

GAGNERAUD

C O N S T R U C T I O N

Normandie



Pacte Mondial de l'ONU

Communication sur le progrès

Edition de septembre 2019



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du Pacte mondial des Nations Unies.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

Sommaire

Edito	3
Principes de développement durable et objectifs	4
Gagneraud Construction	5
Les droits de l'homme	6
Les conditions de travail.....	8
Protection de l'environnement	15
La lutte contre la corruption et les achats responsables	19

Edito



Gagneraud Construction Normandie a adhéré en 2009 au Pacte Mondial des Nations Unies et s'est engagée à respecter les valeurs de ses dix principes.

Je réitère notre engagement et notre soutien aux dix principes fondateurs du Pacte, regroupés en quatre thèmes fondamentaux : les droits de l'homme, les droits du travail, le respect de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Vous trouverez dans ces pages notre communication annuelle, présentant les actions menées en 2018, et visant à améliorer l'intégration de ces principes à notre stratégie, notre culture et nos opérations quotidiennes.

Christophe SAINT-MARTIN,

Directeur régional

Principes de développement durable et objectifs

Les **10** principes du Pacte Mondial :



Droits de l'Homme

1. Promouvoir et respecter, dans leurs sphères d'influence, le droit international relatif aux droits de l'homme et du citoyen
2. Veiller à ce que les filiales ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme et du citoyen



Normes internationales du travail

3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
4. Eliminer toutes les formes de travail forcé obligatoire
5. Abolir le travail des enfants
6. Eliminer toute discrimination en matière d'emploi et de profession



Environnement

7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité environnementale
9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses pour l'environnement



Lutte contre la corruption

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

Les **17** Objectifs de développement durable



Gagneraud Construction



« Gagneraud de père en fils »

Entreprise familiale depuis son origine en 1880, l'activité du Groupe a évolué vers les travaux publics, les carrières, les transports, le bâtiment et la maintenance industrielle.

L'ensemble de l'activité normande est réalisée par 8 agences réparties sur la Haute et la Basse Normandie pour être au plus proche de nos clients.

Elle compte environ 500 collaborateurs.

Les activités de Gagneraud Construction – Région Normandie sont diversifiées :

- Bâtiment
- Maintenance
- Travaux public
- Génie Civil

Les droits de l'homme

2 principes du Pacte Mondial

1. Promouvoir et respecter, dans leurs sphères d'influence, le droit international relatif aux droits de l'homme et du citoyen.
2. Veiller à ce que les filiales ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme et du citoyen

9 Objectifs de développement durable



① La caisse d'entraide

La caisse d'entraide est organisée en association selon les dispositions de l'article 5 de la loi du 1er juillet 1901 et elle est composée de 8 membres. Elle a été créée le 1er mars 2008.

Le comité de caisse d'entraide a pour objet de venir en aide financièrement au personnel de la société Gagneraud Construction, soit par des prêts d'argent soit par le biais d'aides : Vacances (centre de loisirs, colos ...), voyage scolaire, aide à la rentrée scolaire et au permis de conduire.

En cas de décès d'un salarié, un don à la famille est réalisé.

② Politique active de l'apprentissage

L'entreprise Gagneraud Construction Région Normandie a une politique d'apprentissage très active. Ainsi, tous les ans une vingtaine d'apprentis sont recrutés dans tous les domaines de l'entreprise : chantier, études, administratifs, encadrement de chantier ...

Pour faciliter leur intégration, une journée d'accueil est organisée en présence du Directeur Régional.

La majorité des apprentis sont recrutés à la fin de leur cursus scolaire.

3 Equilibre vie personnelle / professionnelle

Depuis 2012, la société Gagneraud Construction Région Normandie réaffirme sa volonté d'accompagner au mieux les salariés afin de trouver un réel équilibre entre leur vie personnelle et leur carrière professionnelle : droit à la déconnexion, aménagement ponctuel des horaires de travail.

Les conditions de travail

2 principes du Pacte Mondial

3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.
6. Eliminer toute discrimination en matière d'emploi et de profession

5 Objectifs de développement durable



1 Les relations avec les instances représentatives du personnel

Le renouvellement des représentants du personnel a eu lieu en novembre 2018. A cette occasion Gagneraud Construction Région Normandie a appliqué la réforme du code du travail et un CSE (Comité Social et Economique) a été constitué.

