

**Monsieur Ban Ki-Moon
Secrétaire Général des Nations Unies
United Nations
New York 10017
Etats-Unis**

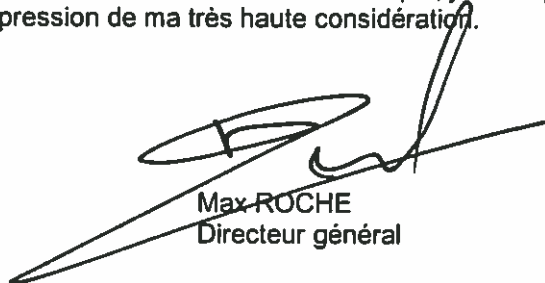
Vélizy Villacoublay, le 17 novembre 2015

Communication on Progress (COP) EIFFAGE

Monsieur le Secrétaire Général,

Je vous prie de trouver ci-joint l'engagement renouvelé du groupe EIFFAGE à prendre en compte, diffuser et faire progresser les principes du Pacte Mondial des Nations Unies dans sa stratégie et au cœur de ses métiers.

Souhaitant qu'un nombre toujours plus important d'organisations et d'entreprises adhère à ces principes fondamentaux et renforce ainsi l'efficacité de cette initiative unique, je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire Général, en l'expression de ma très haute considération.



Max ROCHE
Directeur général

P.J.



EIFFAGE Communication on Progress (COP)

17 Novembre 2015

En cohérence avec sa politique de responsabilité sociale et environnementale, EIFFAGE a adhéré, dès 2005, au Pacte Mondial des Nations Unies et a renouvelé son engagement auprès du Secrétariat Général des Nations Unies tous les ans depuis cette date.

Par ce courrier, EIFFAGE renouvelle formellement son engagement à soutenir et mettre en œuvre en son sein les dix principes du Pacte Mondial des Nations-Unies.

Depuis son adhésion, le Groupe a systématiquement informé ses employés, partenaires commerciaux et clients de son engagement dans le Pacte Mondial, notamment par le biais de toutes ses publications (site internet, rapports annuels de développement durable, cahiers des charges des appels d'offres destinés aux sous-traitants et fournisseurs). Le Groupe EIFFAGE en a traduit les dix principes à travers son plan d'actions de Développement Durable, déployé dans toutes ses branches et actualisé chaque année.

Pour l'année 2014-2015, EIFFAGE a maintenu sa communication sur ses engagements auprès des Nations Unies et a de nouveau exposé au sein de son rapport annuel les initiatives majeures du Groupe en résonance avec chacun des principes du Global Compact.

Voici, au titre de cette année, les actions emblématiques d'EIFFAGE répondant aux principes du Global Compact.

DROITS DE L'HOMME, PRINCIPES N°1 ET 2

A. DEMARCHE GENERALE D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE

Afin de rendre plus lisible la politique du Groupe en matière d'éthique, de prévention de la corruption, et de respect des personnes et de l'environnement, la Direction du développement durable réalise et met à jour un cahier « Éthique & Engagements », rassemblant en un seul document tous les éléments constitutifs de la démarche éthique d'Eiffage.

Ce document, porteur des valeurs, des droits et devoirs de chacun, est disponible sur les sites intranet et internet du Groupe. Il est également systématiquement diffusé lors des formations CREF (Centres Régionaux Eiffage de Formation) destinées à tous les cadres du Groupe.

Il est désormais accessible au public, en ligne sur la plateforme web Eiffage dédiée aux actions de développement durable :

www.developpementdurable.eiffage.com/

Le **cahier « Ethique & Engagements »** regroupe les thèmes et éléments suivants :

1. Charte des Valeurs et Finalités d'Eiffage, document fondateur qui, depuis 1991, constitue le socle commun qui fédère l'ensemble du corps social du Groupe. Réaffirmées et enrichies en 2008, les valeurs exprimées incarnent le fondement des engagements pris par Eiffage vis-à-vis de ses parties prenantes internes et externes,
2. Respect des règles (concurrence, délit d'initié, influence et lobbying), prévention des conflits d'intérêts (lien avec tierce partie, politique de sponsoring, activités publiques des collaborateurs), prévention de la corruption (rétributions, cadeaux),
3. Respect des personnes : normes internationales du travail, santé et sécurité, prévention de la discrimination, non recours à la délocalisation, au travail clandestin et au travail des enfants,
4. Respect des fournisseurs : politique achats, code de conduite des achats, respect des entreprises sous-traitantes,
5. Respect de l'environnement : politique environnement (rappel), outil GEODE, Chartes « Biodiversité » et « Eau & Milieux aquatiques »,
6. Rappel des engagements nationaux et internationaux du Groupe : *Global Compact*, *Carbon Disclosure Project*, *Business and biodiversity offsets programme (BBOP)*, Stratégie Nationale pour la Biodiversité.
7. Garde-fous : contrôle interne, *Whistleblowing*, résultats des exercices de notation extra-financière sollicitée, vérification des chiffres de performances sociales et environnementales, démarche de concertation avec les parties prenantes.

