



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.

COMMUNICATION SUR LE PROGRES (COP)

2020-2021



Octobre 2021

spie batignolles

spiebatignolles.fr

SOMMAIRE

1. Déclaration de soutien du Président de Spie batignolles	3
2. Qui sommes-nous ?	4
3. Nos chiffres-clés	5
4. Nos principales actions et indicateurs	
• En matière de Droits de l'Homme	6
• En matière de Travail	7
• En matière d'Ethique et de Conformité	12
• En matière d'Environnement	14

1. Déclaration de soutien continu de la part du Président

Le 19 octobre 2021

En ma qualité de Président, je tiens à réaffirmer l'engagement de Spie batignolles, pris en septembre 2017, à soutenir et à promouvoir les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies et à inscrire le Groupe dans une démarche de progrès en faveur des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Je souhaite partager, par la présente communication annuelle, les principales actions que nous avons mises en œuvre sur la période 2020-2021 pour améliorer continuellement l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations quotidiennes de notre entreprise.

L'ensemble de nos actions est disponible sur notre site internet www.spiebatignolles.fr.

Bien Sincèrement.



Jean-Charles ROBIN
Président du Groupe Spie batignolles

2. Qui sommes-nous ?

Spie batignolles est un groupe indépendant et un acteur majeur du bâtiment, des infrastructures et des services qui défend au quotidien une approche collaborative de la construction.

Dans un monde en pleine transformation, nous sommes convaincus que notre culture de l'écoute et du dialogue, et la complémentarité de nos expertises sont nos principaux atouts pour réaliser des projets en phase avec les défis sociaux, sociétaux et environnementaux de notre époque.

Nous nous réinventons sans cesse en intégrant de nouvelles méthodes et de nouveaux savoir-faire, tout en conservant ce qui fait notre identité et notre force : une relation partenariale avec nos clients et une réflexion constante portée à l'amélioration du cadre de vie.

Grâce à un maillage territorial dense, nos collaborateurs accompagnent chaque projet en proximité, au plus près des usages. Engagés à leurs côtés, notre priorité est de garantir leur sécurité, leur santé et leur développement professionnel.

• Nos domaines d'expertise



- Quelques chiffres clés 2020

1 900 M€
DE CHIFFRE D'AFFAIRES



2 500 M€
DE PORTEFEUILLE
DE COMMANDES

175
ANNÉES
D'EXPÉRIENCE



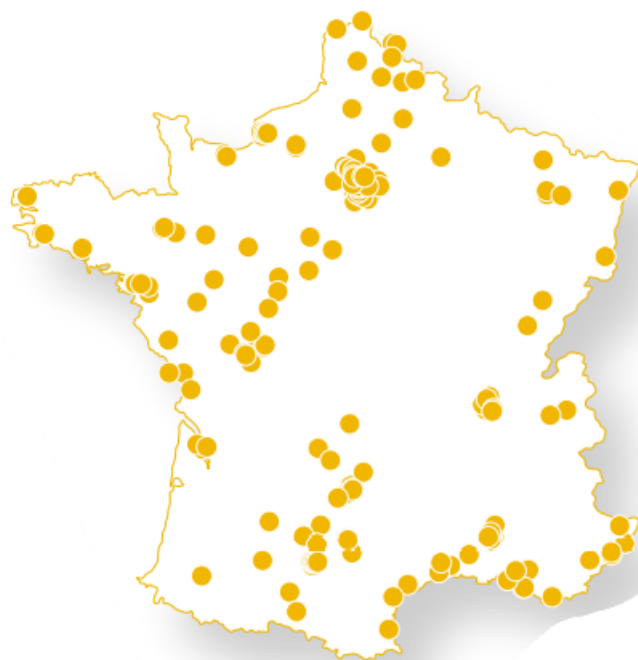
+ de 80 %
DU CAPITAL DÉTENU PAR
LES MANAGERS ACTIONNAIRES
ET LES SALARIÉS (PEG)



7 700
COLLABORATEURS

193
IMPLANTATIONS EN FRANCE

10
IMPLANTATIONS À L'INTERNATIONAL



3. Nos principales actions

❖ En matière de Droits de l'Homme

Spie batignolles adhère :

- aux valeurs de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme,
- à la déclaration de principes tripartite sur les entreprises et la politique sociale de l'OIT.

