



ŒUVRER POUR UN MONDE DURABLE



4. Plan de vigilance

Le présent chapitre du document d'enregistrement universel vise à répondre aux exigences de la loi française n° 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres en matière d'identification des risques et de prévention des atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant de leurs activités, de celles de leurs filiales ou de celles des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels elles entretiennent une relation commerciale établie.

4.1 L'organisation du Groupe, ses activités et sa chaîne de valeur

Les activités de VINCI visent la performance globale, c'est-à-dire une performance économique, sociale, sociétale et environnementale. Cette vision est indissociable du métier d'aménageur des territoires dont les réalisations s'inscrivent dans le long terme et qui ont un impact majeur sur les habitants. L'amélioration du cadre de vie des territoires est l'objectif commun poursuivi par les entreprises du Groupe, qui ainsi :

- contribuent à des projets d'utilité publique, au bénéfice des habitants du territoire ;
- sont proactives en proposant des solutions innovantes et les mieux adaptées aux besoins des clients et de la société ;
- entretiennent un travail collaboratif en associant l'ensemble des parties prenantes autour d'un projet commun.

Par la nature et la diversité même de ses activités et de ses métiers, VINCI est avant tout un groupe multilocal. Qu'elles développent des activités de construction ou de concession d'infrastructures, les entreprises de VINCI sont implantées localement et produisent localement avec un management, des partenaires et des personnels majoritairement locaux, aux conditions locales et pour un usage local. VINCI est constitué d'un réseau d'entreprises, souvent de petite ou de moyenne taille, historiquement bien implantées dans leur territoire, attentives à contribuer de manière positive au développement de ce dernier. Dans la lignée de ses engagements, le Groupe s'attache notamment à favoriser le tissu entrepreneurial local et à maximiser les impacts positifs de ses projets.

Au 31 décembre 2020

1 587 entreprises, dont **67 %** de moins de **100** salariés

270 555 chantiers et projets en 2020

217 731 collaborateurs dans près de **120** pays



75,8 %
Europe
(dont 46,3 % France)

11,7 %
Amériques

6,9 %
Afrique

3,6 %
Asie et
Moyen-Orient

2 %
Océanie

soit **85 %**
dans des pays
membres
de l'OCDE

Les entités du Groupe travaillent souvent en « mode projet » : elles réalisent des prestations de durée variable (de quelques semaines à plusieurs années), de taille et de nature différentes, avec divers partenaires et sous-traitants eux-mêmes mobilisés sur des durées variables. Ces projets mobilisent de quelques travailleurs à plusieurs milliers, dans des périmètres géographiques changeants, en tant que donneurs d'ordres ou, souvent, en tant que sous-traitants, avec des clients aux exigences et sensibilités hétérogènes quant aux sujets environnementaux, sociaux et sociétaux. Ainsi, chaque projet s'inscrit dans un « écosystème » qui lui est propre et nécessite des actions ciblées et adaptées répondant à des enjeux opérationnels, sociaux et environnementaux spécifiques.

Autre caractéristique des métiers de la construction et des concessions : leurs opérations sont très souvent intégrées, c'est-à-dire qu'une partie importante de la chaîne d'approvisionnement est présente sur les sites de VINCI. Ainsi, quel que soit leur rang, les entreprises de sous-traitance et les travailleurs temporaires interviennent directement sur les chantiers ou les sites d'exploitation du Groupe aux côtés de ses propres équipes. En ce sens, la chaîne d'approvisionnement fait l'objet de nombreux contrôles et est soumise à des règles communes. Les sociétés de sous-traitance et les entreprises de travail temporaire sont essentielles aux activités du Groupe du fait de leur nature cyclique et représentent un volume d'achats significatif. Aussi sont-elles intégrées de manière prioritaire à la démarche de progrès inscrite dans le plan de vigilance de VINCI. Les autres achats réalisés par le Groupe (comme les achats de matériaux, dont le béton ou le bitume, ou ceux liés à l'achat ou à la location de matériels de chantier, qui comptent parmi les principales catégories d'achats) sont également, par essence, principalement locaux et s'inscrivent souvent dans des circuits d'approvisionnement courts. Ils sont progressivement intégrés dans la démarche de vigilance du Groupe (voir paragraphe 2.2 : Les relations entretenues avec les fournisseurs et sous-traitants, page 210).

35 %
d'achats de sous-traitance

Quels que soient leurs métiers et leurs projets, les entreprises de VINCI agissent pour le compte de clients publics (autorités publiques, collectivités, entreprises publiques, etc.) ou privés (promoteurs immobiliers, autres entreprises privées, etc.) qui commandent la conception ou la réalisation d'une infrastructure, ou en délèguent la gestion, la maintenance et l'exploitation. Elles interviennent dans le cadre de contrats et rendent compte en continu de leurs activités à leurs clients et, dans certains cas, aux bureaux de contrôle et autorités de régulation en charge du suivi et du contrôle des projets. Dans un secteur extrêmement concurrentiel, elles se conforment à leurs exigences et s'efforcent de diffuser les meilleures pratiques et de promouvoir l'innovation, y compris en matière sociale et environnementale, dans le respect du droit applicable et des engagements du Groupe. En ce qui concerne les projets conduits pour le compte d'autorités publiques, les conditions contractuelles intègrent de plus en plus souvent des volets sociaux et environnementaux qui font l'objet d'un reporting et de contrôles réguliers. Par ailleurs, au-delà des clients, les entreprises du Groupe opèrent au sein d'une chaîne de valeur faisant intervenir de nombreux acteurs (architectes, bureaux d'études, ingénieristes, autorités de régulation, autorités de contrôle, investisseurs, bailleurs de fonds, partenaires, État/collectivités, etc.). N'étant pas nécessairement en position de donneurs d'ordres, elles n'ont pas toujours le choix des prestataires, techniques et fournitures mobilisés ou utilisés. C'est l'ensemble de ces paramètres que VINCI prend en compte dans la définition et le déploiement d'une démarche de vigilance qui soit pertinente et effective au regard de son modèle organisationnel, de sa chaîne de valeur et des enjeux de ses secteurs d'activité.

4.2 La gouvernance de la vigilance

Le plan de vigilance de VINCI, qui couvre l'ensemble des entités contrôlées par VINCI au sens de l'article L. 233-3 du Code du commerce, repose sur les engagements publiés dans le Manifeste, la *Charte éthique et comportements* et, plus généralement, sur les politiques du Groupe, propres à prévenir les risques sur les personnes et l'environnement et à promouvoir la mise en place de démarches de vigilance adaptées à chacun des trois domaines couverts par la loi.

Chacun de ces domaines dispose de ses propres instances de gouvernance au sein du Groupe.

• La gouvernance en matière de santé-sécurité

La politique santé-sécurité, réaffirmée par la déclaration commune sur les actions incontournables (<https://bit.ly/3it1TmE>), est animée par la coordination Santé-sécurité, placée sous l'autorité du comité Exécutif de VINCI. Cette déclaration, signée du président-directeur général de VINCI et du secrétaire du comité d'entreprise européen, fixe aujourd'hui le cadre de référence du Groupe, en présentant des actions incontournables et fondamentales en matière de santé et de sécurité au travail, tous pôles, métiers et pays confondus.

La coordination Santé-sécurité regroupe les directeurs prévention des différents pôles du Groupe en vue de s'assurer de la bonne diffusion de la politique mise en œuvre dans toutes les activités et entreprises de VINCI. La coordination a ainsi pour mission de bâtir une culture de sécurité commune, notamment en favorisant l'échange des bonnes pratiques et le partage des retours d'expérience entre pôles, en évaluant les démarches existantes, en fiabilisant les indicateurs et en proposant de nouvelles voies de progrès, adaptées à chaque métier. La coordination s'appuie sur les clubs pivots Prévention et les plates-formes internes collaboratives pour faciliter la diffusion et le suivi des actions auprès de la communauté des responsables, animateurs et experts santé-sécurité. Ce dispositif opérationnel repose également sur un réseau de plus de 2 500 collaborateurs dans la fonction santé-sécurité du Groupe à travers le monde.

En 2020, trois réunions de la coordination Santé-sécurité ont notamment été organisées. Elles ont été, pour partie, consacrées au débriefing des accidents et événements significatifs de chaque pôle ainsi qu'aux besoins en termes de ressources humaines de la filière. La coordination a également poursuivi son travail sur la maîtrise des risques majeurs et a engagé avec Leonard une démarche de développement de l'innovation en matière de santé et de sécurité au travail.

La politique santé-sécurité fait l'objet d'une présentation annuelle au comité Stratégie et RSE du Conseil d'administration. Début 2020, chaque pôle a présenté au comité Exécutif de VINCI sa politique santé-sécurité et ses résultats 2019. Par ailleurs, la santé-sécurité est au cœur du dialogue social engagé au sein du Groupe. Elle constitue un sujet incontournable de chaque réunion du comité de groupe ou du comité d'entreprise européen, avec la présentation des indicateurs que sont le nombre d'accidents mortels, les taux de fréquence et les taux de gravité par périmètre géographique et par pôle.

• La gouvernance en matière de droits humains

La politique de prévention des risques droits humains est diffusée à travers le *Guide VINCI des droits humains*, socle de la démarche du Groupe (<https://bit.ly/38Yc9Ac>). Une organisation et un dispositif d'animation et de suivi des mesures sont déployés afin de veiller à la diffusion des engagements et au déploiement de la démarche au niveau des entités de VINCI, de leurs projets et de leurs chantiers.

VINCI porte les enjeux droits humains au plus haut niveau. Le président-directeur général a ainsi réaffirmé en 2019 l'engagement du Groupe à améliorer le niveau de respect des droits humains et à intégrer ceux-ci dans la culture d'entreprise en signant, aux côtés de neuf autres hauts dirigeants français, la version française du *Guide des droits humains à destination des PDG* du World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) (<https://bit.ly/390x8Vd>).

Le sujet est piloté par la directrice des ressources humaines du Groupe, membre du comité Exécutif de VINCI, et relayé par un comité de pilotage Droits humains, composé des directeurs des ressources humaines des pôles et divisions. Dans un groupe au management fortement décentralisé, ce comité de pilotage, mis en place en 2015, constitue un lieu de décision, d'échanges et de partage privilégié entre les pôles et les métiers du Groupe. Chacun de ses membres est ainsi porteur de la démarche auprès de son comité de direction et en charge de la diffuser et de la déployer au sein de son pôle et de sa division. À chaque comité de pilotage, un point sur l'état d'avancement du volet droits humains du plan de vigilance est réalisé. Au niveau opérationnel, le dispositif repose ainsi en premier lieu sur la mobilisation de l'ensemble de la filière ressources humaines ainsi que sur celle des managers opérationnels, interlocuteurs clés dans l'organisation du Groupe et garants de ses engagements au niveau des entreprises et des projets.

La démarche est animée dans le Groupe par la direction de la Responsabilité sociétale, rattachée à la direction des Ressources humaines, qui accompagne les pôles et les divisions dans son intégration et son déploiement, élabore et développe les outils de cartographie et d'évaluation, réalise des évaluations, mène des actions de sensibilisation auprès des comités de direction et des collaborateurs, et assure le lien avec les autres directions, qu'il s'agisse des Achats, du Contrôle interne, de l'Éthique et de la Vigilance, de la Sûreté, de la coordination Santé-sécurité, etc. L'équipe est en contact régulier avec les parties prenantes externes concernées par le sujet pour travailler sur les enjeux identifiés, répondre à leurs interrogations et apporter des précisions sur les actions déployées dans le Groupe.

Par ailleurs, le déploiement de la politique droits humains fait l'objet d'une présentation annuelle au comité Stratégie et RSE du Conseil d'administration par la directrice des ressources humaines du Groupe et la directrice de la responsabilité sociétale. Celle-ci a eu lieu en novembre 2020.

