

# Pacte mondial

## « Communication on Progress »

### 1. Déclaration de soutien continu par le Président directeur général (PDG)

*En signant en 2013 le Pacte Mondial de l'ONU, Groupe Eurotunnel s'est ouvertement engagé à en respecter les dix principes fondateurs regroupés au sein de quatre principes fondamentaux : les droits de l'homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.*

*Ces valeurs sont intégrées à la culture du Groupe au travers notamment de la Charte Ethique et Comportements, d'une politique de ressources humaines élaborée en fonction de critères qui militent en faveur d'une parfaite égalité des chances et des traitements entre tous les salariés et de la Charte Relations fournisseur responsables à laquelle Groupe Eurotunnel a adhéré en 2012.*

*Pour 2014, Groupe Eurotunnel a renouvelé son engagement visant à appliquer, respecter et promouvoir les principes du Pacte Mondial.*



Jacques Gounon, Président-directeur général

Le 11 avril 2014

### 2. Principes relatifs aux Droits de l'homme

*De manière générale, le Groupe adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Dans le domaine du droit du travail, cette adhésion signifie le respect des quatre valeurs fondamentales de l'OIT : liberté d'association et reconnaissance du droit à la négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, lutte contre le travail des enfants et contre la discrimination en matière d'emploi et de profession. Parmi ces quatre valeurs, la liberté d'association et la lutte contre les discriminations sont les deux principes qui concernent plus particulièrement le Groupe et auxquels il affirme son attachement sans réserve, sans pour autant négliger l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire et la lutte contre le travail des enfants que le Groupe interdit pour le premier cas et proscrit pour le second.*

*Groupe Eurotunnel s'attache également à promouvoir la diversité comme levier de performances pour mieux refléter la société dans laquelle il évolue. C'est ainsi qu'il s'est engagé à partir de janvier 2014, aux côtés du Réseau Alliance, en faveur d'un programme d'accompagnement à l'emploi qui s'adresse*

particulièrement aux jeunes issus de la diversité. Appelé Groupe de Dynamique d'Embauche (GDE), ce dispositif mobilise, pendant une durée de neuf mois, des salariés du Groupe, qui, dans une démarche volontaire, ont choisi de s'impliquer dans l'accompagnement de ces jeunes.

Groupe Eurotunnel s'est ouvertement engagé par ailleurs à lutter contre les discriminations dans sa Charte Ethique et Comportements. Cette lutte repose sur des politiques de ressources humaines élaborées pour garantir une égalité de traitement et de chance à l'ensemble des salariés et ce, à tous les stades de leur carrière professionnelle. Pour prendre ses décisions, le Groupe ne se fonde pas sur des critères liés à la race, la nationalité, la religion, l'origine ethnique, les opinions politiques ou les activités syndicales. Les seuls critères de choix valables que Groupe Eurotunnel reconnaît sont les qualités professionnelles, les qualifications et compétences de chacun.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est en outre un levier important de la politique de diversité du Groupe. Le respect des principes d'égalité entre les femmes et les hommes se traduit par l'application d'une politique équitable en matière de recrutement, d'accès à la formation, de rémunération et de promotion.

### **3. Principes relatifs aux Conditions du travail**

Le Groupe accorde une place importante au dialogue social, particulièrement dans le cadre des négociations avec les instances représentatives du personnel. Celui-ci a en effet œuvré, de longue date, à l'instauration de relations sociales pérennes et constructives avec l'ensemble de ses collaborateurs. Les études d'opinion interne menées à plusieurs reprises en France et au Royaume-Uni témoignent de cette volonté du Groupe, en libérant la parole, de renforcer la communication et le dialogue social. Plusieurs instances représentatives élues existent au niveau des filiales du Groupe, qui se réunissent régulièrement. Ainsi le Comité d'entreprise européen (CEE), est un lieu d'information, de consultation, d'échanges de vues et de dialogue sur les politiques majeures du Groupe. Véritable instance transnationale, le CEE intervient en complément des représentations nationales du personnel existantes, dans le cadre de prérogatives qui lui sont propres. Le CEE du Groupe est composé de 16 membres titulaires et est informé sur les stratégies économique, financière et sociale du Groupe. Il s'est réuni trois fois au cours de l'exercice 2013.