Suite à l'élection des nouveaux membres du CSE une CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail) a été constituée. La CSSCT se réunit de façon ordinaire 4 fois par an et peut être déclenchée de manière extraordinaire à chaque fois que cela est nécessaire à l'initiative de l'employeur ou des membres du CSE.

2 L'insertion sociale

Certains de nos chantiers ont des clauses d'insertion. Ainsi, nous devons mobiliser des heures spécifiques pour accueillir du personnel. Depuis 2003, plus de 39 500 heures ont été réalisées, une cinquantaine de contrats de professionnalisation ont été conclus et plusieurs salariés en insertion ont été embauchés en CDI.

3 L'égalité Homme / femme

Un accord de Groupe a été signé en décembre 2016 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Ainsi, une attention particulière est portée par la Direction des Ressources Humaines sur les évolutions salariales tous les ans.

4 e parcours d'intégration

L'intégration d'un nouvel embauché dans une entreprise est une étape très importante. Ainsi, l'entreprise Gagneraud Construction Région Normandie a mis en place un parcours d'intégration. Chaque salarié de la catégorie des ETAM et des cadres réalise, dans le mois qui suit son arrivée, son parcours au sein de la société. Cela lui permet de rencontrer les fonctions supports de l'entreprise avec lesquelles il sera en contact au quotidien, d'échanger avec son responsable de service, mais également de découvrir les locaux de l'entreprise qui sont répartis sur tout le territoire normand.

Pour le personnel terrain, l'accueil est réalisé par son supérieur hiérarchique, mais également par un animateur QSE.

Tous les nouveaux embauchés sont accompagnés par un tuteur qui peut ainsi les renseigner dès qu'ils en ont besoin.

5 L'accompagnement lors de la première année

L'intégration c'est bien, mais le suivi c'est mieux ! En effet, tous les nouveaux embauchés ont un entretien avec la responsable Ressources Humaines lorsqu'ils ont entre 9 et 12 mois d'ancienneté. Cet échange convivial et individuel permet de faire un bilan de l'année qui s'est écoulée.

6 Infos Gagneraud

Tous les trois mois, le journal de l'entreprise est envoyé au domicile du salarié. Attendu de tous, l'actualité de l'entreprise y est relatée : Zoom sur une technique, présentation des chantiers, point sur des nouveautés, présentation des nouveaux embauchés, carnet rose ... A chaque fois, un thème est mis en lumière. Tous les salariés peuvent être amenés à participer à la rédaction !

7 Formation Leadership Sécurité en partenariat avec l'OPPBTB

Un programme de formation de l'encadrement a été mis en place en partenariat avec l'OPPBTB (Organisme Professionnel de Prévention du BTP).



Les objectifs de la formation sont multiples :

- Etre capable d'expliquer :
 - ✓ Les enjeux de la prévention
 - ✓ Les Rôles et responsabilités de chacun
- Savoir analyser :
 - ✓ Une situation de travail (analyse de risque)
- Connaître :
 - ✓ la définition du leadership et le rôle essentiel du leadership du manager sur la question de la prévention.
 - ✓ Le comportement à tenir en fonction des compétences et de la motivation de son équipe pour motiver.
- Savoir expliquer :
 - ✓ Les objectifs travaux, qualité et sécurité de la journée ou de la tâche, ainsi que les dangers et les risques et les moyens de prévention à apporter

Cette formation est un des outils qui nous permettra d'améliorer notre culture sécurité sur le long terme.

Pour 2019 le programme est déployé du Directeur Régional aux aides conducteurs de travaux, ce qui représente plus de 80 personnes formées.

Le programme sera ensuite adapté et déployé pour les encadrants de chantier : chefs de chantier et chefs d'équipe.

8 Journée de cohésion



Le 21 juin 2019, à la veille des départs en vacances des compagnons et encadrants, une journée de cohésion a été organisée. La Direction Régionale a souhaité que cette journée festive soit également l'occasion de rappeler des éléments importants en termes de Santé, Sécurité et Environnement. Plusieurs ateliers et conférences ont donc été organisés et animés par des professionnels et les animateurs QSE de l'entreprise :

- Conférence sur les addictions : alcool, drogues...
- Présentation et importance du bon port des protections respiratoires
- Présentation des innovations et rappels des règles de base pour l'utilisation des outillages électroportatifs
- Présentation des protections individuelles contre les risques de chute de hauteur
- Animation des lancements de travaux journaliers : « 5 premières minutes pour gagner sa vie »
- Consignes pour l'utilisation des kits antipollution.