• La gouvernance en matière d'environnement

La gestion des enjeux environnementaux de VINCI est portée au plus haut niveau de responsabilité par le comité Stratégie et RSE du Conseil d'administration de VINCI, qui veille à leur intégration dans la stratégie du Groupe. En 2019, la prise de conscience de l'urgence climatique et environnementale s'est accélérée au plus haut niveau du Groupe, se traduisant par la définition d'une nouvelle ambition environnementale, sur la période 2020-2030, associant l'ensemble des entités de VINCI. Cette ambition porte sur les trois domaines que sont le changement climatique, l'économie circulaire et les milieux naturels, et la direction de l'Environnement anime son déploiement au sein des différentes entités. La direction de l'Environnement rapporte deux fois par an au comité Exécutif et trois fois par an auprès du comité d'entreprise européen, qui a fait de 2020 l'année de l'environnement. La direction de l'Environnement anime mensuellement les comités Environnement, composés des directeurs et responsables environnement des pôles, et le réseau environnement qui comprend plus de 750 correspondants.

La démarche de vigilance en matière environnementale est structurée par la direction de l'Environnement du Groupe qui s'appuie sur les ambitions environnementales communes aux pôles et aux entités de VINCI dans les trois domaines d'actions. Cette démarche est déclinée et suivie au sein de chaque entité, dans le cadre du modèle décentralisé du Groupe et avec l'objectif d'adapter les actions au plus près du terrain. Elle s'appuie sur les mesures et les procédés mis en place depuis de nombreuses années par les entreprises de VINCI pour éviter et réduire les impacts de leurs activités sur l'environnement dans les pays dans lesquels elles opèrent. Les entités du Groupe définissent ainsi les procédures de prévention des risques pour leurs métiers. En particulier, elles élaborent leurs politiques environnementales en accord avec l'ambition environnementale du Groupe, mettent en œuvre les systèmes de management de l'environnement et construisent les standards et labels environnementaux internes.

Les chefs d'entreprise et dirigeants de filiales sont chargés d'assurer la conformité réglementaire et le déploiement des procédures de prévention des risques sur leur périmètre opérationnel en fonction de leurs activités et enjeux propres. Ils sont accompagnés par les correspondants du réseau environnement, qui agissent en qualité d'experts environnementaux.

Le volet environnement de la démarche de vigilance a fait l'objet d'une présentation et d'une discussion avec les membres du comité d'entreprise européen courant novembre 2019. Le 6 novembre 2020, Xavier Huillard, président-directeur général de VINCI, et Roberto Migliardi, secrétaire du comité d'entreprise européen du Groupe, ont signé les lignes directrices environnementales de VINCI (<https://www.vinci.com/publi/manife/DIR-ENV-2020-11-en.pdf>). Cette déclaration constitue un cadre de référence dont la vocation est de limiter les risques et l'impact des activités du Groupe sur l'environnement. Elle s'applique à toutes les entreprises du Groupe afin d'améliorer et adapter nos actions en faveur de l'environnement au plus près du terrain. L'ensemble des filiales ont la responsabilité de garantir que des actions correspondantes sont également mises en œuvre par les sous-traitants et cotraitants tout au long de la réalisation des projets.

• La gouvernance globale de vigilance

La direction Éthique et Vigilance accompagne la mise en œuvre des dispositifs de conformité du Groupe, notamment au regard de la *Charte éthique et comportements*. Cette direction, rattachée à la direction Générale du Groupe, a été créée le 1^{er} janvier 2018 (voir paragraphe 2.4 : L'éthique des affaires).

La mise en œuvre du plan de vigilance fait l'objet de revues régulières par le comité Éthique et Vigilance. Ce comité, composé de sept personnes, dont cinq sont membres du comité Exécutif, s'assure du déploiement et de l'évolution des dispositifs de conformité couverts par la *Charte éthique et comportements*, notamment en matière de lutte contre la corruption et de prévention des atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités du Groupe. Ce comité se réunit au moins une fois par trimestre et a tenu quatre réunions en 2020. Il rend compte annuellement de son activité au comité Stratégie et RSE du Conseil d'administration.

• L'implication du comité d'entreprise européen

En 2020, le plan de vigilance a continué à faire l'objet d'échanges avec les membres du comité d'entreprise européen et leurs suppléants. Trois réunions ont eu lieu, dont deux dans le cadre de la commission RSE du comité. Après un cycle dédié à l'environnement, un nouveau cycle de travail a été initié, fin 2020, avec cette commission sur le thème de la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise. Plusieurs thématiques sont abordées, dont les droits humains, le devoir de vigilance et la gestion du risque social dans la sous-traitance.

Il a été proposé aux membres de réagir au plan et à son contenu, notamment concernant l'identification des risques. Le plan a ainsi fait l'objet de présentations par thématique pour la deuxième année consécutive. De plus, Syndex, un cabinet d'expertise au service exclusif des représentants des salariés, est intervenu pour former les membres au contenu de la loi française sur le devoir de vigilance et les a accompagnés dans la revue du plan de vigilance de VINCI. Les retours sur le contenu du plan ont été positifs. Il a été décidé de poursuivre les échanges, et, à compter de 2021, il est prévu de se réunir une fois par trimestre. Par ailleurs, les membres ont indiqué souhaiter qu'une présentation du plan soit réalisée à l'avenir dans chaque pays.

4.3 La vigilance en matière de santé et de sécurité des personnes

Du fait des risques inhérents à ses métiers, VINCI a fait de la santé et de la sécurité au travail un enjeu prioritaire. La politique santé-sécurité du Groupe a pour objectif d'anticiper et de prévenir les risques en la matière, y compris les risques psychosociaux, d'assurer des conditions d'hygiène, de sécurité, de santé et de qualité de vie au travail, et d'assurer le reclassement des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Le Groupe vise également à atteindre l'objectif « zéro accident », qui s'applique à tous

les collaborateurs, travailleurs temporaires et personnels extérieurs intervenant sur les chantiers et sur les sites d'exploitation. C'est l'un des engagements du Manifeste VINCI publié en 2012. Une vigilance constante s'impose du fait de l'évolution permanente des métiers, des outils, des techniques et procédés, des nouvelles technologies, etc. Aussi, au-delà des règles et des procédures, VINCI revendique le développement continu d'une culture de la sécurité pour tous, prenant en compte l'ensemble des risques liés à la santé-sécurité des personnes et diffusée à tous les niveaux de l'organisation.

En 2020, le réseau prévention santé-sécurité a été très fortement mobilisé dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire. Les mesures sont présentées dans le présent plan de vigilance, en page 251, et de manière plus détaillée dans le paragraphe 1.2 : Santé, sécurité et sûreté des salariés, intérimaires et sous-traitants, pages 190-193.

4.3.1 La cartographie des risques majeurs du Groupe

• Le processus d'identification et de hiérarchisation des principaux enjeux de VINCI

L'approche en fonction des métiers et des pays a toujours été fondamentale dans la démarche d'identification et de prévention des risques liés à la santé-sécurité des personnes. Chaque pôle et chaque division établit une cartographie de ses risques majeurs sur la base de son expérience opérationnelle afin de déployer des mesures de prévention adaptées à ses métiers et contextes spécifiques. Sur chaque projet, une analyse des risques santé-sécurité est conduite en amont prenant en compte l'environnement de travail, les caractéristiques du projet considéré et ses spécificités techniques. Ces différents niveaux d'analyse sont fondamentaux pour construire des réponses adaptées aux enjeux opérationnels, projet par projet, métier par métier et pays par pays.

Au niveau du Groupe, un exercice de cartographie des risques majeurs a été mené en 2018 avec l'appui de l'Institut pour une culture de sécurité industrielle (Icsi). Pendant plusieurs mois, l'Institut a conduit des entretiens avec les directeurs santé-sécurité des pôles et divisions de VINCI afin d'identifier les risques majeurs inhérents à leurs activités respectives et d'analyser les éléments de maîtrise de ces risques. Cette cartographie a permis de déterminer les risques majeurs les plus communs aux activités du Groupe.

• Les principaux enjeux

Cet exercice a abouti à l'identification des six principaux risques et types d'événements redoutés majeurs, des plus communs à l'ensemble du Groupe aux plus spécifiques aux métiers des pôles et des divisions. La notion de risque majeur retenue par la coordination Santé-sécurité résulte de l'examen croisé, d'une part de la forte occurrence (réelle ou potentielle) d'un événement et, d'autre part, de la gravité élevée (réelle ou potentielle) des conséquences. Il s'agit donc de l'éventualité que se réalise un événement majeur qui aura des conséquences graves sur une cible (salarié, travailleur temporaire, sous-traitant, tiers). S'agissant de la notion de gravité, elle est appréhendée à partir de situations ou d'événements avérés, mais également de ceux à haut potentiel de gravité, c'est-à-dire dont les conséquences auraient pu, dans des circonstances légèrement différentes, se révéler majeures.

Ces principaux risques sur la santé-sécurité des personnes sont les suivants :

Principaux risques	Types d'événements redoutés majeurs
Risques liés aux masses en mouvement	Collision par des équipements ou matériels en mouvement
	Collision par des engins ou véhicules de chantier
	Collision par des véhicules tiers
Risques liés à la chute d'objets ou de charges	Heurt lié à la chute d'objets ou de matériels
	Heurt lié à l'effondrement de l'ouvrage
	Écrasement lié à la chute de charges suspendues
Risques liés au travail en hauteur	Chute de hauteur
	Électrocution
Risques liés aux appareils sous tension ou sous pression	Projection de fluides sous haute pression
	Projection de pièces mécaniques sous pression
Risques liés aux outils mécaniques portatifs	Coupures et perforations par les outils mécaniques portatifs coupants
Risques liés à la circulation routière	Accident de la route

4.3.2 Les procédures d'évaluation de la situation des filiales, des sous-traitants et des fournisseurs

Les politiques de prévention sont développées par les pôles et divisions de manière à être adaptées à leurs métiers, à leurs contextes géographique et opérationnel. Elles reposent sur des règles devant permettre d'anticiper toute situation prévisible, ainsi que sur la capacité des individus et des équipes à faire face aux situations imprévues grâce à l'expérience et à la formation. Elles sont mises en œuvre dans l'organisation, au plus près du besoin afin d'apporter les réponses les plus efficaces face aux situations à maîtriser. Les procédures établies ne marquent pas de différences entre les collaborateurs des entreprises du Groupe et les travailleurs temporaires et sous-traitants. Sur un même site, tous opèrent dans les mêmes conditions. Des plans d'action et des programmes d'audit dédiés portent ces politiques dont le contrôle est assuré par la chaîne hiérarchique et le réseau de responsables en charge de la santé-sécurité. La réalisation de visites ou d'audits sécurité par les opérationnels et les responsables prévention, tant auprès des structures et salariés de VINCI qu'auprès des chantiers confiés à des entreprises extérieures (appartenant au Groupe ou non), constitue un pilier de la politique de prévention. Le Groupe développe également la pratique d'audits croisés entre ses différentes entreprises et met fortement l'accent sur l'implication de ses managers dans la mise en œuvre des politiques et actions santé-sécurité.

À titre d'illustration de ces dispositifs, VINCI Construction Grands Projets dispose d'une cellule d'audit dédiée au sein de la direction Qualité, Sécurité, Environnement et Système d'information (DQSE-I). Le programme d'audit est défini annuellement par le comité de direction en fonction des priorités et des risques opérationnels. Chaque projet est audité par le siège tous les deux ans, pour garantir la conformité du système de management appliqué aux exigences fixées en matière de sécurité. Ces exigences s'appuient en particulier sur les normes en vigueur (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, etc.), les référentiels VINCI, VINCI Construction et VINCI Construction Grands Projets ainsi que les exigences contractuelles propres aux projets (plan de sécurité, cartographie des processus, contrat, exigences partenaires et autres parties intéressées, exigences légales et réglementaires, normes locales, etc.). La norme ISO 9001, qui est au cœur du référentiel d'audit, couvre tous les aspects liés à la gestion, à la sélection, au suivi et à l'évaluation des sous-traitants. En effet, les audits concernent l'ensemble d'un site et tous ses acteurs (y compris les sous-traitants, etc.). À l'issue d'un audit, les constats sont

partagés avec les responsables du projet concerné, et le rapport est diffusé à tous les niveaux hiérarchiques jusqu'à la direction Générale de VINCI Construction Grands Projets. À la réception du rapport d'audit, l'entité propose les actions à mettre en place pour répondre aux constats. Le suivi du plan d'action est réalisé conjointement par les responsables du projet et la cellule d'audit : c'est généralement le responsable QSE du projet qui informe l'auditeur de la mise en œuvre d'une mesure et qui apporte la preuve de sa réalisation. Un état des lieux périodique des réalisations et des tendances est également dressé. En 2020, et malgré la crise de la Covid-19, 16 audits, dont des audits internes menés par le siège, ont été réalisés, représentant trente-huit jours d'audit.

