

PACTE MONDIAL

Communication sur le progrès 2019

RESPONSABLES,

Ensemble !



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact**.

We welcome feedback on its contents.



SOMMAIRE

Déclaration d'engagement	3
Les droits de l'Homme	4
LE PLAN DE VIGILANCE	4
LES ACHATS RESPONSABLES.....	4
Les normes internationales du travail	5
L'ELIMINATION DU TRAVAIL FORCÉ ET DU TRAVAIL DES ENFANTS.....	5
LA SANTÉ, LA SECURITÉ ET LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL.....	5
LA MIXITÉ ET L'EGALITÉ PROFESSIONNELLE.....	8
L'INSERTION.....	10
LA FORMATION, LA PROMOTION INTERNE ET L'ACTIONNARIAT SALARIÉ	11
L'environnement	14
LE DEPLOIEMENT DU PLAN ENVIRONNEMENT SUR 3 ANS	14
#1 POSSÉDER UN PARC MATÉRIEL DE PLUS EN PLUS ÉCONOME ET PROPRE.....	14
#2 LE RECYCLAGE DES EXCÉDENTS DE CHANTIER	15
#3 UNE R&D ORIENTÉE ENVIRONNEMENT ET BIODIVERSITÉ	16
#4 PRÉSERVER LES RESSOURCES POUR DES CHANTIERS ÉCO-RESPONSABLES.....	16
#5 DÉMARCHE ÉCO-RESPONSABLES	18
Agir contre la corruption	20
Le fonds de dotation Nouvelles Générations	21

Déclaration d'engagement

St-Etienne-du-Grès, le 6 juillet 2020

NGE conçoit son activité dans le respect de l'Environnement et de toutes ses parties prenantes (salariés, partenaires et clients) au bénéfice des générations actuelles et futures.

Réduire et maîtriser son empreinte environnementale, favoriser la sécurité au travail, la cohésion sociale et l'épanouissement des salariés, travailler au service du développement territorial, respecter l'éthique des affaires font partie intégrante de notre stratégie.

Depuis plusieurs années, NGE est adhérent au Pacte Mondial des Nations Unies. En ce sens, le Groupe soutient et applique les dix principes du Pacte regroupés au sein de quatre thèmes fondamentaux : les droits de l'homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Par cette lettre, nous renouvelons notre engagement au Pacte Mondial et exprimons notre volonté de faire progresser ces principes dans notre stratégie et notre culture d'entreprise.

Afin de respecter notre engagement et démontrer l'intégration des principes depuis notre adhésion, nous avons rédigé cette Communication sur le Progrès (COP). Elle décrit les actions pratiques réalisées et les résultats obtenus pour l'année 2019.

La COP 2019 est disponible sur notre site internet www.nge.fr

Antoine Metzger



Les droits de l'Homme

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

LE PLAN DE VIGILANCE

En réponse à la loi 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, le groupe a construit un Plan de vigilance. Celui-ci a permis l'identification des risques auxquels les collaborateurs du groupe, ses sous-traitants ou ses fournisseurs pourraient être exposés. Des mesures de prévention contre des potentielles atteintes envers les droits humains ont été identifiées et mises en œuvre. Enfin, un dispositif d'alerte permet de signaler toute violation des droits humains.



LES ACHATS RESPONSABLES



En matière de droits humains, le comité « Achats responsables » a poursuivi ses efforts pour prévenir les risques potentiels dans la relation qu'entretient le groupe avec ses fournisseurs.

Son ambition est double : faire preuve de vigilance pour ne pas contracter avec des fournisseurs qui violeraient des droits humains ; mais également inciter nos fournisseurs à être de plus en plus responsables.

Le service Achats a déployé et renforcé la politique Achats responsables en 2019 :

- Les Conditions générales d'achats intègrent le respect du code Ethique du Groupe et font référence à l'engagement de NGE vis-à-vis du Global Compact ;
- La comparaison des offres de potentiels fournisseurs tient compte de leur niveau de responsabilité ;
- Les fournisseurs sont invités à signer un engagement, qui inclut, entre autres, le respect des droits humains et des normes internationales du travail ;
- Les évaluations et audits incluent des critères visant à évaluer la responsabilité des fournisseurs.

NGE S'ENGAGE !

Objectifs :

- 100% des fournisseurs en accord-cadre signataires de nos « Engagements achats responsables ».
- Les 100 premiers fournisseurs du Groupe hors accord-cadre signataires de nos « Engagements achats responsables ».
- Faire progresser nos fournisseurs dans leur RSE.

Plan d'action :

- Interroger systématiquement nos fournisseurs sur leurs pratiques et les encourager à adhérer à nos « Engagements achats responsables ».
- Mesurer le chiffre d'affaires confié à des fournisseurs signataires de nos « Engagements achats responsables », à des PME et à des entreprises du secteur adapté.
- Interroger régulièrement les fournisseurs signataires de nos « Engagements achats responsables » sur les actions mises en œuvre et leurs résultats en matière d'engagement sociétal.
- Mener des audits chez les fournisseurs stratégiques intégrant des critères sociétaux.

Hélène Blanc

Responsable Achats
Grands projets nationaux NGE



« La RSE, c'est devenu un impératif. Une entreprise qui n'est pas responsable ne peut plus avancer. »

« Notre vigilance s'est accrue, mais nous devons aller plus loin, estime Hélène. Il s'agit d'intégrer dans l'analyse du prix les bénéfices humains et matériels réalisés sur le long terme, grâce notamment à la baisse des consommations énergétiques ou au meilleur cycle de vie des produits. Une fois qu'on comprend l'importance des enjeux, on ne voit plus les contraintes de la RSE, mais ce qu'elle apporte concrètement à l'entreprise. »

Les normes internationales du travail

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

L'ELIMINATION DU TRAVAIL FORCÉ ET DU TRAVAIL DES ENFANTS

NGE contribue à l'élimination du travail forcé ou obligatoire et à l'abolition effective du travail des enfants dans le cadre de l'établissement de son plan de vigilance, et via l'instauration d'une politique d'achats responsables. Ces deux éléments sont décrits dans la partie I relative aux droits de l'Homme.