Mis en place par accord unanime en date du 31 janvier 2014 entre la direction du Groupe et quatre organisations syndicales représentatives du personnel, le comité de Groupe Eurotunnel a vocation à être une instance d'information réciproque, d'échanges de vues et de dialogue entre la représentation du personnel et la direction sur les orientations stratégiques et les enjeux sociaux majeurs. À ce titre, il est informé chaque année sur les évolutions observées ainsi que sur les perspectives futures.

Le comité de Groupe est composé de six représentants du personnel titulaires et de six représentants du personnel suppléants désignés par les organisations syndicales représentatives. Il est complété d'un représentant syndical par organisation syndicale représentative. Il se réunit deux fois par an en réunion plénière sur convocation de son président ou de son représentant.

Groupe Eurotunnel veille au respect par toutes ses filiales de ses obligations légales et contractuelles en matière de temps de travail. Ainsi, les filiales situées au Royaume-Uni respectent la législation locale applicable et / ou les accords signés avec les instances représentatives du personnel.

La sécurité constitue une priorité absolue pour Groupe Eurotunnel. Au cœur même de la conception de la Liaison Fixe, elle est restée un principe opérationnel intangible et un enjeu majeur pour l'ensemble du Groupe. L'effort soutenu de prévention et de formation a permis par ailleurs d'instaurer une véritable culture de la sécurité, d'abord au sein de la Liaison Fixe, ensuite à travers les filiales du Groupe.

*Le comité de sécurité et sûreté du conseil d'administration veille particulièrement à ce que les dispositifs appropriés à la sécurité des clients, des salariés, des sous-traitants et de l'ensemble des parties prenantes soient en place.*

*Chaque entité du Groupe possède par ailleurs sa propre direction de la sécurité qui s'emploie à promouvoir une culture de prévention en matière de sécurité et de santé, l'objectif étant d'aboutir progressivement à un milieu de travail sûr et salubre. C'est ainsi qu'un suivi régulier des performances sécurité est assuré par chacune des entités dans le cadre d'une recherche d'amélioration continue et de déploiement d'actions correctives éventuellement nécessaires.*

*Une place importante est également donnée au retour d'expérience, dont la mise en œuvre est systématique à travers les filiales du Groupe après un exercice ou un événement significatifs. Le retour d'expérience permet de tirer les enseignements nécessaires pour l'avenir et contribue à faire évoluer efficacement les modes d'organisation dans le but de les rendre plus efficaces.*

*L'effort de prévention et l'appel à la vigilance ont permis de réduire d'une manière significative le nombre d'accidents de travail avec arrêt au sein du Groupe. En effet, le Groupe enregistre une nette amélioration du taux de fréquence, qui s'élevait à 10,8 en 2012 contre 6,5 en 2013.*

*Le handicap est une autre dimension importante de la politique de diversité du Groupe, qui soutient l'insertion, la formation professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. C'est ainsi qu'il a choisi de formaliser sa politique handicap en France au travers d'un accord signé en 2010 avec les organisations syndicales pour une durée de trois ans, couvrant les années 2011 à 2013 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Des négociations pour renouveler cet accord sont programmées en 2014.*

*En même temps qu'il favorise le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, le Groupe collabore avec le secteur protégé et adapté en faisant appel à des entreprises d'insertion par le travail de personnes handicapées et/ou à des Centres d'aide par le travail. C'est ainsi que le 23 juillet 2013, une convention cadre de partenariat a été signée entre Groupe Eurotunnel et l'Association des Paralysés de France (APF Entreprises), par laquelle le Groupe s'engage à solliciter l'APF pour toute prestation entrant dans ses domaines de compétence.*

