaissance du nombre de personnes qui ont été déclarées inaptes dans mon entreprise depuis 5 ans ? oui non
- 8 - Est-ce que je connais les conséquences pénales d'une attitude de discrimination à l'embauche ou sur le lieu de travail ? oui non
- 9 - Est-ce que je fais appel à des travailleurs handicapés externes (par le biais d'Établissements et services d'aide par le travail...) ? oui non

- 10 - Lorsqu'un poste de direction est ouvert, est-ce que je pense à le proposer à une femme, sans préjuger de sa réponse ? oui non
- 11 - Est-ce que je connais les interlocuteurs spécialisés dans l'aide au reclassement (ergonomie, analyse de poste, bilan de compétences et aides financières) ? oui non
- 12 - Mon entreprise compte-t-elle des personnes issues de l'immigration à tous les niveaux hiérarchiques, y compris dans l'encadrement ? oui non
- 13 - Ai-je reclassé des personnes handicapées, suite à une inaptitude au travail dans mon entreprise, dans le Groupe ou une de ses filiales ? oui non
- 14 - Les locaux de mon établissement sont-ils accessibles aux personnes handicapées motrices ? oui non
- 15 - Dans mon entreprise, le mot « secrétaire » s'accorde-t-il forcément au féminin ? oui non

SAURAS-TU TROUVER QUI A ENCORE OBTENU DE L'AVANCEMENT CETTE ANNÉE ?



La non-discrimination Quels enjeux ?

La gestion de la diversité s'appuie sur une approche individualisée des salariés et suppose une non-discrimination et une égalité des chances et de traitement au sein de l'entreprise.

La discrimination : qu'est-ce que c'est ?

La discrimination c'est appliquer un traitement différent à une personne en fonction de critères comme : le sexe, l'âge, l'origine, le patronyme, l'état de santé, les convictions religieuses, l'orientation sexuelle, l'engagement syndical, la situation de famille, les opinions politiques, la nationalité.¹

La discrimination est dite « directe » lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable (ex. indiquer un âge limite pour postuler à une demande d'emploi).

La discrimination est dite « indirecte » lorsque le critère de choix est neutre en apparence mais revient à désavantager une catégorie de population (ex. exiger la maîtrise d'une compétence qui n'est pas nécessaire pour exercer une fonction).

Parce qu'elles sont porteuses de stéréotypes, les discriminations font passer les compétences au second plan. Dans tous les actes du management, les stéréotypes peuvent apparaître et doivent être neutralisés, que ce soit au niveau du recrutement, de la promotion, de la rémunération, de l'évaluation annuelle, de l'accès à la formation, du licenciement...

Quels sont les enjeux et les bénéfices de la diversité pour VINCI ?

① Les enjeux de la diversité pour VINCI² :

- Mettre l'individu au cœur du système et de la réussite de VINCI en lui assurant l'égalité des chances et de traitement.
- Avoir une sociologie d'entreprise qui soit en phase avec la société civile.

② Les bénéfices de la promotion de la diversité au sein de VINCI :

- Une diversification des approches, des compétences et des acquis culturels (gage d'une meilleure créativité, d'une plus grande efficacité et une source d'innovation).
- Une fierté d'appartenance renforcée, en lien avec l'engagement de VINCI pour l'égalité des chances (source d'une meilleure fidélisation et motivation des collaborateurs).
- Un meilleur ancrage dans l'environnement local.
- Une réponse aux attentes des salariés qui souhaitent être reconnus et traités en tant qu'individus, riches de leurs différences.
- Un renforcement positif de l'image de VINCI en interne comme en externe.

1 - Depuis l'entrée en vigueur du traité d'Amsterdam, de nouvelles compétences ont été reconnues par l'Union européenne pour combattre toute discrimination (cf. directive 2000/78/CE en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et directive 2000/43/CE relative à l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique - téléchargeables sur www.stop-discrimination.info)

2 - VINCI a signé le Global Compact en 2003 et s'est engagé à en respecter ses 10 principes dont l'article 6 : éliminer les discriminations dans le travail.