B. L'ACTIONNARIAT SALARIÉ INSCRIT DANS L'ADN D'EIFFAGE

Depuis 1990, date du premier RES (Rachat d'entreprise par les salariés), Eiffage se distingue dans le paysage entrepreneurial français par son actionnariat salarié pionnier. Compagnons

et cadres investissent dans le capital de leur entreprise, bénéficient de ses performances et contribuent à la préserver :

- au terme de l'exercice 2014, les collaborateurs de toutes catégories professionnelles et les dirigeants détiennent ensemble 25 % du capital,
- plus de 61 000 salariés et anciens salariés sont actionnaires – un record à l'échelon national. En 2014, en dépit du contexte économique, plus de 34 000 collaborateurs ont souscrit pour un total de 103 millions d'euros.

C. ACHATS RESPONSABLES

2014 a permis la consolidation des actions initiées en 2013. Professionnalisation de la filière, renforcement des relations avec les fournisseurs et sous-traitants majeurs, promotion des contrats-cadres, respect des engagements mutuels et engagement sociétal sont les thèmes qui ont guidé les actions achats cette année.

En 2014,



Eiffage est engagé depuis 4 ans dans une évaluation RSE de ses fournisseurs via la plateforme ACESIA, l'un des outils de référence du secteur. La priorité 2013 avait porté sur une première évaluation des fournisseurs en contrats cadres, aboutissant à l'évaluation de 450 fournisseurs stratégiques.

En complément, le projet du Campus Eiffage a permis d'expérimenter l'extension de l'évaluation RSE à tous les fournisseurs significatifs impliqués dans ce chantier, en contrat cadre ou non.

D. PRISE EN COMPTE DE L'ENVIRONNEMENT SOCIÉTAL A L'INTERNATIONAL : L'EXEMPLE D'EIFPAGE SENEGAL

Eiffage Sénégal, filiale du Groupe au Sénégal, signataire en 2012 de la *Charte RSE et Développement durable des entreprises du Sénégal*, s'investit depuis de nombreuses années auprès de ses salariés et de la population locale, notamment par le soutien logistique aux ONG –comme depuis 1995, pour l'ONG *Le Kinkéliba* qui contribue au développement médical en milieu rural. En 2014, l'entreprise a notamment participé à la réhabilitation du poste de santé de l'île de Dionewar et fourni des médicaments lors de l'inauguration.

Depuis 2011, Eiffage Sénégal et la Fondation Eiffage soutiennent l'Association la Voûte Nubienne dont l'objectif est de faire connaître le concept de construction Voûte Nubienne et permettre son appropriation par les populations du département de Podor. En mars 2014, une délégation d'Eiffage Sénégal a procédé à la remise officielle d'un chèque de 15 000 euros, participation de la Fondation Eiffage au Village Pilote du Lac Rose.

Enfin, l'entreprise s'investit dans de nombreuses actions citoyennes dans les domaines de l'Éducation ou du Sport, ou par des dons de matériels, l'aide à la création d'entreprise ou le soutien financier de projets à vocation sociale ou environnementale : appui financier à la création du Groupement d'intérêt économique DEGGO, bénéficiaire du programme de reboisement / maraîchage, construction d'ouvrages pour la restructuration des zones inondées de Dalifort, don de matériaux pour la mosquée de Diogo, soutien financier au mouvement des femmes de Guédiawaye Yokkuté...

NORMES DE TRAVAIL, PRINCIPES N°3, 4, 5 ET 6

A. RECRUTER ET MAINTENIR DANS L'EMPLOI

Les stratégies de recrutement des branches constitutives du groupe s'articulent autour d'actions récurrentes validées par les directions générales. Elles concernent :

- le développement de l'emploi des jeunes par la diversification des sources de recrutement et l'effort d'intégration des nouveaux embauchés,
- l'effort de diversité et la garantie d'égalité des chances par objectivation du recrutement,
- l'emploi de longue durée, y compris via la mobilité professionnelle,
- le maintien ou l'adaptation dans l'emploi des personnes handicapées et des seniors,
- le retour à l'emploi par l'insertion de personnes éloignées du monde du travail.

a. L'emploi des jeunes

Les branches multiplient les initiatives d'information et de sensibilisation pour attirer les étudiants vers leurs métiers : partenariats avec les écoles, actions de découverte du panel des métiers, déploiement de contrats d'apprentissage et d'alternance.

Au travers de multiples partenariats et échanges, Eiffage s'attache à pérenniser des relations privilégiées avec de grandes écoles d'ingénieurs et des universités, et favorise le maintien des liens entre ces établissements et les managers d'EIFFAGE issus de leurs rangs :

- partenariats au niveau du Groupe : École des Ponts et Chaussées, ESTP, Université de Paris I Panthéon-Sorbonne,
- partenariats au niveau des branches : École Centrale, INSA Lyon et Rennes, Supelec, Esigelec,
- recherche de stagiaires ou de diplômés issus d'universités formant aux sciences de l'ingénieur proches des métiers du Groupe, en partenariat avec l'association « Interfaces et Compétences »,
- actions de découverte et de valorisation des métiers par la participation des branches à de nombreuses manifestations : forums, visites de chantiers, journées de présentation des métiers.

b. L'égalité des chances

Conformément à la Charte des valeurs et finalités d'EIFFAGE et aux engagements officiels du Groupe en ce sens, toutes les branches se doivent de garantir la diversité et l'égalité des chances lors du recrutement :

