


COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2014



COMMUNICATION ON
PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.



Dans la continuité des valeurs défendues par VINCI et en conformité avec sa politique en faveur du développement durable, VINCI a adhéré en avril 2003 aux principes du Pacte Mondial (Global Compact).

Au-delà du respect strict de la législation, VINCI s'est engagé, sur la base d'une démarche volontaire, à respecter les dix principes du Global Compact, initiative de l'ONU, et à en communiquer chaque année les initiatives prises. VINCI s'est également engagé auprès de l'association des Amis du Global Compact France à promouvoir cette initiative auprès du monde des affaires. Advance, questionnaire d'autodiagnostic développement durable, qui permet aux managers de passer en revue les thématiques sociales, environnementales et sociétales du Groupe et de prendre des décisions stratégiques sur leurs orientations, a été développé par VINCI, conformément aux principes du Global Compact et à d'autres référentiels internationaux (conventions fondamentales de l'OIT - Organisation internationale du travail, norme ISO 26000).

En 2014, VINCI souhaite renouveler via son Président directeur général Xavier Huillard et son Comité Exécutif son engagement au respect des 10 principes du Pacte Mondial au travers du document directeur, porteur des valeurs du Groupe : Le Manifeste.

Fin 2012, VINCI a réaffirmé sa volonté de mesurer et de prendre en compte les facteurs sociaux, sociétaux et environnementaux dans toute la chaîne de valeur en publiant le nouveau Manifeste de VINCI. Ce document synthétise les valeurs communes du Groupe et les principes d'action qui s'imposent à ses entreprises, et qui rassemblent tous ses collaborateurs. Plus international que le précédent, le nouveau Manifeste a été conçu pour que toutes les entreprises puissent se l'approprier, quelle que soit la diversité des cadres institutionnels et des cultures des pays dans lesquels elles interviennent. Plus universel aussi, il couvre les thèmes sociaux ainsi que tous les champs qui contribuent à la performance globale du Groupe, y compris la performance énergétique et environnementale, la santé et la sécurité au travail ainsi que l'éthique et la transparence dans les pratiques. Le nouveau Manifeste affirme également l'importance que VINCI donne à l'écoute et au dialogue avec l'ensemble de ses partenaires publics et privés. Il souligne ainsi, en capitalisant sur le potentiel exceptionnel du modèle du Groupe et sur sa culture du « travailler ensemble », son ambition d'être le meilleur partenaire de ses clients et de leurs parties prenantes, au service de la réussite de leurs projets.

ensemble !

Acteur mondial des métiers des concessions et de la construction, VINCI conçoit, finance, construit et exploite des infrastructures et des équipements qui contribuent à l'amélioration de la vie quotidienne et à la mobilité de chacun. Parce que ses réalisations sont d'utilité publique, VINCI considère l'écoute et le dialogue avec ses partenaires publics et privés comme une condition nécessaire de son activité, et publie un nouveau Manifeste dont les engagements répondent à cet objectif.



Ensemble,
pour
concevoir et
construire !

- 1 Nos infrastructures et nos équipements sont au service du public et du bien commun. Aussi, nous voulons associer le plus en amont possible dans nos projets, tous les acteurs concernés : partenaires, clients, fournisseurs, élus, riverains, monde associatif, etc.
Nous nous engageons à favoriser l'écoute et la concertation dans la conduite de nos projets, pour mieux y associer nos partenaires.



Ensemble,
dans le respect
des principes
éthiques !

- 2 L'éthique est au cœur de nos contrats et des relations avec nos clients. Nos entreprises appliquent notre Charte éthique partout dans le monde.
Nous nous engageons à une totale transparence sur nos pratiques et celles de nos sous-traitants.



Ensemble,
pour la
croissance
verte !

- 3 Nous participons à la réflexion prospective sur la ville et la mobilité durables. Nos innovations, issues de l'éco-conception, nous permettent d'améliorer les performances énergétiques et environnementales de nos infrastructures.
Nous nous engageons à réduire nos émissions de gaz à effet de serre de 30 % à l'horizon de 2020, à accompagner nos clients dans la recherche d'une meilleure efficacité énergétique et à les inciter à adopter un comportement éco-responsable.



Ensemble,
dans
l'engagement
citoyen !

- 4 Notre activité est ancrée dans les territoires. C'est pourquoi nous soutenons l'engagement des collaborateurs et des entreprises du Groupe dans des actions de mécénat et de lutte contre l'exclusion.
Nous nous engageons à soutenir l'engagement citoyen de nos salariés, en particulier au travers des fondations du Groupe dans le monde entier.



Ensemble,
vers le
« zéro
accident » !

- 5 Nous refusons de considérer les accidents du travail comme une fatalité. La responsabilité de notre management est de créer les conditions qui garantissent l'intégrité physique et la santé de toutes les personnes présentes sur nos chantiers et nos exploitations.
Nous nous engageons sur l'objectif du « zéro accident ».



Ensemble,
pour la
diversité
et l'égalité
des chances !

- 6 Notre culture est fondée sur le brassage des origines et des expériences. Nous combattons toute forme de discrimination, à l'embauche, dans les relations de travail et dans les évolutions de carrière de nos collaborateurs. Nous formons nos managers à cette exigence et nous la transmettons à nos fournisseurs et à nos sous-traitants.
Nous nous engageons à féminiser notre encadrement et à l'ouvrir plus largement aux personnes de toute origine.



Ensemble,
pour des
parcours
professionnels
durables !

- 7 Nous inscrivons la relation avec nos salariés dans une perspective de long terme. Nous pratiquons une flexibilité responsable, favorisant un développement professionnel et personnel équilibré pour nos collaborateurs.
Nous nous engageons à proposer des perspectives de formation et de mobilité à tous nos collaborateurs, dans une logique d'employabilité durable.



Ensemble,
pour partager
les fruits
de notre
performance !

- 8 Nos collaborateurs sont, ensemble, le premier actionnaire de VINCI. Nous souhaitons partager avec nos salariés, partout dans le monde, les fruits de notre croissance, grâce à l'actionnariat salarié et à des mécanismes adaptés de partage des profits.
Nous nous engageons, partout où cela est possible, à ce que 100 % des salariés de VINCI bénéficient d'un dispositif de partage de notre réussite économique.



« Je m'engage à mobiliser l'ensemble des managers de VINCI pour faire appliquer ces engagements et pour les placer au cœur du dialogue social, au plus près du terrain. Le Groupe fera vérifier le respect et l'impact de ce Manifeste par un organisme indépendant, et en publiera régulièrement les résultats en toute transparence. »