Prévenir la discrimination à l'embauche

De quoi parle-t-on ?

La phase de recrutement est la plus exposée à l'inégalité de traitement. La discrimination à l'embauche est un obstacle à la diversité dans l'entreprise. Qu'elle soit directe ou indirecte, la discrimination est interdite par la loi à tous les stades du processus d'embauche en Europe, que ce soit :

- dans les offres d'emploi, qui ne doivent pas être rédigées de manière à exclure certaines catégories de salarié(e)s ;
- dans les instructions données à un cabinet de recrutement ou à une agence d'intérim ;
- dans la sélection des futur(e)s embauché(e)s.

Les peines encourues

La discrimination à l'embauche est un délit pénal, sanctionné par 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en France.

- ① L'inspecteur du travail, les syndicats et associations ou la Halde (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) ont la compétence pour caractériser la discrimination.
- ② La pratique du testing a été légalisée en France en 2005 comme moyen de preuve d'éventuelles discriminations. Le testing consiste à répondre à des offres d'emploi en envoyant des candidatures qui sont relativement semblables et qui ne diffèrent que par une caractéristique, la variable à tester (ex : le nom, l'adresse, la photo...).

Quelques pistes

Pour avoir une politique de sélection et de recrutement fondée sur des critères objectifs

- ① Eviter toute mention qui risquerait d'être considérée comme discriminatoire dans l'offre (âge minimal ou maximal, sexe...).
- ② Déterminer un profil de candidat pour chaque poste.
- ③ Préparer une grille d'évaluation du candidat à remplir durant l'entretien pour limiter la subjectivité.
- ④ S'assurer que l'ensemble des CV a été correctement traité.
- ⑤ Noter sur chaque CV les raisons pour lesquelles le candidat n'est pas sélectionné pour un entretien d'embauche.
- ⑥ Demander uniquement des informations qui aient pour but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé et qui présentent un lien direct et nécessaire avec cet emploi (à exclure, les questions sur : l'adresse de résidence, la profession du conjoint, les modes de garde des enfants...).
- ⑦ Conserver des notes de tous les entretiens d'embauche, à chaque étape du processus de recrutement, en précisant les raisons pour lesquelles tel candidat n'est pas retenu.

De quoi parle-t-on ?

Toute activité au quotidien peut être source d'actes discriminatoires non intentionnels. Les compétences à mettre en œuvre pour garantir l'égalité de traitement sont au cœur de la gestion des ressources humaines.

Les points clés à examiner de près sont l'accès à la formation, la politique salariale, l'attribution des primes et récompenses, les licenciements, la couverture sociale et médicale, les processus de mobilité, la politique de promotion, l'environnement de travail, la communication envers les collaborateurs et le grand public.

La vérification et l'évolution systématique de vos pratiques vous aidera à éliminer la discrimination et à améliorer la performance générale de votre entreprise.

Quelques pistes

Pour intervenir sur les discriminations au sein de l'entreprise

- ⊗ Reconnaître que la discrimination est possible : la discrimination peut s'avérer coûteuse pour l'entreprise en termes de temps, d'argent et de stress pour les personnes impliquées.
- ⊗ S'assurer que le personnel est bien informé des nouvelles législations.
- ⊗ Faire passer le message que la discrimination n'a pas sa place dans l'entreprise.
- ⊗ Donner systématiquement suite aux plaintes.
- ⊗ Revisiter vos pratiques : se doter de démarches et d'outils permettant d'assurer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) équitable, par exemple, à travers des entretiens annuels qui marquent l'importance accordée par l'entreprise à la compétence, la construction et le bilan du plan de formation...
- ⊗ Faire savoir ce que l'entreprise fait en matière de lutte contre les discriminations, à travers les supports de communication internes et externes, les réunions avec les représentants des salarié(e)s.
- ⊗ Responsabiliser les individus : l'élimination des discriminations est l'affaire de tous. Intégrer ces aspects aux définitions de poste des collaboratrices et collaborateurs et attirer leur attention sur ce qu'ils peuvent faire eux-mêmes au quotidien.