- l'intégration de jeunes issus de quartiers sensibles, le recrutement de femmes aux postes opérationnels, de seniors ou de personnes en situation de handicap font l'objet d'actions ciblées, d'objectifs chiffrés et de formations spécifiques à destination des managers,
- la politique volontariste en faveur de l'insertion de personnes en situation de handicap, initiée depuis 2009, a été constante en 2014. Elle vise à la fois à changer le regard des

collaborateurs sur le handicap mais aussi à promouvoir des conditions favorables au recrutement et au maintien dans l'emploi des personnes,

Eiffage s'implique au sein du *Club Handicap & Compétences* dont l'objet est de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Le Club mène actuellement une réflexion autour de la cotraitance avec les secteurs adaptés et protégés, en s'appuyant sur les pratiques de ses membres. Un guide est prévu pour 2015.

c. L'emploi précaire

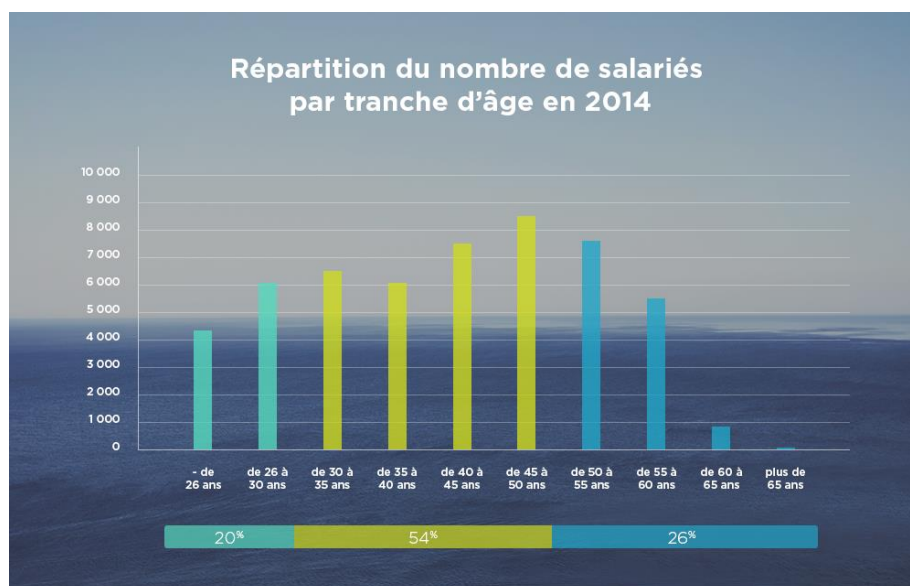
Par leurs efforts de mobilité interne, d'organisation et de planification, les branches cherchent à rationaliser le recours au travail temporaire et visent systématiquement des solutions alternatives.

d. L'insertion, une voie vers l'emploi

Eiffage respecte les clauses sociales prévues par certains marchés réservant un volume d'heures de travail aux personnes éloignées de l'emploi, et s'investit également dans des démarches complémentaires :

- des politiques internes volontaristes,
 - collaboration active des branches avec les acteurs locaux de l'insertion tout au long de l'année et systématiquement à l'occasion de grands chantiers dans le cadre de marchés publics. Ainsi, le taux moyen d'heures réservées à des personnels en insertion sur ces grands chantiers dépasse les 8 %.
 - création d'écoles internes permettant de dispenser des formations qualifiantes à des jeunes en difficulté scolaire tout en adaptant l'enseignement aux besoins de recrutement interne.
- le soutien aux actions connexes au Groupe en faveur de l'emploi et de l'insertion,
 - assistance financière et logistique aux CREPI (Clubs Régionaux d'Entreprises Partenaires de l'Insertion) et à leur fédération nationale, qui rassemblent des entreprises régionales capables de mener bénévolement des actions concrètes en faveur de l'insertion des publics en difficulté. En 2014, 4 986 personnes éloignées de l'emploi ont été orientées vers les CREPI et 2 997 d'entre elles ont bénéficié d'un accompagnement spécifique.
 - action prioritaire de la Fondation Eiffage en faveur des projets d'insertion sociale et professionnelle.

A l'occasion des travaux du prolongement de la ligne 14 du métro parisien qui ont débuté à l'été 2014, Eiffage Travaux Publics prévoit qu'environ 45 000 heures, soit plus de 5 % du nombre total d'heures de production, seront consacrées à l'insertion de personnes sans emploi. Les organismes spécialisés -Pôle emploi, la Mission locale ou encore les Plie- sont sollicités. Parallèlement, les structures de la branche -et notamment l'école de Bernes-sur-Oise (95)- sont mises à contribution pour accueillir et former les personnes recrutées dans le cadre des dispositifs d'insertion.