LA SANTÉ, LA SECURITÉ ET LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL



La Prévention, la Santé et la Sécurité de l'ensemble des salariés sont des enjeux cruciaux pour NGE. A ce titre, NGE met en œuvre chaque année un Plan Santé Sécurité au Travail (PSST) qui est révisé en fonction des analyses de l'accidentologie des années précédentes, de l'évolution de l'activité et des évaluations de risques qui sont réalisées localement dans les entités du groupe. En 2019, le groupe a renforcé sa politique Prévention, Santé, Sécurité, avec la création de nouveaux dispositifs.

Les règles vitales

En 2019, un groupe de travail spécifique, réunissant des préventeurs, des opérationnels avec la collaboration des Instances Représentatives du Personnel, a élaboré des règles de sécurité non négociables, acceptées et comprises de tous : « Les Règles Vitales ». Leur objectif : rappeler à chacun les bons réflexes qui sauvent. Elles sont articulées autour de règles communes et de règles spécifiques pour prendre en compte les particularités de certains métiers. Non négociables, elles s'imposent à tous sous peine de sanction. Campagnes mails, documentation, posters, vidéos et réunions chantiers, les règles vitales ont fait l'objet d'une intense campagne de communication.



Opérations « coups de poings »

Au cours de l'été 2019, NGE a instauré deux temps forts pour remobiliser ses collaborateurs de façon durable. Partout en France et à l'international, la totalité des activités ont été arrêtées à deux reprises pendant un quart d'heure de manière à se concentrer uniquement sur le sujet de la sécurité au travail. La première opération a porté sur les risques routiers pour les métiers supports ; les opérationnels, quant à eux, ont eu le choix de la thématique à traiter. La seconde a été consacrée à la vigilance partagée ou comment veiller au quotidien à sa propre sécurité et à celle des autres. À travers une approche nouvelle, intitulée « aNGEs gardiens », chaque collaborateur a tiré au sort la personne qui allait être pendant une période déterminée sa protégée et ce, en toute discrétion. L'objectif : observer, analyser, comparer, noter les bons réflexes et les actions hors-jeu pour ensuite faire un retour d'expérience et un partage de bonnes pratiques. D'autres actions sont mises en place notamment dans les Régions comme la désignation chaque semaine d'un co-responsable sécurité dans les équipes.



Scott Clark

Il le constate jour après jour sur le projet Crossrail au Royaume-Uni, quand la sécurité devient une culture commune, tout le monde est gagnant.

7h sur le chantier londonien de Westbourne Park : l'heure du briefing des équipes. 20 minutes consacrées au programme de travaux de la journée, aux risques spécifiques à anticiper, aux zones d'exclusion à mettre en place. Un rendez-vous quotidien complété chaque lundi par une réunion santé et sécurité qui permet, à partir du bilan hebdomadaire qui recense les incidents sur l'ensemble du projet, de mettre en place des mesures correctives. « La sécurité est la priorité n°1 sur le projet Crossrail, explique Scott Clark, chef de chantier TSO. Ici, nous travaillons sur des engins lourds, à proximité des autres équipes et des trains en circulation. Les risques d'accidents graves sont réels. »

Parler sécurité, c'est donc un moyen de maintenir la vigilance et de renforcer le sentiment de responsabilité des équipes. Cette routine, entrée dans les mœurs, permet ainsi d'atteindre sur le projet des taux de fréquence d'accidents particulièrement faibles. « Depuis que j'ai rejoint TSO, je suis impressionné par la manière dont les collègues arrivent à travailler collectivement pour contribuer à cet objectif, remarque Scott. Et une fois intégrée, la culture sécurité se traduit dans tous les aspects du chantier : la recherche de qualité, la solidarité entre les hommes, le bien-être au travail. Tout est intimement lié. »

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2019	2018
Santé sécurité	Taux de fréquence des accidents	16,41	15,06
	Taux de gravité des accidents du travail	0,96	0,82
	Nombre d'accidents du travail avec arrêt	349	286
	Nombre d'accidents du travail sans arrêt	303	244
	Nombre de jours d'arrêt	20 968	15 527
	Nombre d'accidents de trajets	76	55
	Nombre de presque accidents et incidents remontés (+ situations dangereuses)	1 971	1 675
	Nombre de maladies professionnelles	57	53
	Nombre de visites Sécurité de chantier effectuées par l'encadrement	2 034	2 111

NGE S'ENGAGE !

Objectifs :

- Un taux de fréquence des accidents inférieur à 10 en 2021.
- Chaque entité du Groupe doit s'approprier le Plan Santé Sécurité au Travail (PSST) et pouvoir présenter son bilan.

Plan d'action :

- Déployer « les règles vitales » par le biais de campagne de communication et de sensibilisation.
- Agir pour réduire l'accidentologie du personnel intérimaire en : limitant le recours à du personnel d'appoint ; s'assurant de l'adéquation des compétences de l'intérimaire avec le poste qui lui est confié ; améliorant l'accueil et l'intégration de ces personnels au sein des équipes.
- Systématiser les « 5 premières minutes » au démarrage de chaque poste.
- Assurer les visites de prévention de la part des encadrants.
- Encourager la vigilance partagée sur nos chantiers.
- Digitaliser les outils de prévention et d'analyse des risques sécurité.



NGE, c'est d'abord un collectif soudé et vivant, constitué de femmes et d'hommes passionnés par leur métier et engagés pour bâtir des ouvrages de qualité utiles aux territoires. Entreprise où le vivre ensemble est essentiel, NGE est particulièrement attentif au bien-être de ses collaborateurs, convaincu que le capital humain est la première richesse de l'entreprise.



Plan d'action : les 10 comportements-clés du manager et les rendez-vous obligatoires

Positionné parmi les meilleures entreprises du BTP en matière de Qualité de Vie au Travail selon une étude indépendante réalisée en 2018, NGE a poursuivi sa politique d'amélioration de la qualité de vie au travail, avec un plan d'action mis sur pied en 2019. Il contient un dispositif commun à toutes les entités, socle obligatoire pour tous. Ce dernier s'articule autour de « 10 comportements-clés du manager » à observer par tous et de « rendez-vous obligatoires » qui représentent avant tout des occasions d'échanges et de partage. In fine, il s'agit de veiller à ce que les équipes soient animées sur le terrain par leurs managers de proximité, de faire en sorte que la communication ne soit pas uniquement le fait du Siège et puisse être portée par les encadrants de toutes les entités afin d'améliorer l'écoute des collaborateurs.