Etat des lieux

En France

- 5 millions de personnes sont handicapées dont 2 millions à mobilité réduite ;
- 30% des déficiences motrices sont d'origine accidentelle ;
- 1 actif handicapé sur 3 est au chômage.

Chez VINCI

- 1,87 % de travailleurs handicapés (2,48 % en France)¹ ;
- 1,4 % chez VINCI Concessions, 2,1 % chez VINCI Energies, 1,8 % chez Eurovia, 3,6 % chez VINCI Construction (données France).

Enjeux

- ⊗ **Combattre les préjugés à l'égard du handicap.**
- ⊗ **Mettre fin à la discrimination à l'embauche.**

Axes de progrès

- ⊗ **Maintenir dans l'emploi les personnes qui rencontrent au cours de leur vie professionnelle une restriction d'aptitude d'origine personnelle ou professionnelle.**
- ⊗ **Recourir aux entreprises qui emploient majoritairement des personnes handicapées pour des prestations de services.**
- ⊗ **A compétences égales, embaucher indistinctement des personnes handicapées ou des personnes valides.**

Zoom France

La loi de 2005, la contribution AGEFIPH, les accords collectifs...

Les entreprises de plus de 20 salariées sont tenues à une obligation d'emploi d'au moins 6% de personnes handicapées (sur l'effectif total). Si l'entreprise ne remplit pas ses obligations, elle doit régler une contribution (pénalité) à l'AGEFIPH (Association nationale pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). Cette contribution peut être portée à 5000 euros environ soit 600 fois le SMIC horaire (en fonction de la taille de l'entreprise) par travailleur handicapé « manquant ».

A titre d'exemple, en 2005, environ 1,7 million d'euros de contribution a été versé à l'AGEFIPH par VINCI. Les négociations annuelles obligatoires sur les rémunérations et l'organisation du travail doivent intégrer un volet concernant l'emploi des personnes handicapées traitant des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion et au maintien dans l'emploi de celles-ci.

¹ - En France, est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite à l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentale ou psychique (code du travail, Art. L. 323.10)



Nos pistes / nos exemples réussis

Maintenir dans l'emploi les personnes qui rencontrent au cours de leur vie professionnelle une restriction d'aptitude d'origine personnelle ou professionnelle

③ S'assurer de l'évolution de l'état de santé des salariés susceptibles d'être déclarés inaptes en instaurant un contact régulier pour anticiper leur reconversion

- Élaboration d'une fiche de suivi pendant la longue maladie afin de maintenir un contact avec le salarié et de préparer avec le médecin du travail, l'assistante sociale et l'entreprise la déclaration d'inaptitude et/ou le reclassement (Campenon Bernard TP).

③ Faire appel aux organismes travaillant à l'adaptation des postes et au reclassement des personnes handicapées

- Consultation du réseau des « Cap Emploi » pour l'analyse des dossiers des travailleurs handicapés et leur reclassement interne ou externe www.agefiph.asso.fr (ex : club pivot Ressources humaines Rhône-Alpes).
- Lancement d'un GREP sur l'amélioration de l'accueil et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées : diagnostic de l'entreprise proposé par Emploi et Handicap en cours, recensement des ESAT et EA, analyse des inaptitudes et reclassements depuis 2004 (VINCI Energies Nord).

③ Développer des cursus de formation répondant aux besoins des métiers du Groupe avec les centres de réadaptation professionnelle

- Partenariat avec le Centre de réadaptation professionnelle du Belloy en vue de recruter des personnes handicapées formées à nos métiers www.probtp.com (Eurovia Ile-de-France).

③ Inventorier au niveau régional les métiers extérieurs au Groupe pouvant constituer une solution de reclassement

- Recherche de passerelles entre nos métiers et ceux proposés en externe en partenariat avec l'Association d'action sociale du BTP - APAS (région Ile-de-France).

