



Pacte Mondial de l'ONU

Communication sur le progrès

Edition de Juillet 2022



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.....	22



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.

Nos actions nous permettent aujourd'hui d'être reconnus en tant qu'entreprise engagée par le label RSE de la FNTP. Cette reconnaissance démontre notre volonté de s'investir toujours plus pour améliorer nos impacts.

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

Saint Etienne du Rouvray, le 12/07/2022

Christophe SAINT-MARTIN,

Directeur régional

« La volonté d'entreprendre, dans le respect et la confiance »

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



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 plus de 500 collaborateurs.

Les activités de Gagneraud Construction – Région Normandie sont diversifiées :

- Bâtiment
- Maintenance
- Travaux public
- Génie Civil
- Energie

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 (centres de loisirs, colonies de vacances...), voyages scolaires, aide à la rentrée scolaire et au permis de conduire.

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

Cette caisse est alimentée exclusivement par les consommations de boissons des distributeurs mis en place dans les agences. L'entreprise supporte l'ensemble des coûts liés à ces boissons.

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 est intégrée dans tous les domaines de l'entreprise : chantiers, études, administratifs, encadrements de chantier

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

La majorité des apprentis est recrutée 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.

4 Partage culturel

Afin de permettre à tous de profiter de lecture diversifiée, gratuitement, les salariés ont à leur disposition des boîtes à livres pour déposer les livres dont ils ne se servent plus et ainsi permettre à leurs collègues de les lire.

5 Comité de Pilotage Addictions

Parce que nos salariés comptent pour nous, nous souhaitons aider ceux qui se retrouvent en difficulté face aux addictions. La mise en place d'un Comité de Pilotage a permis la mise à jour du Règlement Intérieur, l'élaboration de procédures et l'instauration d'un accompagnement psychologique.

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 COVID

La crise sanitaire a laissé des traces dans nos vies personnelles ainsi que professionnelles. L'entreprise a mis les moyens en place pour permettre à chaque salarié de travailler dans de bonnes conditions, tout en se protégeant. Ainsi, chaque salarié continue d'avoir à sa disposition des masques, du gel hydro alcoolique, les bureaux ont conservé leur séparation par cloisons ou panneaux plexiglas, les visioconférences ont continué d'être organisées pour tous les services, dans toutes les agences. La reprise des moments de convivialité s'est faite progressivement, en suivant l'actualité.

2 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.

3 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 43 000 heures ont été réalisées, une cinquantaine de contrats de professionnalisation a été conclue et plusieurs salariés en insertion ont été embauchés en CDI.

4 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.

5 Le 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.

Nous avons mis en place un accompagnement QSE pour permettre aux nouveaux encadrants (nouveaux embauchés et promotions internes) de bénéficier d'un temps privilégié pour expliquer les attendus en matière de Qualité, de Sécurité et de respect de l'Environnement de la part du management. Ce moment convivial met en situation les futurs managers en réalisant une visite terrain où chacun formalise ce qu'il a observé et en fait une restitution. Chacun s'exprime et confronte son point de vue aux autres encadrants.

6 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.

7 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 !

De plus, à chaque parution, le service QSE met en avant un sujet. En 2021, les articles suivants ont été publiés :

- le développement durable au quotidien, informant les salariés comment agir sur sa consommation d'eau, sur l'économie d'énergie, le gaspillage alimentaire et les produits ménagers.

- La pollution numérique, expliquant l'impact écologique de la fabrication des appareils numériques ainsi que des conseils pour allonger la durée de vie de nos équipements informatiques.
- Les visites QSE sous un autre aspect, impliquant le client pour des visites conjointes, ce qui permet d'améliorer nos interventions en matière de Qualité Sécurité et Environnement.
- L'hygiène au sein de l'entreprise, notamment par l'explication du cycle de lavage d'un vêtement de travail depuis sa mise par le salarié sur le chantier jusqu'à la livraison en casier du vêtement propre par la société de lavage.

8 Formation Leadership Sécurité en partenariat avec l'OPPBTP

En 2019, un programme de formation de l'encadrement a été mis en place en partenariat avec l'OPPBTP (Organisme Professionnel de Prévention du BTP).



Il a été déployé du Directeur Régional aux aides conducteurs de travaux, ce qui représente plus de 80 personnes formées.