Des journées d'intégration pour tous

Hier réservées aux agents de maîtrise, aux cadres, et organisées au Siège, les journées d'intégration qui représentent un jalon important dans l'accueil des collaborateurs car elles leur permettent de mieux appréhender le Groupe, d'avoir accès aux dirigeants et de partager avec leurs pairs, sont désormais généralisées à tous les collaborateurs et décentralisées dans toutes les entités.

NGE S'ENGAGE !

Objectifs :

- Améliorer le niveau d'information de chacun.
- Harmoniser les prises en charge de santé entre les collaborateurs.
- Accompagner les départs à la retraite.

Plan d'action :

- Favoriser le dialogue social.
- Améliorer les compétences d'intégration et de management de l'encadrement.
- Généraliser et décentraliser les journées d'intégration.
- Mettre en place une complémentaire santé locale adaptée dans chacune de nos implantations fixes à l'étranger.
- Mettre en place un régime de santé identique pour les non-cadres et les cadres.
- Étudier la faisabilité du travail à distance en améliorant les réunions en ligne et en limitant les trajets domicile/travail.

LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



Promouvoir la mixité au sein des équipes et réaliser le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est un axe prioritaire pour NGE. Depuis sa création en 2017, le groupe de travail « Mixité » accompagné par la direction des ressources humaines, travaille à la mise en œuvre de dispositifs destinés à mieux intégrer les femmes dans le Groupe, s'assurer de leur évolution professionnelle et favoriser l'équilibre des temps de vie.



Index de l'égalité professionnelle

En réponse à la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018, NGE a calculé son Index Egalité professionnelle Femmes-Hommes et obtient un score de 84/100. Dans les entités du groupe dont l'effectif est supérieur à 250 personnes, les résultats sont tous supérieurs à 75 sur 100, score en dessous duquel les entreprises doivent mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans. La volonté du Groupe est de faire progresser cet Index dans toutes les entités.

Accélérer la féminisation des équipes

NGE multiplie les initiatives pour recruter davantage de femmes notamment sur le terrain, catégorie plus difficile à féminiser. Afin de mutualiser les bonnes pratiques avec d'autres entreprises et secteurs d'activité, NGE a adhéré au *Cercle InterElles* ainsi qu'à l'association *Elles Bougent*, toutes deux portant l'ambition d'ouvrir les métiers scientifiques et technologiques aux femmes. En 2019, le groupe de travail est devenu le réseau NGE MIXITE, ouvrant ainsi le sujet à l'ensemble des collaborateur·rices désirant partager leurs visions et expériences. La promotion de la mixité chez NGE en 2019 s'est traduite par des avancées concrètes, notamment, le développement d'EPI aux coupes adaptées à la morphologie des femmes, la mise en place d'un programme de parrainage pour les nouvelles embauchées et la participation du Groupe aux événements des associations (Forum emploi *Elles Bougent*, colloque annuel du *Cercle InterElles*). Les premiers résultats de ces initiatives sont déjà visibles : le taux de féminisation a progressé de 8.62% en 2017 à 10.43% en 2019.

Des berceaux réservés pour les enfants des collaborateur·rices

Depuis septembre 2019, NGE est partenaire de BABILOU, premier réseau de crèches en France comptant plus de 1800 établissements répartis sur le territoire. Ce partenariat vient compléter les 8 places réservées auprès d'une crèche locale pour les collaborateur·rices du siège. Soucieux d'apporter des solutions concrètes de conciliation vie privée et vie professionnelle, le Groupe a souhaité apporter confort et sérénité aux jeunes parents souvent contraints de multiplier les solutions de garde. Grâce à ce dispositif, NGE garantit aux collaborateur·rices confrontées à ces difficultés, la mise à disposition de places en crèches sur l'ensemble de la France et prend à sa charge les coûts liés à leur réservation. La première campagne d'inscription a remporté un franc succès ; 15 collaboratrices et collaborateurs ont ainsi pu bénéficier de places pour leur enfant à la rentrée de Janvier 2020.



Anne-Laure Spagnoli

Son objectif : donner envie aux jeunes femmes de chausser les bottes et de mettre le casque, comme elle et ses collègues techniciennes et ingénieures.

Engagée au sein du réseau Mixité de NGE, chargée de proposer des actions en faveur de l'égalité hommes-femmes dans le Groupe, Anne-Laure en est convaincue : « Quand la mixité aura progressé, on arrêtera d'attendre des choses différentes des femmes. J'ai hâte qu'elles puissent être aussi compétentes ou incompétentes que les hommes, sans qu'on mette ça sur le compte du genre ! » Elle a rejoint l'association « Elles bougent », dont elle est coordinatrice pour NGE. Comme elle, 32 collaboratrices du Groupe ont adhéré au réseau de marraines de l'association.

Elles bougent

L'IMPORTANCE DE MONTRER L'EXEMPLE

Organisée en réseau de marraines passionnées par ce qu'elles font, l'association Elles Bougent a pour principale vocation de déconstruire les préjugés qui persistent sur les métiers techniques et d'ingénieurs auprès des collégiennes, lycéennes, et étudiantes. Les marraines NGE contribuent ainsi à montrer que travailler et s'épanouir dans le BTP est possible. En partageant leur expérience de femmes dans un secteur encore peu féminisé elles mettent en lumière des métiers passionnants souvent méconnus. L'association sensibilise également parents et enseignants, qui jouent un rôle fondamental sur l'orientation des jeunes femmes.

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2019	2018
Egalité femmes - hommes et mixité	Index de l'égalité professionnelle Groupe	84/100	84/100
	% de femmes dans l'effectif	10,60%	9,40%
	Nombre de techniciennes et ingénieures de NGE marraines de l'association « Elles bougent »	32	-
	Nombre de berceaux réservés aux collaborateur-rices de NGE dans des crèches	20	8

NGE S'ENGAGE !

Objectifs :

- 400 femmes sur nos chantiers en 2022 soit x2 sur les postes d'encadrement et x3 sur les postes de production.
- Mesurer l'index d'égalité professionnelle dans les entités de moins de 250 collaborateurs.

Plan d'action :

- Attirer davantage de femmes à des postes de production en organisant des sessions de formation aux métiers du BTP pour les personnes en reconversion.
- Rendre les conditions de vie sur chantier accueillantes pour les femmes, avec des EPI et des bases vie adaptés.
- Encourager les femmes à prendre des responsabilités sur chantier par la mise en place de parrainage et de formations au leadership.
- Inciter les collaboratrices à partager leur expérience dans des forums-écoles.