Recourir aux entreprises qui emploient majoritairement des personnes handicapées

③ Développer des relations commerciales (prestations de services) avec les réseaux d'associations

- Partenariat avec l'Association des Paralysés de France pour sous-traiter certaines activités www.apf.asso.fr (recyclage des cartouches d'imprimantes – Eurovia IDF, publication de la lettre interne – Dumez EPS...)
- Signature de contrats de prestations de services avec des établissements déléguant des personnes handicapées (VINCI Park Espagne).

③ Favoriser l'insertion des personnes handicapées

- Accueil de stagiaires des Etablissements et services d'aide par le travail (VINCI Park France).

Se donner les moyens d'embaucher des personnes handicapées

③ Identifier les postes pouvant être occupés par des travailleurs handicapés

- Réintégration de postes externalisés pouvant convenir à des travailleurs handicapés ou souffrant d'inaptitudes partielles : gardien de chantier, coursier, etc. (pôle VINCI Construction).

③ Veiller à l'accessibilité des locaux pour les handicapés moteurs

- Aménagement de postes de travail dans l'entreprise ou à domicile avec l'appui des spécialistes du handicap de l'AGEFIPH / Réseau OHE PROMETHEE - handicap physique /SIADV - déficience visuelle (ASF)
- Évaluation de l'accessibilité des locaux et du réseau pour les clients handicapés en partenariat avec l'Hôpital de Garches (Cofiroute).

③ Développer une politique volontariste

- Transmission des offres d'emploi à des établissements scolaires accueillant spécifiquement des jeunes handicapés (Eurovia Ile-de-France).
- Mise en ligne systématique des offres d'emploi sur des sites spécialisés comme www.agefiph.fr et www.embauchehandicap.fr et consultation de leurs CVthèques (Cofiroute).
- Recours aux travailleurs handicapés auprès des agences intérimaires (ASF).
- Participation aux salons de l'AFIJ - Association pour favoriser l'insertion des jeunes diplômés - www.afij.fr (Club pivot ressources humaines Sud-Ouest).



Etat des lieux

En France

- Les minorités visibles¹ (Asie, Maghreb, Afrique, DOM-TOM) en France représentent plus de 8 millions de personnes, 5 à 6 millions d'entre elles sont naturalisées françaises, soit environ 10 % de la population ;
- l'enquête du CJD (Centre des jeunes dirigeants) de 2004 souligne que les freins à l'embauche dans le secteur du bâtiment proviennent pour 40% des dirigeants, 35% des clients, 22% des collaborateurs.

Chez VINCI

- Les données quantitatives n'existent pas, conformément à la loi (voir « zoom » ci-dessous) mais on constate généralement une surreprésentation de personnes issues de l'immigration chez les ouvriers et une sous-représentation chez les Etam et les cadres.

Enjeux

- ⊗ Être en cohérence avec la société civile.
- ⊗ Promouvoir une représentation des personnes issues de l'immigration à tous les niveaux de l'entreprise.
- ⊗ Neutraliser les préjugés.

Axes de progrès

- ⊗ Favoriser le recrutement des personnes issues de l'immigration au sein de l'encadrement.
- ⊗ Veiller à la promotion interne et au bon fonctionnement de l'ascenseur social.
- ⊗ Poursuivre les actions d'insertion.

Zoom Europe

Mesure de la diversité d'origine ethnique

Au Royaume-Uni, les entreprises mesurent la diversité d'origine ethnique et raciale. Toute personne embauchée peut, sur la base du volontariat, remplir un questionnaire dans lequel figure l'origine raciale. L'entreprise peut donc suivre l'évolution de ses effectifs. Pour autant, le Royaume-Uni n'a pas adopté l'approche de la « discrimination positive », contrairement aux Etats-Unis, où depuis les années 60, des traitements différenciés et préférentiels sont accordés à des groupes minoritaires (affirmative action).