B. PROTÉGER LA SANTÉ ET L'INTEGRITÉ DES COLLABORATEURS

Les branches sont toutes engagées au travers de leurs plans d'actions : dispositifs de formation, partage des bonnes pratiques et investissement dans les équipements offrant le meilleur niveau de sécurité.

a. Une forte sensibilisation

La sensibilisation permanente des salariés est un facteur essentiel du succès en matière de prévention, et toutes les branches ont renforcé leurs actions de communication :

- lancée en juin 2010, la campagne « Tous producteurs de sécurité », commune à APRR et AREA, s'est poursuivie et une nouvelle version a été déployée,
- Eiffage Travaux Publics a décliné, au second semestre 2014, son programme *La sécurité c'est pour la vie* autour des valeurs de solidarité, d'entraide et de responsabilité d'Eiffage. Initiée par une campagne d'affichage *Le silence tue*, elle-même relayée par une seconde *La parole sauve*, l'opération nationale de prévention baptisée *Vis ma Vie en Sécurité* a mis en valeur l'esprit d'équipe et la coopération en matière de sécurité. Une journée organisée en France, en Allemagne, en Espagne, au Sénégal autour de ce thème, en a été le point d'orgue.

b. Former pour protéger

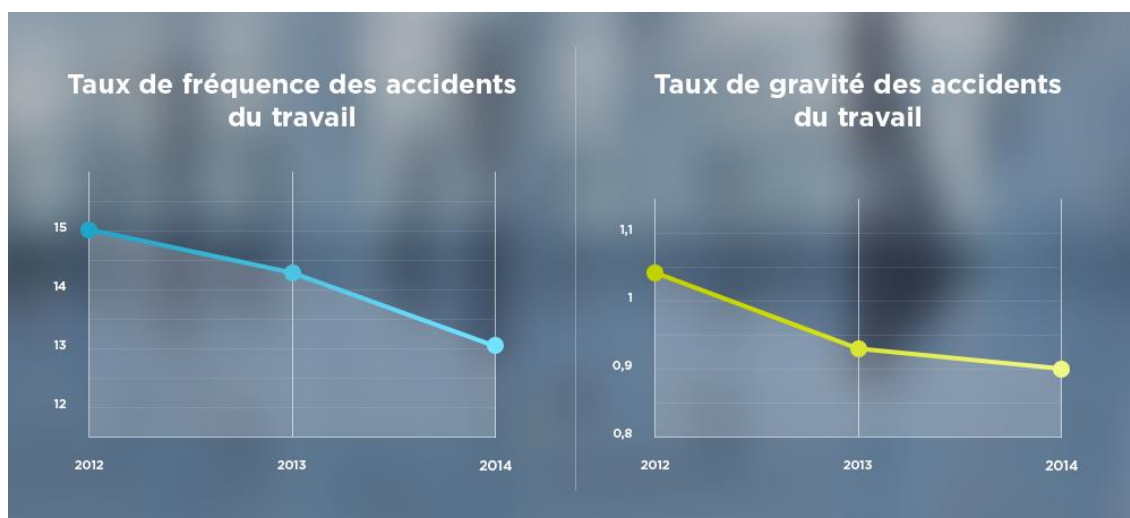
Les formations sécurité métiers sont des passages obligés pour les équipes. Des formations aux Savoirs minimaux de sécurité ou des quarts d'heure sécurité sur chantiers sont déployés dans toutes les entités du Groupe. L'accueil sécurité est assuré via consignes, fiches et livrets d'accueil ou autre procédure d'intégration. Des processus de formation dédiés à la sécurité propre aux cœurs de métier sont en place dans toutes les branches. Les personnels intérimaires sont soumis aux mêmes règles de sécurité que les personnels en poste et

bénéficient des mêmes formations et sensibilisation, ou de sessions élaborées spécifiquement pour eux.

c. Priorité aux facteurs de pénibilité et de risques psychosociaux

A la suite de différents accords signés ou programmes d'actions élaborés dans les branches du Groupe, la réduction de la pénibilité et la lutte contre le stress et les risques psychosociaux font l'objet d'actions renforcées dans les plans de prévention :

- Chez APRR, l'accord d'entreprise conclu en décembre 2014 prend en compte l'évolution de la réglementation sur les rythmes de travail, trois facteurs d'exposition applicables au 1^{er} janvier 2015 concernant l'entreprise : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes et le travail répétitif. La société mène diverses actions, comme l'expérimentation de robots pour le fauchage / débroussaillage des zones difficiles. Des diagnostics et des évolutions de formations –notamment celle de la formation Gestes et postures vers des formations PRAP- sont envisagés.
- Chez Eiffage Travaux Publics, où l'accord d'entreprise sur la pénibilité date de 2013, de nombreuses améliorations ont été apportées cette année encore aux procédures ou aux matériels : équipement des convoyeurs contre les envols de poussières, rampes d'aspiration sur le matériel d'application du bitume, conception avec un fournisseur d'une clef de décoffrage désaxée réduisant la pénibilité et le bruit des opérations, dérouleur mécanisé de géogrilles...



C. FORMER, UNE ACTION RESPONSABLE POUR UN BENEFICE PLURIEL

La formation professionnelle constitue un moyen efficace de répondre aux aspirations d'évolution professionnelle des salariés, d'améliorer leurs compétences et les savoir-faire du Groupe. Appliquant le principe de préférence à la ressource interne, le Groupe privilégie ainsi l'évolution durable et « l'employabilité » des collaborateurs, quelle que soit leur formation initiale.

a. L'Université Eiffage

En 2014, l'organisation de la formation a connu une profonde refonte. La création de l'Université Eiffage est le point d'orgue d'une démarche initiée en 2013 et qui illustre une volonté d'accroître la compétitivité du Groupe en augmentant les compétences des collaborateurs, en assurant leur employabilité et en développant leur polyvalence. L'objectif est de proposer, une offre lisible, mutualisée, internalisée et rationalisée, notamment en privilégiant formation et formateurs internes.

b. L'adaptation aux évolutions

Les directions des Ressources humaines des branches inscrivent leurs politiques de formation dans la continuité des actions développées les années précédentes, tout en intégrant de nouvelles réalités, tant en termes de technicité et de réponses aux marchés, qu'en termes de *turn-over* ou de prise en compte de la pyramide des âges.