Xavier Huillard, président-directeur général



Mise en œuvre du Global Compact

Engagements/Principes	Initiatives 2013
Droits de l'homme	
1. Soutenir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans la sphère d'influence du Groupe.	<ul style="list-style-type: none"> – Soutien par Initiatives Sogea-Satorm pour l'Afrique (Issa) à 28 projets associatifs d'ordre économique, sanitaire et éducatif. – Poursuite des programmes de prévention du VIH sida. – Création d'un groupe de travail « droits humains » en 2013 avec les directeurs des ressources humaines des principales divisions du Groupe intervenant à l'international. – Élaboration de la <i>Charte relations sous-traitants</i> du Groupe, conçue pour tous les pays et métiers du Groupe. – Poursuite de l'intégration du chapitre « Normes de travail et droits humains » dans les nouveaux contrats-cadres du Groupe avec ses fournisseurs.
2. S'assurer que les sociétés du Groupe ne soient pas complices de violations des droits de l'homme.	<ul style="list-style-type: none"> – Élaboration d'un guide des droits sociaux fondamentaux à l'intention des opérationnels du Groupe.
Normes du travail	
3. Faire respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit aux négociations collectives.	<ul style="list-style-type: none"> – Augmentation de 9,6 % du nombre d'accords collectifs.
4. Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	<ul style="list-style-type: none"> – Explicitation des risques via le guide des droits sociaux fondamentaux, avec définitions et études de cas. – Intégration dans les contrats-cadres avec les fournisseurs de clauses explicites visant à prohiber le travail forcé ou obligatoire.
5. Assurer l'abolition effective du travail des enfants.	<ul style="list-style-type: none"> – Explicitation des risques via le guide des droits sociaux fondamentaux, avec définitions et études de cas. – Intégration dans les contrats-cadres avec les fournisseurs de clauses explicites visant à prohiber le travail des enfants.
6. Éliminer la discrimination dans le travail et les professions.	<ul style="list-style-type: none"> – Déploiement du programme diversité via le réseau des 86 animateurs diversité du Groupe. – Élaboration du « Guide du formateur diversité », kit pédagogique pour le déploiement par les animateurs diversité des sensibilisations aux stéréotypes, à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité.
Respect de l'environnement	
7. Soutenir une approche préventive des défis environnementaux.	<ul style="list-style-type: none"> – Systématisation de la prise en compte de critères environnementaux en amont des projets ainsi que dans les analyses de risque des activités, du risque produit (REACH) à la prévention des pollutions. – Renforcement des formations sur la prévention des risques environnementaux. – Participation au CDP Water – 184 entreprises seulement ont répondu à cette initiative – et forte progression au CDP Carbone avec une note de 93 niveau B. – Systématisation des approches projets par l'analyse de cycle de vie (ACV) lors des phases d'offre et de conception : analyse multicritère sur les différentes phases de vie du projet.
8. Prendre des initiatives pour promouvoir une responsabilité environnementale plus grande.	<ul style="list-style-type: none"> – Déploiement de la Stratégie nationale pour la biodiversité et mise en place d'un réseau de correspondants et d'un comité thématique. – Poursuite des travaux sur la préservation de la biodiversité en partenariat avec les associations environnementales.
9. Encourager l'essor et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	<ul style="list-style-type: none"> – Accompagnement des travaux de recherche et d'enseignement de la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et infrastructures » VINCI ParisTech : 15 sujets de recherche associant des référents VINCI et cinq conférences par an. – Deuxième université de la chaire « Éco-conception » avec la participation de plus de 200 décideurs internes et partenaires. – Intégration des énergies renouvelables et des systèmes plus efficaces en énergie dans les activités du Groupe et essor de la garantie de performance dans les offres commerciales.
Lutte contre la corruption	
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"> – Poursuite du renforcement du contrôle interne. – Poursuite de la diffusion de la <i>Charte éthique et Comportements</i> auprès de l'ensemble du management. – Adhésion de plus de 95 % du management à la <i>Charte éthique et Comportements</i>. – Intégration de critères sociétaux dans la sélection des fournisseurs et sous-traitants ainsi que dans les relations commerciales avec les filiales VINCI au travers des contrats-cadres. – Déploiement de l'autodiagnostic de développement durable, incitant les filiales à renforcer les règles opérationnelles dans tous les pays où elles interviennent.

L'OUTIL INTERNE : L'AUTODIAGNOSTIC ADVANCE

VINCI a finalisé en 2011 l'outil Advance, questionnaire autodiagnostic de développement durable, qui permet à chacune des entreprises du Groupe de s'évaluer sur 15 thèmes liés à la performance sociale, environnementale et sociétale. S'inspirant de la norme ISO 26000, ce questionnaire à la fois démarche et outil aide les dirigeants opérationnels et leur comité de direction à se poser collectivement des questions concrètes sur chacun de ces thèmes, à mesurer leur avancement et hiérarchiser leurs priorités en fonction des enjeux de leur activité.

Il a pour vocation de fixer le cadre de référence et d'aider les entreprises du Groupe à évaluer leurs propres performances ainsi que d'intégrer les objectifs de développement durable dans leur stratégie globale:

- déclinaison de la politique du Groupe dans leur business,
- identification de leurs enjeux et de leurs risques,
- révision de leurs processus,
- plan d'action d'amélioration et indicateurs de pilotage.

En étendant cette démarche à l'ensemble de ses activités, le Groupe vise à limiter ses risques et à créer de la valeur et d'en faire un élément stratégique de sa performance globale.

En 2013, Advance était déployé sur plus de 30 % du périmètre mondial du Groupe. Des animateurs sont formés pour accompagner les entreprises dans cette démarche et assurer le suivi des actions.

Depuis 2013, un travail de mise en cohérence des thèmes traités par l'outil Advance avec le nouveau Manifeste est effectué au sein de la délégation développement durable de VINCI.

DROITS DE L'HOMME

1. Soutenir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans sa sphère d'influence

Signataire du Global Compact dès 2003, VINCI s'est engagé à soutenir et promouvoir le respect des droits humains dans sa sphère d'influence et à veiller à ce que les sociétés du Groupe ne se rendent pas complices de violation de ces droits. Cet engagement se traduit par l'intégration d'exigences relatives au respect des droits humains dans les contrats-cadres conclus avec ses fournisseurs. VINCI a initié une cartographie des risques « droits humains » à destination des salariés et des sous-traitants intervenant sur ses chantiers. Les enjeux les plus importants du Groupe concernent la préservation de l'intégrité physique et mentale, le droit à un salaire et des conditions de travail décentes, la lutte contre les discriminations, la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, l'interdiction du recours au travail des enfants, l'interdiction du recours au travail forcé et enfin le respect des droits fondamentaux des populations locales.

En 2013, VINCI a élaboré un guide des droits sociaux fondamentaux pour le Groupe. Ce guide formule des recommandations pour intégrer les droits sociaux fondamentaux dans les activités du Groupe en France et à l'international, quel que soit le métier exercé. Élaboré sur la base de 50 entretiens, en interne, avec des directeurs fonctionnels et opérationnels, et en externe auprès de grands groupes, il a été validé par le comité constitué à cet effet, composé des directeurs des ressources humaines des principales divisions du Groupe intervenant à l'international. Conçu comme un référentiel interne, il définit les principaux enjeux en matière de droits humains chez VINCI, au regard de l'analyse des risques qui a été effectuée. Il identifie les attentes des différentes parties prenantes du Groupe, donne des exemples de bonnes pratiques et présente des mises en situation concrètes qui peuvent aider les opérationnels à identifier les risques et les pistes d'amélioration au quotidien. Ce référentiel a pour vocation à être décliné de façon opérationnelle dans les différents pôles du Groupe, notamment par des formations prévues en 2014.

Les sociétés de VINCI sont, par tradition et par culture, particulièrement respectueuses des droits de l'homme et suivent en cela les grands principes de la charte des Nations unies. La signature volontaire du Global Compact en est une illustration manifeste, notamment pour les interventions dans des pays où le risque de non-respect est important.

Sur le continent africain, Issa (Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique) soutient des projets favorisant l'initiative économique et l'accès aux services essentiels par un financement et un mécénat de compétences.

Activité d'Initiatives Sogea-Satom en Afrique en 2013 et évolution

	Nombre de projets soutenus			Nombre de pays concernés	Montant total (en milliers d'euros)
	Aide à l'accès aux services essentiels	Aide à l'initiative économique	Total		
2013	11	17	28	9	441,3
2012	13	13	26	12	399,9
Évolution 2013/2012	(15 %)	31 %	8 %	(25 %)	10 %

L'engagement dans la lutte contre le VIH sida se poursuit chez Sogea-Satom (VINCI Construction), dont toutes les agences d'Afrique subsaharienne ont initié une démarche active au travers de réunions d'information et de sensibilisation des collaborateurs et des populations riveraines, le cas échéant. Ces réunions se tiennent régulièrement sur les chantiers, organisées par l'encadrement de chantier, avec les préventeurs de l'entreprise et avec l'aide éventuelle d'associations locales ou de médecins. Elles prennent la forme de « quarts d'heure santé », sur le modèle des « quarts d'heure sécurité », ou de séquences plus approfondies.

Au Cambodge, VINCI Airports est partenaire historique et actionnaire de la société Artisans d'Angkor, créée pour perpétuer et favoriser le développement de l'artisanat khmer, tout en offrant des perspectives d'insertion professionnelle aux populations défavorisées de la région de Siem Reap. Les 1 320 artisans salariés bénéficient d'un revenu contractuel et d'une couverture sociale. La société Artisans d'Angkor, qui réalise 7,4 millions d'euros, fait vivre environ 6 000 familles et soutient la vitalité de l'économie locale au travers de 48 coopératives.


2. S'assurer que ses sociétés ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme

Depuis 2007, les 10 principes du Global Compact sont mentionnés en toutes lettres dans l'ensemble des contrats-cadres du Groupe. Une clause spécifique engage le fournisseur signataire à alerter VINCI en cas de non-respect par l'une de ses filiales de l'un des 10 principes et à faire part à VINCI des bonnes pratiques qu'il a mises en œuvre pour assurer leur promotion. Jusqu'à présent, aucun fournisseur n'a refusé de signer cette clause. Graduellement, les directions Achats des pôles de métiers et des filiales intègrent cette clause dans leurs contrats respectifs.