Les objectifs de la formation ont été multiples :

- Etre capable d'expliquer les enjeux de la prévention et 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, ainsi que 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.

Le programme a été adapté en 2020 pour former l'ensemble de nos chefs de chantiers. Avec la situation sanitaire, le déploiement s'est effectué à partir de janvier 2021 et a permis de former 44 salariés.

Cette formation est un des outils qui nous permettra d'améliorer notre culture sécurité sur le long terme. De plus, chaque nouvel arrivant bénéficie de cette formation dans l'année de son arrivée.

9 Les Retours d'expérience

Depuis 2018, le service QSE améliore la communication des retours d'expériences sur l'ensemble de la Région via deux outils principaux : les fiches « bonnes pratiques » et les fiches « information incident / accident ».

Comme leur nom l'indique, ces fiches permettent de favoriser le partage d'informations entre les différentes activités / secteurs de l'entreprise.



10 Approche Ergonomique des Situations de Travail

En 2018 -2019, deux coordinateurs QSE de la Région ont été formés par la CARSAT Normandie à l'AEST. Cette formation nous permet dorénavant de réaliser, en interne, des études de postes détaillées et complètes de situations de travail qui peuvent engendrer des Troubles Musculo Squelettiques chez nos salariés. Suite aux études de postes et après discussion avec la Direction et la

CSSCT, des plans d'actions sont établis et suivis par les secteurs, afin d'améliorer les conditions de travail et diminuer les risques d'exposition aux TMS.

Depuis novembre 2020, la direction a nommé une référente ergonomie afin de dynamiser la démarche au sein de la région. Cela a permis de réaliser 3 études de poste terrain et 2 études de poste tertiaire.

11 Certification MASE



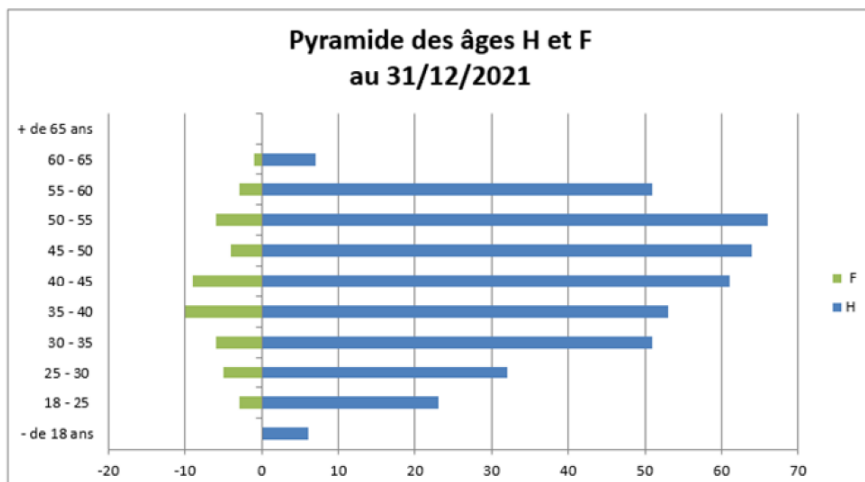
Gagneraud Construction Région Normandie possède la certification MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises) pour ses activités de Maintenance Bâtiment et Génie Civil. Le référentiel MASE est un recueil d'exigences SSE (Sécurité Santé Environnement) qui repose sur 5 axes :

- 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

12 Indicateurs sociétaux RH

Sensible aux aspects Ressources Humaines, la direction suit de près les indicateurs et communique chaque mois au CSE l'évolution de ceux-ci.

		2019	2020	2021
Nombre de salariés		483	481	472
Part d'emploi de personnes handicapées		5,6 %	5,4 %	5,4 %
Part des femmes dans l'entreprise		10,8 %	11,5 %	12,2 %
Part des personnes de plus de 55 ans		15,1 %	15 %	17 %
Coût de la formation		177 629 €	110 273€	203 141 €
Nombre d'heures de formation		8 335 h	3 174 h	7 985 h
Part des formations par catégorie socioprofessionnelle	Ouvriers	64,1 %	60,5 %	45 %
	ETAM	17,5 %	21,7 %	33 %
	Cadres	18,4 %	17,8 %	22 %
Part des formations par type	Informatique	6,2 %	3,1 %	7 %
	Juridique	0 %	2,3 %	7 %
	Management	10,7 %	15 %	13 %
	Sécurité	79,2 %	73,7 %	68 %
	Technique	3,85 %	5,9 %	5%



13 Lavage des vêtements de travail

Depuis des années, l'entreprise a mis en place le lavage des vêtements de travail au sein des équipes équipées de vêtements multirisques (pour nos chantiers au sein des sites SEVESO). Les autres salariés nettoyaient leurs tenues chez eux ou aux laveurs automatiques.