Des notes d'orientations annuelles définissent les actions prioritaires à relayer dans les plans de formation élaborés à partir des objectifs stratégiques des entreprises et des besoins exprimés par les salariés et leur encadrement.

La formation des personnels de chantier revêt de multiples facettes, depuis les formations prévention sécurité obligatoires jusqu'à l'élargissement des compétences techniques via des parcours diplômants, systématiquement privilégiés par les branches.

Chez Eiffage Énergie, de nouvelles formations visant à transmettre les fondamentaux des métiers et améliorer l'expertise métier ont émergé ou sont en cours d'élaboration. Le but est la conception de formations adaptées s'inscrivant comme de véritables parcours professionnels. Des représentants opérationnels et fonctionnels des régions sont ainsi associés à la conception des nouvelles formations de l'Université Eiffage.

La branche encourage également la mobilité géographique et fonctionnelle. Les orientations 2014 ont ciblé la sécurité -objectif majeur- l'adaptation des collaborateurs à l'évolution des métiers et technologies, le management de la performance -affaires, chantiers, projets- et le développement professionnel.

c. Les savoirs techniques de base, clé élémentaire de progrès professionnel

La consolidation des compétences élémentaires liées aux métiers est un préalable indispensable à l'évolution professionnelle, et les branches organisent des formations en conséquence. La capacité d'internationalisation des collaborateurs à travers des formations en langues ou l'identification des spécificités locales (contexte juridique des affaires ...) a également été la cible de plusieurs branches cette année.

D. DIVERSITE, DES ENGAGEMENTS CONFIRMES

Dès 1991, la première Charte des valeurs d'Eiffage inscrivait la diversité dans les fondamentaux sociaux du Groupe visant à agir sur les leviers de l'égalité des chances pour

tous, sans distinction de sexe, âge, nationalité, conviction religieuse, milieu social ou état de santé.

Depuis 2010 -année du premier PADEC d'Eiffage- les différents accords et plans d'actions, mis en œuvre dans les branches en réponse aux engagements du Groupe et aux évolutions de la réglementation, sont régulièrement renouvelés et les actions continuent à se déployer.

Le Groupe mise toujours sur la formation de ses managers pour soutenir l'évolution des mentalités et la démultiplication des bonnes pratiques. Ainsi en 2014, 23 cadres ont suivi la formation *Manager la diversité*.

E. UN DIALOGUE SOCIAL TOUJOURS ACTIF

En France, et dans les pays d'implantation du Groupe, les institutions représentatives du personnel sont mises en place et fonctionnent conformément aux règles en vigueur dans chacun d'entre eux.

a. Le Comité d'entreprise européen et le Comité de Groupe

Le protocole d'accord relatif au renouvellement du Comité d'Entreprise Européen, signé en mars 2011 par la direction d'Eiffage et l'ensemble des organisations syndicales, a intégré les évolutions de l'Union européenne résultant en particulier de la directive n°2009/38/CE du 6 mai 2009, avant même sa transposition en droit français, et a posé le principe de deux réunions chaque année.

Un « Comité de Groupe », composé de 30 membres désignés par les organisations syndicales parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou d'établissement des filiales françaises, est aussi constitué et se réunit deux fois par an.

b. L'accord sur la prévention des RPS

Un nouvel accord sur la prévention du stress et des risques psychosociaux – couvrant l'ensemble des filiales françaises, à l'exception d'APRR et d'AREA qui disposent de leur propre accord – a été signé en octobre 2014. Les parties signataires ayant considéré qu'il convenait de poursuivre la démarche engagée en 2011, il reconduit pour l'essentiel, pour une durée de 3 ans, le dispositif mis en place par le précédent accord. Au niveau du Groupe, une commission de suivi de l'accord, composée de représentants de la direction et des organisations syndicales, se réunit chaque année.

Avec une composition et des missions similaires, des groupes de suivi ont également été constitués dans les branches.

Au cœur du dispositif, les CHSCT suivent annuellement les indicateurs définis afin de mieux appréhender la réalité et de permettre une détection le plus en amont possible des situations difficiles. Les CHSCT ont également désigné en leur sein un membre référent, formé à la problématique du stress et des risques psychosociaux.

c. Une couverture sociale étendue au risque de dépendance

L'accord de Groupe qui a mis en place, en 2008, un régime de remboursement des frais de santé couvrant une large partie des filiales, prévoit également une couverture contre le risque de dépendance au bénéfice des salariés qui partent en retraite ainsi que de leur conjoint. Ce dispositif s'appuie sur un régime « décès et invalidité accidentels » qui complète le régime de prévoyance existant.

L'accord fait régulièrement l'objet d'avenants pour l'intégration de nouvelles sociétés. Une commission de suivi de la mutuelle, composée de représentants de la direction et de trois représentants par organisation syndicale, examine, avec l'assistance d'un cabinet d'expertise, les éléments liés au pilotage et au fonctionnement du régime, indépendamment des réunions de négociation. Elle s'est réunie à deux reprises en 2014.