L'INSERTION



L'insertion est un axe mis en avant par NGE. Le groupe recrute et forme un nombre important de stagiaires et d'alternants chaque année. De plus, il participe activement à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi dans nos territoires, notamment grâce à des partenariats avec des institutions publiques ou des associations.



Adhésion au programme HOPE

En 2019, NGE a adhéré au programme HOPE (Hébergement, orientation, parcours emploi), une offre destinée aux réfugiés pour faciliter leur intégration sociale et leur insertion professionnelle. Avec le concours de l'AFPA (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes), le programme permet de former puis embaucher en CDI des réfugiés dans différentes régions.

Label Emploi 45+

NGE s'engage aussi pour l'emploi des personnes âgées de 45 ans et plus. Lancé à titre expérimental par le département du Val-de-Marne, le label Emploi 45 + a été décerné à NGE fin 2019, première entreprise du BTP à le recevoir. Il récompense son action en faveur de l'employabilité des seniors et lui permet d'afficher son ouverture au recrutement des plus de 45 ans. Des seniors aux compétences recherchées et à transmettre aux jeunes générations. NGE met en place des démarches pour faciliter leur mobilité interne, via des bilans de compétences, en proposant de postes adaptés à leur condition physique en formation, en bureau d'études ou encore en logistique.

L'école de la fibre de Strasbourg

Dans le cadre des travaux de raccordement de 370 000 foyers d'Alsace au Réseau Très Haut Débit, au travers 700 communes, NGE a créé à Strasbourg une école de la fibre optique. PLATE FORME, l'école de formation interne au groupe, s'est associée au GIE FIBR'ALSACE, à la CCI et à l'AFPA pour construire un plateau technique fibre optique (FTTH) et dispenser les formations. Cet outil d'insertion et de formation sur mesure a permis de déployer la fibre optique à un rythme soutenu au sein de la Région Grand Est. De cette façon, NGE a réussi à transformer la clause d'insertion de ce marché en une opportunité de développement des compétences locales.

L'école intègre des groupes de plus de 20 stagiaires recevant des enseignements théoriques et pratiques, pendant des périodes allant de deux à six mois selon les profils. Les élèves de la formation ont accès à trois ateliers extérieurs : pour apprendre à déployer la fibre optique sur des poteaux, en souterrain, et pour du portage à l'air. Cette structure d'apprentissage, unique en son genre en Alsace, comprend aussi une salle de cours et onze postes de travail par équipe de deux pour, par exemple, se former à la soudure de la fibre optique. Les profils des élèves sont variés puisque l'école forme des demandeurs d'emploi, des individus en reconversion professionnelle et des personnes en formation initiale. En 2019, l'école a accueilli plus de 100 stagiaires, qui aujourd'hui intègrent le marché du travail avec une solide expertise.

NGE S'ENGAGE !

Objectifs :

- Intégrer 24 réfugiés dans le cadre du programme HOPE.
- 300 contrats d'alternance pour le Groupe en 2020.

Plan d'action :

- Organiser et animer des informations collectives auprès des publics, avec les missions locales, le Plan local pour l'insertion et l'emploi, Pôle emploi, sur les formations et les métiers du BTP.
- Nouer des partenariats avec les institutions.

LA FORMATION, LA PROMOTION INTERNE ET L'ACTIONNARIAT SALARIÉ



En 2019, l'investissement du Groupe dans la formation a représenté près de 5 % de la masse salariale. En moyenne, un collaborateur sur deux a suivi une formation au cours de l'année. Dans un contexte de croissance et d'apprentissage de nouveaux métiers, NGE investit massivement dans le développement des compétences.



PLATE FORME

Pour ce faire, le Groupe s'adosse notamment sur son école interne PLATE FORME qui dispose de quatre centres et de deux plateaux techniques. En septembre 2019, PLATE FORME a franchi une étape importante en obtenant le statut de Centre de Formation par Apprentissage. Par ailleurs, NGE a créé 3 autres centres de formation : un dédié au multimétiers au Maroc, un pour les métiers du bâtiment en Bretagne et un pour les métiers du ferroviaire dans l'Aisne.

Le tutorat, trait d'union entre les générations

Face à l'arrivée massive de nouveaux collaborateurs, le tutorat joue un rôle clé pour accueillir, intégrer et pérenniser la culture Groupe. Ce sont les tuteurs qui partagent les savoir-faire de l'entreprise, apprennent les bons gestes métier et de sécurité et qui transmettent les valeurs qui font la spécificité de NGE. En 2019, le Groupe a renforcé son dispositif en assouplissant les conditions d'accès au tutorat et en proposant aux collaborateurs qui le souhaitent de devenir parrains. Ces derniers suivent une formation interne et sont amenés à terme à devenir eux aussi tuteurs.

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)

AGILIS, la filiale de NGE spécialiste en équipement de la route, sols sportifs et aménagement des espaces, travaille en collaboration avec nos syndicats de métiers tels que le SER, le SPECBEA pour valoriser nos métiers dans la mise en place de Certificat de Qualification Professionnelle (métal, béton, signalisation horizontale) sous plusieurs aspects :

- en participant à l'élaboration des référentiels métiers,
- en accompagnant nos collaborateurs au quotidien sur un plan théorique et pratique,
- en faisant partie des jurys,
- en présentant des candidats,
- et obtention du diplômes.

NGE S'ENGAGE !

Objectifs :

- Augmenter le nombre de formations certifiantes dispensées par PLATE FORME.
- Favoriser le transfert de nos savoir-faire en augmentant les Actions de Formation En Situation de Travail (AFEST) sur les chantiers.
- Former 100 % des encadrants au management de la prévention sur les 3 prochaines années.

Plan d'action :

- Mettre en place des partenariats pour rendre nos parcours de formation certifiants.
- Permettre aux collaborateurs de développer des compétences digitales, notamment via un partenariat avec l'école digitale La Plateforme à Marseille.
- Adapter nos programmes de formation, développer notre réseau et accompagner nos formateurs internes.
- Tripler le nombre d'actions de formation dédiées à la prévention.



NGE souhaite que tous les collaborateurs aient une carrière professionnelle épanouissante. Récemment doté de nouveaux outils de gestion des talents, le groupe a défini un objectif clair : promouvoir chaque année entre 7 et 10% de collaborateurs.

NGE S'ENGAGE !