1 - Rapport Bébear, « Des entreprises aux couleurs de la France - Minorités visibles relever le défi de l'accès à l'emploi et de l'intégration dans l'entreprise », mai 2004 (téléchargeable sur www.ladocumentationfrancaise.fr).
Le terme « minorités visibles » s'inspire du modèle canadien : « font partie des minorités visibles, les personnes autres que les autochtones qui ne sont pas de race blanche ou n'ont pas la peau blanche ».

ALORS C'EST VOUS
LE C.V. ANONYME!



En France, le recueil de données relatives à l'origine raciale ou ethnique réelle ou supposée dans le cadre de la mesure de la diversité est interdite par la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) car il n'existe pas à l'heure actuelle de référentiel national de typologies « ethno-raciales ». La CNIL estime également que l'analyse de la consonance du nom ou du prénom, de la nationalité ou de l'adresse des personnes aux fins de classement dans des catégories « ethno-raciales » n'est pas pertinente en l'absence d'un lien fiable entre ces données et l'appartenance à une catégorie raciale ou ethnique déterminée.

Nos pistes / nos exemples réussis

Favoriser le recrutement des personnes issues de l'immigration au sein de l'encadrement

⊗ Veiller à diversifier les sources de recrutement

- Participation au forum « Paris de la diversité du premier emploi » (GTM Bâtiment).
- Inscription des offres sur le portail www.diversite-emploi.com. Ce portail, conçu en partenariat avec l'ANPE, Monster et Respect Magazine s'adresse aux candidats issus des quartiers défavorisés et à tout candidat susceptible de subir une discrimination fondée sur son adresse, son nom ou ses origines. Les recruteurs peuvent y inscrire leurs offres et trouver les informations et les actualités relatives à la diversité dans l'emploi.

⊗ Développer les stages en entreprise

- Collaboration avec l'Association pour favoriser l'intégration professionnelle (AFIP), qui milite contre les discriminations à l'emploi, en facilitant la circulation de candidatures et d'offres d'emploi, en effectuant des entretiens de simulation et en parrainant des stagiaires et des jeunes diplômés www.afip-asso.org (GTM).
- Participation au forum de l'association Alliances à l'attention des Bac+ 4 rencontrant des difficultés d'intégration www.alliances-asso.org (Eurovia).

Poursuivre les actions d'insertion

⊗ Proposer des parcours de formation et de recrutement à des personnes sans qualification

- Mise en place de passerelles de professionnalisation à destination des jeunes peu formés financées par l'Association régionale pour le développement et la formation continue dans le bâtiment et les travaux publics (AREF) et le fond Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) www.opcatp.fr (Eurovia).
- Développement des « Passeports VINCI pour l'Emploi » destinés à recruter et à former des jeunes sans qualification à l'issue d'une formation en alternance en partenariat avec l'AFPA. Mis en place depuis 2001, 120 jeunes ouvriers sans qualifications ont été recrutés par ce biais (Sogea, Dumez Ile-de-France, GTM Bâtiment, Eurovia, VINCI).
- Partenariat avec l'Etablissement public de la Défense pour l'insertion professionnelle après 6 à 12 mois de re-socialisation de jeunes en grande difficulté détectés lors des journées du citoyen – dispositif « Défense 2° chance » – 12 contrats en cours (Eurovia).
- Formation et recrutement de jeunes coffreurs-bancheurs en partenariat avec Adecco (sur un total de 14 jeunes composant la dernière promotion intégrée aux Travaux du Midi, 7 sont issus de l'immigration).

⊙ Aller à la rencontre des jeunes des quartiers défavorisés

- Actions de la Fondation d'entreprise VINCI pour la Cité qui mettent en lien les entreprises du Groupe et les jeunes des quartiers défavorisés (ex : organisation de visites de chantiers par Dumez EPS en collaboration avec l'association Ateliers de la citoyenneté - ADLC).
- Participation à des rencontres avec des jeunes de quartiers sensibles de Marseille (GTM).