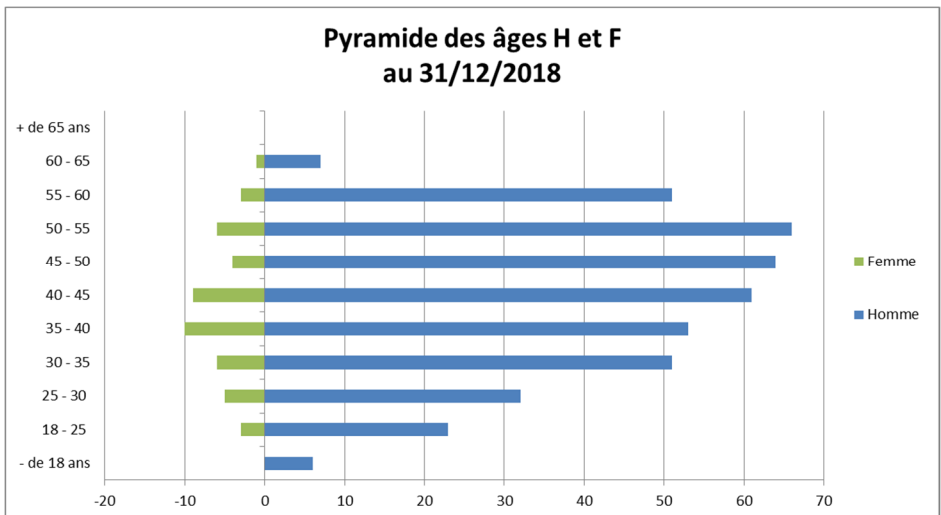
11 Certification MASE



Gagneraud Construction Région Normandie possède la certification MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises) pour ses activités de Maintenance Bâtiment et Génie Civil. Le référentiel MASE est un recueil d'exigences SSE (Sécurité Santé Environnement) qui repose sur 5 axes :

- Axe 1 : Engagement de la Direction de l'entreprise
- Axe 2 : Compétences et qualification professionnelle
- Axe 3 : Organisation du travail
- Axe 4 : Efficacité du système de management
- Axe 5 : Amélioration continue

Indicateurs sociétaux RH



		2016	2017	2018
Nombre de salariés		439	434	450
Part d'emploi de personnes handicapées		4,1 %	6,5 %	6 %
Part des femmes dans l'entreprise		12,3 %	11,1 %	10,4 %
Part des personnes de plus de 55 ans		14,1 %	15,9 %	16 %
Coût de la formation		348 787 €	365 336 €	363 495 €
Nombre d'heures de formation		6 992 h	6 363 h	7 938 h
Part des formations par catégorie socioprofessionnelle	Ouvriers	68 %	65 %	76,2 %
	ETAM	20 %	23 %	14,5 %
	Cadres	12 %	12 %	9,3 %
Part des formations par type	Informatique	4,4 %	8,1 %	4,3 %
	Juridique	1,8 %	-	0,3 %
	Management	12,5 %	5,9 %	18,8 %
	Sécurité	49,7 %	64,3 %	65,6 %
	Technique	31,6 %	21,6 %	11 %

Protection de l'environnement

3 principes du Pacte Mondial

7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité environnementale
9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses pour l'environnement

9 Objectifs de développement durable



① Information et formation

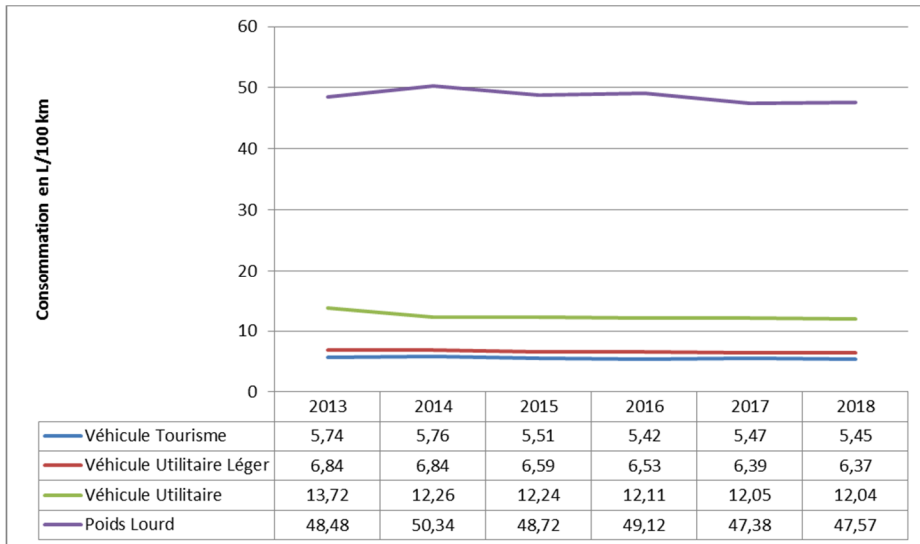
Des causeries sont régulièrement animées par l'encadrement de chantier, la Direction ou le service OSE. Les thèmes de causerie sont multiples et portent sur les 3 domaines Qualité, Sécurité et Environnement.