La politique générale consiste à conforter des relations équilibrées avec les partenaires du Groupe dans la durée. La Charte relations sous-traitants s'applique ainsi à tous les métiers et à tous les pays où le Groupe intervient. Il en ressort six engagements : conditions de sécurité des sous-traitants comparables à celles des équipes du Groupe, relations commerciales, organisation d'appels d'offres loyaux, transparence dans les relations d'affaires, coopération avec les entreprises locales, respect des valeurs de VINCI. Publiée en 2013, cette charte engage à la coopération avec les entreprises locales, en favorisant leur intégration dans les projets et en favorisant le transfert de savoir-faire nécessaire aux sous-traitants pour la bonne réalisation des ouvrages.

La politique du Groupe se traduit également par l'intégration systématique de critères de développement durable dans le choix des fournisseurs et des produits, ainsi que dans la rédaction des cahiers des charges et contrats-cadres à l'échelle du Groupe. Ces critères prennent en considération l'impact environnemental des produits ou des services, les conditions sociales de leur production ainsi que les engagements sociétaux des fournisseurs. L'évaluation des fournisseurs est élaborée de façon spécifique pour chaque famille d'achat, en fonction des enjeux propres à chaque secteur d'activité.

La coordination Achats du Groupe a ainsi mené en 2013 un nouvel appel d'offres pour le référencement des fournisseurs de location de matériel de chantier. La sélection s'est opérée notamment sur leur performance extra-financière, dans un premier temps sur une base déclarative avec vérification des pièces à partir de quatre critères : sécurité des engins, sécurité du personnel, qualité environnementale des engins et des



process, éthique des affaires. Dans un second temps, un audit a été conduit par Bureau Veritas sur les mêmes critères. Près de 100 audits ont été menés dans 88 sociétés candidates.

La charte d'engagement de performance globale des fournisseurs, lancée en 2012, précise les attentes de VINCI vis-à-vis de ses partenaires et réaffirme les engagements pris auprès des Nations Unies avec l'adhésion au Global Compact. Depuis 2013, cette charte a été diffusée et fait dorénavant partie intégrante des contrats-cadres élaborés par le Groupe. Le comité Achats responsables a amélioré la prise en compte des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux, notamment par la définition et la mise en œuvre d'outils et de méthodes, le partage et la diffusion de bonnes pratiques.

En septembre 2012, VINCI a également signé la Charte Relations Fournisseur Responsables afin de contribuer à l'amélioration de la compréhension des enjeux du Pacte Mondial auprès des ses partenaires.

La démarche d'amélioration continue consiste à associer les fournisseurs aux valeurs et engagements du Groupe et à les aider à progresser sous la forme d'un plan de progrès.

Le thème 15 de l'autodiagnostic (outil Advance) traite des Droits Humains fondamentaux, il garantit notamment que chaque entreprise du Groupe :

- s'interdise le recours direct ou indirect au travail des enfants et au travail forcé,
- garantisse les droits fondamentaux des travailleurs migrants,
- prévienne les violations ou les actes de complicité dans les violations des droits fondamentaux de populations affectées par des chantiers.

DROIT DU TRAVAIL


La politique de gestion des ressources humaines VINCI vise à agir en employeur responsable, en créant des emplois durables, en organisant le partage des fruits de la croissance, en favorisant un dialogue social de qualité, en préservant la santé et la sécurité de chaque collaborateur, en prévenant les discriminations, en anticipant les besoins d'évolution des compétences. La politique d'innovation sociale et sociétale a vocation à contribuer au développement des territoires et à favoriser l'engagement citoyen des collaborateurs.

3. Faire respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit aux négociations collectives

Le dialogue social de VINCI repose sur plusieurs principes fondateurs : l'attachement à la reconnaissance du fait syndical au sein du Groupe et au droit des salariés d'adhérer à une organisation syndicale ; la recherche d'un équilibre permanent entre l'engagement syndical et le maintien d'un lien étroit avec l'activité professionnelle ; la volonté de faciliter la communication et la tenue de réunions pour les représentants des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel ; la volonté de développer l'information et la formation des représentants du personnel et des représentants syndicaux en les associant à la mise en œuvre des grandes actions menées par le Groupe (santé, sécurité au travail, développement durable, mixité professionnelle, politique handicap, etc.) ; la volonté de développer la concertation et la négociation collective partout dans le monde. À ce titre, le dialogue social est confirmé comme un élément central de la réussite du Manifeste du Groupe et des engagements qui y sont pris.

Le dialogue social de VINCI est actif au plus près du terrain, en cohérence avec le fonctionnement décentralisé du Groupe. En 2013, 8 404 salariés dans le monde détiennent un mandat de représentant du personnel dans l'entreprise (dont 7 505 en France). Dans les pays où les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les libertés syndicales n'ont pas été ratifiées, les sociétés de VINCI s'efforcent de construire des dispositifs permettant aux salariés de s'exprimer.

Localement, les instances représentatives du personnel contribuent, notamment avec les instances en charge de l'hygiène, de la santé-sécurité et des conditions de travail, à la qualité du dialogue social.




En complément des instances représentatives du personnel relevant des entreprises, certaines instances spécifiques, en fonction des cas et des spécificités nationales, ont été créées. En France par exemple, le comité de Groupe est constitué de représentants issus de plus de 50 entités et se réunit au minimum deux fois par an. Il reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions de l'emploi, ainsi que sur les actions de prévention concernant le Groupe et ses entreprises. Tenu informé des perspectives économiques de VINCI pour l'année à venir, il dispose des comptes et du bilan consolidé du Groupe ainsi que des rapports des commissaires aux comptes correspondants. Il est informé, avant toute décision, des projets d'importance significative concernant le périmètre, les structures juridiques ou financières du Groupe – et de leurs éventuelles conséquences sur l'emploi.

Les échanges au sein de ces différentes instances locales ou nationales sont relayés, du niveau national à l'échelle européenne, par le comité d'entreprise européen. Ce dernier, renouvelé en 2010 dans le cadre d'un accord signé à l'unanimité avec les organisations syndicales, est constitué de 40 représentants issus de 17 pays dans lesquels le Groupe est implanté : Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Grèce, Hongrie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède et Suisse. Il se réunit une fois par an. Ce comité est destiné à développer l'information et la consultation des représentants des salariés des filiales du Groupe implantées à l'intérieur de l'espace économique européen et de la Suisse. Des négociations se sont ouvertes en 2013 afin d'en assurer le renouvellement et d'en préciser le mode de fonctionnement.

Les sociétés du Groupe respectent les législations en vigueur dans les pays où elles interviennent. Les dirigeants opérationnels sont accompagnés par les responsables des ressources humaines, qui leur proposent les solutions les plus adaptées aux contextes locaux et aux exigences de VINCI en matière de respect des libertés syndicales. L'activité du Groupe s'exerçant à 87 % en Europe, le comité d'entreprise européen est le principal garant de l'expression de la liberté syndicale et d'association des salariés.

Les accords collectifs négociés et signés au sein des entreprises qui composent le Groupe sont la traduction concrète d'une politique de ressources humaines décentralisée, prenant en compte la réalité du terrain et visant notamment à améliorer les conditions de travail, d'hygiène, de santé et de sécurité ainsi que l'organisation du temps de travail. En 2013, 1 476 accords collectifs ont été conclus, dont 16 % hors de France.



Les principaux thèmes ont été :

- les rémunérations et périphérie avec 594 accords (40,2 % des accords) ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) avec 281 accords (19 %) ;
- la protection sociale avec 185 accords (12,6 %) ;
- l'aménagement et l'organisation du travail avec 139 accords (9,4 %).

4. Eliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire &

5. Assurer l'abolition effective du travail des enfants

Toutes les sociétés du Groupe respectent les législations en vigueur dans les pays où elles interviennent. Les dirigeants opérationnels sont accompagnés par les responsables des ressources humaines, qui leur proposent les solutions les plus adaptées aux contextes locaux et aux exigences de VINCI en matière de respect des normes du travail.

Par ailleurs, VINCI a initié une cartographie des risques « droits humains » à destination des salariés et des sous-traitants intervenant sur ses chantiers. Les enjeux les plus importants du Groupe concernent la préservation de l'intégrité physique et mentale, le droit à un salaire et des conditions de travail décentes, la lutte contre les discriminations, la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, l'interdiction du recours au travail des enfants, l'interdiction du recours au travail forcé et enfin le respect des droits fondamentaux des populations locales.