Objectifs :

- Promouvoir chaque année entre 7 et 10 % de collaborateurs

Plan d'action :

- Déployer le pack mobilité
- Mettre en place un processus de détection des potentiels évolutifs pour les ouvriers et les ETAM
- Déployer un plan de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) auprès de tous les salariés de l'entreprise.



Le parcours de **Romain Tena**

Chef de chantier – EHTP - Région Languedoc-Roussillon

Quand il quitte le collège à 15 ans, Romain Tena n'a qu'une ambition : gagner rapidement sa vie. Son CAP de maçonnerie générale en poche, il est embauché dans une entreprise familiale de bâtiment, puis s'oriente vers les travaux publics. Entré dans le Groupe comme manœuvre intérimaire en 2006, il amorce alors un parcours hors norme. « Très vite, j'ai eu envie de progresser, d'apprendre, de montrer ce dont j'étais capable, se souvient Romain. On m'a fait confiance. » Recruté en CDI, Romain bénéficie de plusieurs formations et devient rapidement chef d'équipe. Quelques années après, le directeur de l'agence de Lunel lui propose sa candidature pour la formation "Avenir Chef de chantier".

UN PROGRAMME COMPLET

Ils sont 12, chefs d'équipe, assistants chef de chantier, sélectionnés pour la 2e promotion de la formation. Pendant un an, ils bénéficient d'un programme en alternance très complet, entre sessions théoriques auprès de formateurs en management, informatique, sécurité et interventions d'experts du Groupe.



En 2019, NGE a lancé avec succès sa cinquième campagne d'actionnariat salarié. Ouvriers, Etam et cadres... ils sont désormais 7 818 collaborateurs à être actionnaires de l'entreprise, c'est 948 collaborateurs de plus qu'en 2018. Avec cette nouvelle souscription et la sortie de l'actionnariat de Bpifrance, la part du capital de NGE détenue par les collaborateurs et les dirigeants est passée de 65 % à 80%.

Être actionnaire, **Sébastien Fauvernier**, en est fier !

Parce qu'il n'y voit que des avantages, il a pris part à la 5^{ème} campagne d'actionnariat salarié de NGE et fait partie des 7 818 collaborateurs actionnaires du Groupe.



« Détenir des actions dans mon entreprise, c'est une certaine fierté », affirme Sébastien Fauvernier, conducteur d'engins chez GUINTOLI. Entré dans le Groupe en contrat de qualification, cet Avignonnais a progressé pour devenir un conducteur de bulldozer expérimenté. Il a participé à plusieurs reprises aux campagnes d'actionnariat salarié : « C'est une chance que l'entreprise nous donne : il n'y a pas beaucoup de placements aussi rentables ».

Sa motivation, c'est aussi celle de prendre part à la croissance d'un Groupe auquel il appartient depuis plus de 20 ans. « En tant qu'actionnaire, j'ai le sentiment de participer au développement de l'entreprise, explique Sébastien. Et si le Groupe va bien, mon travail se portera encore mieux. »

NGE S'ENGAGE !

Objectifs :

- 15% du capital de l'entreprise détenu par les collaborateurs hors dirigeants.
- Augmenter la part d'ouvriers actionnaires.

Plan d'actions :

- Poursuivre le déploiement de NGE actionnariat au plus proche du terrain et la communication sur les avantages et l'intérêt pour les collaborateurs.
- Susciter l'adhésion des ouvriers.

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2019	2018
Formation	Nombre total d'heures de formation (y compris alternance)	433 425	332 689
	Dont part de l'alternance	66%	56%
	Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation	5%	4%
	Nombre de stagiaires (y compris alternance)	10 665	9 834
	Nombre de tuteurs	297	297
Promotion interne	Nombre de collaborateurs ayant obtenu une promotion	1229	926
Actionnariat salarié	Pourcentage du capital qui appartient aux dirigeants et salariés du groupe	80%	65%

L'environnement

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

LE DEPLOIEMENT DU PLAN ENVIRONNEMENT SUR 3 ANS

2019 est la première année du déploiement du nouveau plan environnement qui court jusqu'en 2021. Le Groupe ambitionne de déployer des actions très concrètes qui respectent l'équation : réduction de l'impact réel pour la planète et économies pour NGE. Désormais, la performance environnementale est inscrite dans la feuille de route de toutes les entités. Chacune intègre une action environnementale complémentaire aux actions communes, adaptée au contexte local et économique de son activité. Cinq thématiques principales sont traitées au travers différentes actions et suivis dont certains indicateurs sont présentés ci-dessous :

Plan environnement 2019-2021 : 5 engagements				
1 Posséder un parc matériel de plus en plus économe et propre	2 Revalorisation de matériaux	3 Une R&D orientée environnement et biodiversité	4 Ressources naturelles	5 Démarche écoresponsable
Réduire de 8% la consommation d'énergies et des émissions de gaz à effet de serre	13 plateformes de recyclage/valorisation, soit 1 pour chaque Région NGE	1/3 du budget R&D 2019-2021	50 % des déchets valorisés Réduire de 10 % la consommation d'eau potable	100 % des collaborateurs formés et informés

#1 POSSÉDER UN PARC MATÉRIEL DE PLUS EN PLUS ÉCONOME ET PROPRE

Diminuer les consommations d'énergies fossiles des engins et véhicules



Les consommations d'énergie fossiles pour les engins et véhicules sont les postes significatifs d'épuisement énergétique et d'émissions de gaz à effet de serre. NGE a donc mis en place des mesures concrètes pour réduire les consommations de carburant, notamment via la diminution du ralenti machine.

Le ralenti machine est le temps que passe une machine moteur tournant à bas régime sans réaliser de manœuvre ou d'action. Il est calculé automatiquement via les ordinateurs de bord et l'indicateur est remonté automatiquement par télématique. Le service matériel du siège suit des tableaux de bord mensuels de taux de ralenti machine par région et transmet ces informations aux agences qui ont toutes un objectif de diminution de leur taux de ralenti.

Depuis plus de 5 ans, NGE acquiert donc des machines de production toutes équipées d'une télématique embarquée qui permet de mesurer la consommation en carburant et les temps de ralenti. Ces données permettent d'optimiser l'usage des machines dans un souci de réduction des impacts environnementaux.

Des campagnes de sensibilisation et d'information ont également été menées sur l'ensemble des chantiers du groupe. Enfin, NGE a intégré en 2016 ses premiers engins à motorisation hybride et 100 % des engins neufs achetés ces 3 dernières années sont équipés de systèmes de Start and Stop.