⊙ Former les personnes qui recrutent à reconnaître la discrimination et à agir face à elle

- Développement de sessions spécifiques «Equal Opportunities» qui abordent différents aspects du problème : législation, dysfonctionnements en entreprise, sanctions, réactions en situation (VINCI PLC).
- Mise en place d'une formation spécifique aux entretiens de recrutement, axée sur les critères objectifs, en partenariat avec l'APEC (ASF).

PAS DE CHANCE,
AUJOURD'HUI.
JE CHERCHE
PLUTÔT
UNE FEMME



Etat des lieux

En France

- L'âge moyen des actifs est de 40 ans ;
- les seniors représentent 32 % de la population en 2006 (50 % en 2040) ;
- 40 % des plus de 55 ans travaillent (80 % en 1970) ;
- 30 % des plus de 45 ans bénéficient de formation (contre 58 % pour les plus jeunes).

Chez VINCI

- L'âge moyen est de 40 ans ;
- 12 % des salariés ont plus de 55 ans et 22 % plus de 50 ans ;
- 1/4 du personnel va partir à la retraite d'ici une dizaine d'années.

Enjeux

- ⊙ Prendre en compte l'allongement de la durée de vie professionnelle et les nouvelles données légales.
- ⊙ Faire face aux départs massifs en retraite et aux besoins de recrutement.
- ⊙ Lutter contre la pénibilité du travail.

Axes de progrès

- ⊙ Savoir garder les compétences, l'expertise des seniors et veiller à la transmission des savoirs.
- ⊙ Reconsidérer les processus de gestion des ressources humaines et entretenir la motivation des seniors en proposant une troisième partie de carrière.
- ⊙ Améliorer les conditions et l'aménagement du travail.

Zoom France

L'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005 sur l'emploi des seniors

L'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à l'emploi des seniors, qui avait été négocié le 13 octobre 2005, a été signé le 9 mars 2006 par les 3 organisations patronales (Medef, CGPME et UPA) et par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC. La CGT et FO ne l'ont pas ratifié. Cet accord s'inscrit dans l'objectif fixé par l'Union européenne de faire progresser le taux d'activité des 55-64 ans de moins de 37 % aujourd'hui à 50 % à horizon 2010. Ce texte prévoit différentes mesures :

- un CDD spécifique pour les seniors réservé à l'embauche de personnes de plus de 57 ans inscrites comme demandeurs d'emploi depuis plus de 3 mois (CDD de 18 mois, renouvelable une fois, avec une indemnité de fin de contrat de droit commun soit 10 % de la rémunération brute). Sa mise en œuvre nécessite des aménagements législatifs.

FORMIDABLE COMME
VOUS AVEZ L'AIR PLEIN
D'EXPERIENCE!
CHIRURGIE ESTHETIQUE?



- des mesures pour soutenir la deuxième partie de carrière avec un « entretien de deuxième partie de carrière » dès 45 ans, au minimum tous les 5 ans en complément de l'entretien professionnel annuel ; le bénéfice d'un bilan de compétences à compter de 20 ans d'activité professionnelle ; l'incitation aux missions de tutorat prises en compte dans l'appréciation des résultats individuels ; un accès prioritaire à la Validation des Acquis Professionnels et un accès facilité au DIF (Droit individuel à la Formation).
- un aménagement des conditions d'emploi des seniors, la préconisation de l'aménagement des horaires de travail, la possibilité de travailler à temps partiel et la révision du dispositif de cumul emploi-retraite et de la contribution Delalande.

En France, il est interdit de faire publier ou de diffuser par tout moyen de communication accessible au public une offre d'emploi comportant la mention d'une limite d'âge supérieure, à moins que les conditions d'âge soient imposées par un texte législatif ou réglementaire. (Article L 311-4 du Code du travail).