Les dispositifs d'audit en matière de santé-sécurité des entités du Groupe peuvent également reposer sur des certifications ajoutant, aux dispositifs existants, la conduite d'audits externes. Ainsi, VINCI Autoroutes s'est engagé dans une démarche de certification ISO 45001 « Santé et sécurité au travail ». Cofiroute est certifié depuis avril 2019, et la démarche est en cours chez ASF et Escota pour une certification au 1^{er} semestre 2021. Dans ce cadre, ce sont une vingtaine d'audits (audits internes, audits à blanc ou audit de suivi de la certification) qui ont été organisés durant l'année 2020 sur la base d'un référentiel interne commun visant à répondre aux exigences de la norme. Ces audits permettent, par le biais d'auditeurs internes ou d'organismes externes, d'analyser une série de thèmes au regard de leur niveau de maîtrise et de maturité, et d'identifier les points forts, les axes de progrès ou les éventuelles non-conformités. Ces audits sont suivis de revues opérationnelles en régions et d'une revue de direction en central, à l'occasion desquelles sont fixés les éventuelles actions correctives et les objectifs à venir. Les sujets couverts par ces audits comprennent notamment : la politique de l'entreprise ; l'engagement de la direction et de toute la chaîne managériale ; la participation des salariés ; les actions de formation et de sensibilisation ; la préparation et l'organisation du travail ; la gestion des matériels, équipements et produits ; la prévention des risques pour les entreprises extérieures ; la conformité réglementaire ; ou encore la gestion des événements accidentels.

Certifications en matière de santé-sécurité chez VINCI en 2020 :

- VINCI Construction : 51 % du chiffre d'affaires certifié ISO 45001, 48 % du chiffre d'affaires certifié OHSAS 18001 et 13 % du chiffre d'affaires certifié MASE-UIC.
- VINCI Energies : 36 % du chiffre d'affaires certifié ISO 45001, 23 % du chiffre d'affaires certifié OHSAS 18001, ILO, LSC, VCA ou SCC et 7 % du chiffre d'affaires serait certifié MASE-UIC.
- Eurovia : 46 % du chiffre d'affaires de l'activité travaux certifiés OHSAS 18001.
- VINCI Autoroutes : Cofiroute a été certifié ISO 45001 en avril 2019, et ASF et Escota ont engagé la démarche avec un objectif de certification courant 2021.
- VINCI Concessions : 30 % des entités ont fait certifier leur système de management de la santé et de la sécurité au travail selon les normes OHSAS 18001 ou ISO 45001, ou bien selon un référentiel sécurité lié au métier (LISEA et MESEA).

Ainsi, des dispositifs d'évaluation et d'audits existent à l'échelle de chaque pôle et de chaque division. De même, les projets, sites d'exploitation et chantiers disposent, à leur niveau, d'un système de management, et donc d'un mécanisme de contrôle de son application pour les aspects santé-sécurité. Ce système est nourri par l'analyse des risques conduite initialement sur tous les sites du Groupe et révisée régulièrement.

Les dispositifs d'audits santé-sécurité dans les pôles de VINCI

- Politique, dispositif, programmes d'audits internes spécifiques et département santé-sécurité dédié en place dans chacun des pôles du Groupe.
- Conduite d'audits santé-sécurité au niveau des chantiers et sites d'exploitation par les responsables de la filière santé-sécurité à différents niveaux de l'organisation (plus de 2 500 collaborateurs dans la filière) ainsi que par les équipes des départements en central.
- Développement de la pratique d'audits croisés entre entreprises.
- Développement continu de démarches de certification dans le Groupe (ISO 45001, MASE, etc.).
- Implication des managers des entreprises dans les résultats des audits et les actions de progrès à mener.
- Intégration de l'ensemble des intervenants présents (collaborateurs de VINCI, travailleurs temporaires, sous-traitants, etc.) : les audits concernent la gestion de la sécurité sur les sites et les chantiers.

4.3.3 Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves

Pour chaque site et chantier dont les entreprises de VINCI contrôlent l'exécution des travaux, le socle de règles communes s'applique à tous, qu'il s'agisse des collaborateurs, des travailleurs temporaires ou des personnels des sous-traitants. Le cas échéant, les entités du Groupe accompagnent leurs sous-traitants et les entreprises de travail temporaire dans leur démarche d'amélioration. Cet accompagnement se réalise principalement sur le site d'exploitation ou le chantier.

a. Des actions définies et menées au niveau global

• La politique santé-sécurité du Groupe et son cadre de référence applicable à tous

La politique santé-sécurité du Groupe, notamment évoquée dans la *Charte éthique et comportements* et dans le Manifeste VINCI, a été renforcée avec la signature d'une déclaration commune par le président-directeur général de VINCI et le secrétaire du comité d'entreprise européen. Cette déclaration fixe le cadre de référence du Groupe en présentant des actions incontournables et fondamentales en matière de santé-sécurité au travail. Elle est disponible en 21 langues et accessible sur le site Internet de VINCI (<https://bit.ly/3it1TmE>). Fruit d'un dialogue social constructif et régulier, la déclaration s'inscrit dans une démarche de progrès devant fédérer l'ensemble des collaborateurs en faveur de la promotion de la culture sécurité de VINCI. Cette large communication marque un engagement et une bonne visibilité sur le sujet au plus haut niveau de management du Groupe. Par ailleurs, la détermination de la partie variable court terme de la rémunération du président-directeur général de VINCI intègre des critères relevant de la responsabilité sociale et environnementale, dont des indicateurs liés aux résultats en matière de santé-sécurité.

La déclaration conjointe rappelle les lignes de force de la politique santé-sécurité de VINCI, définit les actions et mesures à mener sur tous les sites du Groupe et prévoit le suivi des résultats.

01

Analyse des risques

02

Équipements
de protection

03

Procédures, modes
opératoires et
organisation du travail

04

Sensibilisation
et formation à la sécurité

Au niveau opérationnel, il est requis d'analyser le plus en amont possible les risques spécifiques de toute situation de travail sur chacun des sites du Groupe et, en fonction de cette analyse, d'intégrer les mesures de prévention idoines dans les procédures et modes opératoires. Chaque entité doit s'assurer de la fourniture d'équipements de protection individuelle adaptés à chaque situation de travail et de la compréhension, par chaque travailleur, des risques liés à sa situation et des mesures à mettre en place pour les maîtriser. L'organisation du travail sur site doit, elle aussi, favoriser la sécurité et la protection de la santé des collaborateurs.

Les représentants du personnel doivent être associés aux actions à mettre en œuvre, notamment dans la prévention des accidents du travail et des risques professionnels, et pouvoir être forces de proposition. Enfin, la sensibilisation et la formation à la santé-sécurité sont des actions indispensables pour favoriser la prise de conscience de tous les acteurs dans ce domaine. Les collaborateurs doivent être formés, pendant leurs heures de travail, et recevoir plus spécifiquement des instructions et explications explicites liées à leur poste ou à leur mission. Les modes opératoires et règles de sécurité doivent être connus et respectés, et les matériels, outils et équipements de protection doivent être utilisés conformément à leur destination et portés correctement.

1 598

comités santé-sécurité
et conditions de travail
au sein du Groupe en 2020
(contre 1 542 en 2019)

Cet ensemble de règles s'applique à tous chez VINCI, dans tous les métiers, dans toutes les entreprises et dans tous les pays où le Groupe est présent. Chacun des pôles décline et met en œuvre une politique santé-sécurité au plus proche de ses enjeux, dans le respect de ce cadre global.

b. Des référentiels et actions spécifiques déclinés dans les pôles du Groupe, au plus proche des enjeux

Les pôles et divisions définissent des référentiels propres à leurs métiers, lesquels irriguent l'ensemble des entreprises de leur périmètre. Chaque entité dispose de plusieurs niveaux de référentiels, celui du Groupe, celui de son pôle, celui de sa division, celui de l'entité elle-même. Ces référentiels se complètent et se cumulent pour répondre de la manière la plus adaptée aux enjeux d'un métier, d'une activité ou d'un contexte d'opération. C'est sur la base de ces référentiels que sont bâties les actions de prévention qui sont intégrées dans les procédures, les modes opératoires ainsi que dans l'organisation du travail et, que sont conduits les audits des sites et des chantiers. Ces référentiels s'inscrivent dans des démarches d'amélioration continue et sont régulièrement revus. Quel que soit le pôle, une attention particulière est portée à la prévention des risques majeurs, avec l'objectif, pour tout évènement lié à ces derniers, de conduire une analyse des causes profondes ou racines afin d'améliorer, de manière continue, les actions de prévention des accidents graves ou à haut potentiel de gravité, et de bâtir une culture forte de la sécurité, partagée par tous.

Ainsi, chez VINCI Construction, la diffusion d'une culture commune de la sécurité s'appuie sur le schéma « Produire en sécurité », qui s'applique sur tous les chantiers, partout dans le monde. Cette approche méthodologique structurante vise à maîtriser les risques à toutes les étapes clés d'un projet. Elle démarre dès la phase de conception de l'ouvrage avec la démarche *Safety In Design* pour intégrer le plus en amont possible les contraintes sécurité dans les procédures d'exécution. Elle se poursuit ensuite par le *pre-task* qui réunit les équipes méthodes et les équipes chantier pour s'assurer que les procédures d'exécution transmises sont opérationnelles et prennent en compte les risques réels et impératifs sécurité de la phase de travaux. Pendant les travaux, tous les jours à la prise de poste, chaque chef d'équipe organise une réunion *pre-start* avec les compagnons pour s'assurer de la bonne compréhension des opérations à réaliser et des mesures de prévention à appliquer. Le schéma incite également chacun à s'arrêter en cas d'incompréhension ou de changement susceptible de présenter une situation jugée dangereuse afin d'en alerter sa hiérarchie. Dans la plupart des entités, ce schéma structurant est accompagné de règles d'or qui fixent le cadre sécurité des pratiques à respecter par l'ensemble du personnel pour éviter les risques majeurs. Chez Eurovia, la politique prévention santé-sécurité s'appuie sur des référentiels métiers et pays. Un vaste plan d'action 2020-2021 a été établi pour renforcer les systèmes de gestion en vue d'accroître la maîtrise des risques majeurs et afin de donner une nouvelle impulsion à la politique de sécurité. Ce plan d'action, en cours de déploiement, a été nourri par l'enquête relative à la perception du climat santé-sécurité, à laquelle plus de 33 000 collaborateurs ont répondu en 2019, et par les ateliers animés lors de la Journée internationale de la prévention, organisée en 2019, pour en partager les résultats et réfléchir, avec l'ensemble des collaborateurs, aux axes d'amélioration. Dans le cadre de la mise en œuvre de ce plan d'action structurant, piloté par la direction Prévention santé-sécurité, les risques majeurs propres aux activités du pôle et à ses pays d'opération sont réaffirmés, de même que les mesures de prévention associées. Ce travail est également alimenté par l'analyse des causes profondes faisant suite à des accidents et presque-accidents, par les visites sécurité effectuées par le réseau QSE et par les visites managériales. À l'issue de ce travail, les référentiels pays et métiers ainsi que les procédures de travail sont mis à jour, et chaque choix est justifié auprès de la direction Prévention santé-sécurité d'Eurovia. De même, au niveau national, un plan d'action dédié à la sécurisation des activités des sous-traitants et autres intervenants externes sur les sites et chantiers est établi. Par ailleurs, chaque pays a réaffirmé des règles d'or répondant aux risques majeurs. Enfin, les attendus en matière de santé-sécurité, par niveau hiérarchique, du directeur à l'ouvrier, conditions d'une culture sécurité par et pour tous, sont également revus. Ces évolutions vont de pair avec des actions d'accompagnement, de sensibilisation et de formation afin de les diffuser et de permettre leur appropriation par les collaborateurs à tout niveau.