Ces engagements sont notamment déclinés dans les « Fondamentaux Spie batignolles », le référentiel de management et de performance mis en place par le Groupe, qui donnent les règles et les principes d'actions à respecter notamment en matière de Droits de l'Homme, d'Environnement, de Santé et de Sécurité. Ce référentiel s'adresse à l'ensemble des collaborateurs quelle que soit leur activité ou leur fonction. Il est disponible en version papier et numérique et est remis systématiquement à chaque nouvel arrivant. Le parcours d'accueil prévoit également des modules de formation autour de ces valeurs et de ces fondamentaux.

○ Insertion professionnelle

Spie batignolles a poursuivi son engagement pris depuis des années en faveur de l'insertion professionnelle des personnes les plus fragiles, sans qualification ou éloignées de l'emploi et offre de réelles dynamiques d'emplois. Le Groupe étant impliqué dans de multiples projets d'envergure (notamment celui du Grand Paris) et faisant appel à de nombreux corps de métiers, ses chantiers sont une excellente opportunité pour bâtir des parcours d'insertion de qualité (contrat d'insertion, contrat de professionnalisation...). Cette démarche est déclinée au niveau des filiales, avec le soutien des acteurs locaux de l'insertion et de l'emploi des territoires. Chaque personne recrutée bénéficie d'un tutorat interne qui facilite l'accueil et l'acquisition des compétences nécessaires à la réalisation des missions.

En 2020, en dépit de la crise sanitaire liée au Covid 19, ce sont 417 personnes qui ont été concernées par de l'insertion professionnelle dans le Groupe et nous avons réalisé un nombre d'heures de 155.697.



Indicateur Insertion professionnelle 2020

• Nombre d'heures réalisées par du personnel
en insertion sur nos chantiers

155.697

○ Actions sociales développées par la Fondation Spie batignolles

La Fondation Spie batignolles développe depuis sa création en 2006 une politique de mécénat qui s'inscrit dans le prolongement des valeurs prônées par le Groupe : l'insertion par l'éducation ou la culture ; la lutte contre l'exclusion et le mal-logement ou bien encore les causes humanitaires et environnementales.

En 2020, la Fondation Spie batignolles a maintenu ses objectifs :

- Le soutien financier s'est poursuivi à Un avenir ensemble, La Fondation de la légion d'honneur via le parrainage de jeunes issus de milieux défavorisés du lycée jusqu'à leur emploi. Ce sont 3 nouveaux parrainages qui se sont noués en 2020 entre jeunes et collaborateurs du Groupe. Désormais une vingtaine de parrains et marraines de Spie batignolles sont engagés dans cette démarche.
- L'appui via des bourses aux étudiants de l'ESTP et de l'ENEPS de Grenoble. Cette dernière propose une 1^{ère} année en IUT adaptée aux titulaires d'un bac professionnel pour leur permettre d'intégrer une 2^{ème} année classique à l'instar des bacs généraux ou techniques. Il s'agit d'un remarquable outil de promotion sociale.
- Une aide financière aux Ecoles de production. Organismes privés, ces écoles prennent en charge des jeunes en déshérence scolaire pour les conduire avec un très grand succès au baccalauréat professionnel grâce notamment à une pédagogie adaptée.
- La Fondation Spie batignolles a maintenu son soutien à Habitat & Humanisme et aux Compagnons-bâisseurs.

❖ En matière de travail

Spie batignolles souscrit aux conventions fondamentales de l'OIT.

○ Relations sociales & Qualité de vie au travail

Le dialogue social contribue au développement des collaborateurs et de Spie batignolles. Les partenaires sociaux sont le relais indispensable de la Direction grâce à des échanges permanents. Afin de favoriser le dialogue social et de garantir son évolution, Spie batignolles a institué depuis 2007 un Comité de Groupe. Cette instance, commune aux différentes entités, est un lieu de réflexion, de concertation et d'échanges réciproques entre les dirigeants du Groupe, les experts mandatés par les membres du Comité, les représentants du personnel, sur la stratégie du Groupe et sur des sujets liés à l'évolution des ressources humaines.