*Le Groupe tend à privilégier les contrats à durée indéterminée témoignant de sa volonté à s'engager durablement avec ses collaborateurs et de leur garantir une situation pérenne. Ainsi, au 31 décembre 2013, sur la totalité des salariés recrutés 85 % ont été réalisés sous forme de CDI. Au cours de l'exercice, le Groupe a connu une croissance de son effectif d'environ 2 % par rapport à 2012. Celui-ci évolue ainsi pour accompagner le développement des activités du Groupe, notamment des filiales Europorte.*

*La répartition géographique est globalement constante avec 63 % de l'effectif employé en France et 37 % au Royaume-Uni (2012 : 65 % et 35 % respectivement).*

*À la fin de l'exercice 2013, plus de 21 % des effectifs du Groupe sont âgés de moins de 35 ans et plus de 53 % sont âgés de moins de 45 ans ce qui laisse apparaître une légère progression des effectifs de moins de 35 ans par rapport à 2012 (20,6 %). Le nombre de salariés de 55 ans et plus est lui aussi en progression par rapport à l'année précédente. Au 31 décembre 2013, ces salariés représentent 13,1 % des effectifs contre 12,4 % en 2012 (453 salariés). Quant aux salariés de plus de 59 ans ils sont 167 ce qui représente 4,5 % des effectifs (contre 139 en 2012, soit 3,8 %).*

*L'âge moyen des effectifs pour l'exercice était de 45 ans (44 ans en 2012).*

*Groupe Eurotunnel s'engage à favoriser le maintien en activité des salariés de 55 ans et plus et à améliorer les conditions de travail des seniors. Il s'agit, particulièrement, de faire évoluer les représentations actuelles sur le travail des seniors et de favoriser la progression de carrière tout au long de la vie professionnelle. C'est ainsi que des discussions avec les instances représentatives*

*d'Europorte France, Socorail et Europorte Proximité, ont abouti, en 2012, à la mise en place d'un plan d'action sur trois ans concernant l'emploi des seniors.*

*La politique de rémunération de Groupe Eurotunnel repose sur des rémunérations équitables et transparentes, qui assurent une parfaite cohésion entre les objectifs individuels et les objectifs de l'entreprise. La stratégie de Groupe Eurotunnel consiste par ailleurs à partager son succès avec ses collaborateurs afin de les associer à la croissance du Groupe. En France, l'ensemble des salariés a bénéficié d'une augmentation collective du salaire de base et de toutes les primes liées aux conditions de travail à compter du 1er janvier 2014 de 1,1 % pour les salariés ESGIE et de 0,8 % pour le personnel de Socorail. Pour les salariés d'EPF, les négociations auront lieu en juin 2014.*

*Au Royaume-Uni, une augmentation collective des salaires et primes de conditions de travail de 3 % a été négociée en avril 2013 entre la direction et l'organisation syndicale Unite pour ESL. Pour GBRf cette augmentation est de 2,9 % suite à un accord entre la direction et le syndicat ASLEF. Ces augmentations ont été négociées sur la base des chiffres de l'inflation pour ESL et de l'indice Retail Price Index pour GBRf.*

*Groupe Eurotunnel poursuit par ailleurs sa politique volontariste d'actionnariat salarié pour associer l'ensemble des salariés à la réussite collective. C'est ainsi que, suite à l'approbation par l'assemblée générale des actionnaires le 28 avril 2011 d'un plan d'attribution gratuite d'Actions existantes, le conseil d'administration de GET SA a procédé à deux attributions d'un total de 1 762 760 Actions au bénéfice de l'ensemble du personnel salarié de GET SA et des sociétés ou groupements qui lui sont liés (à l'exclusion des dirigeants et mandataires sociaux de GET SA).*

*Groupe Eurotunnel, qui opère dans des métiers de haute technicité, à toujours placé la formation au premier plan de ses préoccupations comme indiqué au Chapitre 4 du présent Document de Référence. L'axe principal de la politique de formation du Groupe est de renforcer les compétences clés de ses salariés et de maintenir un haut niveau de performance opérationnelle des équipes susceptible d'accompagner les évolutions des activités de l'entreprise. Ses priorités essentielles demeurent celles d'accentuer une culture commune dans les domaines de la sécurité et de l'environnement et d'améliorer l'adaptation des salariés à leur poste de travail.*