Enfin, des plans d'action spécifiques ou référentiels propres à un enjeu majeur sont également établis. Ainsi, face au constat qu'en moyenne un véhicule en intervention se fait heurter chaque semaine sur son réseau, VINCI Autoroutes a lancé, début 2020, un nouveau plan d'action ambitieux qui s'articule autour de plusieurs axes, notamment : un suivi statistique détaillé des heurts de fourgons, une évolution des procédures et des matériels, et une information des usagers du réseau. Un comité de pilotage de ce plan d'action a été

mis en place, et des points d'avancement sont faits régulièrement en comité directeur de VINCI Autoroutes. Par ailleurs, dans le cadre de son programme d'action en faveur de la conduite responsable, la Fondation VINCI Autoroutes a déployé des supports de formation et des campagnes de sensibilisation à destination du grand public et des professionnels de la route pour leur rappeler les mesures de prévention à adopter pour éviter des accidents dramatiques et protéger les personnels intervenant sur le réseau. La Fondation a également engagé des actions avec des partenaires externes en charge de la formation à la conduite, dont l'École de conduite française, Codes Rousseau, ou encore des éditeurs de supports de formation à l'attention des auto-écoles et camion-écoles.

Chez VINCI Concessions, la politique sécurité est portée par un comité Sécurité qui se réunit deux fois par an, sous la présidence du directeur général. Chaque entité est responsable de sa propre organisation, en accord avec la politique du Groupe, les partenaires locaux et les lois des pays d'opération. Le département sécurité du siège réalise des audits sécurité en tant que de besoin, et participe à l'intégration des nouvelles entités qui rejoignent l'une des trois *business lines* (VINCI Airports, VINCI Highways, VINCI Railways) en mettant en place des formations ciblées sur le management afin de promouvoir la culture sécurité de VINCI Concessions. VINCI Concessions intègre dans son organisation l'ensemble de ses sous-traitants, aussi bien pendant les phases de construction que d'exploitation.

• L'implication des collaborateurs et des instances représentatives du personnel

Dans le prolongement de la déclaration commune santé-sécurité du Groupe, les politiques de prévention des pôles et divisions affirment l'importance de la participation des salariés et de leurs représentants. Ceci se concrétise par la négociation et la conclusion d'accords spécifiques avec les partenaires sociaux sur des thématiques liées à l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs, et donc de la performance globale des entreprises du Groupe. Ce dialogue social se déroule à chaque niveau d'organisation de VINCI. En 2020, 33 accords en matière de santé-sécurité ou de prévention ont été signés au sein des entreprises du Groupe (contre 29 en 2019).

Par ailleurs, afin de renforcer l'implication des représentants du personnel et leur permettre d'exercer efficacement leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, des formations spécifiques sont mises en place. En 2020, Eurovia a ainsi souhaité saisir l'opportunité de la nouvelle organisation du dialogue social en France, où il emploie plus de 24 000 collaborateurs, pour renforcer le rôle et les compétences des membres des comités sociaux et économiques (CSE). Dans ce cadre, Eurovia a fait appel à l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPBTP) afin de déployer et d'animer auprès de tous les membres de ses CSE (titulaires et suppléants) une formation de cinq jours, en co-animation avec le réseau qualité, prévention et environnement d'Eurovia. Au total, cela représente plus de 1 100 personnes formées à la prévention des risques professionnels. La formation a été personnalisée pour être en parfaite adéquation avec la réalité du terrain des membres des CSE d'Eurovia et de ses filiales. Ainsi, des risques spécifiques aux activités de chaque corps de métiers ont par exemple été ajoutés au programme. La formation intègre aussi des séquences de Préven+, outil 3D interactif développé en interne par Eurovia.

• Les actions continues et ciblées de sensibilisation et de formation de tous

Chaque métier possède sa boîte à outils et mène au quotidien des actions de sensibilisation, à travers des formats tels que les *pre-start meetings*, les *pre-task meetings*, les quarts d'heure sécurité, etc. Ces actions fédératrices pour la plupart des métiers permettent de rappeler au quotidien les règles de sécurité de base, d'expliquer les modes opératoires, d'intégrer l'environnement de travail et d'y associer les collaborateurs ainsi que les travailleurs temporaires et sous-traitants. Elles sont animées par les responsables HSE avec le soutien visible de l'encadrement du chantier ou du site. De nombreuses actions de formation et de sensibilisation sont spécifiques aux enjeux de chaque métier : formation sur les travaux en hauteur ou à la conduite de véhicules, focus sur les risques de blessures aux mains, etc. L'innovation est également au cœur de ces démarches de formation dans l'optique constante d'amélioration de leur efficacité et d'adaptation aux métiers et à leurs évolutions. Par exemple, l'outil *Alive on Site*, développé au sein de VINCI Construction, consiste à filmer, avec l'accord du personnel, une activité sur le chantier et à la visionner ensuite avec l'équipe en charge afin d'identifier les comportements à risques et les bonnes pratiques, en toute bienveillance. Cet exercice interactif, qui se déroule sur une journée ou une demi-journée, est animé par un animateur sécurité, le plus souvent extérieur au chantier pour faciliter la prise de parole et l'échange. L'objectif est de partager les points de vue pour faire naître une prise de conscience individuelle et collective des risques. Par ailleurs, depuis 2020, VINCI Construction organise des sessions d'échanges périodiques avec son personnel pour restituer ses accidents et événements majeurs et ainsi partager les mesures correctives mises en place par l'organisation pour éviter que de telles situations se reproduisent. Qu'elles soient réalisées à distance sous forme de webinaire ou sur le terrain sous forme de réunion d'équipe chantier, ces sessions privilégiées permettent de sensibiliser le personnel aux risques inhérents à ses activités tout en développant un fort sentiment d'appartenance à l'entreprise.

38 %

des heures de formation
dispensées en 2020
ont concerné
la santé-sécurité

Parallèlement à la formation des collaborateurs sur site, des programmes de formation pour les managers et les dirigeants ont été développés dans la plupart des métiers du Groupe afin de renforcer la culture de la sécurité de l'encadrement. Chez VINCI Construction, le programme Manager par la sécurité, lancé en mai 2017, a déjà concerné, à fin 2020, plus de 4 500 managers, sur une cible de 6 000 managers dans le monde. Il est organisé autour de cinq actions fédératrices, dont la première est l'évaluation du niveau de culture sécurité des managers préalablement à leur entretien annuel. Ce programme s'articule autour des facteurs organisationnels et humains de la prévention et vise à soutenir les managers des entités dans le développement d'une culture juste et à mieux appréhender les causes racines des accidents pour en renforcer la prévention. De même, des visites managériales sur les chantiers sont régulièrement organisées dans toutes les entités du Groupe. Enfin, la santé-sécurité figure à l'ordre du jour des réunions de direction.

Au niveau du Groupe, la Safety Academy de l'Institut pour une culture de la sécurité industrielle (Icsi) est en cours d'intégration dans la plate-forme d'e-learning VINCI Up!, qui délivre des modules spécialisés, accessibles à tout moment, à tout collaborateur. Au total, ce sont plus de 490 contenus de formation relatifs à la santé-sécurité qui sont mis à la disposition des collaborateurs, représentant 12 % du total du catalogue. Les centres de formation des pôles délivrent notamment, quant à eux, des formations techniques et pratiques

liées aux métiers. Enfin, les entreprises du Groupe travaillent de concert avec les fédérations professionnelles ou encore les centres et écoles de formation du secondaire ou du supérieur, notamment sur l'intégration des enjeux de sécurité dans les métiers.

• L'organisation d'événements mondiaux dédiés à la santé-sécurité

L'organisation d'événements dédiés est un levier important pour mobiliser les compétences, rendre l'engagement du management sur la sécurité visible et connu de tous, et enraciner la culture sécurité dans toute l'organisation auprès de l'ensemble des collaborateurs, partenaires et parties prenantes. L'intégration du personnel temporaire et des sous-traitants, mais aussi des clients, dans les actions de formation et de sensibilisation à la sécurité continue à se développer.

Ainsi, des événements mondiaux sont mis en place régulièrement par les différents pôles et divisions, tels que la Semaine internationale de la sécurité organisée chaque année, depuis 2014, par VINCI Construction, au bénéfice de ses 70 000 collaborateurs, dans l'ensemble de ses entreprises et de ses chantiers partout dans le monde. Chaque année, l'événement est axé sur un thème clé avec des messages forts de la direction et la participation de tous les collaborateurs et compagnons. Les partenaires, les travailleurs temporaires, les sous-traitants et les clients sont également associés et mobilisés dans le cadre de ces événements. Diverses actions et initiatives sont déployées tout au long de la semaine : conférences, ateliers, formations, mises en situation, etc. En 2019, la Semaine avait mobilisé les équipes autour du thème « Sachons dire STOP ! », cinquième étape du schéma structurant Produire en sécurité de VINCI Construction, soit le droit et le devoir de stopper une situation jugée dangereuse. En 2020, le fil conducteur a été « l'identification et le partage des risques majeurs » avec pour mot d'ordre « Je prends conscience des risques majeurs, je les partage, ensemble, nous sauvons des vies ».

En novembre 2020, VINCI Concessions a également organisé une Semaine internationale de la sécurité commune à ses trois métiers (VINCI Airports, VINCI Highways et VINCI Railways), sur le thème « Safe together ». L'ensemble des 90 entités opérationnelles, y compris les sièges sociaux, réparties dans 21 pays ont organisé des activités dédiées à la sécurité et à la santé, avec un « fil rouge » consacré à l'analyse des accidents à hauts potentiels. Cet événement a réuni plus de 30 000 collaborateurs et partenaires autour de la santé-sécurité. À cette occasion a été lancé Dokit, le nouvel outil de partage des bonnes pratiques et de flashs sécurité, qui permet d'échanger ces données en temps réel. De nombreuses filiales de VINCI proposent également des challenges internes pour récompenser des initiatives en matière de santé et de sécurité.

• Les actions de prévention des risques chez les sous-traitants et dans les agences de travail temporaire

Au niveau du Groupe, la *Charte relations sous-traitants* de VINCI (<https://bit.ly/35TCTQD>) rappelle l'importance que le Groupe accorde à la sécurité, que ce soit pour ses propres collaborateurs ou les employés des sous-traitants. De nombreuses entreprises du Groupe ont mis en œuvre des contrats types spécifiques avec leurs sous-traitants. Leur dénominateur commun est l'objectif « zéro accident », assorti de clauses particulières concernant un certain nombre de mesures incontournables telles que le port des équipements de protection individuelle, la déclaration des accidents du travail ou une information permanente sur l'évolution des risques sur chantier.

Si les travailleurs temporaires et ceux des sous-traitants sont intégrés au système de management de la sécurité des sites et des chantiers, des actions spécifiques sont également développées à leur endroit, dans certains cas en lien avec les fédérations professionnelles. En France, par exemple, une formation sécurité de deux jours, assortie d'une évaluation, est proposée aux intérimaires pour leur délivrer le Passeport sécurité intérim (Pasi). Ce dernier repose sur un cahier des charges référençant les fondamentaux de la sécurité devant être acquis par les intérimaires avant de commencer une mission sur un chantier. Le Pasi, créé par VINCI Construction France suite au constat d'une sinistralité accrue sur la population des collaborateurs intérimaires par rapport au personnel permanent, a finalement été étendu à l'ensemble de la profession. Cet élargissement a permis d'augmenter le nombre d'organismes de formation capables de délivrer la formation, au-delà des centres Cesame de VINCI Construction France, et donc de couvrir un plus grand périmètre géographique et d'accroître significativement le nombre de sessions.

Par ailleurs, concernant les entreprises de travail temporaire, VINCI a mis en place un contrat-cadre, servant à leur référencement, notamment au travers de critères liés à la santé-sécurité. L'entreprise doit par exemple partager ses résultats en matière de santé et de sécurité et démontrer l'existence d'une culture sécurité, notamment à travers la formation des personnels. Le recours à ces entreprises référencées est obligatoire pour les entreprises du Groupe. Au cas par cas, des plans de progrès par entreprise, en termes de qualité de service et de sécurité, ont été établis et contiennent des mesures visant à améliorer la sécurité des personnels intérimaires. Ces mesures peuvent par exemple comprendre la conduite d'enquêtes auprès des personnels intérimaires, la restitution des actions de prévention, sensibilisation et formation menées par l'entreprise, ou encore l'amélioration de l'enregistrement des documents sécurité des personnels (carte BTP, Pasi, etc.).