La crise sanitaire du Covid-19 a bien évidemment accentué le dialogue social au sein du Groupe. Des mails d'informations très réguliers ont été adressés à l'ensemble des collaborateurs par la Direction Générale. Des réunions d'informations se sont tenues périodiquement. Les partenaires sociaux ont joué un rôle essentiel dans la diffusion des informations auprès de leurs collègues mais également dans la remontée de difficultés vécues par les salariés. Des boîtes mails d'urgences RH à destination de tous les collaborateurs du Groupe ont été mises en place dès le début de la crise sanitaire pour prendre en compte d'éventuelles difficultés.

Cette période a aussi été l'occasion d'une forte solidarité et d'entraide entre collaborateurs via la mise en place par la Direction des Ressources Humaines de la plateforme Microdon qui a permis d'agir à distance en proposant de l'aide sur les sujets du quotidien (aide aux devoirs, conseils en informatique, activités pour les enfants, etc).

○ **La sécurité au travail**


La politique prévention des risques du groupe mise en place depuis plusieurs années vise à ce que chaque collaborateur travaille dans un environnement sécurisé. Elle s'inscrit pleinement dans les valeurs du groupe et de ses Fondamentaux. Animé par la Direction de la Prévention des Risques, le réseau se structure autour d'un Comité Sécurité qui regroupe l'ensemble des responsables prévention des entités du groupe. Ce réseau s'appuie sur près de 80 personnes qui opèrent au quotidien sur les chantiers.

Deux indicateurs font l'objet d'un suivi mensuel à tous les niveaux de l'entreprise, et notamment au sein du Comité Exécutif, des Comités de direction des entités, des comités transversaux spécifiques : les taux de fréquence et de gravité.

L'année 2020 a été marquée par une crise sans précédent. Spie batignolles a su réagir rapidement et aménager son organisation. La politique prévention des risques du Groupe a été adaptée à ce contexte pour que chaque collaborateur travaille dans un environnement sécurisé. Des protocoles et actions spécifiques ont été mis en place et suivis au quotidien :

- La mise en place d'une cellule de crise. Placée sous l'autorité du Président et animée par la DRH Groupe et la Direction Prévention Groupe, elle a permis notamment de décliner les consignes gouvernementales dans l'entreprise et d'identifier les mesures de précaution et de protection à mettre en œuvre ainsi que leurs impacts sur l'organisation des activités.
- La mise à jour du Document Unique d'Évaluations des Risques.
- L'adoption de mesures de prévention pour tous les collaborateurs :
 - Une campagne d'affichage Prévention rappelant les consignes à tenir, les conseils d'hygiène et les gestes barrières. Ces affiches ont été traduites en plusieurs langues (italien, polonais, portugais, roumain, arabe) ;
 - La nomination de référents Covid dans toutes les entités ;
 - Les règles relatives aux heures de prise de postes, l'alternance télétravail/présentiel, les déplacements, les réunions... mais également à l'hygiène du matériel en commun, à l'aération des locaux ;

- L'adaptation des mesures relatives aux installations collectives en fonction du type de bâtiment, de chantier ou de configuration : organisation d'un sens de circulation dans les parties communes ; calcul de la jauge pour les salles de réunion, les réfectoires, les vestiaires ; roulement des équipes pour l'accès au vestiaire... ;
- La création d'une appli « prise de poste Covid ».

 Indicateurs Sécurité 2020		
• Taux de fréquence	18	(14 en 2019)
• Taux de gravité	1.46	(1.01 en 2019)

○ **Egalité professionnelle des femmes et des hommes au sein du groupe**

L'engagement de Spie batignolles en faveur de l'accès des femmes à l'ensemble des fonctions et des métiers du Groupe est décliné au sein de chaque entité. L'égalité entre les femmes et les hommes a également été inscrite comme objectif prioritaire dans l'accord Qualité de Vie au travail signé en février 2019.

Des accords et des plans d'actions trisannuels ont été mis en place dans chaque entité du Groupe afin de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes aux fonctions techniques et opérationnelles, ainsi qu'aux fonctions de management.

La Direction des ressources humaines s'appuie notamment sur les Comités Compétences & Développement pour suivre les trajectoires professionnelles de l'ensemble des collaboratrices du groupe.

Des indicateurs ont été déterminés afin de mesurer l'efficacité des actions déployées : ils sont suivis, analysés et consolidés chaque année, permettant ainsi une adaptation régulière de la politique du Groupe. Le pourcentage de femmes Cadre et Etam (Employés, Techniciens, Agents de maîtrise) représentent près de 23.6 %.