Pour ce faire, VINCI s'est engagé, notamment au travers de la signature du Global Compact depuis 2003 à soutenir et promouvoir le respect des droits humains dans sa sphère d'influence. Cet engagement se traduit par l'intégration d'exigences relatives au respect des droits humains dans les contrats-cadres conclus avec ses fournisseurs.

6. Eliminer la discrimination dans le travail et les professions

Initiée dès 2004, VINCI poursuit la mise en œuvre de sa politique « diversité », dont le socle repose sur la prévention de toute forme de discrimination dans les recrutements, l'accès à la formation, les évolutions professionnelles, la rémunération et les conditions de travail, ainsi que sur la promotion de l'égalité des chances, en particulier en matière de mixité professionnelle, d'emploi des personnes handicapées, des personnes issues de l'immigration et de gestion des âges.

La politique de promotion de la diversité s'appuie sur le réseau des animateurs qui compte 86 personnes à fin 2013. Ces animateurs sont formés et échangent régulièrement sous forme de conventions ou grâce à des outils collaboratifs de type réseaux sociaux. Un nouveau guide pédagogique, réalisé par VINCI et diffusé à l'ensemble des formateurs diversité, leur permet d'animer localement des séances de sensibilisation aux stéréotypes, à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité des chances. Les formations à la diversité intégrées dans les parcours de formation des managers opérationnels du Groupe se sont poursuivies.

Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

VINCI s'est fixé l'objectif de faire progresser la mixité dans ses métiers et d'atteindre notamment 20 % de femmes managers en 2015 (18 % en 2013, soit une augmentation de 7,6 % en un an et de plus de 11 % en deux ans). Pour y parvenir, le plan d'action 2012-2015 validé par le comité Exécutif porte principalement sur l'attractivité, le recrutement et l'évolution de carrière.

En 2013, en France, le label Diversité a été renouvelé sur les cinq entreprises qui en bénéficiaient (VINCI SA, ASF, Cofiroute, GTM Bâtiment et EMCC).

Répartition des effectifs féminins par pôle d'activité et évolution

	2013						2012	2013/2012
	Nombre de femmes managers		Nombre de femmes non-managers		Total des effectifs féminins		Total	Évolution
Cessions	776	32 %	5 168	33 %	5 944	33 %	5 134	16 %
VINCI Autoroutes	314	32 %	2 821	42 %	3 135	41 %	3 309	(5 %)
VINCI Cessions	462	33 %	2 347	25 %	2 809	26 %	1 825	54 %
Contracting	5 156	16 %	15 630	11 %	20 786	12 %	20 426	2 %
VINCI Energies	1 657	15 %	6 001	12 %	7 658	12 %	7 686	0 %
Eurovia	641	14 %	3 462	10 %	4 103	10 %	4 066	1 %
VINCI Construction	2 858	18 %	6 167	12 %	9 025	13 %	8 674	4 %
VINCI Immobilier et holdings	162	35 %	203	67 %	365	48 %	343	6 %
Total	6 094	18 %	21 001	13 %	27 095	14 %	25 903	5 %

Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap

La politique de prévention a vocation à tout mettre en œuvre pour limiter les accidents du travail et leurs conséquences en termes d'inaptitude. Les mesures prises en faveur de l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap se déclinent en trois axes : le reclassement des salariés en situation d'inaptitude, le recrutement de personnes handicapées et le recours aux entreprises adaptées (EA) et aux établissements de services d'aide par le travail (Esat).

L'association Trajeo'h, créée à l'initiative de VINCI en 2008 pour favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation d'inaptitude et accompagner les entreprises du Groupe sur le sujet du handicap, a fortement développé son activité. En 2013, l'ensemble des structures régionales de Trajeo'h a réalisé, en France, 245 pré-diagnostic (+ 42 %) pour 224 prises en charge de salariés VINCI (+ 58 %).

Répartition des collaborateurs en situation de handicap par pôle d'activité et évolution

	2013						2012	2013/2012
	Managers		Non-managers		Total		Total	Évolution
Cessions	27	1,1 %	490	3,1 %	517	2,8 %	482	3,1 %
VINCI Autoroutes	20	2,0 %	388	5,8 %	408	5,3 %	386	4,8 %
VINCI Cessions	7	0,5 %	102	1,1 %	109	1,0 %	96	13,5 %
Contracting	288	0,9 %	3 142	2,2 %	3 430	3,3 %	3 480	2,0 %
VINCI Energies	123	1,1 %	1 525	3,0 %	1 648	2,6 %	1 736	2,7 %
Eurovia	26	0,6 %	668	1,9 %	694	1,7 %	768	1,9 %
VINCI Construction	139	0,9 %	949	1,8 %	1 088	1,6 %	976	11,5 %
VINCI Immobilier et holdings	2	0,4 %	12	4,0 %	14	1,8 %	18	2,5 %
Total	317	0,9 %	3 644	2,3 %	3 961	2,1 %	3 980	2,1 %

L'entreprise sociale ViE

Dans un contexte socio-économique difficile, les sociétés VINCI, en France ont souhaité renforcer leurs efforts sur le tryptique « insertion handicap emploi », en combinant leur réponse à la demande croissante des pouvoirs publics et des opérateurs au travers de clauses sociales d'insertion. En France, les activités réalisées dans le cadre de marchés publics sont soumises à des clauses sociales imposant le recrutement de personnes éloignées de l'emploi. 70% des clauses d'insertion sont concentrées dans le BTP, soit 3 à 4 millions d'heures par an pour les sociétés de VINCI. Pour y répondre, la structure ViE, entreprise du Groupe à vocation sociale, a été créée en avril 2011 et apporte dans le cadre d'une offre commerciale, des solutions innovantes et efficaces aux entreprises du Groupe, désireuses de répondre au mieux aux exigences sociales qui s'imposent sur leurs marchés.

ViE est intervenue en 2013 sur le volet social de plus de 100 chantiers, représentant au total près de 560 000 heures de travail, et a accompagné directement 1 522 personnes (712 personnes en 2012). À la suite de parcours d'insertion, 365 personnes ont été embauchées dans les entreprises du Groupe, principalement dans les pôles Construction et Energies.

Activité de l'entreprise sociale ViE et évolution

	2013	2012	2013/2012 Évolution
Nombre de personnes en insertion	1 522	710	114,4 %
Nombre d'heures réalisées	557 644	383 000	45,6 %
<i>dont internes</i>	47,0 %	45,0 %	4,4 %
<i>dont sous-traitants</i>	55,0 %	53,0 %	3,8 %
Nombre d'heures de formation	23 000	28 000	(17,9 %)
% de femmes	9,5 %	12,0 %	(20,8 %)
% d'hommes	90,5 %	88,0 %	2,8 %

Dans la perspective d'une montée en compétence des personnes éloignées de l'emploi, ViE poursuit l'objectif d'allonger la durée de leur parcours dans le Groupe. Ainsi, 15 % des personnes employées en insertion se sont vu proposer une mission en insertion complémentaire à l'issue de leur premier chantier (12 % en 2012). En 2013, 365 des 1 522 personnes en insertion ont été embauchées par le Groupe.

ViE a poursuivi son développement en 2013 en Île-de-France, dans le Nord-Pas-de-Calais, la Picardie et le Sud-Ouest de la France.

ENVIRONNEMENT


7. Soutenir une approche préventive des défis environnementaux

La politique environnementale de VINCI vise à intégrer les aspects environnementaux à tous les niveaux de l'entreprise et à toutes les étapes de son activité. Au-delà du respect de la réglementation et de l'anticipation de ses évolutions, les sociétés du Groupe considèrent l'environnement comme une réelle opportunité croissante de développer leurs activités. Les efforts de R&D portent de manière très importante sur la prise en compte de l'environnement dans le cadre de vie, les infrastructures et la mobilité.

La stratégie environnementale de VINCI se décline en quatre axes :

- intégrer de manière croissante et systématique la prise en compte de l'environnement dans la stratégie économique des entreprises. Les critères environnementaux sont inclus dans les analyses de risques le plus en amont des projets afin de concevoir et proposer des offres « vertes » ;
- limiter les impacts des activités sur l'environnement: connaître et maîtriser les impacts environnementaux, éviter les pollutions ;
- lutter contre les changements climatiques en appliquant une démarche d'éco-conception : mieux maîtriser les aspects environnementaux des produits et services en amont et aval de la chaîne de valeur grâce à l'analyse de cycle de vie, concevoir et proposer des offres vertes ;
- préserver la biodiversité et la nature pour les générations futures : la démarche générale est d'éviter, réduire et compenser.