Le suivi du taux de ralenti nous permet de cibler les opérateurs qui peuvent améliorer leur conduite afin de baisser les consommations de carburant. Ces opérateurs identifiés suivent des séances de formation à l'éco conduite. La formation est réalisée par le centre de formation agréé interne à NGE : Plateforme.

Diminuer les consommations énergétiques des activités tertiaires

NGE travaille aussi sur le suivi de ses consommations énergétiques liées aux activités tertiaires. L'analyse des données du suivi des consommations énergétiques permet d'identifier les postes les plus consommateurs et des actions correctives mises en œuvre. Par exemple, les sites les plus énergivores peuvent faire l'objet de travaux d'isolation, d'investissement en énergie renouvelables, de renégociation de contrat de fournitures d'énergie. En parallèle, des plans Mobilité sont déployés. Ces plans mobilité ont pour objectifs d'optimiser les déplacements des salariés que ce soit pour leurs trajets domicile-travail ou pour leurs déplacements professionnels. Les actions se traduisent notamment par le développement de la visioconférence, du co-voiturage et de l'autopartage.

#2 LE RECYCLAGE DES EXCÉDENTS DE CHANTIER



Conscient des enjeux autour du recyclage dans le secteur du BTP, NGE poursuit ses efforts pour accroître le part de déchets recyclés et valorisés. D'ici 2021, NGE s'est fixé d'utiliser une plateforme de recyclage/valorisation de matériaux dans chaque région multimétiers. REVAMA, situé à Martignas-sur-Jalle, est l'une d'entre elles.

A Martignas-sur-Jalle, la plateforme de valorisation des matériaux conjugue rentabilité et durabilité

Dès l'aube, le ballet des camions commence : une fois passés à la pesée, ils déversent leur chargement constitué d'excédents de chantier – démolitions de bâtiment et de voirie, grave, sable, terre et gravats de déchetteries. Beaucoup repartent à plein après avoir rechargé leur benne avec les matériaux transformés sur place : graves non traitées (GNT), béton concassé, etc.

CERCLE VERTUEUX ÉCOLOGIQUE

Implantée sur trois hectares, la plateforme REVAMA est en pleine croissance. Elle a été créée fin 2016 pour produire des matériaux à moindre coût, économique et environnemental, dans une région pauvre en matériaux. Car s'il est rentable, le modèle est aussi profondément vertueux. « L'avantage écologique est double, explique Mathieu. Les matériaux de démolition ne partent plus à la décharge, et l'utilisation de GNT recyclées permet de préserver les ressources en matériaux naturels. Sans compter les km évités : les retours à vide mais aussi les trajets jusqu'aux sites de production de matériaux.» Les émissions de carbone économisées sont donc considérables.

UN OUTIL DE PRODUCTION EXEMPLAIRE

Mais la plateforme va plus loin pour réduire son propre impact environnemental.

« Nous avons décidé d'élaborer un outil de production exemplaire, souligne Mathieu Argelès. La plateforme est équipée d'un système de collecte et de traitement des eaux pluviales destiné à limiter le bruit et les poussières. Et à la demande d'une association locale de protection de l'environnement, nous avons laissé la végétation autochtone coloniser les zones non exploitées pour créer un "corridor écologique". Notre projet a ainsi obtenu des aides financières conséquentes de la Région Nouvelle-Aquitaine et de l'ADEME. »

MATHIEU ARGELÈS

**CHEF DE SECTEUR –
REVAMA -
AQUITAINE**

Juriste de formation, Mathieu s'est spécialisé dans les activités de recyclage des matériaux du BTP. Il intègre SIORAT en 2014, avec la mission de développer les industries en Nouvelle-Aquitaine.

#3 UNE R&D ORIENTÉE ENVIRONNEMENT ET BIODIVERSITÉ

Lutter contre les plantes invasives

La lutte contre les plantes invasives est un des sujets majeurs du service R&D NGE. En effet, les activités de Travaux Publics peuvent avoir lieu dans des milieux très variés et perturber la stabilité écologique des zones de travaux. Ces activités sont donc un facteur pouvant amener à la propagation des espèces végétales exotiques envahissantes. De 2017 à 2020, le groupe NGE a décidé d'accompagner un projet de recherche via une thèse de doctorat en collaboration avec le laboratoire de la Tour du Valat, et l'Institut Méditerranéen de la Biodiversité et d'Écologie marine et continentale.

Gérer les terres polluées

Le deuxième sujet phare porté par NGE réside dans la gestion des terres polluées et notamment dans leur séparation au fur et à mesure de l'extraction afin d'optimiser les zones de transits et les évacuations appropriées (matériaux inertes ou déchets plus ou moins dangereux).

Un process de « tri » intitulé DIAGNOSOL Express® a donc été développé en partenariat avec la start-up ENVISOL. Cette solution innovante qui caractérise en continu les composants et éventuels polluants permet d'accélérer l'identification des déblais et leur acheminement vers les bonnes filières de valorisation ou de stockage. GUINTOLI, filiale de NGE et porteur du projet, a d'ailleurs été lauréat du concours d'innovation lancé par la Société du Grand Paris en 2017.

Diagnosol Epxpress® combine trois technologies : l'analyse big data auto-apprenante, la spectrométrie X et la chimie industrielle. Son algorithme, mis au point par ENVISOL, lui permet d'améliorer son diagnostic au fur et à mesure de son utilisation, cette dernière deviendra donc de plus en plus performante en traitant d'avantage de données.

La phase d'expérimentation, rendue possible par le parrainage de la Société du Grand Paris et de l'ADEME, a commencé en 2017. La mise en fonction a été réalisée en 2018, sur les chantiers du Grand Paris Express qui cherchaient des solutions visant à préserver les Franciliens des nuisances liées à des chantiers d'une telle envergure et à optimiser le manque d'exutoires et de place pour le stockage de ces déchets.

#4 PRÉSERVER LES RESSOURCES POUR DES CHANTIERS ÉCO-RESPONSABLES

NGE est engagé dans la création et la mise en place de techniques et outils de plus en plus respectueux de l'environnement.

Réduire les consommations d'eau



En 2019, pour réduire ses consommations d'eau, le groupe s'est fixé pour objectif d'utiliser des process en circuit fermé ou semi-fermé dès lors que c'était possible.