La direction Gagneraud Construction Normandie a décidé de procéder au lavage de l'ensemble des vêtements de travail de la région.

Cette prestation est réalisée par une entreprise de travail adapté qui procède à l'entretien du linge, au marquage, au conditionnement, à la livraison en casier ou sur chantier et à la couture si nécessaire. En 2021, notre contrat représente 1 870 h de travail et 9 767 minutes de couture ont été réalisées afin de garantir l'intégrité de nos vêtements.

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

10 Objectifs de développement durable



1 Information et formation

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



Chaque trimestre le service QSE organise une campagne de sensibilisation par le biais d'affiches, de stands à demeure dans les agences...en suivant l'agenda des journées mondiales pour les causes environnementales.

En termes de formations, nos chauffeurs PL et conducteurs de VUL sont formés à l'éco-conduite. Ces formations sont intégrées au plan de formation annuel.

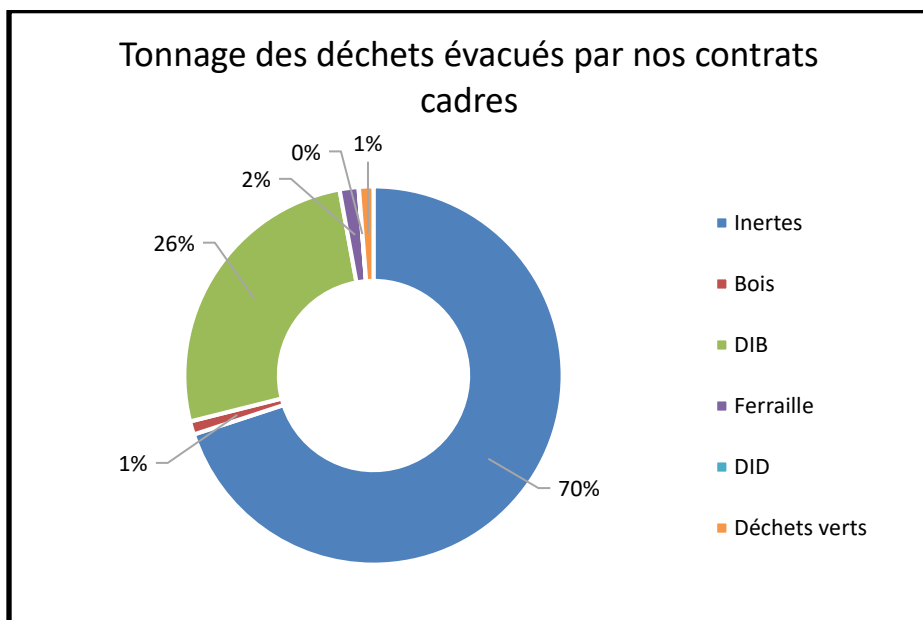
Un challenge environnemental a été lancé auprès de toutes les agences afin que chacun puisse mettre en avant une bonne pratique liée à la préservation de l'environnement.

2 Gestion des déchets

Suite aux changements de réglementations liées aux déchets, l'ensemble du processus gestion des déchets a été revu afin de permettre aux opérationnels d'avoir les connaissances requises pour gérer correctement les déchets issus de leur activité, favoriser le tri à la source et valoriser le plus possible.

En 2021, une formation interne a été mise en place et a permis à 108 encadrants d'être formés à la gestion des déchets.

De plus, des contrats cadres ont été mis en place afin d'optimiser la gestion, les coûts et harmoniser les pratiques sur l'ensemble des agences et des chantiers.