23 %

des entreprises de travail temporaire consultées dans le cadre de référencement en vigueur ont été exclues sur la base d'exigences RSE

• Les dispositifs prévention santé-sécurité dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire

Depuis le début de la crise sanitaire et tout au long de cette année, l'encadrement et les collaborateurs de la fonction santé-sécurité ont été fortement mobilisés pour définir et mettre en œuvre les mesures de prévention permettant d'assurer la continuité des activités en toute sécurité pour les salariés et les parties prenantes (usagers, clients, personnels extérieurs, etc.), avec la particularité, chez VINCI, d'un grand nombre de postes non « télétravaillables » et, dans certains cas, de la nécessaire continuité, même en temps de confinement, de missions essentielles dont certaines filiales du Groupe ont la charge (exploitations autoroutière et aéroportuaire, maintenance énergétique, chantiers jugés essentiels, etc.).

Le travail engagé a notamment couvert :

- l'analyse des situations et des postes de travail, et la prise en compte individualisée de la situation des personnels à risque ;
- l'adaptation des procédures de travail intégrant de nouveaux modes opératoires adaptés à la situation ainsi que de l'organisation du travail dans les agences et sur les sites et chantiers ;

- l'aménagement des locaux et la fourniture d'équipements de protection individuels et collectifs adaptés ;
- la formation et la sensibilisation des collaborateurs. Sur ce socle d'actions, les équipes ont à la fois travaillé sur la pédagogie autour des gestes barrières et des nouvelles règles à intégrer et à respecter, ainsi qu'à maintenir un haut niveau de communication sur des risques conventionnels afin d'éviter que les actions de prévention autour du coronavirus ne fassent baisser la vigilance sur ces derniers ;
- la mise en place de cellules de soutien psychologiques et la formation de l'encadrement à la prévention des risques psychosociaux ;
- la généralisation de « référents Covid » pour accompagner l'encadrement et les collaborateurs ainsi que les intervenants extérieurs dans la mise en place des mesures sur les sites et les chantiers, et pour faire remonter les informations terrain et les adaptations nécessaires ;
- l'instauration d'instances de gouvernance pour suivre la situation au quotidien et piloter la mise en place des actions.

Les entreprises du Groupe se sont attachées à associer les collaborateurs et les représentants du personnel à la mise en place des mesures, et à travailler en lien avec les acteurs des filières et les organismes professionnels dans le respect des recommandations et exigences établies par les différentes autorités des pays dans lesquels VINCI opère. Un descriptif plus détaillé et illustré des dispositifs et mesures appliqués est présenté dans la partie dédiée aux informations sociales (voir paragraphe 1.2 : Santé, sécurité et sûreté des salariés, intérimaires et sous-traitants, pages 190-193).

4.3.4. Des mécanismes d'alerte et de recueil des signalements

La déclaration commune signée en 2017 par le président-directeur général de VINCI, M. Xavier Huillard, et le comité d'entreprise européen rappelle que toute situation de danger imminent pour la santé-sécurité constatée par les collaborateurs doit être signalée immédiatement à l'employeur ou au supérieur hiérarchique compétent et qu'aucun salarié ne peut se voir reprocher un tel signalement. De même, selon les contextes d'opération, les salariés peuvent recourir à des mécanismes tels que le droit de retrait, à partir du moment où ils pensent être face à un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Ainsi, il existe une incitation managériale forte aux signalements et alertes des dangers. Afin de faciliter, fluidifier et traiter ces remontées d'informations et accroître leur partage, les pôles et divisions développent et diffusent de nouvelles applications numériques permettant de signaler les situations à risques et les presque-accidents.

Une application commune aux sociétés de VINCI Autoroutes, du nom de MoveSafe, a été lancée en mai 2019. Elle permet aux collaborateurs de faire remonter de façon digitale toute information sur une situation dangereuse ou de presque-accident. Ce sont plus de 3 000 contributions qui ont été recueillies chaque année, permettant ainsi de faire progresser la sécurité au sein de l'entreprise avec la participation de tous les collaborateurs. Cette application a récemment évolué pour permettre des remontées d'incidents relatifs à l'environnement, à la qualité et à la diversité. Par ailleurs, des groupes locaux de prévention sont constitués chaque trimestre dans les directions régionales. Composés de salariés représentatifs de l'ensemble des filières, ils permettent d'aborder, au plus près du terrain, les sujets relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

Chez VINCI Energies, l'application Safety Up, développée en dix langues et déjà téléchargée par plus de 16 000 collaborateurs, permet non seulement la remontée des situations à risques, mais également le partage de bonnes pratiques et de flashes d'information. Cette application a été conçue comme un outil de sensibilisation, géré à la fois en central et au niveau de chaque entreprise pour un fonctionnement de proximité, associant l'encadrement, et pour un partage de messages propres à chaque entreprise. En 2020, l'application a évolué avec de nouvelles fonctionnalités, dont la mise à disposition de quarts d'heure sécurité. Il s'agit à ce jour de la première application « terrain » téléchargée au sein de VINCI Energies. Un webinar de présentation des nouvelles fonctionnalités a été organisé en novembre 2020.

Enfin, en 2020, l'application Watch de VINCI Construction, accessible à tout collaborateur, qui facilite la remontée des situations à risques ou des bonnes pratiques observées sur les chantiers grâce aux smartphones, a été interfacée à BeSafe, la solution de consolidation QHSE globale au niveau de VINCI Construction. BeSafe est un outil commun de gestion et de reporting des événements sécurité, capable de garantir la traçabilité, la fiabilité et le partage de l'information. Il vise à simplifier le quotidien des utilisateurs et à mettre des mesures appropriées face aux risques majeurs de l'entreprise. Les principales récurrences sont analysées afin d'identifier les actions correctives à mettre en place. De même, une démarche systématique de recherche des causes profondes est déployée sur l'ensemble des événements à haut potentiel de gravité. Cet outil permet de visualiser les résultats en direct à tous les niveaux de l'organisation, pour un pilotage global.

4.3.5 Compte rendu du déploiement et de l'efficacité des mesures mises en œuvre

• Indicateurs de suivi en matière de santé-sécurité

Les résultats des actions entreprises sont mesurés par des indicateurs pertinents qui font l'objet de présentations au niveau des comités de direction des pôles et divisions, permettant d'échanger sur les moyens susceptibles d'améliorer ces résultats et de renouveler l'engagement de la direction. Ainsi, chez VINCI Autoroutes, le suivi des indicateurs clés est réalisé tous les quinze jours par le comité de direction. Par ailleurs, dans le cadre de la certification ISO 45001, des revues de direction sont organisées annuellement en vue d'analyser les résultats obtenus et d'identifier les objectifs futurs. Chez VINCI Concessions, un outil de reporting centralisé des statistiques relatives à la sécurité est administré en continu par le département sécurité et intègre toutes les entités avec leurs sous-traitants, y compris celles qui ne sont pas consolidées financièrement. Chaque mois sont produits des tableaux de bord sécurité spécifiques pour chaque métier permettant d'analyser l'évolution des résultats. Chez VINCI Construction, le réseau des préventeurs de l'ensemble du périmètre se réunit une fois par trimestre en présence des directions de chaque division. Au niveau du Groupe, en plus de la direction Générale, des présentations sont notamment réalisées auprès du comité Stratégie et RSE, du comité des Rémunérations et du comité des Nominations et de la Gouvernance du Conseil d'administration pour les besoins liés à l'évaluation managériale, et du Conseil d'administration lui-même.

Le suivi de proximité effectué par le Groupe, ses pôles et ses divisions peut entraîner la commande d'audits auprès de tiers externes, en particulier en cas de dégradation d'un indicateur clé. Les données sécurité concernant les travailleurs temporaires et les sous-traitants sont par ailleurs de plus en plus intégrées aux indicateurs de pilotage de la performance du Groupe en matière de santé-sécurité. L'écart constaté entre le taux de fréquence des accidents du travail des collaborateurs intérimaires et celui des collaborateurs de VINCI s'analyse au regard des postes occupés, des acquis sécurité, de l'expérience et des savoir-faire techniques. Le reporting des accidents du travail des intérimaires délégués dans les entreprises de VINCI permet de mettre en œuvre des actions concrètes de prévention.

Principaux indicateurs de suivi :

- Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt dans le monde :
 - collaborateurs de VINCI^(*) : 5,32 en 2020 (5,9 en 2019 et 7,08 en 2015) ;
 - personnels intérimaires : 14,09 en 2020 (16,24 en 2019 et 12,71 en 2015).
- Taux de gravité des accidents de travail (collaborateurs VINCI)^(*) : 0,43 en 2020 (0,38 en 2019 et 0,51 en 2015).
- Part des entreprises du Groupe ayant réalisé l'année 2020 sans accident du travail avec arrêt : 75 % (72 % en 2019 et 71 % en 2015).

Définitions :

- Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt : (nombre d'accidents du travail avec arrêt x 1 000 000)/nombre d'heures travaillées.
- Taux de gravité des accidents du travail : (nombre de jours d'absence pour accident du travail x 1 000)/nombre d'heures travaillées.

(*) Ces indicateurs ont été revus avec un niveau d'assurance raisonnable par un organisme tiers indépendant.

• Suivi spécifique des événements à haut potentiel de gravité et procédure d'alerte sur les accidents mortels

Les métiers de VINCI exposent les collaborateurs et les intervenants sur ses sites et chantiers à des risques à haut potentiel de gravité. Tout accident fait l'objet d'une notification immédiate à la direction Générale de VINCI et d'une enquête méthodique et approfondie. Une analyse détaillée, en lien avec toutes les parties concernées, est réalisée et une restitution au président-directeur général de VINCI, aux membres du comité Exécutif concernés et à la directrice des Ressources humaines du Groupe est faite. La restitution comprend un descriptif détaillé des circonstances, les explications et analyses des causes, et les actions correctives mises en place. L'objectif est de s'assurer que toutes les mesures nécessaires sont prises et partagées dans le Groupe pour améliorer les dispositifs de prévention et éviter autant que possible qu'un accident ne se répète dans des circonstances similaires. Les membres du bureau du comité d'entreprise européen sont également informés et associés et reçoivent une communication trimestrielle, quel que soit le pays où est intervenu l'accident. Cette procédure s'applique qu'il s'agisse d'un salarié du Groupe, d'un travailleur temporaire, d'un travailleur d'un sous-traitant, d'un co-contractant, d'un locataire ou d'un tiers.

Pour renforcer les actions de prévention, un suivi particulier des événements à haut potentiel de gravité est également réalisé par les pôles et les divisions. Ces événements reconnus comme tels au cours de leur analyse sont consolidés, croisés, puis étudiés afin d'identifier les risques sous-jacents, les causes racines et leur tendance. Cela permet d'orienter les actions de façon curative mais surtout préventive, en anticipant la survenue possible d'un accident grave dans des circonstances similaires. Les accidents graves font l'objet de restitutions dans les comités de direction après l'analyse des causes racines.

4.4 La vigilance en matière de droits humains

VINCI s'est publiquement engagé à agir dans le respect des droits des personnes et des communautés locales pouvant être impactées par ses projets et ses activités. Le Groupe, d'une part, développe et renforce de manière continue ses dispositifs de prévention et d'évaluation des risques d'atteinte aux droits humains et, d'autre part, accompagne ses entités dans l'appropriation de ces sujets et dans la recherche de réponses opérationnelles. Il considère en effet que c'est au plus près des opérations et des personnes que se situent les enjeux et les solutions à apporter. Pleinement conscient de la complexité de ces sujets, VINCI s'inscrit également dans une démarche de progrès permanent avec ses parties prenantes et ses pairs.

4.4.1 La cartographie des risques majeurs du Groupe

• Le processus d'identification des principaux enjeux de VINCI

Fin 2015, VINCI a mis en place un comité de pilotage Droits humains, afin de développer son approche sur le sujet et d'identifier ses enjeux majeurs à l'échelle du Groupe. Des réunions avec un grand nombre de collaborateurs, en France et à l'international, ont été organisées afin de les sensibiliser à la question des droits humains et de confronter les points de vue. En parallèle, des espaces d'échanges ont été mis en place, accueillant pour certains des représentants de la société civile ou d'autres entreprises externes à VINCI, venues partager leurs expériences. Le comité de pilotage a également travaillé sur la base de différentes études spécialisées (par exemple, celles du Danish Institute for Human Rights) et de référentiels ou de travaux préalables du Groupe ou de certaines de ses entités (guide des droits sociaux fondamentaux, standards en matière d'hébergement, etc.).