De plus, après un premier état des lieux des sites et procédés les plus consommateurs d'eau, NGE a décidé de mettre en place des compteurs pour améliorer le suivi des consommations d'eau et d'installer des détecteurs de fuite pour éviter les gaspillages.

En parallèle, NGE souhaite réduire ses consommations d'eau potable au plus vite. En effet, il est dommageable d'utiliser cette eau dans des usages tels que le lavage d'engins ou l'arrosage des pistes. Quant à l'eau disponible dans le milieu naturel, elle est à économiser, notamment avec des arrêtés sécheresse qui se multiplient.

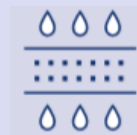
NGE imagine des actions à déployer pour récupérer les eaux pluviales qui peuvent très bien satisfaire à ses usages : bassins sur chantiers, citernes et cuves de récupération, recyclage de l'eau avec des circuits fermés...

Le viaduc de La Roumer sur l'A85 : un chantier source d'éco-responsabilité

Christophe Belgeulle



La station de lavage mobile qu'il a mise au point avec son équipe évite chaque jour le rejet de centaines de litres d'effluents dans la nature.



C'est un bloc modulable d'une dizaine de m², composé d'un évier, d'un lave-bottes, d'un système de nettoyage des goulottes, d'un bac de récupération des bétons et d'un dispositif de vidange qui permet d'évacuer via une perche les eaux polluées vers la toupie. Ces eaux sont ensuite rapatriées dans les installations de traitement des eaux de la centrale à béton. Conçue par Christophe Belgeulle et Alexis Delarue, respectivement conducteur de travaux et chef de chantier NGE Génie Civil, la station de lavage mobile a vu le jour sur le chantier du viaduc de La Roumer, sur l'autoroute A85. « Au départ, il s'agissait d'une demande du client de traiter l'intégralité des eaux du chantier, situé en zone Natura 2000, précise Christophe. Pour être honnête, sans cette contrainte, on n'aurait pas cherché à innover. Mais tout le monde a adhéré : les ouvriers ont joué le jeu, apportant même des modifications pour améliorer le fonctionnement. Le résultat est une réussite ! » Après les deux prototypes, installés sur chaque rive de La Roumer, la réflexion de fabrication d'autres stations est en cours, avec pour objectif d'équiper tous les chantiers génie civil de la région.



Le Tramway d'Avignon : un chantier doublement innovant



C'est une première en France. Pour les travaux du tramway, NGE a mis en place des modules de voies préfabriquées en béton appelées dalles « Ladder-Tracks ». Une technique qui évite le coffrage, le ferrailage et le bétonnage sur chantier. Cette action va au-delà de la valorisation des déchets puisqu'elle permet de réduire les consommations de ressources et la production de déchets. À Avignon toujours, les équipes ont opté pour la soudure électrique, une technique moins émettrice de fumées nocives et au bilan carbone sensiblement meilleur.

Le terrain multisports de l'IMT Atlantique : un chantier qui préserve la zone humide

En 2019, la filiale de NGE, AGILIS a été sélectionnée pour la réalisation d'un city stade et la mise en conformité de l'accessibilité PMR de l'ensemble du site sportif. NGE a su répondre aux préoccupations du maître d'ouvrage : préserver au maximum l'environnement en zone humide. Lors de la phase de rénovation, les équipes ont installé une dalle de 9 cm en béton poreux pour permettre l'infiltration des eaux de pluie dans la plateforme. Puis, elles ont monté le terrain multisport fourni par Sport Nature, un fabricant français installé dans la région. Pour la réalisation des cheminements PMR, la finition a été réalisée avec du sable stabilisé, un mélange de sable local et de ciment.



Le béton bas-carbone

Le béton « bas carbone », **Julie Armengaud** y croit !

Spécialiste des BIPS ou bétons d'ingénierie à propriétés spécifiées, elle sensibilise les exploitants à l'utilisation de matériaux éco-responsables.

Le raisonnement est imparable. Pour réduire son empreinte environnementale, NGE doit agir sur son cœur de métier. « Les volumes de matériaux utilisés sur nos chantiers sont considérables, observe Julie Armengaud, référente béton du Groupe. Dans le béton notamment, en substituant au ciment, très énergivore, des résidus de l'industrie sidérurgique, on améliore réellement notre bilan carbone. » Les laitiers issus des hauts fourneaux sont ainsi des liants efficaces, moins coûteux et moins polluants : leur production génère 20 kg de CO₂ par tonne, contre 850 kg/t pour le ciment. « Dans les BIPS, on peut remplacer jusqu'à 50 % du ciment par des laitiers, explique Julie. Les cimentiers commencent à le proposer, mais pour réduire encore les coûts, il faut être acteur de nos formulations. » Les BIPS "bas carbone" ont déjà fait leurs preuves sur plusieurs chantiers de bassins de rétention, à Clermont-Ferrand et à Annecy, ou sur le béton de Génie Civil sur la L16.2. « Le potentiel de progrès est énorme, estime Julie. Notre objectif aujourd'hui, c'est de former les exploitants, partout en France, pour développer l'utilisation de ces bétons "bas carbone". »



JULIE ARMENGAUD

**RÉFÉRENTE BÉTON
DIRECTION SCIENTIFIQUE
ET TECHNIQUE NGE**

Sa thèse sur les bétons projetés lui ouvre les portes de NGE FONDATIONS, qu'elle intègre en 2017 en tant qu'ingénieure R&D. Ses activités de formation, conseil et expertise sur les bétons s'étendent désormais à toutes les filiales du Groupe.



150 KG de CO₂ par m³ de béton (sur la base d'un béton dosé à 350kg de ciment), c'est la réduction des émissions liées à l'utilisation de béton « bas carbone », qui équivaut à 1 250 km parcourus en voiture.

#5 DÉMARCHE ÉCO-RESPONSABLES

Informer et sensibiliser ses salariés

Être écoresponsable se traduit majoritairement par réduire ses consommations, limiter ses déchets et œuvrer pour réduire ses impacts environnementaux globaux. Chaque salarié peut contribuer à la responsabilité environnementale de son entreprise par des gestes plus ou moins simples : trier ses déchets, réduire ses impressions, réutiliser/réparer plutôt que changer, limiter ses consommations d'énergie...

C'est pourquoi NGE s'est doté d'une ambition sur 3 ans (2019-2021) d'informer et sensibiliser tous ses salariés sur ces thématiques.

