



Le Président Directeur Général

21 décembre 2016

Déclaration de soutien au Pacte Mondial (COP 2015)

Depuis 2006, Bouygues Construction s'est engagé à soutenir et promouvoir dans son domaine d'influence les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'Homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

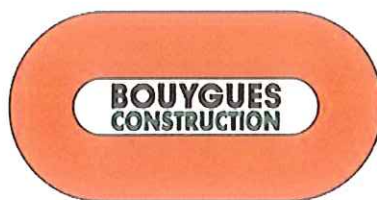
Nous renouvelons l'engagement de traduire en actions concrètes ces principes, à travers notre stratégie d'entreprise qui intègre les enjeux du Développement Durable: l'environnement et la construction durable, la collaboration avec nos clients et partenaires pour atteindre une performance durable, l'engagement local et la solidarité, et le développement de nos collaborateurs.

Au cours de l'année, nos entreprises ont mis en œuvre de nombreuses actions découlant de ces grandes orientations. Celles-ci sont décrites dans notre rapport d'activité et dans le document de référence du Groupe Bouygues (répondant aux 42 thématiques de l'article 225 de la loi française Grenelle II) qui présentent les engagements de Bouygues Construction, ses références, ainsi que les indicateurs extra-financiers nous permettant de mesurer l'avancement de notre politique. Ces indicateurs font l'objet d'audits de vérification par Ernst & Young.

Par ailleurs, nous avons souhaité mettre en lumière la manière dont nos actions servent les dix principes du Global Compact en élaborant le document qui suit, présentant pour chacun d'eux, les actions mises en œuvre par Bouygues Construction et les principaux indicateurs de suivi associés.

En tant que Président Directeur Général de Bouygues Construction, je confirme l'engagement de l'entreprise dans la dynamique de progrès initiée par le Global Compact.

Philippe BONNAVE



Communication sur le progrès 2016

- Bouygues Construction -



Direction Innovation & Développement Durable – Décembre 2016

Droits de l'Homme

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence;

✓ Ethique et respect des droits humains fondamentaux

- Diffusion du code d'éthique de Bouygues, traduit dans 15 langues, aux collaborateurs. Dans ce code, le Groupe Bouygues confirme son attachement aux principes généraux établis par les principales conventions internationales :

- *Déclaration universelle des droits de l'Homme*
- *Global Compact*
- *Organisation Internationale du Travail*
- *Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption*

Ce guide est complété par 4 programmes de conformité : information financière et opérations boursières, conflits d'intérêts, concurrence et anti-corruption pour une application toujours plus opérationnelle des principes portés par le Groupe.

- Le Groupe Bouygues dispose également d'une charte des Ressources Humaines qui a pour vocation d'affirmer, d'expliquer et de promouvoir trois principes : le respect, la confiance et l'équité.
- Existence d'une procédure d'alerte et de dénonciation
- Déploiement d'un plan de formation Ethique et Conformité et signature d'une lettre d'engagement personnel de l'ensemble des Comités de Direction et des fonctions commerciales ou managériales.
- Application aux personnels locaux des standards de l'entreprise en matière de santé et de sécurité supérieurs à la législation locale dans de nombreux pays.
- Conditions de travail et d'hébergement décentes dans le respect des cultures et communautés.

✓ Engagement citoyen

- A travers sa fondation d'entreprise Terre Plurielle, Bouygues Construction apporte son soutien financier à des projets parrainés par des collaborateurs du groupe visant à favoriser l'accès à la santé, l'éducation et l'insertion de populations en difficulté, aussi bien en France qu'à l'international (depuis sa création en 2008 : 176 projets parrainés depuis la création dans 24 pays différents).
- En outre, de nombreuses opérations de solidarité, conduites par les différentes filiales au sein des territoires, en faveur de l'éducation, de l'insertion et de la santé.