A titre d'exemple, nous avons, lors de notre journée de cohésion du 21 juin 2019, sensibilisé l'ensemble de notre personnel à l'utilisation des kits antipollution. Cette sensibilisation, sous forme d'ateliers pratiques, a permis à chacun de mieux maîtriser les

kits disponibles dans chacun de nos véhicules et d'adopter le bon comportement en cas de réaction d'urgence.

4 Suivi des consommations des véhicules



Notre logiciel nous permet de suivre précisément les consommations de chacun des véhicules de notre parc de véhicules. Les consommations sur les dernières années sont stables, voire en légère baisse. Le parc de véhicules est récent et répond aux Normes Européennes en matière de consommation et d'émission de GES.

5 Traitement des non-conformités environnementales

Les non-conformités environnementales sont remontées par chacun des collaborateurs, via les fiches de remontées de situation dangereuse ou d'incident.

Les actions correctives immédiates sont décrites et une analyse approfondie est réalisée, pour éviter une récurrence des mêmes problèmes.

⑥ Analyse environnementale

Afin de cibler plus précisément les actions à mettre en place en termes de protection de l'environnement, Gagneraud Construction Région Normandie a revu sa méthode d'évaluation de ses impacts environnementaux. Une fois achevée, les résultats de cette étude d'impact feront l'objet d'une large diffusion et un groupe de travail définira le plan d'action global à mettre en place.

La lutte contre la corruption et les achats responsables

4 principes du Pacte Mondial

2. Veiller à ce que les filiales ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme et du citoyen
4. Eliminer toutes les formes de travail forcé obligatoire
5. Abolir le travail des enfants
10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin

5 Objectifs de développement durable



① Consultation d'entreprises locales

Dans nos consultations de prix, nous consultons, à chaque fois que cela est possible, des fournisseurs régionaux et près de nos agences ou chantiers.

Nous consultons également des entreprises adhérentes au Global Compact. Nous avons notamment consulté l'entreprise KIPLAY pour la fourniture de nos vêtements de travail haute visibilité.

② Respect des délais de paiement

Notre service comptabilité suit mensuellement un indicateur de respect des délais de paiement de nos fournisseurs et sous-traitants. Nous souhaitons ainsi travailler en étroite collaboration avec tous nos partenaires et construire des relations durables. Le délai moyen de paiement à réception de facture est de 61 jours sur la période juillet 2018 – juillet 2019.

③ Lutte contre le travail illégal

Le secteur du BTP est très fortement soumis au phénomène du « travail au noir ».

Le phénomène du travail illégal est quadruplement préjudiciable :

- ✓ *pour les employés car ils renoncent de fait à une partie de leurs droits sociaux : en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, ils ne bénéficient pas de la protection sociale à laquelle ils auraient droit ;*
- ✓ *pour les employeurs car ils se retrouvent victimes d'une concurrence déloyale ;*
- ✓ *pour les donneurs d'ordres, dont la responsabilité peut, désormais, être engagée en cas de recours à des sous-traitants employant de la main-d'œuvre irrégulière ;*
- ✓ *pour la collectivité enfin, car l'employeur indélicat, en ne payant pas ses charges, ne remplit pas toutes ses obligations envers elle, ce qui a forcément un impact sur les finances publiques. (Source cibtp.fr)*

Gagneraud Construction Région Normandie applique donc la loi du 6 Août 2015 et fait établir des cartes BTP pour chacun de ses salariés sur chantier. Lors de l'emploi de travailleurs temporaires, la carte BTP est systématiquement demandée et aucun intérimaire sans carte BTP ne peut travailler sur nos chantiers.