En pratique, les sociétés du Groupe agissent en concertation, au plus près de leurs activités, avec les associations environnementales, afin de les associer le plus en amont des projets. Dans certains cas, celles-ci participent à la sensibilisation, à la formation des collaborateurs sur les chantiers et à l'accompagnement et au suivi environnemental des chantiers.



La mise en œuvre de la politique environnementale « Ensemble pour la croissance verte ! » repose sur les engagements du comité Exécutif du Groupe, la responsabilisation de chaque acteur opérationnel dans les entreprises et un dialogue très ouvert avec les pouvoirs publics et les associations de protection de l'environnement. Concernant la maîtrise des risques environnementaux, les directions opérationnelles s'appuient sur un réseau de plus de 500 correspondants actifs, qui opèrent dans les directions de l'environnement ou du développement durable ou encore dans les directions techniques. Elles animent et font vivre au quotidien la politique environnementale de VINCI au cœur de leurs activités. Le comité Développement durable du Groupe anime ce réseau, organise des groupes de travail techniques associant des experts de chaque pôle et coordonne l'action environnementale du Groupe, comme la coordination Biodiversité, le groupe Déchets ou encore le club Grand Paris. Advance, la démarche d'autodiagnostic de développement durable, référentiel commun à l'ensemble des sociétés du Groupe, permet à chaque comité de direction des filiales, en reprenant le concept de l'ISO 26000, de faire le point et de valider son plan d'actions environnementales.

La vision VINCI de l'éco-conception

VINCI cherche à systématiser la démarche d'éco-conception afin de limiter les impacts de ses activités sur l'environnement tout en conservant ses qualités et ses performances globales. Le partenariat engagé entre VINCI et ParisTech dans le cadre de la chaire éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures a vocation à produire les outils et référentiels indispensables à la démarche d'éco-conception.

La conviction de VINCI est qu'il est possible de concilier économie et développement durable grâce au recours systématique à l'éco-conception. VINCI travaille avec l'ensemble des acteurs de ses secteurs d'activités pour concevoir des ouvrages à tous les stades de leur cycle de vie : conception, réalisation, exploitation, maintenance, réhabilitation, déconstruction, démolition. Cette approche de long terme concerne en particulier les projets que VINCI réalise dans le cadre de concessions ou de partenariats publics-privés (PPP) sur des durées de plusieurs décennies. Les sociétés de VINCI revendiquent une approche des ouvrages par leur cycle de vie et par le développement d'outils d'éco-comparaison opposables permettant de mesurer les performances environnementales réelles.

Reporting environnemental

Le reporting environnemental de VINCI traite les thématiques listées dans l'article 225 de la loi Grenelle II. Il utilise le logiciel commun au reporting financier et social et s'appuie sur un référentiel inspiré des lignes directrices du GRI (Global Reporting Initiative), qui sont déclinées pour les activités des sociétés de VINCI. Il couvre la quasi-totalité des sociétés du Groupe et comprend une soixantaine d'indicateurs quantitatifs portant sur les aspects environnementaux majeurs pour le Groupe : la consommation des ressources et des énergies, les émissions de gaz à effet de serre, les déchets et le recyclage, la certification, la formation, les incidents et les provisions pour risques environnementaux.

Taux de couverture du reporting environnemental

<i>(en pourcentage du chiffre d'affaires)</i>	2013	2012	2011
Concessions	93	94	93
Contracting			
VINCI Energies	99	99	99
Eurovia	96	100	100
VINCI Construction	94	88	88
VINCI Immobilier	100	100	100
Total	96	95	94

Le taux de couverture du reporting environnemental progresse encore et couvre, à fin 2013, 96 % du chiffre d'affaires du nouveau périmètre. L'augmentation par rapport à 2012 correspond à une hausse de 1,6 milliard d'euros du niveau d'activité couvert (+ 4,4 %), notamment due à l'augmentation des activités couvertes chez VINCI Construction, en particulier à l'international. L'effort est mis sur le suivi des activités de court terme au grand international pour atteindre l'objectif des 100 %. Les données sont suivies sur chaque chantier mais ne font pas l'objet d'une consolidation en central.

VINCI fait regarder ses informations sociales et environnementales par ses commissaires aux comptes depuis plus de 10 ans. En 2013, le groupe a désigné ses commissaires aux comptes comme organisme tiers indépendant pour attester la présence et la sincérité des informations RSE publiées dans le rapport annuel 2013, en conformité avec les dispositions du décret n° 2012-557 du 24 avril 2012, relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale. Les commissaires aux comptes ont mené des entretiens et réalisé des sondages sur l'application du référentiel auprès des filiales suivantes : Entrepouse Contracting, VINCI Construction Grands Projets, Eurovia, VINCI Autoroutes (ASF et Cofiroute), VINCI Construction France et VINCI plc au Royaume-Uni. Les entreprises du contracting à l'international ont été particulièrement suivies (notamment le Qatar, la Papouasie-Nouvelle-Guinée, le Chili, le Royaume-Uni

et la Pologne). La présentation des données environnementales se base sur le décret n° 2012-557 du 24 avril 2012, en application de l'article 225 de la loi dite Grenelle II, du 12 juillet 2010.

Après avoir été l'un des premiers groupes de France en faveur d'un audit volontaire de ses données, VINCI poursuit sa démarche de progrès vers la transparence vis-à-vis des parties prenantes afin d'en faire un élément de performance. Les chiffres présentés dans le rapport annuel VINCI 2013 sont consolidés selon la même méthode que les données financières de VINCI. Certaines entités, notamment de VINCI Construction Grands Projets, comme QDVC, restent consolidées selon la méthode d'intégration proportionnelle.

Formations à l'environnement

Les sensibilisations à l'environnement concernent l'ensemble des sociétés de VINCI.

Les heures de formation à l'environnement se maintiennent autour de 43 000 heures. En six ans, elles ont plus que doublé (+ 107 %). Les formations à l'environnement s'intègrent de plus en plus dans les cursus existants (travaux, études, exploitation, etc.). Sur les chantiers, les salariés, les intérimaires et les sous-traitants font l'objet d'une sensibilisation forte via les quarts d'heure environnement hebdomadaires. En France, ces quarts d'heure sont déployés dans tous les métiers de la branche contracting. À l'international, ces formations se généralisent. En 2013, VINCI Construction Terrassement a, par exemple, réalisé 158 sensibilisations sous forme de quarts d'heure de formation sur les déchets, l'assainissement, les espèces invasives, etc. Les équipes d'études sont également formées à l'éco-conception des ouvrages. Chez Soletanche Freyssinet, plus de 100 personnes ont été formées au logiciel PRISM, qui permet d'évaluer les impacts environnementaux des projets par analyse de cycle de vie.

Formations et sensibilisation à l'environnement et évolution

	Nombre d'heures de formation		Évolution
	2013	2012	2013/2012
Concessions	8 567	9 633	(11 %)
VINCI Autoroutes	8 400	9 514	(12 %)
VINCI Concessions	167	119	40 %
Contracting	34 553	34 346	1 %
VINCI Energies	3 346	5 548	(40 %)
Eurovia	17 509	18 642	(6 %)
VINCI Construction	13 698	10 156	35 %
VINCI Immobilier et holdings	176	4	NS (*)
Total	43 296	43 983	(2 %)

(*) Non significatif.

Prévention des incidents environnementaux

Chaque entité du Groupe met en place et actualise ses propres plans de prévention des incidents environnementaux selon les risques à prévenir. Les projets les plus significatifs donnent lieu à une analyse préalable des risques environnementaux, qui se traduit par la définition de moyens techniques et organisationnels pour prévenir ces risques éventuels. Des documents spécifiques et équipements permettent de se préparer mais aussi de remédier à ces situations d'urgence. Chez VINCI Construction France par exemple, les bureaux d'études mais aussi les directeurs de travaux et les compagnons sont formés sur la prévention des risques environnementaux en fonction des spécificités de leurs métiers. Cette formation porte tant sur la réglementation que sur le partage des bonnes pratiques.