Principales conventions et standards internationaux auxquels la démarche de VINCI est adossée :

- La Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH).
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP).
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC).
- Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT).
- Les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales.
- Les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.

Par ailleurs, l'analyse des risques et des enjeux a été également alimentée par une étude d'impact sur les droits humains au Qatar diligentée par VINCI et réalisée, en 2015, par un tiers indépendant, Business for Social Responsibility (BSR). La méthodologie de cette étude a consisté à identifier, en premier lieu et parmi l'univers des droits codifiés dans la *Charte internationale des droits de l'Homme*, les conventions fondamentales de l'OIT et les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, les enjeux pertinents au regard des activités du Groupe. Sur la base d'une première sélection d'enjeux, des études sectorielles ont été analysées, et une série d'entretiens avec des parties prenantes clés de VINCI a été réalisée, notamment avec l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), l'OIT, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDDH), le Danish Institute for Human Rights, ou encore des organisations non gouvernementales (ONG) ayant travaillé sur le secteur dans la zone (Amnesty International, Human Rights Watch, Engineers Against Poverty, le Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'Homme, etc.).

Au niveau du comité de pilotage, des réunions mensuelles, en plénière ou en groupe restreint, ont été organisées, certaines fois avec l'appui de tiers venus apporter leur expertise et/ou leur retour d'expérience sur un sujet donné. À l'été 2016, le comité de pilotage a validé les enjeux majeurs du Groupe et les lignes directrices associées, qui sont autant de règles qui s'appliquent à toutes les entités de VINCI.

• Les principaux enjeux

L'analyse critique de l'ensemble de ces sources a permis d'identifier cinq enjeux majeurs, décomposés en 17 thématiques spécifiques, au sujet desquelles les activités de VINCI peuvent avoir un impact significatif en termes de droits humains, qu'il s'agisse des droits des travailleurs, de ceux des sous-traitants ou des travailleurs temporaires, ou encore de ceux des communautés locales ou des populations riveraines. Ces cinq enjeux couvrent l'ensemble du cycle de vie des projets, depuis la réponse aux appels d'offres, la préparation des chantiers et la construction, jusqu'aux phases de mise en service et d'exploitation. Cette analyse a été retranscrite dans le *Guide VINCI des droits humains*, document public disponible sur le site Internet du Groupe (<https://bit.ly/38Yc9Ac>). Depuis sa diffusion, la pertinence des enjeux recensés a été testée au sein des différentes entités du Groupe et validées par des retours d'expérience des opérationnels de différents pays. À l'issue des derniers échanges avec les membres du comité d'entreprise européen sur le plan de vigilance, ces derniers n'ont pas non plus suggéré de modifier la cartographie.

Les cinq enjeux saillants et 17 thématiques sont les suivants :

Enjeux majeurs	Description	Thématiques
1. Pratiques de recrutement et migration de main-d'œuvre	Dans le cadre de leurs activités, que l'embauche soit réalisée directement par le Groupe ou par des agences d'intérim, les entités de VINCI peuvent être amenées à recruter des travailleurs migrants. L'emploi de ces travailleurs recoupe des réalités diverses selon les conditions dans lesquelles la migration s'est déroulée (conditions de voyage, formalités administratives, recrutement, logement, etc.). Or, les pratiques de recrutement et certaines législations nationales en matière de migration peuvent générer des risques d'atteinte grave aux droits de ces travailleurs, notamment des risques de travail forcé.	1. Dettes et frais de recrutement. 2. Substitution des contrats de travail. 3. Permis de travail, papiers d'identité, visa, passeport et visa de sortie.
2. Conditions de travail	Cet enjeu a trait aux risques potentiels d'atteinte aux droits sociaux fondamentaux qui peuvent résulter d'un manque de vigilance quant aux conditions de travail, qu'il s'agisse des rémunérations et de leur paiement, des volumes d'heures de travail, des congés et des prestations sociales, des restrictions à la liberté d'association, etc. Étant donné la nature des activités du Groupe, la santé-sécurité des collaborateurs est également une thématique centrale qui fait l'objet d'un traitement spécifique depuis de nombreuses années au sein du Groupe et de ses différentes entités.	4. Rémunération. 5. Temps de travail. 6. Congés payés et autres avantages sociaux. 7. Représentation des salariés. 8. Emploi des travailleurs mineurs. 9. Discrimination. 10. Santé et sécurité au travail. 11. Sûreté.
3. Conditions d'hébergement	Il peut arriver que les entreprises du Groupe aient à s'occuper de l'hébergement des collaborateurs, du fait de l'ampleur de certains projets ou chantiers, de leur localisation, ou encore de leur caractère itinérant. Dans ce cas, il s'agit de s'assurer que les logements mis à la disposition des employés garantissent leur sécurité physique et leur sûreté, et satisfont leurs besoins fondamentaux.	12. Normes relatives à l'hébergement : santé, sécurité et sûreté. 13. Liberté de mouvement, consultation et traitement des plaintes.
4. Pratiques relatives aux droits humains dans la chaîne de valeur	Cet enjeu est relatif à la question du contrôle des sous-traitants et des conditions de vie et de travail de leurs travailleurs ou des personnels temporaires sur les sites. À cet égard, il est considéré que les enjeux de VINCI et ceux de ses sous-traitants sont identiques. Une attention particulière est également portée à la santé et à la sécurité.	14. Pratiques de recrutement, conditions de travail et d'hébergement des travailleurs des sous-traitants et personnels intérimaires, et management des risques sociaux dans les processus de sous-traitance.
5. Communautés locales	Les projets de construction et d'exploitation d'infrastructures peuvent avoir des impacts sur les communautés locales et les populations riveraines. Client, concessionnaire et constructeur ont des responsabilités partagées, variables d'un projet à l'autre, et se doivent de travailler en étroite collaboration pour identifier, éviter ou atténuer ces conséquences potentiellement négatives sur les personnes et les communautés riveraines ou impactées propres à chaque projet (par exemple, impacts négatifs sur l'environnement ainsi que sur les moyens de subsistance et la vie quotidienne des communautés riveraines).	15. Enjeux sociaux et environnementaux. 16. Enjeux fonciers. 17. Concertation, engagement des communautés locales et traitement des plaintes.

• L'analyse et la hiérarchisation des enjeux au niveau des pays

Si le Groupe a identifié ses principaux enjeux pour l'ensemble de ses métiers et a fixé un socle commun d'exigences minimales, pour chacune des thématiques, il est considéré que le contexte du pays est déterminant pour analyser la pertinence de ces enjeux dans un environnement donné et les prioriser. De ce fait, VINCI développe des cartographies de risques en matière de droits humains par pays en vue de les hiérarchiser et d'aider chacune des entités présentes à mieux maîtriser son environnement et à apporter des réponses adaptées aux enjeux locaux. Chacune des 17 thématiques identifiées par le Groupe est analysée par pays sur la base de rapports produits par les administrations publiques, les organisations internationales, les ONG, le monde académique, les syndicats, les médias, etc. Cette analyse permet d'obtenir un état plus précis des risques inhérents à chaque pays et au secteur d'activité dans le pays, tels que relevés et perçus par un ensemble de parties intéressées externes. L'analyse comprend également des éléments sur les cadres juridiques et institutionnels ainsi qu'un rappel des lignes directrices du Groupe. Elle constitue un élément clé dans le cadre de l'évaluation de la situation des filiales et de la priorisation des enjeux. C'est également un outil pédagogique fondamental pour sensibiliser les équipes et collaborateurs du Groupe aux risques face auxquels il convient d'exercer une vigilance accrue dans un pays donné, y compris dans les relations contractuelles et partenariales.

Le déploiement de cette démarche est progressif, et le choix des pays cibles repose sur une priorisation effectuée, d'une part, sur la base de huit indicateurs internationaux reconnus établis par des organisations internationales, par des ONG ou par des organisations syndicales^(*) et, d'autre part, sur celle d'indicateurs internes permettant d'apprécier le niveau de présence des entreprises de VINCI dans un pays donné (effectifs et chiffres d'affaires). Les pays où l'implantation du Groupe est importante et/ou ceux où les droits humains sont réputés menacés sont ainsi prioritaires. Ce classement fait l'objet d'une révision annuelle du fait de la nature « projets » d'une partie des activités des entreprises de VINCI pour tenir compte de l'évolution de l'implantation géographique, du niveau d'activité

(*) World Bank, *Worldwide Governance Indicators – Rule of Law*; Transparency International – *Corruption Perceptions Index*; United Nations Development Program (UNDP) – *Human Development Index*; World Economic Forum – *Global Gender Gap Report*; US Department of State – *Trafficking in Persons Report*; Ratification of International Labour Organisation (ILO) – *Eight Fundamental Conventions*; Freedom House – *Freedom in the World report*; International Trade Union Confederation (ITUC) – *Global Rights Index*.

et de l'évolution des indicateurs externes. Par ailleurs, au gré des besoins, de nouveaux pays d'intervention peuvent être privilégiés afin de mieux cerner les enjeux et risques potentiels dans le cadre de réponses à appels d'offres. Dans ce cas, les analyses peuvent ne couvrir aucun effectif, étant réalisée en amont de toute activité. Elles continuent par la suite à être nourries par les travaux effectués, les remontées du terrain, ou encore les mécanismes d'alerte. Ces analyses continueront à être développées en 2021 ou mises à jour pour celles déjà réalisées. Trois sont en cours de développement.

L'analyse des risques droits humains au niveau pays

- 20 cartographies pays des risques droits humains réalisées avec un tiers externe, disponibles en 2020.
- 16 fiches pays droits humains développées par l'équipe de la direction Sociétale. L'équipe intervient également en appui à l'établissement de dossiers de réponses à appels d'offres.
- Au total, ce sont 27 % des effectifs internationaux du Groupe (hors France)^(*) qui sont couverts dans le périmètre de ces analyses et 88 % des effectifs intervenant dans des pays identifiés comme hautement prioritaires^(*) par le Groupe dans le déploiement de la démarche.

(*) Le plan d'action 2020 est fondé sur les données au 31 décembre 2019.

4.4.2 Les procédures d'évaluation de la situation des filiales, des sous-traitants ou des fournisseurs

• L'évaluation de la situation des filiales en matière de droits humains

Le Groupe a développé un outil d'évaluation de la performance, basé sur les cinq enjeux principaux et les 17 thématiques du Groupe ainsi que sur les lignes directrices associées. Ainsi, tous les documents développés utilisent le même référentiel (cartographie des risques pays et outil d'évaluation). Chacune des 17 thématiques est décomposée en une série de questions précises – 200 au total – devant permettre de déterminer si les systèmes de gestion en place sont en adéquation avec les lignes directrices du Groupe et s'ils permettent de maîtriser et prévenir les risques identifiés de manière spécifique au niveau d'un pays donné, au regard de la cartographie qui a été développée. Cette démarche d'évaluation en profondeur permet d'analyser la performance d'une entité ou d'un projet. En fonction des résultats, l'entité ou le projet définit un plan d'action ou de progrès dont il rend compte à la direction des Ressources humaines de sa division, qui en réfère ensuite au Groupe à travers son représentant au comité de pilotage. Le cas échéant, un suivi spécifique des risques majeurs est opéré au niveau du Groupe. Au-delà de l'évaluation des filiales, cet outil est également utilisé en tout ou en partie pour analyser des grands projets, dans une phase d'offre ou de réalisation.

L'année 2020 a été mise à profit pour actualiser l'outil. Des réunions ont été organisées avec les différents évaluateurs internes afin de partager leurs retours d'expérience et de faire évoluer certains contenus. Plusieurs experts internationaux spécialistes des entreprises et des droits humains ont été mandatés pour apporter leur regard critique sur le contenu de l'outil. L'intégration de leurs préconisations est en cours. Face aux contraintes de déplacement rencontrées cette année en raison de la crise sanitaire, un projet de digitalisation de l'outil est actuellement mené. Les formations des évaluateurs ont également été poursuivies pour renforcer leur maîtrise de l'outil et des enjeux. La conduite de ces évaluations est une pierre angulaire de la démarche droits humains de VINCI.