467 partenariats visant à soutenir l'insertion, l'éducation et la santé
(chiffre 2015 – Périmètre Monde)

2,9 millions d'Euros directement versés au titre du mécénat
(chiffre 2015 – Périmètre Monde)

Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

✓ Achats responsables

- Le Groupe a formalisé une charte RSE qui est adjointe aux contrats fournisseurs et sous-traitants. Le chapitre 2 est entièrement dédié au « Respect des normes du travail » et engage le partenaire (entre autres) à ne pas avoir recours ni au travail forcé ou obligatoire, ni au travail des enfants ou adolescents.
- Evaluation des fournisseurs sur leurs performances RSE : en 2015, 1185 M€ d'achats ont été couverts par des évaluations RSE (EcoVadis et questionnaires dédiés PME/TPE) soit 2466 fournisseurs.
- Signature de la Charte grands donneurs d'ordres – PME sous l'égide du ministre français de l'Economie, avec dix engagements pour des achats responsables.
- En 2015, l'entreprise a adhéré à « Pacte PME » : Association de grandes entreprises françaises ayant pour objectif d'aider les PME à se développer à l'international avec un focus spécifique sur l'ouverture de nouveaux partenariats avec des fournisseurs / sous-traitants.

1185 M€ d'achats

ont été couverts par des évaluations RSE soit 2466 fournisseurs

(chiffre 2015 – Périmètre Monde)

Normes du travail

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective;

✓ Dialogue social

- Négociation sociale portant sur des sujets divers allant au-delà des obligations légales (grands déplacements, droit individuel à la formation, compte épargne temps...) : 139 accords collectifs signés en 2015 (y compris les Négociations Annuelles Obligatoires).
- Participation de 86% des collaborateurs français aux dernières élections du comité d'entreprise.
- Existence d'une représentation du personnel à l'international, y compris dans les pays pour lesquels la représentation des travailleurs n'est pas obligatoire.

58% des filiales

internationales du

Groupe disposent d'une représentation du personnel

(chiffre 2015 – Périmètre Hors France et sociétés de plus de 300 collaborateurs)

L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;

✓ **Lutte contre le travail illégal**

- Procédures de contrôle sur les chantiers : contrôle des papiers d'identité, autorisations de travail en lien avec les autorités compétentes, systèmes de badges à l'entrée des chantiers, formation des hiérarchies travaux...
- Signature de contrats-cadres avec les sociétés intérim incluant des clauses spécifiques sur la situation régulière des salariés mis à leur disposition.

Extrait du Code d'Ethique :

« Le Groupe entend également se conformer :

- aux principes de la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations Unies ;

- aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail notamment en matière de travail forcé ou de travail des enfants ;

- aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies. »

L'abolition effective du travail des enfants;

✓ **Lutte contre le travail des enfants**

Pour lutter contre ces pratiques, le Groupe dispose, comme évoqués précédemment, de 2 outils :

- Le Code Ethique
- La charte RSE fournisseurs et sous-traitants

Tous deux précisent l'interdiction de recourir ou de faire recourir (via ses partenaires) au travail des enfants ou adolescents qui n'auraient pas atteint l'âge légal de travail local, ou à défaut celui prévu dans les dispositions de l'OIT.

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

✓ **Diversité**

La politique diversité de Bouygues Construction déployée maintenant depuis plusieurs années, en lien avec des partenaires extérieurs comme Les entreprises pour la Cité, la fondation FACE, l'institut du service civique ou l'Agefiph, nous a permis de sensibiliser collaborateurs et managers sur les enjeux et la richesse de la diversité. Les indicateurs quantitatifs et qualitatifs déployés sur la mixité, le handicap, la gestion des âges permettent de mesurer l'impact de nos actions et de vérifier l'absence de discriminations que ce soit au niveau du recrutement ou de l'évolution de carrière.

- *Gestion des âges :*
 - Des réunions d'information sur la retraite sont mises en place depuis 2010 pour les collaborateurs de 55 ans et plus (1400 collaborateurs concernés à ce jour)
 - Le mentoring et le tutorat sont valorisés notamment chez Bouygues Bâtiment
 - Les accords contrat de générations ont permis de mettre en place un cadre pour ces actions toutes les entités du Groupe en ont signé un en 2013. Parmi les dispositifs prévus, on retrouve : des engagements en termes d'embauche et de maintien dans l'emploi des jeunes et des seniors, des aménagements de carrière, des actions de prévention de la pénibilité...