Par ailleurs, chaque année l'index de l'égalité salariale femmes/hommes est calculé par chaque entité du Groupe. En 2020, les indicateurs ont évolué positivement dans l'ensemble du Groupe.

Rappelons que ce mécanisme permet d'obtenir une note globale sur 100 calculée en fonction de :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de rémunération des femmes comparée à celles des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues pendant la période où le congé maternité a été pris ;
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Pour l'entité Spie batignolles, l'index obtenu au titre de l'année 2020 est de 90/100.



Accès des femmes à des fonctions de management

Le Comité exécutif du groupe compte aujourd'hui deux femmes.



Pourcentage de femmes dans le groupe

13.8 % de femmes au 31.12.2020 (13.3 % en 2019)

23,6 % de femmes Cadres/Etam (23 % en 2019)



Pourcentage d'entretiens réalisé au retour du congé parental ou maternité

47 % d'entretiens réalisés au retour du congé parental ou maternité

○ Formation/Evolution professionnelle

Le capital humain est au cœur de la réussite de Spie batignolles. Fort de ce constat, le Groupe déploie une politique des ressources humaines entièrement tournée vers l'accompagnement et le développement des collaborateurs et qui a pour objet de contribuer à « accélérer la performance globale de l'entreprise par la montée en compétence des équipes ».

La politique de formation est corrélée à l'Accord de **Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC)** renouvelé début 2021 pour anticiper et préparer aux évolutions des métiers et des compétences, toutes catégories professionnelles confondues. Il prévoit un projet d'inclusion numérique à destination des compagnons.

Les **Comités Compétences et Développement** assurent un suivi du parcours professionnel de chaque collaborateur, identifient les compétences-clés et les potentiels de chacun et anticipent les évolutions souhaitées.



Les restrictions sanitaires ont contraint le Groupe à stopper les formations en présentiel depuis mars 2020. L'offre de formation a donc été modernisée. E-Campus, plateforme digitale de gestion de contenus et de partage des savoirs, a été lancée en novembre 2020 et vient en complément des formations en présentiel qui reprendront dès que possible.

Cette plateforme a pour objectif la montée en compétences des collaborateurs autour de 4 thématiques : la technique métiers, les outils digitaux et collaboratifs, le management et le développement personnel. Elle permet donc

- d'optimiser et organiser les contenus *qui deviennent facilement accessibles, sans limites géographiques, adaptables sur n'importe quel support (tablette, portable, téléphone...)* ;
- de moderniser la formation, *un nouveau mode de partage et de transmission des savoirs ;*
- de créer des contenus « made in Spie batignolles », *grâce à la contribution des collaborateurs, permettant de capitaliser les savoir-faire et les expériences internes.*

Ce sont plus de 30 formations qui sont aujourd'hui en accès libre.

A noter, une adhésion importante des profils chantiers ou mixtes et notamment des profils ouvriers.



Indicateur Formation 2020

- **Pourcentage de la masse salariale affecté à la formation** **1.28 % (2.21 % en 2019)**

❖ Nos actions en matière d'éthique et de conformité

L'éthique est une valeur fondamentale pour Spie batignolles. Le programme de conformité mis en place se compose d'un ensemble de documents de référence et d'outils permettant en particulier de prévenir les risques de corruption et de trafic d'influence.

Le programme de conformité offre à chaque collaborateur d'être un acteur engagé de la sécurité juridique et financière du Groupe.

- **La Gouvernance**

La Direction Juridique du Groupe coordonne la mise en œuvre du programme de conformité et s'assure de la sécurité juridique des engagements pris. Pour cela, elle collabore étroitement avec le Comité Exécutif, les Comités de Direction des filiales, le Référent Ethique et Conformité du Groupe et les Référents Ethique et Conformité des filiales.

La Direction Ethique & Conformité a instauré un réseau de 16 Référents Ethique & Conformité des filiales. Ce réseau s'assure de l'application des politiques et règles en matière d'éthique et de conformité et veille à la traçabilité des actions au sein des entités du Groupe. Il se réunit tous les 2 mois environ et bénéficie de sensibilisations et de formations spécifiques.

Par ailleurs, un Comité Ethique et Conformité Groupe est en place. Il a pour objectif de répondre aux déclarations du Comité Exécutif et d'être représentatif des entités de Spie batignolles. Il est par conséquent composé de diverses fonctions du Groupe (Ethique & Conformité, RH, RSE, DAF, juristes et Directeurs Généraux de filiales). Il se réunit en moyenne 2 fois par an.