En 2013, cinq incidents environnementaux (six en 2012) concernant VINCI ou ses sous-traitants ont été identifiés et considérés comme majeurs, c'est-à-dire ayant entraîné une pollution nécessitant l'intervention d'un expert externe et dont les conséquences s'étendent au-delà de l'emprise de l'entité. Quatre incidents ont concerné des pollutions d'eau (trois en France et un au Canada) et le cinquième une pollution des sols en Allemagne. Ils ont tous été traités conformément à la réglementation en vigueur.

Certifications environnementales

VINCI incite les sociétés du Groupe à s'inscrire dans une démarche de certification environnementale de type ISO 14001 afin de valider et d'améliorer le bon fonctionnement de leur système de management environnemental. En 2013, les activités d'exploitation restent à un haut niveau de certification, c'est le cas chez VINCI Autoroutes où 100 % des autoroutes en exploitation sont certifiées ISO 14001 dans le cadre de la démarche d'éco-autoroute. Dans les activités de contracting, la progression est également significative depuis 2012, notamment chez VINCI Energies : 29 % (25 % en 2012) et VINCI Construction : 62 % (59 % en 2012).

Couverture des activités du Groupe par la certification environnementale ISO 14001

(en pourcentage)	ISO 14001			Périmètre/Référence
	2013	2012	2011	
VINCI Autoroutes				France
Autoroutes en exploitation	100	100	64	en nombre de kilomètres
Autoroutes en construction	100	100	90	en nombre de kilomètres
VINCI Energies, part du chiffre d'affaires	29	25	22	France et international
Eurovia				France et international
Production des carrières en propre	59	58	65	en tonnes
Production des postes d'enrobage en propre	47	24	30	en tonnes
Production des usines de liants en propre	73	83	65	en tonnes
Part du chiffre d'affaires de l'activité travaux	29	28	35	France et international
VINCI Construction, part du chiffre d'affaires	62	59	60	France et international

8. Entreprendre des initiatives pour promouvoir une responsabilité environnementale plus grande

Protection de la ressource en eau

La ressource en eau est particulièrement suivie dans les sociétés du Groupe. En 2013, VINCI a de nouveau répondu au questionnaire du CDP Water Disclosure. Le Groupe fait partie du cercle des 184 entreprises mondiales du Global 500 en capacité de se livrer à l'exercice. La stratégie « eau » du Groupe est déclinée à partir de sa politique environnementale : inclure la consommation et la prévention des pollutions de l'eau dans les analyses de risque, mesurer et réduire les consommations d'eau liées à nos activités et nos produits, protéger les milieux aquatiques et les écosystèmes associés.

De nombreuses actions spécifiques sont mises en place par les filiales afin de diminuer la consommation d'eau. La politique de protection de la ressource en eau a été renforcée par la mise en place en 2010 du Paquet vert autoroutier. VINCI Construction met en œuvre une politique de recyclage des eaux usées en France.

Consommation d'eau (mètres cubes d'eau achetés) et évolution

	2013	2012	Variation
Concessions	1 111 170	1 133 525	(2,0 %)
VINCI Autoroutes	979 179	983 073	(0,4 %)
VINCI Concessions	131 991	150 452	(12,3 %)
Contracting	4 103 779	5 064 703	(19,0 %)
VINCI Energies	300 431	327 610	(8,3 %)
Eurovia	877 251	1 673 796	(47,6 %)
VINCI Construction	2 926 097	3 063 297	(4,5 %)
VINCI Immobilier	1 638	2 064	(20,6 %)
Total	5 216 587	6 200 292	(15,9 %)

Dans un contexte de développement important, VINCI progresse d'année en année sur la mesure de ses consommations d'eau. La forte diminution des consommations d'eau chez Eurovia (– 48 %) s'explique par les efforts déployés pour réduire les consommations et par la forte variation de la nature des projets dans les métiers de contracting d'une année sur l'autre.

Protection de la biodiversité

La coordination Biodiversité, créée en 2012 et composée d'une trentaine d'experts écologues du Groupe et de responsables environnement des différents métiers, assure, entre autres, la veille réglementaire, l'expertise scientifique, la revue des risques, la mise en valeur des initiatives et le partage des bonnes pratiques. Elle invite les associations, les bureaux d'études, les représentants des pouvoirs publics et des entreprises à témoigner de leurs approches et outils. Ces échanges fructueux s'inscrivent dans la démarche « Ensemble ».

L'engagement volontaire de VINCI en faveur de la biodiversité a été officiellement reconnu fin 2012 par le ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, dans le cadre de la Stratégie nationale pour la biodiversité (SNB). Cette reconnaissance SNB constitue un gage de qualité et de cohérence du programme d'action biodiversité pour une période de trois ans. Le programme porte sur des actions transversales qui ont pour but de :

- mutualiser et améliorer les connaissances en termes de biodiversité ;
- partager les bonnes pratiques ;
- former et sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs sur ces sujets ;
- développer de nouvelles solutions afin de mieux intégrer les enjeux biodiversité au cœur de nos activités.

Eurovia a également reçu la reconnaissance SNB pour son projet d'engagement volontaire. Celui-ci comprend notamment un partenariat de trois ans avec le service du patrimoine naturel du MNHN (Muséum national d'histoire naturelle).

Plusieurs sociétés du Groupe, dont les activités s'opèrent sur des cycles longs et impactent directement les milieux naturels, ont intégré depuis de nombreuses années la question de la biodiversité. Il s'agit, entre autres, des activités de concession-construction d'infrastructures de transport (autoroutes, aéroports), de terrassement et de carrières.

Les mesures d'évitement et de réduction des impacts sur les milieux naturels ainsi que les mesures de compensation des effets résiduels sont réfléchies et mises en œuvre en partenariat avec les parties prenantes les plus pertinentes, en fonction notamment du projet, du site, des espèces et des écosystèmes concernés.

VINCI a d'ailleurs participé pendant ces deux dernières années à l'élaboration de la doctrine nationale et des lignes directrices nationales sur la séquence éviter, réduire et compenser (ERC) les impacts sur les milieux naturels.

Dans une démarche d'agir toujours au plus près du terrain, une attention particulière a été portée, en 2013, à l'élaboration de modules de formation et de sensibilisation spécifiques aux enjeux de la biodiversité, à destination des opérationnels, notamment chez VINCI Construction, VINCI Concessions et Eurovia. Un large déploiement de ces formations est prévu à partir de 2014.

Pour les sociétés concessionnaires d'autoroutes, l'enjeu concerne principalement la fragmentation des habitats naturels. Les efforts se concentrent sur la transparence des infrastructures, la réversibilité des obstacles et la restauration des continuités écologiques : création d'ouvrages de génie écologique, reprofilage de mares, aménagement des ouvrages hydrauliques, restauration et mise en valeur de sites d'intérêt écologique, réaménagement des talus, fauchage raisonné, etc.

À ces initiatives s'ajoutent les 123 actions intégrées au volet « biodiversité » du Paquet vert autoroutier. Après identification des points de conflit entre les continuités écologiques naturelles et l'infrastructure autoroutière, ce programme, achevé en 2013, a permis la réalisation de divers aménagements :

- création d'écoponts pour grande faune, de passages sous l'autoroute pour petite faune, d'échappatoires pour sangliers et de rampes à cervidés ;
- mise en œuvre de plans de gestion de la biodiversité sur des sites d'intérêt écologique à proximité de l'autoroute ;
- création de vergers et d'oliveraies conservatoires et solidaires, etc.

Passages faune et sections clôturées sur les réseaux des sociétés de VINCI Autoroutes

	2013	2012
Passages petite et grande faune (en nombre)	746	686
Sections clôturées (en km) ^(*)	8 453	8 284

(*) Données 2012 corrigées pour prendre en compte la méthodologie de calcul de l'Association des sociétés françaises d'autoroutes.

Pour Eurovia, l'enjeu porte essentiellement sur le réaménagement des sites tout au long du cycle de vie de ses carrières. Le partenariat avec le Muséum national d'histoire naturelle a permis l'élaboration d'une méthodologie d'analyse des zonages naturels et d'étude des enjeux faune-flore de chaque site. Cette démarche permet de cartographier les sites d'Eurovia en fonction de leur contexte environnemental et des espèces qu'ils accueillent, et ce dans le but de déterminer les actions nécessaires pour préserver et favoriser l'accueil de nouvelles espèces faunistiques et floristiques.

Indicateurs biodiversité propres aux carrières d'Eurovia

	2013	2012
Carrières à proximité ^(*) de zonages naturalistes et de protection ^(**)	68 %	–
Carrières engagées dans le référentiel de progrès environnemental de la Charte environnement de l'Unicem ^(***)	74 %	72 %

(*) Dans un rayon de 2 km.