Enfin, au niveau du contrôle interne, il est prévu que des contrôles inopinés du respect des règles édictées dans les documents de référence du Groupe puissent être menés à l'initiative de celui-ci, en complément des dispositifs mis en place dans les pôles et divisions. L'enquête annuelle du contrôle interne de VINCI, qui s'inscrit dans le cadre de référence de l'Autorité des marchés financiers (AMF) selon lequel la société mère veille à l'existence de dispositifs de gestion des risques et de contrôle interne au sein de ses filiales, a été revue de manière à renforcer le volet dédié à la prévention des risques en matière de droits humains. En 2020, des questions concernant la diffusion des documents et outils cadre du Groupe ont été maintenues et complétées par des questions sur les systèmes de contrôle des heures supplémentaires ou des dispositifs de prévention des risques dans le recours à la sous-traitance et aux entreprises de travail temporaire. Les résultats de l'enquête sont présentés aux responsables du contrôle interne, aux membres du comité de pilotage Droits humains ainsi qu'aux membres du Conseil d'administration du Groupe.

• La conduite d'audits des filiales par des tierces parties

Dans certains cas, des audits ou mécanismes de contrôle externe ont été mis en place par le Groupe et/ou ses filiales. C'est par exemple le cas au Qatar avec la signature d'un accord-cadre entre VINCI, sa filiale Qatari Diar VINCI Construction (QDVC) et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), lequel prévoit un système étendu de suivi, de contrôle et d'audit sous l'autorité d'un groupe de référence composé de représentants des trois parties signataires. Cet accord couvre les droits humains sur le lieu de travail, le logement, l'équité des conditions de recrutement et les droits des travailleurs. Il s'applique à tous les travailleurs de QDVC au Qatar, y compris les sous-traitants et travailleurs temporaires. Un audit a été réalisé en janvier 2019 en présence des représentants des trois entités signataires, dont les auditeurs de l'IBB et les représentants syndicaux de VINCI. L'audit a couvert tous les points de l'accord, et les auditeurs ont également pu assister au déroulement de l'élection des membres du Workers' Welfare Committee, dans le cadre de son renouvellement à l'issue de deux années de mandat. Un rapport public conjoint a été émis (<https://bit.ly/39Nbkt7>). QDVC continue au quotidien à appliquer les termes de l'accord-cadre.

Au Cambodge, dans le cadre de ses activités aéroportuaires, VINCI a décidé, en 2018, de la conduite d'un audit des risques psychosociaux par un tiers indépendant ainsi que du renouvellement des audits de ses trois principales entreprises de travail temporaire partenaires. Ces mesures ont été prises à l'occasion de la médiation exercée par le Point de contact national (PCN) français pour la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Le PCN a estimé que le Groupe respectait les principes directeurs dans un contexte national délicat et qu'il avait pris des mesures de diligence raisonnable appropriées vis-à-vis de sa filiale cambodgienne. En 2019, la mise en œuvre des recommandations du PCN, finalisées en décembre 2018, et de celles de l'audit des risques psychosociaux a fait l'objet d'un suivi spécifique entre Cambodia Airports, VINCI Airports et VINCI. Parmi les mesures instaurées figurent l'augmentation du nombre d'employés, le renforcement du suivi médical de certaines catégories de personnel, ou encore le remplacement de certains matériels pour faciliter la conduite de certaines tâches et réduire leur pénibilité. En décembre 2019, un état de suivi de ses recommandations a été communiqué au PCN. En 2020, dans le contexte de la crise sanitaire et d'une chute du trafic aérien de près de 97 % par rapport à l'année 2019, la direction de Cambodia Airports a régulièrement réuni les dirigeants syndicaux pour les informer de la situation de l'entreprise et des décisions adoptées pour assurer sa pérennité. Des dispositions spécifiques ont été prises pour assurer la santé et la sécurité de tous les employés, et pour maintenir leur emploi et leur rémunération, en particulier celle des catégories percevant les plus bas salaires qui sont au moins équivalents à 174 % du salaire minimum en vigueur dans le pays. Néanmoins, étant donné la

situation économique et les faibles prévisions de redémarrage de l'activité, l'entreprise s'est vue contrainte en fin d'année de mettre en place un plan de restructuration notamment au sein de l'aéroport de Siem Reap, de loin le plus impacté avec une baisse du trafic de 99 % depuis le mois d'avril et le maintien d'un à deux vols par semaine, et où, de ce fait, seuls 14 % des effectifs sont en activité.

• L'évaluation de la situation des sous-traitants et des fournisseurs

Dans les secteurs d'activité de VINCI, qu'il s'agisse du contracting ou des concessions, les enjeux majeurs se situent au niveau des sites d'opération. La priorité en matière de vigilance sur les risques liés aux droits humains dans la chaîne de valeur est alors donnée aux sous-traitants et aux entreprises de travail temporaire (ETT) intervenant sur les sites.

Le Groupe a mis à disposition de toutes ses entités une méthodologie de diligence raisonnable qui repose sur cinq étapes, allant de la cartographie des risques liés aux droits humains pour les sous-traitants à l'utilisation de critères spécifiques lors du processus de sélection, en passant par l'inclusion de clauses contractuelles spécifiques et le contrôle des exigences qui y sont formulées, ainsi que par les procédures de suivi. Par ailleurs, des contrôles et audits sont opérés au cas par cas. Au Qatar, la filiale QDVC a mis en place, depuis de nombreuses années, un processus d'évaluation et de contrôle robuste de sa sous-traitance, notamment à travers la réalisation d'audits comprenant à la fois des vérifications sur pièces et des interviews des travailleurs. Sur la période 2019-2020, QDVC a conduit 33 audits relatifs aux droits humains et conditions de travail, et 84 audits en matière de conditions d'hébergement chez ses sous-traitants et fournisseurs de main-d'œuvre. Afin de prévenir au plus tôt les risques liés aux droits du travail dans la sous-traitance, QDVC a continué d'améliorer son système de diligence raisonnable en introduisant, en 2020, aux côtés du dispositif d'évaluation lors de la sélection et d'audits durant la durée du contrat, un système d'audits lors la phase de préqualification. En 2019-2020, QDVC a ainsi réalisé 45 audits de préqualification relatifs aux conditions de travail des ouvriers migrants.

Pour aller plus loin dans cette démarche, le Groupe déploie dans ses pôles de nouveaux projets pilotes portant sur les méthodologies d'analyse et de prévention du risque social dans la sous-traitance. Ces projets visent à évaluer les pratiques déjà présentes en matière de gestion du risque social et à identifier les axes de progrès. Il consiste également à établir une cartographie du risque social selon les familles de sous-traitance pour mettre en place une vigilance renforcée sur les plus à risques. Cette démarche structurante est accompagnée par la conduite d'audits sur site par un tiers indépendant (voir pages 258-259 : La démarche de prévention du risque social dans la sous-traitance en France).

117

audits sur les conditions de travail et d'hébergement chez les sous-traitants de QDVC en 2019-2020, couvrant 89 % des employés des sous-traitants présents sur site.

S'agissant des entreprises de travail temporaire, la coordination Achats du Groupe a mis en place un contrat-cadre servant à leur référencement. Les critères extra-financiers définis pour leur évaluation sont liés à la santé-sécurité au travail, à la formation, à la diversité, ou encore au dispositif de prévention du travail illégal ou dissimulé, et à l'existence d'un dispositif d'alerte pour les employés. Le recours à ces entreprises référencées est obligatoire en France pour les entreprises du Groupe. Au cas par cas, des plans de progrès par entreprise ont été établis (voir également paragraphe 4.3 : La vigilance en matière de santé-sécurité des personnes). Sur l'ensemble des entreprises consultées dans le cadre du processus de référencement actuellement en vigueur, 23 % d'entre elles ont été exclues sur la base d'exigences RSE. Par ailleurs, au-delà de la phase de sélection, les entreprises du Groupe mettent également en place des contrôles en cours de prestations pour prévenir des risques de non-respect des droits des travailleurs. Ces contrôles sont liés par exemple au processus de paie pour vérifier le paiement de la totalité des heures travaillées ou encore la conformité et la complétude des déclarations et cotisations sociales auprès des organismes agréés permettant de garantir l'accès des travailleurs aux prestations sociales dues. Ces points font l'objet de vérifications lors de la conduite des évaluations de performance des filiales.

Concernant les autres fournisseurs, pour les familles d'achats transverses ou avec des enjeux de chiffre d'affaires ou de risques extra-financiers importants, des évaluations extra-financières spécifiques auprès des fournisseurs sont réalisées avec la coordination Achats du Groupe. Elles reposent sur une analyse en profondeur de la famille d'achats et sur une cartographie des risques sociaux et environnementaux associés. Des critères sociaux et environnementaux sont ainsi intégrés dans le cadre de l'appel d'offres et des cahiers des charges. En fonction des familles d'achats, ces critères prennent en considération l'impact environnemental des produits ou des services, les conditions sociales de leur production (y compris en matière de santé-sécurité), les engagements sociétaux des fournisseurs, etc. Selon les résultats, certains fournisseurs se voient écartés et d'autres se voient proposer la mise en place de plans de progrès RSE dans une logique de montée en compétences collective. En 2020, l'équipe de la direction sociétale a, notamment, travaillé sur les familles d'achats suivantes : entreprises de travail temporaire, entreprises de travail temporaires d'insertion, véhicules, négoce travaux publics, gardiennage, carburant, etc. Pour chacune, de nouvelles revues de risques ont été conduites et les questionnaires actualisés. Cette méthodologie de travail et les référentiels créés continueront à être déployés et diffusés dans le Groupe. En complément, un e-learning d'initiation aux achats responsables a également été conçu et déployé en 2020. Une formation plus approfondie dédiée à la fonction achats du Groupe est en cours de développement.

4.4.3. Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves

a. Des actions globales à l'échelle du Groupe

VINCI met en place des lignes directrices de manière à fournir à l'ensemble de ses pôles et de ses collaborateurs un cadre global d'actions.

• Des lignes directrices adaptées aux enjeux et applicables à l'ensemble du Groupe

Au cœur de sa démarche, VINCI a élaboré un document-cadre applicable à l'ensemble du Groupe, le *Guide VINCI des droits humains*, qui a été validé par le comité Exécutif du Groupe en avril 2017. Ce guide présente un socle commun de lignes directrices à respecter dans la mise en place, au sein de chaque entité, des pratiques et des mesures de prévention des risques en matière de droits humains. Il est conçu pour être adapté à la réalité opérationnelle des métiers et activités. Ce guide est accompagné d'une annexe détaillant les principaux

enjeux, expliquant les problématiques et présentant des recommandations concrètes et bonnes pratiques pour mieux accompagner les collaborateurs. Avant sa publication, le comité d'entreprise européen a été consulté début 2017 et a approuvé la démarche engagée par le Groupe.

Extrait des lignes directrices du *Guide VINCI des droits humains*

- Lors de la phase d'identification des enjeux majeurs du Groupe, il a été notamment mis en évidence que la migration de main-d'œuvre, combinée à de mauvaises pratiques de recrutement et à un contexte légal restrictif, constitue un risque sur lequel le Groupe et ses entités doivent exercer une vigilance forte. L'une des thématiques clés de cet enjeu, identifiée comme facteur de risque, a été celui de la servitude pour dette. De ce fait, pour accompagner concrètement les opérationnels dans la prévention de ce risque, les lignes directrices suivantes ont été établies :
 - « - Aucun frais ne doit être facturé aux candidats, que ce soit lors de la phase de sélection, de recrutement ou d'embauche ;
 - tous les contrats conclus avec les agences de recrutement doivent comporter une clause sur l'interdiction de frais de recrutement à la charge des candidats ;
 - les agences de recrutement doivent rendre transparentes leurs pratiques de recrutement vis-à-vis des entreprises utilisatrices, en particulier en ce qui concerne le recours à des agents, sous-agents ou intermédiaires, leurs honoraires et les conditions de leur mission ;
 - l'entreprise et ses agences de recrutement doivent veiller à informer les candidats qu'ils ne doivent payer aucun frais, quelle que soit la phase du processus de recrutement ;
 - les travailleurs migrants doivent avoir accès à des moyens confidentiels de plaintes relatives au paiement de frais de recrutement ».
- Lors de chaque évaluation de filiales, le Groupe est particulièrement attentif à cet enjeu.