- *Mixité :*

Depuis 2012, le Groupe a mis en œuvre un ambitieux plan d'action, porté par l'ensemble de la filière RH, visant à favoriser la mixité : modules de sensibilisation dans les formations managers, engagements en matière de recrutement, mise en place d'un tableau de bord dédié, formation de la filière RH, plan de communications Intranet, et autres.

- L'implication du top management
- La formation
- Une communication active, pour lutter contre les stéréotypes et éveiller les consciences
- Un suivi spécifique des femmes managers/top managers dans les comités carrières.

11% de femmes
dans l'effectif des managers
(chiffre 2015 – Périmètre Monde)

Au niveau du Groupe, ces actions se traduisent par exemples par : le déploiement du réseau féminin Welink, la création du module « Ambition Mixité » intégré au parcours de formation de la filière ressources humaines, des politiques volontaristes en matière de recrutement en France et à l'international...

- *Handicap :*

La politique en faveur de l'intégration de travailleurs handicapés, de l'aménagement de nos postes de travail passe par une importante action de communication et de sensibiliser pour changer le regard en interne.

A cette fin, des HandiTours sont déployés dans de nombreuses filiales (objectif de cette formation itinérante : sensibiliser les collaborateurs au travers d'une demi-journée d'information, d'échanges et d'ateliers pratiques).

2,2 millions
d'Euros de chiffre
d'affaire confié au secteur
protégé
(chiffre 2015 – Périmètre France)

- *Diversité interculturelle :*

Pour sensibiliser les collaborateurs et pour faire connaître et partager les bonnes pratiques en faveur de la diversité interculturelle, plusieurs moyens de communication ont été adoptés : newsletter trimestrielle synthétisant l'actualité diversité des entités, rubrique diversité et égalité sur l'intranet Bouygues Construction ainsi qu'un espace dédié à la filière RH. Un guide précisant le positionnement de Bouygues Construction face à des questions liées au fait religieux en entreprise est également déployé et relayé par les responsables RH des entités.

La formation est enfin un autre levier Bouygues Construction University qui a ainsi créé le module dédié « Egalité des Chances », qui a permis de sensibiliser près de 500 collaborateurs (RH et managers) et de leur faire prendre conscience de leurs stéréotypes.

- *Insertion :*

Avec un peu moins d'un million d'heures d'insertion par an, l'insertion professionnelle fait partie des priorités de Bouygues Construction. Cette politique d'insertion s'articule autour de 4 principes fondamentaux : faire confiance aux acteurs de proximité, privilégier une démarche qualifiante, promouvoir la diversité et bâtir des partenariats structurants.

Outre la signature du pacte social et sociétal des entreprises générales de BTP, réunies au sein de l'EGF-BTP, Bouygues Construction a signé trois partenariats nationaux avec :

- L'Agence du service civique et l'Institut du service civique, pour promouvoir les dispositifs du service civique en interne et en externe, organiser des sessions de coaching, mener des actions en lien avec les relations écoles, participer au jury de sélection des jeunes de l'Institut du service civique et étudier les possibilités d'intégration de ces jeunes ;
- Le Service militaire adapté afin de valoriser des parcours d'insertion professionnelle durable ;
- La Fondation agir contre l'exclusion (FACE).

Environnement

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement;

✓ **Gestion des risques environnementaux**

- Intégration dans les processus internes d'une analyse des risques environnementaux sur les projets
- Offre complète de programmes de formations internes (public cible) + opérations de sensibilisation (ensemble des collaborateurs)
- Mesure des émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble des scopes 1, 2 et 3 avec le logiciel CarbonEco développé en interne.

90% du chiffre d'affaires couvert par un système de management de l'environnement certifié ISO 14001.