- **Un dispositif complet**

Le programme de conformité s'adresse à tous les collaborateurs du Groupe. Il s'étend également à certains tiers susceptibles d'exposer Spie batignolles dans le cadre de l'exécution de leur prestation. Ce programme de conformité permet de :

- consolider les Fondamentaux du groupe, le référentiel commun de Management et de Performance ;
- sensibiliser et former l'ensemble des collaborateurs du Groupe Spie batignolles aux réglementations applicables et aux risques correspondants ;
- garantir le respect de la charte éthique et du code de conduite du Groupe ;
- assurer une démarche permanente de progrès en prévenant les risques susceptibles d'entraîner des manquements aux lois et règlements auxquels Spie batignolles est soumis dans le cadre de ses activités.

Le programme mis en œuvre lutte contre toutes les pratiques non vertueuses susceptibles de porter atteinte à l'image et à la réputation du Groupe - en particulier les pratiques anti-concurrentielles, la corruption et le trafic d'influence. Il repose sur un ensemble clair de règles internes, ainsi que sur une charte éthique, un code de conduite et des formations spécifiques obligatoires pour les collaborateurs les plus exposés aux risques.

Le programme de conformité intègre également la loi sur le Devoir de vigilance et le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

- **Cartographie des risques**

Une mise à jour de la cartographie des risques a été réalisée en 2020. Une refonte a été réalisée au cours du 1^{er} semestre 2021 pour mieux appréhender les risques dans un contexte de nécessaire adaptation de l'entreprise à un environnement impacté par la crise sanitaire.

Par ailleurs une cartographie des risques pour les filiales à l'étranger est en préparation et donnera lieu à un programme de conformité adapté.

- **Des règles définies et des outils à disposition**

Les **règles** en matière d'éthique et de conformité sont précisées et rappelées dans :

- la charte éthique
- le code de conduite
- la procédure de prévention et de gestion des conflits d'intérêts
- la procédure d'identification des Tiers
- la mise en place de fiches pratiques régulièrement actualisées.

Des **outils** sont mis à la disposition des collaborateurs rappelant les règles dans la conduite des affaires :

- des clauses contractuelles type
- des contrats-type
- des formations e-learning et présentiels
- la plateforme Viaco permettant d'identifier et de sélectionner les tiers
- des fiches d'identification des clients et des prospects
- le site intranet dans lequel sont regroupés tous ces documents.

Des **registres** des alertes, des conflits d'intérêts, des salariés élus, du sponsoring et mécénat sont en place afin de suivre l'application du programme.

- **Les formations**

Des formations obligatoires, continues et ciblées se sont poursuivies et ont été dispensées très régulièrement, mixant formation en e-learning dans un premier temps puis formation en présentiel.

Tous les nouveaux collaborateurs embauchés au sein du Groupe suivent obligatoirement la formation e-learning.

- **L'évaluation des Tiers**

Une procédure pour l'identification des tiers est en place et a pour objet de permettre aux différents collaborateurs qui contractent avec des tiers de disposer d'un référentiel leur permettant d'identifier le tiers pressenti au regard des lois et règles internes, notamment en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

- **Le système d'alerte**

Une ligne d'alerte est ouverte à tous les collaborateurs et toutes les parties prenantes de Spie batignolles permettant de signaler le non-respect des engagements de conformité. Les alertes sont traitées de manière confidentielle.

- **Le contrôle annuel du processus**

Le Cabinet Proetic a audité le programme de conformité du groupe début 2021 afin d'apprécier les actions menées en 2020 et le plan d'actions envisagé en 2021.



A l'occasion de la journée internationale des Nations Unies sur la lutte contre la corruption, Spie batignolles a décidé d'organiser chaque 9 décembre une journée d'échanges entre les managers et leurs équipes pour parler du programme de conformité du Groupe. La première réunion a eu lieu le 9 décembre 2020.

Une campagne de communication a été lancée auprès du Comité Exécutif, du réseau Connexions, des Comités de direction et de l'ensemble des collaborateurs.

Des outils de communication ont été préparés et mis à disposition des managers : le kit managers, des vidéos explicatives, le document « Les Essentiels du Programme de Conformité ».