*Groupe Eurotunnel s'est doté d'un centre de formation, le Centre International de Formation Ferroviaire de la Côte d'Opale (CIFFCO) qui participe au développement du fret ferroviaire et des opérateurs ferroviaires de proximité. Il met en œuvre des actions de formation essentiellement dédiées à des activités du domaine ferroviaire sur le réseau ferré national ou sur d'autres réseaux.*

*Le 2 avril 2013, l'EPSF a accordé au CIFFCO l'extension de son agrément en tant que centre de formation à la fonction de sécurité de mainteneur du matériel roulant. Le 7 juin 2013, c'est l'Office of Rail Regulation au Royaume-Uni qui lui a accordé l'agrément comme centre de formation l'autorisant à dispenser les enseignements et à conduire les évaluations et examens portant sur les connaissances professionnelles générales relatives à la conduite des trains sur le réseau ferré britannique.*

*En 2013, plus de 138 000 heures ont été consacrées à la formation professionnelle des salariés, soit en moyenne un peu plus de 36 heures de formation par salarié. Le coût de la formation, qui représente 2 % de la masse salariale, a atteint 3 806 042 euros en 2013*

#### **4. Principes relatifs à l'environnement**

*Engagé en faveur d'un transport « bas carbone », le Groupe conduit une stratégie ambitieuse qui associe le développement de son cœur d'activité, le transport transmanche et la croissance externe, au-delà de la Liaison Fixe, dans ses deux grands métiers et domaines d'expertise : la gestion des infrastructures et les opérations ferroviaires.*

*S'agissant des dépenses engagées pour prévenir les conséquences de l'activité de l'entreprise sur l'environnement, celles-ci ont été réalisées dès la construction du Tunnel. Le Système comprend des réseaux de collecte séparatifs des eaux pluviales et des eaux résiduaires, les bassins de rétention, les stations de traitement etc.*

*Entreprise ferroviaire innovante et gestionnaire responsable d'infrastructures, Groupe Eurotunnel se singularise, dès l'origine, par sa conception du développement durable, laquelle concilie performance économique, aménagement du territoire et impératif écologique :*

- *une liaison souterraine qui évite toute interaction avec l'écosystème marin ;*
- *un système de transport qui limite par nature les impacts sur l'environnement (pollue vingt fois moins que les ferries : un camion transporté à bord d'une Navette émet 8,8 kg de CO<sub>2</sub> au lieu de 158 kg sur un ferry) ;*
- *la traction électrique adoptée est un facteur majeur de la réduction de l'empreinte carbone et des émissions de gaz à effet de serre ;*
- *une politique d'économies au quotidien de l'énergie électrique (avec une électricité à 90 % d'origine nucléaire ou hydraulique, donc sans émanation de CO<sub>2</sub>) ;*
- *un passage des Navettes Camions de 30 à 32 wagons sans consommation énergétique supplémentaire significative ;*
- *le remplacement des locomotives diesel pour les travaux et l'entretien par des wagons rendus autonomes grâce à une motorisation électrique alimentée par batteries ;*
- *le développement, début 2013, d'une conduite plus écologique des navettes, avec un simulateur équipé d'un module dédié à l'éco-conduite.*

*Le Groupe applique une stratégie de collecte et traitement de déchets privilégiant la valorisation ou le réemploi. Les déchets produits sont essentiellement liés aux activités industrielles et leurs nature et quantités peuvent fluctuer selon les années en fonction des projets conduits. Outre les audits réalisés par la direction de la sécurité et du développement durable, un audit relatif à la gestion des déchets industriels a été effectué par le département de l'audit interne du Groupe entre les mois d'août et septembre 2013.*

*En France, la quantité des déchets industriels dangereux et non dangereux produits en 2013 a baissé d'une manière significative (respectivement de 24 % et de 25 %) par rapport à l'année précédente. Le traitement des déchets industriels non dangereux a fortement baissé, quant à lui au niveau du Groupe en 2013 (4 032 tonnes contre 5 020 en 2012 ) par rapport à l'année précédente, grâce notamment à une plus grande vigilance quant à la consommation de papiers, à une utilisation contrôlée de l'impression de documents et à une réutilisation sous forme de paillage des déchets végétaux dans les aménagements paysagers.*