Nos pistes / nos exemples réussis

Reconsidérer les processus de gestion des ressources humaines

⊗ Recruter des seniors

- Mise en place du programme « Compétences Quinquas » qui intègre la dimension « seniors » dans la gestion des ressources humaines (ASF).
- Analyse de façon objective des compétences à pourvoir (CDI, CDD, interim...).

⊗ Penser à proposer des mobilités (géographique, transversale, verticale, voire inter-métiers) tout au long de la carrière

- Faciliter sur la base du volontariat les missions de tutorat : équipe du Centre des Savoirs et des Métiers, Ordre des Maîtres Bâisseurs (GTM Construction).
- Instaurer un point-bilan carrière dans le but de faciliter les mobilités internes et externes de l'encadrement après 40 ans ou 10 ans au même poste (ASF).

⊗ Développer de nouvelles formes d'organisation du temps de travail

- Maintien d'une activité à temps partiel avant et après le départ en retraite pour certains cadres (pôle VINCI Construction).

⊗ Réintégrer les seniors dans les cycles de formation

- Adapter la pédagogie et le contenu des formations (Cofiroute).

⊗ Adapter les politiques de rémunération

- Introduire davantage de flexibilité, notamment dans la rémunération des cadres (individualisée avec partie variable, complétée par d'autres avantages comme la contribution au plan épargne retraite).

Améliorer les conditions de travail

⊗ Favoriser la prévention

- Enquête auprès des compagnons de plus de 50 ans de l'entreprise pour définir la façon de poursuivre leur activité professionnelle dans les meilleures conditions (Campenon Bernard Régions en partenariat avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)).

Deux pistes de recherche ont été identifiées :

- l'approfondissement de l'analyse du processus de prescription du travail ;
- la formalisation d'un outil de détection précoce de l'usure professionnelle.

- Inventaire sur CD Rom et sur le site Internet www.forsapre.fr des types de risques et de nuisances auxquels sont exposées les personnes en fonction de leurs situations de travail. Cette base de données sert de point de départ à une démarche de prévention rigoureuse englobant contenus de formation et prescriptions d'équipements de protection individuels (Sogea Construction).

⊗ Identifier les postes accessibles en fin de carrière pour les seniors confrontés à des conditions de travail pénibles

- Proposer à certains salariés seniors affectés à des postes à forte pénibilité de travailler en alternance sur chantier et en laboratoire (Deschiron).



Etat des lieux

En France

- Parmi les cadres, 36 % sont des femmes (source Insee) ;
- 25 % des effectifs dans les écoles d'ingénieurs sont des femmes ;
- Les écarts de salaires entre hommes et femmes sont de 20 %.

Chez VINCI

- 13 % des salariés sont des femmes ;
- 12 % des cadres sont des femmes ;
- 61 % des femmes bénéficient de la formation (par rapport à 69 % des hommes).



Enjeux

- ⊙ Utiliser les richesses et la complémentarité d'équipes mixtes.
- ⊙ Être en cohérence avec la société civile.

Axes de progrès

- ⊙ Recruter des femmes à des postes opérationnels.
- ⊙ Avoir une gestion des carrières qui permette à une femme comme à un homme d'accéder à un poste de direction.
- ⊙ Veiller à l'articulation vie professionnelle/vie personnelle pour les hommes et les femmes.

Zoom Europe

Données statistiques chez VINCI en Europe

En Europe, chez VINCI, les hommes représentent 88 % des effectifs et les femmes 12 %. La répartition varie en fonction des pays : en France les femmes représentent 11 %, alors qu'elles sont 15 % en Espagne, 19 % en Pologne, 12 % en Allemagne et 14 % au Royaume-Uni. L'analyse par pôle fait apparaître des différences : les hommes représentent 79 % des effectifs chez VINCI Concessions, 88 % chez VINCI Energies, 89 % chez VINCI Construction, 91 % chez Eurovia. En ce qui concerne la pyramide des âges, les femmes de moins de 30 ans constituent 15 % des effectifs, celles qui ont entre 30 et 45 ans représentent 13 % alors qu'elles ne sont plus que 8 % à partir de 50 ans. Sur 2035 postes créés en 2005 en Europe, 122 ont été occupés par des femmes (soit 6 %...). S'agissant des postes d'encadrement, 31% des postes créés en 2005 ont été attribués à des femmes. Au niveau des types de contrats, les hommes sont à 93 % en CDI, les femmes à 90 % en CDI.