En 2019, trois parcours d'information ont été réalisés sur les postes les plus essentiels : direction, achats et études, exploitation. Sous forme de e-learning, les modules présentent les notions d'écoconception, d'achats responsables, d'économie circulaire et d'analyse de cycle de vie.

Sensibiliser et encourager les fournisseurs à l'éco-responsabilité

Au-delà ses propres actions, une entreprise peut aussi œuvrer à impliquer toutes ses parties prenantes : clients, partenaires, fournisseurs... En intégrant des critères de sélection dans ses relations (écoconception par exemple), l'entreprise œuvre pour l'économie circulaire de proximité (fabrication écologique, consommation responsable et zéro déchet) et intègre le cycle de vie de ses produits et services (toutes activités liées à la fabrication, l'utilisation, le transport et l'utilisation d'un produit ou d'un service).

En parallèle, d'autres actions ont été développées : partenariats avec des fournisseurs de matériaux biosourcés (béton de chanvre, isolants en paille de riz), réduction des transports (partenaires locaux), études techniques de cycle de vie (appels d'offre)...

Promouvoir et partager les bonnes pratiques au sein du groupe

Enfin, suivre les dysfonctionnements c'est bien, mais suivre les bonnes pratiques c'est aussi très enrichissant.

NGE a donc choisi de promouvoir les bonnes expériences et les retours d'expérience, qu'ils soient très pragmatiques (test d'un petit matériel de prévention) ou d'ambition plus poussée (développement de travaux environnementaux).

En 2019, plusieurs retours d'expériences ou bonnes pratiques ont été réalisés : pont provisoire avec banches et cadres déclassés, lavage des goulottes de toupies béton, travaux en rivière...



SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2019	2018
#1 Posséder un parc matériel de plus en plus économe et propre	Emissions directes de GES du parc matériel (engins + VL) par CA (geCO ₂ /€ CA)	64	74
	Taux d'économie de GES en favorisant les transports ferroviaires pour les déplacements des salariés (TeCO ₂)	1022	986
	Rejet moyen de CO ₂ pour la flotte VL/VU (g/km)	118	114
	Taux de ralenti des engins de production (le ralenti machine est le temps que passe une machine moteur tournant à bas régime sans réaliser de manœuvre ou d'action)	28%	31%
#2 Revalorisation de matériaux	Taux de Régions NGE qui possèdent une plateforme de valorisation des matériaux	62% (8 régions sur 13)	54% (7 régions sur 13)
#3 Une R&D orientée environnement et biodiversité	Dépenses R&D - taux consacré à des thématiques environnement	41%	-
#4 Ressources naturelles	Taux de valorisation excédents chantier (Conforme aux ambitions de l'État et du métier (FNTP))	70%	-
#5 Démarche éco-responsables	Nombre de remontées de retours d'expérience (bonnes pratiques ; fiches références)	58	-

Agir contre la corruption

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



Diffusion de l'éthique des affaires au sein du groupe

Tout au long de l'année 2019, NGE a multiplié les actions pour diffuser les principes d'actions de l'éthique au sein du Groupe : formations, sensibilisation à l'occasion de conventions métiers, affichage des principes du code Ethique...

Renforcement de la politique en matière de prévention de la corruption et du trafic d'influence



2019 a aussi été l'occasion pour NGE de continuer le déploiement de sa politique de prévention de la corruption et du trafic d'influence en formalisant d'avantage l'intégralité de sa démarche.

Un document sur la démarche Ethique a ainsi été rédigé afin de décrire les réponses apportées à chacun des huit piliers de la loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, dite « Sapin 2 ». Il a été accompagné par la diffusion d'outils pratiques décrivant les process d'évaluation des tiers. Que ce soit pour ses principaux fournisseurs étrangers ou encore pour ces partenaires et intermédiaires commerciaux.

Le comité Ethique se réunit trimestriellement afin de suivre l'avancement de la démarche et de proposer de nouvelles actions visant à améliorer la prise en compte de ce risque. Il a par exemple été décidé de renouveler la méthodologie d'analyse de risque afin de mettre à jour la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence. Il a aussi défini de nouveaux indicateurs permettant de mesurer les progrès réalisés et suivre le déploiement des actions.

NGE S'ENGAGE !

Objectifs :

- Former 100 % du management supérieur au risque pénal.
- Faire en sorte que 100 % des nouveaux cadres suivent la e-formation dédiée à l'éthique des affaires.

Plan d'action :

- Améliorer la cartographie des risques éthiques.
- Poursuivre les démarches de formation.
- Réaliser des visites d'accompagnement pour la mise en œuvre des mesures de prévention de la corruption.

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2019	2018
Ethique des affaires	Pourcentage de personnel formé au Risque Pénal des Affaires en Présentiel par rapport à la cible	96%	-
	Nombre de personnel formé en E-learning sur la période	423	757
	Nombre de signalement sur la période	3	1
	Nombre total de cas avéré de corruption sur la période	2	0
	Nombre total de cas avérés pour lesquels des employés ont été renvoyés ou ont fait l'objet de mesures disciplinaires pour corruption sur la période.	2	0
	Nombre total de cas avérés pour lesquels des contrats avec des partenaires commerciaux ont été résiliés ou non renouvelés en raison de violations liées à la corruption sur la période	1	0
	Les actions en justice publiques relatives à la corruption intentées contre l'organisation ou ses employés au cours de la période de reporting et les résultats de ces procédures.	0	0

FONDS DE DOTATION NOUVELLES GÉNÉRATIONS POUR L'ÉDUCATION ET L'ENVIRONNEMENT

Affirmer notre responsabilité sociétale, c'est bien sûr d'abord mener des actions concrètes pour améliorer l'impact de nos propres activités : c'est l'objectif de la démarche RSE du Groupe. NGE a décidé d'agir, au-delà de ce cadre, en faveur de l'intérêt général, au travers d'un fonds d'entreprise ciblant des thématiques environnementales et éducatives.



Avec ce fonds, le Groupe soutient des projets associatifs qui luttent contre l'exclusion sociale, le décrochage scolaire et favorisent l'insertion professionnelle, et des initiatives qui contribuent à limiter le réchauffement climatique, à protéger la biodiversité et les ressources naturelles. Ses collaborateurs sont pleinement acteurs de cet engagement citoyen. La preuve ? Ce sont eux qui ont choisi à travers un vote les deux associations que va accompagner NGE ; il s'agit de *l'École de la deuxième chance* et *Pure Océan*.