La société Eiffage garantit le respect des droits des travailleurs et de leur intégrité dans le milieu professionnel. Elle va même au-delà en proposant d'autres formes de valorisation de la diversité et de l'égalité des chances.

ENVIRONNEMENT, PRINCIPES N°7, 8 ET 9

A. UNE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE INTEGREE A LA CULTURE DU GROUPE

L'intégration des enjeux liés au monde du vivant et à l'environnement concerne l'intégralité de la chaîne des activités du Groupe.

Service à fort ancrage opérationnel, la direction du Développement durable consacre à l'heure actuelle trois de ses quatre pôles à l'intégration du développement durable dans les réponses aux appels d'offres, notamment via des boîtes à outils pédagogiques adaptées aux besoins du terrain. Le pôle dédié à l'anticipation des conséquences du changement climatique pour les métiers du Groupe -représenté par le laboratoire de recherche en développement urbain durable Phosphore- est en effet désormais en charge du développement des nouveaux marchés en lien avec la ville durable.

a. Deux piliers stratégiques

1. La prévention et la maîtrise des risques liés aux aspects environnementaux des activités, avec un double objectif : **réduire l'empreinte écologique du Groupe, et prévenir tout risque financier, pénal ou d'atteinte à l'image**. Ce qui se traduit par :

- **sur le périmètre interne :**

- la mesure des impacts et l'optimisation de l'empreinte écologique et énergétique du Groupe : consommations d'énergie, d'eau et de matières premières, émissions de gaz à effet de serre, gestion optimisée des déchets de chantiers,
- le déploiement de formations qualifiantes et de formations continues afin de promouvoir l'excellence sur les enjeux environnementaux ;
- le déploiement de la certification ISO 14001 dans l'ensemble des entités.

- **dans l'offre commerciale :**

- le développement et la mise à disposition au sein des entités du Groupe d'outils opérationnels permettant d'offrir au client un choix de solutions écologiques aux impacts mesurés et vérifiables,
- l'anticipation des risques environnementaux dans les appels d'offres et leur prise en compte dans le calibrage technique et financier des réponses du Groupe.

2. L'organisation de la R&D orientée vers :

- des techniques et procédés sobres en consommation de ressources naturelles et en émissions de gaz à effet de serre, et aux impacts directs et diffus sur l'environnement minimisés,
- des savoir-faire de préservation de la biodiversité à toutes les étapes des projets par application de la stratégie Éviter-Réduire-Compenser en amont de la réponse à appel d'offres, pendant la phase de chantier et finalement pendant la durée d'exploitation des infrastructures,
- une anticipation des conséquences du changement climatique pour les métiers du Groupe (laboratoire de prospective Phosphore) visant :

- la rupture entre procédés actuels et solutions adaptées à la ville post-carbone, avec un recours maximisé aux énergies renouvelables,
- la promotion de l'analyse systémique des besoins et la recherche de solutions décloisonnant les thématiques urbaines (mobilités, énergie, neuf et rénovation, services éco systémiques en ville etc.).

b. Des engagements pris au plus haut niveau

L'engagement de réduction de l'empreinte écologique est clairement énoncé par la Direction générale au travers de documents structurants, portés à la connaissance de tous :

- **politiques internes,**
 - les chartes fondatrices relatives au positionnement d'Eiffage par rapport aux enjeux « Biodiversité » et « Eau & milieux aquatiques », signées du Président et diffusées dans toutes les entités sous forme d'affiches tirées à plusieurs milliers d'exemplaires,
 - les engagements des branches en matière de performances sociale et environnementale.
- **engagements volontaires,**
 - engagements du Groupe dans la SNB (Stratégie Nationale pour la Biodiversité) pris en 2012 et renouvelé en 2015 jusqu'en 2018,
 - participation au *Carbon Disclosure Project* depuis 2009,
 - engagement au sein du Pacte Mondial depuis 2005,
 - bilan d'Emissions de Gaz à Effet de Serre Groupe effectués en 2008 et 2012.

c. Des outils éprouvés

- **le pilotage et la mesure,**
 - maîtrise de la gestion de l'environnement : déploiement de systèmes de management environnementaux, partage des bonnes pratiques,
 - mise à disposition de l'outil de gestion opérationnelle de l'environnement GEODE, permettant aux entités du Groupe de maîtriser leur problématique environnementale, depuis la conformité réglementaire et l'analyse environnementale des sites, jusqu'à la gestion des situations d'urgence ou des déchets,
 - maîtrise de l'énergie et réduction des émissions de gaz à effets de serre : analyse et réduction des consommations de ressources, recours accru aux énergies renouvelables, éco-comparateurs spécifiques aux métiers permettent l'arbitrage entre les solutions techniques.
- **la prévention et la maîtrise des risques et des impacts liés aux activités,**
 - analyse environnementale systématique des sites permanents et analyse environnementale des chantiers via l'outil GEODE,
 - formation systématique des responsables environnement des entreprises, sensibilisation régulière des collaborateurs à l'environnement (notamment lors des accueils sur les chantiers),
 - politique particulièrement active de protection de la biodiversité : formation continue de haut niveau (Bac + 5) avec l'Université de Paris I, retours d'expérience sur les meilleures pratiques, outil de prévention des risques biodiversité (« pack biodiversité »), mutualisation des connaissances du Groupe au travers du « Fonds

documentaire biodiversité » regroupant les études d'espèces et de milieux déjà réalisées.