❖ Nos actions en matière d'environnement

Spie batignolles contribue activement à la prise de conscience nécessaire de la société sur l'ensemble des sujets liés à l'environnement. La politique du Groupe vise à optimiser chaque étape d'un projet, de son éco-conception à l'optimisation des performances des ouvrages en passant par la réduction des nuisances en phase de chantier.

Pour ce faire, le Groupe déploie une gestion responsable des déchets, favorise l'économie circulaire et développe de multiples dispositifs pour une meilleure maîtrise des consommations.

Favoriser L'Economie Circulaire

Spie batignolles, par l'intermédiaire de son entité de promotion Spie batignolles immobilier, s'est associé à d'autres maîtres d'ouvrage dans un programme ambitieux concernant le réemploi des matériaux de chantier. Baptisé « Club du Réemploi » et comptant plusieurs dizaines d'entreprises, ce groupement a vocation à accélérer la transition vers une politique de réemploi bien plus prégnante et s'est fixé comme objectif d'atteindre un taux de 15 à 20 % de réemploi d'ici 2024.



Indicateur Déchets valorisés 2020

• Pourcentage de déchets valorisés 84 % (83 % en 2019)

○ La biodiversité

Afin d'adapter au mieux ses interventions en sites naturels, et préserver la faune, la flore et les milieux sensibles, Spie batignolles mène à la fois un travail d'analyse environnementale en amont (allant jusqu'à la réalisation d'une cartographie de la sensibilité environnementale si nécessaire) et un dialogue avec des écologues, des administrations de tutelle ou des associations environnementales locales pour mener des actions ciblées. Des mesures spécifiques supplémentaires sont également menées en cas d'intervention en zone environnementale sensible (installation de clôtures ou de corridors écologiques, anticipation des périodes de nidification et d'accouplement de la faune...).

Création de l'offre **eqiliance**

Eqiliance est une offre de la branche Travaux Publics & Environnement portée par un réseau national de compétences complémentaires pour mener à bien tous les projets d'aménagement du territoire en faveur de leur résilience et de la protection de la biodiversité : protection contre les inondations, restauration de cours d'eau, protection de la biodiversité, réduction des effets du réchauffement climatique notamment par la végétalisation, la création d'îlots de fraîcheur, la désimperméabilisation des sols...

👍 Réaménagement d'un quartier de la ville de Rennes par Spie batignolles

La ville de Rennes a décidé de rendre accessible une friche naturelle de 30 ha située entre le canal de l'Ille-et-Rance et un bras naturel de l'Ille pour la transformer en véritable îlot végétal au cœur de la ville : le « parc des prairies Saint-Martin ». Ce projet d'aménagement s'inscrit dans une démarche qui favorise la résilience des écosystèmes. Adaptés, les travaux ont respecté des protocoles permettant d'impacter le moins possible le milieu naturel et les espèces animales et végétales implantées sur le site. Ce poumon vert offre aujourd'hui une succession de prairies pâturées par des races adaptées aux zones humides et est devenu un espace de préservation et d'observation de la faune ainsi qu'un lieu de balades privilégié pour les Rennais.



- Des actions environnementales qui vont au-delà de nos chantiers : le soutien de l'expédition Polar Pod de l'explorateur Jean-Louis Etienne



Ce projet consiste en la construction puis l'expédition dans l'océan Austral de Polar Pod, navire vertical très stable dans la grosse mer. Haut de 100 mètres, avec 80 mètres de tirant d'eau et 150 tonnes de lest, le navire sera à même de naviguer sereinement dans les eaux agitées et venteuses du pôle Sud, en se laissant porter par les courants et les vents. Sans motorisation, alimenté en énergie par 6 éoliennes, Polar Pod est un navire « zéro émission ».

Au cours de cette expédition, ce sont 8 personnes dont 4 scientifiques qui se relayeront tous les deux mois afin de recueillir et d'analyser des données issues du milieu marin Austral considéré comme le principal puits de carbone océanique de la planète. Polar Pod permettra également de réaliser un inventaire de la faune et de la flore marines sur trois années consécutives.



spie batignolles - 8, rue Victor Noir - 92521 Neuilly sur Seine CEDEX - France
Contact - Tél. : +33 1 46 40 80 00 - Fax : +33 1 46 40 80 01

spie batignolles

spiebatignolles.fr