(**) ZNIEFF, Natura 2000, parc national, parc naturel régional, parc naturel marin, réserves naturelles régionale et nationale, site du Conservatoire du littoral, sites des conservatoires des espaces naturels, etc.

(***) Unicem : Union nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

VINCI Construction Terrassement a, pour sa part, lancé en 2013 une démarche de création d'une filière de génie écologique et a établi un plan d'action : normaliser les bonnes pratiques, créer des outils, développer des programmes de recherche, innover et mettre en place des actions de communication, en y associant différents acteurs (associations environnementales, ministères, bureaux d'études, scientifiques, etc.).

Par ailleurs, en 2013, plus de 84 % des chantiers de VINCI Construction Terrassement ont utilisé la signalétique biodiversité.

La Fondation d'entreprise LISEA Biodiversité a été créée fin 2012. Dotée de 5 millions d'euros pour la période 2012-2017, elle participe au financement de projets de proximité proposés par des associations, entreprises ou centres de recherche implantés dans l'un des six départements concernés par le tracé : Indre-et-Loire, Vienne, Deux-Sèvres, Charente, Charente-Maritime et Gironde.

En 2013, les travaux de la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures » ont notamment abouti à la création de deux outils pour évaluer la biodiversité en milieu urbain : Biodivstrict et New-District.

Gestion et traçabilité des déchets

La politique générale s'inscrit dans la logique de l'économie circulaire et tient en trois points : limiter la production de déchets à la source, trier les déchets et en assurer la traçabilité ultime, enfin les valoriser pour en faire des ressources. Cette politique s'intègre dans la stratégie d'éco-conception des produits et services proposés. La problématique des déchets touche particulièrement les entités de la branche contracting pour leurs propres activités (déchets de chantier principalement) et les concessions pour la gestion des déchets des clients (parkings, autoroutes, etc.). Les filiales du Groupe mettent en place, sur leurs chantiers, des plans de gestion des déchets en conformité avec les schémas de gestion locaux des déchets. VINCI réalise chaque année un suivi de la gestion des déchets (quantité et suivi des filières de valorisation). En 2013, le taux de couverture de l'indicateur déchets est de 38% de l'activité du Groupe (13% en 2009).

Dans le cadre du Paquet vert autoroutier, la totalité des aires de repos du réseau de VINCI Autoroutes ont été équipées pour le tri sélectif des déchets (contre 91 % en 2012, 39 % en 2011 et 21 % en 2010). En accord avec la politique d'éco-conception du Groupe, l'accent est maintenant mis sur la sensibilisation et l'accompagnement des usagers de VINCI Autoroutes afin qu'ils adoptent les bons gestes en faveur du tri des déchets. Les déchets sont triés et dirigés vers les filières externes de traitement et de valorisation. 56 % des déchets de VINCI Autoroutes ont fait l'objet d'une valorisation en 2013 (contre 52 % en 2012).

En 2013, VINCI Construction UK a valorisé 89 % de ces 408 801 tonnes de déchets (98 % en 2012, 80 % en 2011).

Répartition des déchets dangereux et non dangereux en 2013

(en tonnes)	2013			2012		
	VINCI Autoroutes	VINCI Energies	VINCI Construction ^(*)	VINCI Autoroutes	VINCI Energies	VINCI Construction ^(*)
Déchets non dangereux (clients + exploitation)	12 340	314 994	406 636	13 414	185 579	1 248 299
Déchets dangereux (clients + exploitation)	1 501	1 353	2 165	2 158	672	2 847

(*) Le périmètre se limite à VINCI Construction UK. L'écart entre 2012 et 2013 s'explique par l'évolution de la nature des chantiers.

Le recyclage, priorité d'Eurovia depuis une vingtaine d'années, et le développement de produits et procédés innovants utilisant moins de ressources naturelles et d'énergies connaissent un véritable essor. Eurovia dispose de 130 installations permettant de recycler la plupart des déchets issus de chantiers de construction. La société s'est fixé comme objectif de dépasser les 20 % d'agrégats d'enrobés recyclés utilisés dans la production totale d'enrobés. Ce pourcentage est en progression en France par rapport à 2012 à 15 %, positionnant Eurovia comme le leader dans ce domaine.

Recyclage et valorisation chez Eurovia en 2013 et évolution

	2013			2012		
	Monde	Variation 2013/2012	France	Variation 2013/2012	Monde	France
Pourcentage de réintroduction d'agrégats d'enrobés dans les enrobés	11,4	(9 %)	14,7	12 %	12,5	13,1
Production de matériaux recyclés <i>(en millions de tonnes)</i>	7,1	(16 %)	5,9	(9 %)	8,5	6,5
Pourcentage de la production de matériaux recyclés par rapport à la production totale de granulats	8,0	(19 %)	10,0	(9 %)	9,9	11,0

Quantification des émissions de gaz à effet de serre

Depuis 2007, VINCI a initié une démarche proactive de réduction et de maîtrise des émissions de gaz à effet de serre et veille à anticiper, à suivre et à respecter la législation dans les pays les plus avancés sur ce sujet. L'impact des régulations carbone en cours sur les activités de VINCI est principalement indirect. VINCI compte huit installations soumises au Plan national d'allocation des quotas (PNAQ III) du mécanisme européen d'échange de quotas (voir page 130) et doit répondre au Carbon Reduction Commitment (CRC) au Royaume-Uni. VINCI Autoroutes a poursuivi ses travaux sur la sensibilité de ses activités au CO2 et soutient les activités du Shift Project. Ces nouvelles réglementations créent des opportunités pour VINCI, dont les sociétés proposent désormais des solutions « climat » permettant à leurs clients de réduire leurs propres émissions de gaz à effet de serre. Depuis 2012, VINCI s'est engagé pour la croissance verte, en fixant un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 30 % d'ici à 2020. Cet engagement concerne les émissions de CO2 scopes 1 + 2 du Groupe à activité constante et prend pour référence l'année 2009 (première année au taux de couverture supérieur à 90 %). Les efforts portent également sur la réduction des émissions des clients.

La quantification des émissions de gaz à effet de serre des activités de VINCI s'appuie sur les données issues du reporting environnemental et reprend les périmètres ISO scopes 1 et 2 de la norme internationale ISO 14064. Le scope 1 intègre les émissions résultant de l'utilisation des combustibles fossiles sur les sites fixes, les chantiers et par la flotte de véhicules, ainsi que les émissions non énergétiques (principalement décarbonatation du calcaire dans l'usine de chaux d'Eurovia). Le scope 2 intègre les émissions résultant de l'achat d'énergie, principalement électricité, sur les sites fixes et les chantiers. Près de 2,5 millions de tonnes équivalent CO2 ont été émises en 2013. 32 filiales françaises de VINCI sont concernées et appliquent l'article 75 de la loi Grenelle II visant la réalisation d'un bilan de gaz à effet de serre et l'élaboration d'un plan d'action pour les réduire. Les émissions du Groupe sont calculées en utilisant les facteurs d'émissions issus de la base carbone de l'Ademe. Les données des années précédentes ont été recalculées avec ces coefficients permettant une comparaison pro forma.


Emissions de gaz à effet de serre (scopes 1 + 2) et évolution

	Tonnes éq. CO ₂	Tonnes éq. CO ₂	Variation 2013/2012
	2013	2012	
Cessions	55 641	52 975	5,0 %
VINCI Autoroutes	37 945	37 243	1,9 %
VINCI Cessions	17 696	15 732	12,5 %
Contracting	2 432 854	2 335 502	4,2 %
VINCI Energies	207 830	186 937	11,2 %
Eurovia	1 100 711	1 126 463	(2,3 %)
VINCI Construction	1 124 313	1 022 102	10,0 %
VINCI Immobilier et holdings	656	605	8,4 %
Total	2 489 151	2 389 082	4,2 %
Intensité carbone (teq. CO₂ par million d'euros de chiffre d'affaires)	61	62	(0,7 %)

Données extrapolées pour couvrir 100 % du chiffre d'affaires de VINCI.

Les émissions directes (scopes 1 et 2) du Groupe par million d'euros de chiffre d'affaires sont en légère diminution par rapport à 2012 à 61 teq. CO2 (62 en 2012). Depuis 2009 (71 teq. CO2), l'intensité carbone a diminué de 14 %.