B. UN PLAN D' ACTIONS CARBONE SOUTENABLE

Dès 2008, Eiffage avait fait œuvre de pionnier en publiant en toute transparence un bilan carbone® (scope 1, 2 et 3) permettant d'identifier les postes les plus émissifs et d'y concentrer les actions correctrices.

Établi sur les données 2011, le BEGES Groupe de l'année 2011 a été publié le 15 novembre 2012 sur la base de calcul des obligations réglementaires. Cette même base de calcul a été utilisée pour évaluer les émissions 2014.

Eiffage mène une stratégie carbone orientée à la fois en interne et vers ses clients, à travers :

- la mesure et la réduction de l'empreinte carbone de ses activités,
- la réduction des émissions de gaz à effet de serre comme atout commercial.

En 2011,



En 2014,



Le fonds d'arbitrage carbone du projet de ligne à grande vitesse Bretagne-Pays de la Loire

Eiffage a développé un outil technico-économique unique, le « fonds d'arbitrage carbone (FAC) ». Mis en place pour la première fois en France sur le projet de la LGV Bretagne Pays-de-Loire (BPL) entre Le Mans et Rennes (180 km), cet outil permet :

- D'identifier et de définir des solutions techniques (méthodes, matériaux,...) alternatives moins émissives que les solutions traditionnelles à forte empreinte carbone,
- De financer le différentiel de coût entre les deux options de manière à absorber le surcoût des tonnes de CO₂ évitées.

Un reporting régulier est réalisé sur le processus de proposition de solutions, et sur l'utilisation du fonds. L'ADEME a aussi établi un retour d'expérience externe en 2014 sur le FAC. De 2012 à 2015, l'implication de tous les acteurs a permis la proposition de 50 solutions (génie civil, équipements ferroviaires et électrification). 18 d'entre elles ont été validées, financées, et mises en œuvre.

En 3 ans, le FAC a permis d'éviter l'émission de 14 000 tonnes équivalent CO₂, soit l'émission due à la construction de 2km de LGV. A la mise en service en 2017, Eiffage attend une économie totale de 1,5% des émissions liée à la construction, outre les autres efforts de réduction d'émissions (maîtrise des consommations, etc.).

La méthode du BC® de l'ADEME a été adaptée spécifiquement au domaine des travaux publics via des « routines carbone » à disposition des responsables techniques des études détaillées, d'exécution et des travaux. Chaque solution proposée a ainsi été métrée en termes de quantités (matériaux, énergie, transport,...), permettant d'évaluer son contenu CO₂.

C. LA BIODIVERSITE, UN ENJEU DEVENU MATURE

Conscient d'être exposé aux risques d'érosion de la biodiversité, tels la surconsommation d'espaces naturels, les pressions multiples sur la ressource en eau ou l'utilisation de ressources minérales et fossiles, Eiffage affirme son engagement, intègre de nouveaux savoir-faire, renouvelle ses modes conceptuels et constructifs, et partage son expérience avec la sphère environnementale.

a. La pérennité des textes fondateurs

Signées respectivement en mai 2009 et en mars 2011 par le Président-directeur général d'Eiffage, les Chartes « Biodiversité » et « Eau et Milieux aquatiques » sont des outils de mobilisation des collaborateurs autant que des méthodes de prise en compte des enjeux liés à la biodiversité et à la ressource en eau. En libre accès sur le site internet du Groupe, elles sont visibles dans toutes les entités opérationnelles du Groupe, y compris à l'étranger.

b. La sensibilisation et la formation, pour l'adhésion aux engagements

Eiffage renforce ses actions de soutien à la recherche sous de nombreuses formes :

- Eiffage poursuit ses actions de sensibilisation, de formation et de soutien à la recherche en faveur d'une meilleure connaissance des enjeux liés au monde du vivant. Eiffage a créé en 2009 le master Bioterre, en partenariat avec la Sorbonne. Visé Master 2 par l'Etat et inscrit au programme d'Eiffage reconnu par le Ministère au titre de la Stratégie nationale pour la biodiversité (SNB), il forme des étudiants et des professionnels aux questions environnementales dans le cadre des grands projets d'infrastructures et d'aménagement. Le programme du master Bioterre allie ainsi des enseignements fondamentaux et appliqués en phase avec la réalité professionnelle, dans les dimensions managériales, économiques, techniques et juridiques de la conduite de projet en lien avec le monde du vivant. Depuis sa création, 26 collaborateurs ont suivi la formation.
- En 2014, la direction du développement durable du Groupe a mis en ligne un nouvel outil de sensibilisation aux enjeux de la biodiversité, interactif et ludique. À destination de tous les collaborateurs, le site « Effet Papillon » propose un auto-test et vise notamment à faire connaître les enjeux, les risques et les opportunités liés à la biodiversité, à expliciter les liens d'interrelation entre la biodiversité et les métiers/fonctions dans les entreprises, et à identifier des actions potentielles.

c. Le partage de la connaissance et la coopération avec les cercles de progrès

Eiffage poursuit ses échanges avec le monde environnemental, notamment à travers son implication dans les groupes de travail biodiversité de l'association Orée, de la FNTP et du MEDEF, ou encore au sein du CIL&B qui rassemble de grands gestionnaires d'infrastructures linéaires publics et privés.