En France, l'employeur ne peut mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché (article L 132-1 du Code du travail). L'article L 122-25 dispose expressément que l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse pour refuser l'embauche.

Nos pistes / nos exemples réussis

Recruter des femmes à des postes opérationnels

- ⊙ Participer à des actions régionales de promotion de l'emploi des femmes dans les métiers de la construction et de la route
 - Opération « 365 femmes pour 365 emplois » en Bourgogne (C3B).
 - Participation à la journée organisée par la Fédération Nationale du Bâtiment des Bouches du Rhône pour la journée du 8 mars au cours de laquelle GTM s'est engagé à recruter des femmes à des postes ouvriers.
- ⊙ Employer des femmes sur des postes de production
 - Embauche de coffreuses (GTM Sud-Ouest) ; grutières (Travaux du Midi, Sicra) ; conductrices d'engins (Slag/Eurovia et Deschiron) ...

Avoir une gestion des carrières qui permette à une femme comme à un homme d'accéder à un poste de direction.

- ⊙ Porter attention à la formation permanente
- ⊙ Mettre en œuvre une gestion des carrières équitable
- ⊙ S'assurer d'une rémunération équitable

Veiller à l'articulation vie professionnelle/vie personnelle pour les hommes et les femmes.

- ⊙ Faciliter l'équilibre vie professionnelle et vie privée
 - Aménagement du temps de travail pour des femmes opérationnelles (Sicra, GTM Bâtiment).
 - Création d'une crèche interentreprises (en cours chez Sogea Rhône-Alpes, Sicra Rungis, Cofiroute, VINCI S.A.).
 - Faciliter le congé de paternité
- ⊙ Veiller aux horaires des réunions
- ⊙ Mettre à profit la signature d'un accord d'entreprise sur la mixité professionnelle
 - Signature d'un accord sur la mixité professionnelle entre la direction et les représentants du personnel (Lainé Delau).





La mise en œuvre du *Global Compact* dans le Groupe en 2006

VINCI a signé le *Global Compact*, initiative des Nations Unies, en 2003. Cette adhésion se traduit par des actions concrètes déclinées selon 10 principes fondamentaux.

	Principes	Exemples d'actions de VINCI
DROITS DE L'HOMME	<ol style="list-style-type: none"> 1. Soutenir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans sa sphère d'influence 2. S'assurer que les sociétés ne se rendent pas complices de violation des droits de l'homme 	<ul style="list-style-type: none"> → Suivi de la clause de respect des principes du <i>Global Compact</i> insérée dans les contrats-cadres référencés des fournisseurs.
NORMES DU TRAVAIL	<ol style="list-style-type: none"> 3. Faire respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit aux négociations collectives 4. Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire 5. Assurer l'abolition effective du travail des enfants 6. Éliminer la discrimination dans le travail et les professions 	<ul style="list-style-type: none"> → Création et mise en œuvre d'une formation à la diversité. → Signature de 1 055 accords avec les partenaires sociaux. → Lancement d'Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique (Issa) avec l'objectif de soutenir 50 projets par an.
RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT	<ol style="list-style-type: none"> 7. Soutenir une approche préventive des défis environnementaux 8. Prendre des initiatives pour promouvoir une responsabilité environnementale plus grande 9. Encourager l'essor et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> → Multiplication des échanges sur les initiatives « carbone » pour lutter contre le changement climatique. → Promotion interne des programmes « Transport et CO₂ », « Bâtiment et CO₂ ». → Poursuite des programmes de R&D sur l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels.
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	<ol style="list-style-type: none"> 10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin 	<ul style="list-style-type: none"> → Renforcement du contrôle interne.