Pour atteindre l'objectif de diminution de 30 % des émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2020, les entreprises du Groupe mettent en place des politiques ambitieuses de réduction. Eurovia s'est fixé pour objectif une réduction de 4 % par an de ses émissions de CO2 dans le cadre de sa politique 2012-2015. À ce titre, elle fait partie des 33 entreprises sélectionnées par l'Association bilan carbone pour travailler sur la problématique du système de management des émissions de gaz à effet de serre.



Afin de développer des offres à faible contenu CO₂, VINCI poursuit la mise au point d'outils spécifiques et la réalisation d'études pour mieux quantifier et maîtriser l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre liées à son activité (ISO scopes 1 + 2 + 3).

VINCI est actif dans les groupes de travail nationaux et internationaux (Association bilan carbone, Encord) pour définir les standards de quantification scope 3 des données des entreprises du secteur. Dans cette approche, la relation avec le client final est primordiale. Disponible sur son site Internet, l'éco-comparateur de VINCI Autoroutes calcule le gain CO₂ des conducteurs. VINCI Construction, pour sa part, accompagne les occupants des bâtiments à travers l'éco-engagement Oxygen.

Soletanche Freyssinet est leader d'un groupe de travail européen pour le compte de l'European Federation of Foundation Contractors et du Deep Foundation Institute, et a mis au point un outil de calcul carbone commun aux métiers de fondation. Ce calculateur a été téléchargé plus de 200 fois en 2013.

En 2013, VINCI a initié un nouveau mode de compensation carbone pour les projets d'infrastructures : la compensation locale à travers la Fondation d'entreprise LISEA Carbone. Cette fondation finance des actions de réduction d'émissions de gaz à effet de serre au sein des territoires traversés par la LGV SEA Tours-Bordeaux. Les projets concernent trois axes : performance énergétique des bâtiments, écomobilité et agriculture.

9. Encourager l'essor et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

La politique de R&D répond aux grands enjeux qui sont au cœur des métiers du Groupe : expansion urbaine, performance énergétique, durabilité des infrastructures, éco-conception, mobilité. Elle est animée par un comité mondial qui réunit les directeurs scientifiques et techniques des différents pôles autour de trois missions : élaborer des produits, procédés et solutions constructives performantes tant sur le plan technico-économique qu'environnemental ; faciliter les échanges entre pôles et développer les travaux collaboratifs ; consolider la culture d'innovation participative auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Avec un budget de 51 millions d'euros en 2013 (+ 57 % en cinq ans) et 245 chercheurs (en équivalent temps plein) dans ses équipes, VINCI se situe dans le peloton de tête des entreprises de son secteur en matière de recherche & développement. Le Groupe est intervenu en 2013 dans environ 50 programmes de recherche et 13 pôles de compétitivité, notamment le pôle Advancity, consacré à la ville et à la mobilité durables. 38 inventions nouvelles ont été brevetées, portant à 1 777 le patrimoine de brevets actifs dans le monde.

La Chaire « Eco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures »

Le partenariat entre VINCI et trois écoles de ParisTech (MINES ParisTech, l'École des ponts ParisTech, AgroParis-Tech), qui a donné naissance en 2008 à la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures », a été renouvelé en 2013 pour une durée de 5 ans. Afin de développer l'éco-conception de ses projets, VINCI a doté la chaire d'un budget de 4 millions d'euros sur cette période, en progression de 33 % par rapport au partenariat initial. Cette collaboration a pour vocation de créer des outils de mesure et de simulation qui intègrent toutes les dimensions de l'éco-conception et deviennent de vrais instruments d'aide à la décision pour les acteurs de la ville. En 2013, la 2^{ème} université de la chaire a réuni près de 200 personnes à Paris (www.chaire-eco-conception.org).

La Chaire d'éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures a poursuivi ses travaux sur trois axes de recherches prioritaires :

- Evaluer la qualité environnementale des bâtiments et des quartiers (les éco-quartiers, la réhabilitation)
- Analyser le cycle de vie des infrastructures de transport et leurs impacts
- Agencer les bâtiments et les transports et réguler leur usage pour une protection optimisée de l'environnement

La Fabrique de la Cité

Cette instance de réflexion et d'échanges, créée à l'initiative de VINCI, a poursuivi ses travaux de prospective urbaine sous la forme de rencontres thématiques et de publications (www.lafabriquedelacite.com).

Les villes dans lesquelles nous vivrons demain seront radicalement différentes de celles que nous connaissons aujourd'hui. Sous l'effet de mouvements de fond extrêmement puissants - les évolutions démographiques, le changement climatique, la raréfaction des ressources naturelles, la transformation des modes de vie et des pratiques sociales - les villes vont devoir s'adapter et se réinventer. Pour relever ce défi, la mobilisation de tous les acteurs - élus, citoyens, décideurs publics et privés, architectes, urbanistes, chercheurs et experts - sera nécessaire. C'est précisément pour réunir ces différentes parties prenantes et décloisonner les débats que La Fabrique de la Cité a été créée.

La Fabrique de la Cité constitue ainsi un forum où se confrontent les points de vue, les expériences et les visions. L'ambition de ce « think tank » est d'alimenter les réflexions sur l'innovation urbaine. Pour y parvenir, La Fabrique de la Cité privilégie une approche interdisciplinaire, en réunissant autour de projets de recherche ou à l'occasion de séminaires, des penseurs et des acteurs urbains du monde entier. Elle va au delà des seules expertises techniques afin de produire une réflexion concrète.


LUTTE ANTI-CORRUPTION

10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

L'éthique est la base de la relation de confiance avec nos clients. Il est donc essentiel que nos collaborateurs partagent et appliquent partout les règles qui garantissent le respect de cette éthique. De plus, notre position d'acteur majeur dans nos métiers nous impose d'élever sans cesse le niveau d'exigence et de transparence éthique, au-delà même des critères des législations en vigueur.

VINCI a publié en 2010 sa Charte éthique et comportements, qui est le socle fondateur de sa vision sur ce sujet. Complétant les directives générales adressées aux dirigeants des pôles de métiers, ce document formalise l'ensemble des règles de conduite qui s'imposent à toutes les entreprises et tous les collaborateurs. Ces principes sont relayés à tous les niveaux hiérarchiques des entités opérationnelles, en particulier auprès de chaque nouveau responsable lors de sa prise de fonction. La charte explicite aussi ces règles pour les partenaires externes. Elle a été distribuée à 6 909 cadres ; 6 589 en ont accusé réception, soit un taux d'adhésion de 95,4 %. Chaque division a mis en place des dispositifs de formation et de suivi appropriés. Eurovia a par exemple institué un suivi trimestriel de l'adhésion à la charte ; fin 2013, 100 % des collaborateurs exposés – salariés des sièges et responsables des agences – y ont adhéré. La charte est disponible sur le site Internet du Groupe.

VINCI est doté d'un référent éthique, qui dispose d'une grande autonomie. Sa mission est de veiller, en liaison avec les directions opérationnelles et fonctionnelles, à la bonne compréhension et à l'application des règles de la charte éthique. Il peut être consulté directement par tout collaborateur qui rencontre des difficultés ou s'interroge sur la délimitation ou l'application de ces règles, notamment pour des opérations menées dans des pays jugés potentiellement à risque. En 2013, le référent éthique a traité la totalité des cas qui lui ont été présentés, selon des modalités claires et explicites : confidentialité, instruction de la saisine, investigation interne et externe en cas de besoin. En complément, les moyens de contrôle internes et des plans d'audit globaux sécurisent le dispositif général.



Le club Ethique et Conformités, qui réunit les directeurs juridiques du Groupe et le référent éthique, a poursuivi ses travaux. Sa mission est de favoriser les échanges de bonnes pratiques sur ce thème, d'assurer une veille juridique et réglementaire, et de réaliser une revue de cas concrets.

Les sociétés de VINCI qui exercent leur activité dans des secteurs appliquant des procédures spécifiques en matière d'éthique se dotent de compliance officers spécialisés. Le dispositif éthique mis en place satisfait ainsi aux standards des clients et des pays les plus exigeants.

Le thème 12 de l'autodiagnostic des entreprises VINCI (ADVANCE) porte sur les comportements éthiques et permet de s'assurer du respect de l'éthique dans les activités commerciales des entreprises du Groupe. Il garantit notamment que chaque entreprise du Groupe :

- prévienne les comportements susceptibles d'être qualifiés de corruption, actifs ou passifs,
- s'assure du respect de la Charte « Ethique et Comportements »
- prévienne les conflits d'intérêts.