En octobre 2015, Eiffage et ses branches ont vu leur engagement à la SNB officiellement reconnu par le MEDDE, pour la deuxième fois. La SNB concrétise l'engagement français dans le cadre de la Convention sur la diversité biologique ; à ce titre elle instaure un cadre cohérent pour permettre à tous les acteurs de contribuer sur une base volontaire. Dans cette perspective, Eiffage est le seul acteur du BTP à avoir été reconnu pour son engagement depuis les débuts de cette démarche. En renouvelant son engagement triennal, le Groupe poursuit donc la dynamique interne initiée par le programme 2012-2015 avec des actions à approfondir et des actions innovantes à engager.

Côté international, à l'occasion du sommet mondial annuel *No Net Loss Summit* du BBOP à Londres en juin 2014 -Eiffage est membre de l'association depuis fin 2013- le programme de compensation de la LGV Bretagne-Pays de la Loire a été présenté dans le but de montrer qu'une compensation écologique anticipée permet d'éviter une consommation excessive de foncier, tout en préservant l'intensité et la qualité de chacune des mesures de compensation adoptées.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION, PRINCIPES N°10

Le 22 avril 2009, le Conseil d'Administration d'EIFFAGE décidait de mettre en place une "sonnette d'alarme" (*whistle blowing*), avec pour objectif de permettre à tout salarié ayant connaissance de comportements anticoncurrentiels, de faits de corruption ou d'abus de confiance, de les signaler aux instances dirigeantes en toute sécurité. Le dispositif, effectif depuis début 2010 dans une large partie du Groupe, contribue à l'assurance donnée par Eiffage aux parties prenantes publiques et privées de son comportement éthiquement responsable, et protège ainsi ses intérêts et ceux de ses salariés.

De plus, la direction de l'Audit interne du Groupe pilote le contrôle interne conformément au cadre de référence fixé par l'AMF.

Les missions d'audit sont diligentées par la direction générale du Groupe et réalisées par la direction de l'Audit interne selon un programme défini chaque année et présenté au Comité des Comptes qui établit sa liste de recommandations. Il est complété par des missions ponctuelles décidées en cours d'année. Des moyens spécifiques sont mis en œuvre lors de l'intégration de nouvelles sociétés issues de la croissance externe, en particulier lorsqu'elles ne rejoignent pas immédiatement un dispositif régional existant.

Afin de mesurer, piloter et structurer la démarche de développement durable au sein de chaque entité et de s'assurer du respect des principes du Pacte Mondial, EIFFAGE s'est doté depuis 8 ans du logiciel Enablon dédié au reporting de la performance sociale et environnementale. Les chiffres de performance sociale et environnementale présentés dans le rapport de développement durable 2014 ont fait l'objet d'un rapport d'assurance modérée de la part du cabinet KPMG.

Un chapitre est dédié à ce sujet en page 7 du cahier « Ethique et Engagements » d'Eiffage.

<http://www.developpementdurable.eiffage.com/uploads/files/fa72936fada08c35e9406ff2545b88c1.pdf>

Le tableau ci-après montre les correspondances entre les domaines ciblés par ces indicateurs et les principes du Global Compact.

Principes du Global Compact			Localisation dans les Chapitres
Droits de l'Homme	1	Promouvoir et respecter les droits de l'Homme reconnus au plan international	Préserver ses valeurs / Emploi - Prévention - Formation - Diversité, égalité des chances
	2	S'assurer de ne pas se faire complice de violations de droits fondamentaux	Préserver ses valeurs / Dialogue social Élargir l'empreinte sociétale / Achats
Normes de travail	3	Faire respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective au droit à la négociation collective	Préserver ses valeurs / Dialogue social
	4	Soutenir l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire	Cahier Éthique & Engagements
	5	Soutenir l'abolition effective du travail des enfants	Cahier Éthique & Engagements
	6	Éliminer la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession	Préserver ses valeurs / Emploi - Formation - Diversité, égalité des chances – Dialogue social Élargir l'empreinte sociétale / Fondation
Environnement	7	Promouvoir une approche basée sur le principe de précaution pour les grands enjeux environnementaux	Stratégie pour un aménagement soutenable
			Réduire l'empreinte écologique / ...
			Maîtriser l'empreinte énergétique / ...
			Construire durable / ...
			Préparer l'avenir / ...
	8	Prendre des initiatives en faveur de pratiques environnementales plus responsables	Stratégie pour un aménagement soutenable
			Élargir l'empreinte sociétale / Achats - Relations avec les parties prenantes
			Réduire l'empreinte écologique / ...
			Construire durable / ...
		Préparer l'avenir / ...	
9	Encourager la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	Élargir l'empreinte sociétale / Achats – Relations avec les parties prenantes	
		Réduire l'empreinte écologique / ...	
		Maîtriser l'empreinte énergétique / ...	
		Construire durable / ...	
		Préparer l'avenir / ...	
Lutte contre la corruption	10	Agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds	Stratégie pour un aménagement soutenable / Valeurs du Groupe

Consulter

Le rapport annuel 2014 du Groupe EIFFAGE :

www.eiffage.com/files/live/sites/eiffage/files/pdf/EIFFAGE_RA_complet.pdf

Le site consacré aux actions de développement durable du Groupe EIFFAGE :

www.developpementdurable.eiffage.com/