(Chiffre 2015 – Périmètre Monde)

- *Gestion des risques environnementaux sur les chantiers :*

- Réduction des impacts environnementaux des chantiers avec le déploiement de la démarche environnementale chantier de l'entreprise, « Ecosite », et du label associé, qui définit des standards sur 11 thèmes : l'analyse des risques, les déchets, les produits dangereux, les nuisances sonores, l'air, le milieu aquatique, la

66% des chantiers

labellisés Ecosite

(chiffre 2015 – Périmètre Monde)

biodiversité, les consommations d'énergie, la propreté & le rangement, la communication et les situations d'urgence.

- Réduction des nuisances aux riverains : simulation et maîtrise du niveau sonore des chantiers, utilisation de béton autoplaçant supprimant les vibrations.
- En 2015, 76% des chantiers ont fait l'objet d'actions de concertation, de communication ou d'évaluation de la satisfaction des riverains.

- *Santé et sécurité des consommateurs :*

- Campagnes de mesure de la qualité de l'air des réalisations, projet de R&D sur la quantification des pollutions dues aux matériaux de construction en partenariat avec Saint-Gobain, base de données interne de produits éco-caractérisés, etc.

- *Préservation de l'environnement dans nos modes de fonctionnement :*

- Réduction des émissions liées aux transports : Véhicules d'entreprise moins émetteurs de CO2, Plans de Déplacement d'Entreprise (PDE), formation à l'éco-conduite, déploiement du véhicule électrique...
- Réduction des consommations de nos établissements : informatique, consommation de papier, d'électricité, d'eau, etc.
- Sensibilisation des collaborateurs dans les bureaux et sur les chantiers : campagnes « Eco-gestes ».

A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement; et

✓ **Promotion, auprès des clients et fournisseurs, d'opérations « responsables » en matière d'environnement**

- *Eco-conception :*

- Réduction des impacts environnementaux des projets tout en recherchant une optimisation du coût global : performance énergétique, intégration des exigences en matière de confort, usage et santé, limitation de l'empreinte carbone, préservation des ressources, limitation de la production de déchets. Pour promouvoir ces approches, le Groupe s'appuie notamment sur les certifications environnementales (BREEAM®, LEED®, HQE®...) qui comportent toutes des exigences de réduction d'impacts environnementaux.
- Un nombre croissant d'offres proposées par le Groupe intègre des garanties de consommations finales, assurant ainsi des bâtiments aux qualités énergétiques les plus performantes. En 2015, 19% des projets ont été pris en commande avec des

72% de la prise de commande avec un engagement de certification environnementale
(chiffre 2015 – Périmètre Monde, Activités Bâtiment)

engagements en matière de performance énergétique.

- Déploiement de la maquette numérique permettant de comparer différentes hypothèses de conception afin d'orienter les choix finaux pour des projets éco-conçus.
- Utilisation du logiciel CarbonEco®, conçu en interne, qui permet de comptabiliser les émissions de gaz à effet de serre liées à la réalisation d'une opération : comparaison des éco-variantes, test de différentes options d'exploitation.
- Développement de nouvelles offres telles que Be Green®, dédiée au marché du bâtiment tertiaire privé pour accompagner les clients dans la valorisation durable de leur patrimoine immobilier.
- Développement de nouvelles offres telles que Biositiv® pour la protection de la biodiversité dans les grands projets d'infrastructure ou BiodiverCity® pour la protection de la biodiversité urbaine.

15% de la prise de commande couverts par des engagements pris en matière de protection de la biodiversité
(chiffre 2015 – Périmètre Monde,

- *Partenariats environnementaux :*

- Prolongation du partenariat avec le WWF portant sur les quartiers durables et l'approvisionnement du bois.
- Partenariat sur la biodiversité avec l'association Noé Conservation pour les projets d'infrastructures, d'éclairage public et de gestion des espaces verts.

- *Exploitation :*

- Accompagnement des clients sur des problématiques de pilotage énergétique en phase d'exploitation : contrat de performance énergétique (Green Office® à Meudon), outils de pilotage en temps réel des consommations énergétiques du bâtiment (Hypervision®/EnergyPass®) et de maîtrise des consommations.