3 Recyclage des déchets

Depuis 2021, l'entreprise recycle un certain nombre d'objets de notre quotidien :

- Recyclage des casques : nos casques sont envoyés dans une entreprise spécialisée dans le démantèlement et le recyclage a permis en 2021 de collecter 151kg et d'être recyclés à 97% !
- Recyclage des vêtements de travail : tous nos vêtements de travail sont recyclés et pour les plus chanceux, une deuxième vie de goodies leur est offerte.
- Recyclage des vêtements personnels : une entreprise adaptée recycle les vêtements dont nous ne voulons plus. Elle permet soit à des familles en difficulté de se vêtir à moindre coût, soit à nos tissus de devenir des chiffons.
- Recyclage des bouchons : une association normande recycle les bouchons afin de venir en aide aux personnes en situation de handicap.
- Recyclage des DEEE : notre parc obsolète est trié par le service informatique. Soit il n'est plus en état de fonctionner, il est alors orienté vers une entreprise adaptée et d'insertion qui procède au démantèlement ou à la revente d'occasion, soit il est orienté vers une école informatique afin que les élèves puissent se former à la programmation, aux réparations, diagnostics de pannes...
- Recyclage de nos anciennes ramettes de papiers avec entête : pour en faire des blocs notes et éviter le gaspillage. Ces blocs sont redistribués aux agences et aux compagnons.



4 Utilisation des produits chimiques



Les produits chimiques utilisés par nos salariés doivent être validés par le service QSE, suite à l'analyse des FDS. L'analyse des risques chimiques a été réalisée pour l'ensemble de nos activités.

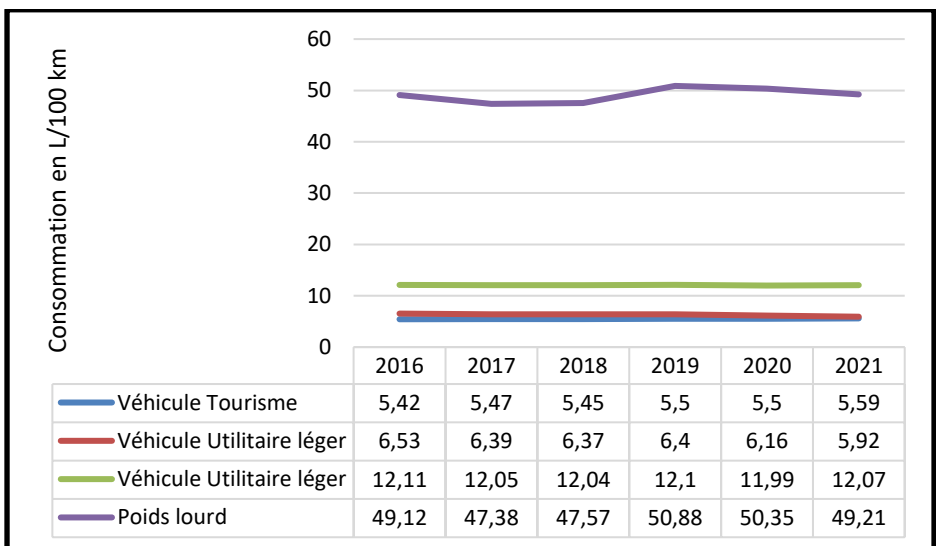
Suite à cette analyse, les agents chimiques dangereux ont été

substitués par des produits qui le sont moins.

Les produits chimiques sont stockés conformément au tableau de compatibilité, dans des contenants homologués et sur rétention.



5 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.

6 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.

7 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'actions global à mettre en place.

8 Réduction du plastique

Dans le but de respecter la réglementation (loi AGECE) et de diminuer notre impact environnemental, la direction a distribué à l'ensemble de son personnel (ETAM – Cadre et Compagnons), une gourde permettant de limiter l'usage des bouteilles en plastique au sein de l'entreprise. Chaque agence ou chaque base vie est équipée d'une fontaine à eau potable.

De plus, les gobelets à usage unique sont supprimés des machines à café et remplacés par des contenants personnels pour les salariés Gagneraud et des gobelets en carton pour les visiteurs.

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 établi un partenariat avec l'entreprise KIPLAY, qui fournit l'ensemble de nos vêtements de travail.

Nous accordons de l'importance à ce que nos fournisseurs privilégiés adoptent une démarche RSE. C'est le cas de notre fournisseur HILTI pour l'outillage électroportatif.



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.

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.

4 Lutte contre la corruption

Dans le cadre de la lutte contre la corruption, la direction de Gagneraud Construction Région Normandie s'est formée par E-Learning à la loi Sapin 2.

Par la suite, les chefs d'agence suivront également cette formation.