*Bien que la ressource en eau soit abondante dans le Calaisis, Groupe Eurotunnel suit néanmoins depuis la mise en service ses consommations sur le périmètre de la Liaison Fixe. D'une manière générale, les consommations d'eau à la fois prélevée sur le réseau public et sur nappe phréatique, ont baissé au niveau du Groupe, respectivement de 5 % et de 12 %. Ce bilan a permis d'identifier les principaux postes émetteurs de gaz à effet de serre dans l'activité de la Liaison Fixe. Le plan d'action mis en œuvre à la suite de ce bilan a porté sur les deux principaux postes, la consommation d'énergie électrique et fossile et les émissions diffuses de fluides frigorigènes qui représentent ensemble près de 80 % du bilan.*

*En amont des démarches effectuées par le Groupe depuis 2011 décrites ci-dessus, la maîtrise de la gestion des émissions de gaz à effet de serre a été validée en 2009 par l'organisation indépendante Carbon Trust Standard, suite à un audit sur l'organisation et les résultats des trois années précédentes et ayant confirmé une réduction de 44 % des émissions entre 2006 et 2008. En 2013, un audit a permis*

*le renouvellement de la Certification Carbon Trust Standard pour une année supplémentaire (31 décembre 2014).*

*Le 28 octobre 2013, Groupe Eurotunnel remporte le prix de la « Meilleure politique RSE d'un grand groupe » à l'occasion de la première édition de la Nuit de l'Entreprise Solidaire et Responsable organisée par l'Association des Paralysés de France. Cette distinction vient récompenser l'ensemble des actions réalisées par Eurotunnel depuis sa création en matière de développement durable et atteste notamment de son engagement au quotidien en faveur d'une croissance responsable construite sur des valeurs de solidarité et de dialogue.*

## **5. Principes relatifs à la lutte contre la corruption**

*Les relations entre Groupe Eurotunnel et ses fournisseurs dépassent le simple achat de biens et de services. La procédure ACHA 0019 (code de déontologie) énonce les normes éthiques du Groupe. Ces normes assurent non seulement la conformité avec les lois et règlement applicables mais au-delà des critères légaux, permettent de développer un climat de confiance dans les échanges entre les représentants du Groupe et les acteurs du monde extérieur.*

*Chaque acheteur ou collaborateur du Groupe s'engage à respecter le code de déontologie et à rechercher des fournisseurs qui partagent ses engagements.*

*Les procédures d'appel d'offres en place au sein du Groupe garantissent l'égalité du traitement des fournisseurs lors des consultations.*

*Le non-respect des règles éthiques ou du code de déontologie par les salariés du Groupe peut faire l'objet de mesures disciplinaires.*

*Groupe Eurotunnel est signataire depuis janvier 2012 de la Charte Relations fournisseur responsables. Il participe en outre aux comités de pilotage de la charte et du label « Relations fournisseur responsables » et manifeste clairement sa volonté de s'inscrire dans cette démarche de labellisation en prolongement de la mise en œuvre des dix engagements de la charte.*

*Les Directions Achats des différentes entités ont pris des actions qui, au-delà de la référence faite dans tous les nouveaux contrats à la Charte Ethique et Comportements de Groupe Eurotunnel, visent à exiger de leurs fournisseurs le respect de ses principes fondamentaux, et de souscrire à la Politique de Conformité (article 23). L'article 23.2.1 engage le fournisseur à « respecter la réglementation française en vigueur en matière de corruption, ainsi que la loi britannique sur la corruption, notamment le « Bribery Act 2010 » au Royaume-Uni.*

*Signataire du Pacte mondial des Nations Unies, Groupe Eurotunnel adhère à ses principes fondamentaux parmi lesquels le dixième principe qui précise que « les entreprises doivent combattre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion et les pots-de vin ».*