A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

✓ **R&D et innovation**

- La construction durable est au cœur de la stratégie du Groupe en termes de Recherche & Développement. Principaux programmes de recherche : efficacité énergétique des bâtiments, réduction des émissions carbone, qualité de l'air intérieur dans l'habitat, évaluation en coût global des bâtiments, éco-conception. De plus, le projet ABC (Autonomus Building for Citizens) développé actuellement par le Groupe, travaille sur la réduction des consommations associée au recours aux énergies renouvelables, afin de créer un

48% des dépenses de R&D consacrées à la construction durable
(chiffre 2015 – Périmètre Monde)

bâtiment entièrement autonome sur le plan énergétique. Un premier démonstrateur sera construit à Grenoble, dans le cadre d'un partenariat avec la ville.

- Organisation de concours Innovation au sein des entités du Groupe tous les deux ans. En 2015 l'appel à solutions a été lancé en vue du concours Innovation de 2016.

✓ Innovation collaborative

- Partenariat avec le Centre Scientifique et Technique du Bâtiment (CSTB) pour l'optimisation du logiciel Elodie®, dispositif d'analyse de cycle de vie évaluant la qualité environnementale des projets à travers une étude multicritères.
- Accords de coopération avec des industriels et laboratoires. Par exemple : un partenariat avec Techniwood a permis de développer des panoblocs de bois, celui avec DualSun, une start-up française, des panneaux solaires hybrides, un partenariat avec Renault a été lancé sur l'utilisation des batteries usagées de véhicule électrique dans les bâtiments pour améliorer leur efficacité énergétique.
- Les travaux de la Chaire de recherche « Bâtir durable et innover » en partenariat avec l'école des Ponts ParisTech, l'école Centrale Paris, Supélec et le Centre Scientifique et Technique du Bâtiment (CSTB), se sont clôturés fin 2015. Elle avait pour objectif de faire travailler chercheurs et doctorants sur les technologies bas-carbone, les bâtiments et les villes durables, l'approche coût global, les usages, pilotage de la performance énergétique, etc.
- Démarche « MatchingUp » lancée en 2015 : détection de solutions innovantes auprès de start-up et de PME avec un focus spécifique en 2015 sur la construction durable ainsi que les quartiers durables et connectés.

✓ Diffusion et partage de connaissances

- Animation d'un Club Construction Durable, lieu de réflexion et d'échange avec les clients et partenaires de Bouygues Construction. 3 Clubs Métiers (Logement social, Bureaux et Infrastructures) et plusieurs think tanks thématiques. 2 nouveaux sujets traités en 2015 : la ville numérique et la ville humaine ainsi qu'une étude sur les tiers-lieux.
- Partage de connaissances et échanges avec de nombreux acteurs de la société civile sur la construction durable : participation aux travaux de l'Afnor, du Comité 21, du Plan Bâtiment Durable, du Green Building Council, de l'Association HQE, de l'ECTP (European Construction Technology Platform), de l'E2BA (Energy Efficiency Building Association), de l'IFPEB (Institut Français pour la PErformance des Bâtiments), d'Efficacity (groupe de recherche sur la ville durable associant industriels, grandes écoles et universités dans le cadre du Grand Emprunt), du Pôle de Compétences Advancity.

Lutte contre la corruption

Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

✓ Ethique des affaires

- Code d’Ethique (voir 1^{er} principe du document).
- Mise en place d’un dispositif d’alerte professionnelle élargi aux pratiques anticoncurrentielles.
- Renforcement des investigations préalables à la désignation des agents commerciaux.
- Animation d’un comité éthique.
- Plan de formation Ethique et Conformité à destination de l’ensemble des Comités de Direction et des fonctions commerciales ou managériales : 43% des cadres formés en 2015.
- Nouveaux modules de formations E-learning lancé en 2015 sur l’éthique des affaires : FairDeal.

43% des cadres

formés à l’éthique des affaires
en 2015

(chiffre 2015 – Périmètre Monde)

Pour plus d'information :

Rapport d'activité de 2015 de Bouygues Construction :

[Bouygues Construction – Rapport d'activité 2015](#)