L'établissement et la diffusion de ces lignes directrices répondent ainsi à une volonté d'anticiper, le plus en amont possible, les facteurs de risques et de donner des réponses adaptées pour prévenir la survenue des atteintes.

Le *Guide VINCI des droits humains* a fait l'objet d'une large diffusion aux collaborateurs du Groupe et a été présenté au niveau de tous les comités de direction des pôles et divisions du Groupe. Ces actions de sensibilisation sont poursuivies en continu. Aussi, en 2020, malgré l'impossibilité d'organiser des événements en présentiel et de se déplacer à l'étranger, l'équipe sociétale a continué d'intervenir dans le cadre de conférences virtuelles auprès de comités de direction, de comités des Ressources humaines, ou encore de clubs pivots dirigeants, régionaux ou thématiques, pour maintenir et approfondir la sensibilisation des dirigeants et managers. D'après les résultats de l'enquête 2020 du contrôle interne de VINCI, à fin septembre 2020, tous pôles et divisions confondus, 93 % des entités avaient communiqué sur le guide et les lignes directrices auprès de leurs collaborateurs, soit 10 points de plus que l'année précédente. Pour les entités restantes, ce point fait l'objet d'un plan d'action. Afin de faciliter l'appropriation et la diffusion des lignes directrices, le guide, destiné en premier lieu aux collaborateurs de VINCI, a été traduit en 22 langues, couvrant ainsi plus de 98 % des collaborateurs du Groupe selon les langues officielles des pays d'implantation. Il est également accessible aux parties prenantes externes via le site Internet de VINCI.

93 %

des entités interrogées dans le cadre de l'enquête du contrôle interne ont communiqué sur le *Guide VINCI des droits humains*.

• L'intégration des lignes directrices dans les processus internes et modes opératoires

Les lignes directrices sont progressivement intégrées dans les règles ou procédures internes des pôles et divisions. Ainsi, VINCI Construction Grands Projets a introduit en 2019 un système d'alerte relatif aux droits humains dans ses manuels de procédures internes sur des processus projet clés tels que le recrutement. Des standards d'hébergement internes, adaptés aux activités de la division et basés sur les lignes directrices du Groupe, ont également été revus et validés, à l'instar de ce qui est fait dans d'autres divisions du Groupe. Par ailleurs, le manuel pour l'élaboration des offres a vu son volet droits humains considérablement renforcé pour permettre une meilleure compréhension et une meilleure gestion des risques en amont par les équipes en charge de la préparation des réponses aux appels d'offres. Ce travail a été poursuivi et renforcé en 2020, en particulier sur le volet appels d'offres.

Au-delà des règles établies par les pôles et divisions, cette intégration se réalise également directement à l'échelle des entreprises elles-mêmes ou des projets. C'est pourquoi le guide et son annexe se sont vus les plus opérationnels possible. En effet, un certain nombre d'enjeux, tels que la rémunération, le temps de travail, les congés, la représentation des travailleurs, la discrimination ou les travailleurs mineurs, sont examinés et gérés en premier lieu à travers les règles et procédures des ressources humaines en vigueur au sein des entreprises et projets. Il en est de même pour les règles édictées à propos de la sécurité des sites, des différents rangs de sous-traitance intervenant sur les chantiers dont les entreprises contrôlent l'exécution, ou encore du dialogue et de la gestion des impacts sur les communautés. Dans ce cadre, la conduite des évaluations auprès des filiales et des projets est un outil clé d'accompagnement. Elles permettent d'établir un bilan partagé, d'explicitier les attentes, de prendre en compte l'environnement d'opération et d'identifier les pistes de progrès éventuelles. De même, elles permettent aux évaluateurs d'identifier les bonnes pratiques et les outils développés à partager plus largement. L'évaluation permet ainsi d'aller bien au-delà du contenu du guide et d'avoir une approche exhaustive et individualisée des enjeux et risques, mais aussi de renforcer l'intégration des lignes directrices. (voir 4.2.2 : Les procédures d'évaluation de la situation des filiales, des sous-traitants ou des fournisseurs).

• Des actions de formation et de sensibilisation auprès des collaborateurs et managers

Le Groupe considère qu'en matière de droits humains, la dimension managériale est décisive, et il met l'accent sur les actions de sensibilisation et de formation des managers et des collaborateurs au plus près de leurs réalités opérationnelles. L'objectif est de développer une culture de la prévention dans ce domaine, à l'instar de ce qui a été réalisé dans celui de la sécurité, et de donner aux opérationnels des outils pour leur permettre d'intervenir le plus en amont possible. Il paraît ainsi essentiel de former les collaborateurs sur ces enjeux pour les mettre en capacité d'identifier les situations à risque et les moyens de les prévenir.

Un e-learning de sensibilisation aux risques droits humains en français, en anglais et en espagnol, résultat d'un an de développement collaboratif, a été lancé en 2019. En 2020, il a également été traduit en portugais et en polonais. Il est mis à la disposition de l'ensemble des entités et des collaborateurs via la plate-forme d'e-learning du Groupe, lequel a identifié comme population cible prioritaire les managers, et les responsables ressources humaines, administration-finances et prévention santé-sécurité. Un suivi périodique de cet e-learning est réalisé en comité de pilotage Droits humains. À fin décembre 2020, ce sont plus de 1 500 collaborateurs dans les fonctions ciblées,

intervenant dans plus de 50 pays, qui ont suivi ce parcours en quatre étapes. Par ailleurs, des programmes de formation structurants et emblématiques dans le Groupe intègrent un module « droits humains ». Ainsi, Team Grands Projets, programme de formation commun aux pôles du contracting, inclut les droits humains dans son cursus. Cette formation, qui réunit des directeurs de site, directeurs techniques, directeurs travaux, directeurs du matériel, directeurs administratifs et financiers, vise à renforcer les compétences des managers de grands projets et leur capacité à maîtriser des environnements de plus en plus complexes par une approche axée sur le risque.

Enfin, des actions de communication large au sein du Groupe sont réalisées. Moment fort du Groupe, la dernière convention VINCI, qui réunit les 500 plus hauts dirigeants du Groupe, était dédiée aux engagements en matière sociale, environnementale et d'éthique des affaires, et au dialogue avec les parties prenantes. À cette occasion, une table ronde, qui associait des intervenants externes venant apporter leur regard et leur expertise, a notamment été organisée pour échanger sur les obligations et devoirs des entreprises en matière de droits humains. Des intervenants internes sont également venus partager leurs expériences avec l'ensemble des dirigeants présents. Toutes les vidéos des conférences et tables rondes sont disponibles sur l'intranet pour l'ensemble des collaborateurs. Fondées sur son modèle managérial, comprenant l'exemplarité du management, les prises de parole des dirigeants se sont multipliées en 2020 pour souligner l'importance de cet engagement vis-à-vis des collaborateurs et du management intermédiaire. Enfin, de manière récurrente, des communications sont faites via les outils internes. Par exemple, dernièrement, la lettre d'information du Groupe, diffusée à tous les collaborateurs, a été dédiée à l'éthique et aux droits humains en écho à la Journée internationale de lutte contre la corruption et à la Journée internationale des droits de l'Homme. Cette newsletter a été l'occasion de réaffirmer les engagements du Groupe et les outils à disposition.

• Une participation active au sein d'initiatives collaboratives

Les enjeux auxquels VINCI et ses entités peuvent être confrontés sont souvent complexes et concernent un grand nombre d'acteurs tout au long de la chaîne de valeur. Si les dispositifs de gestion et de prévention des risques sont continuellement renforcés, le positionnement dans la chaîne de valeur et la nature cyclique des activités de VINCI ne permettent pas toujours une capacité d'influence suffisante pour agir pleinement. C'est pour cette raison que, de manière complémentaire aux actions réalisées en interne, VINCI a décidé de rejoindre plusieurs groupes et initiatives externes pour travailler, de manière collective, avec un ensemble de parties prenantes sur des outils, méthodologies et actions en faveur du respect des droits humains, et notamment sur l'appui au développement de filières de recrutement éthique dans certaines régions du monde.

Principales initiatives collaboratives auxquelles participe VINCI

- **Building Responsibly**, dont VINCI est l'un des membres fondateurs. Cette initiative vise à rassembler des entreprises du secteur de l'ingénierie et de la construction pour développer des approches et standards communs, partager leurs bonnes pratiques, leurs outils, leurs expériences et engager les parties prenantes et les acteurs de la chaîne de valeur pour trouver des solutions concrètes et collectives aux défis du secteur. En 2020, de nouveaux membres ont rejoint l'initiative et la gouvernance a été restructurée. VINCI a été élu membre du *steering committee*. Cette même année, le travail de l'initiative a notamment porté sur la gestion des risques découlant de la pandémie et la publication de *case studies* permettant d'illustrer la manière dont les membres mettent en œuvre les principes de l'initiative. Les membres travaillent également sur des outils pratiques tels que l'élaboration d'un questionnaire de préqualification des intervenants sur chantier, axé sur les enjeux droits humains. Les efforts vont être maintenus pour continuer à engager d'autres entreprises du secteur, et une rencontre avec les parties prenantes est prévue en 2021.
- **Leadership Group for Responsible Recruitment**, dont VINCI a rejoint le *steering committee* en juin 2017. Cette initiative collaborative regroupe à la fois de grandes entreprises et des organisations spécialisées, avec pour objectif de promouvoir des pratiques de recrutement responsables et de lutter contre le travail forcé. En 2020, pour la première fois, l'initiative a lancé un exercice de reporting auprès de ses membres sur la mise en œuvre du *Employer pays principle* dans leurs opérations. Un tiers externe spécialisé a été mandaté pour analyser les résultats.
- **Entreprises pour les droits de l'Homme (EDH)**, dont VINCI est membre du bureau. Cette association regroupe 19 grandes entreprises françaises. Il s'agit d'un lieu d'échanges, de travaux et de propositions d'entreprises pour une meilleure intégration des droits de l'Homme dans les politiques et pratiques des entreprises. Depuis deux ans, des actions sont engagées pour renforcer la mobilisation des entreprises françaises sur la lutte contre le travail forcé avec l'appui d'autres organisations, dont la Responsible Business Alliance, le Consumer Goods Forum ou l'OIT. Différentes entreprises, dont VINCI, échangent sur les défis rencontrés et les dispositifs ou mesures de prévention mises en place. Trois nouvelles entreprises ont rejoint EDH en 2020.

b. Des actions adaptées aux enjeux locaux

Sont présentées ici des actions significatives de prévention des risques ou de promotion des droits humains, mises en œuvre et suivies par le Groupe dans deux pays (France, Qatar) et qui illustrent la complémentarité de la démarche de VINCI, reposant, d'une part, sur les lignes directrices de portée générale promues et diffusées par le Groupe et, d'autre part, sur leur adaptation aux enjeux opérationnels locaux pour apporter des réponses adaptées à chaque contexte d'opération.

• La démarche de prévention du risque social dans la sous-traitance en France

Les enjeux de VINCI ne se situent pas uniquement à l'international : les tensions sur le marché des travaux publics ou du bâtiment, ainsi que la problématique d'une compétition accrue et les flux de main-d'œuvre en Europe ont conduit le Groupe à un renforcement de sa démarche de vigilance sur la gestion du risque social et la prévention du travail illégal dans la chaîne de sous-traitance en France. Pour cela, des projets pilotes ont été menés en premier lieu avec les branches d'activité Bâtiment et Génie civil/Travaux publics de VINCI Construction France en Île-de-France, puis avec les directions déléguées Ouest et Nouvelle-Aquitaine, afin de renforcer la démarche en régions, et ce, dans un contexte multimétier. Ces travaux se sont déroulés en trois phases :

- un diagnostic et une cartographie du risque social dans la sous-traitance selon les familles d'achats ;
- un diagnostic de l'efficacité des mesures de prévention existantes ;
- l'élaboration d'un plan d'action intégrant les mesures sociales de VINCI Construction France telles que la mise en place de matrices de responsabilités, l'évaluation des sous-traitants sur le volet social et des mesures de vigilance renforcée pour les familles les plus à risque.

Tous les niveaux de management ont été sensibilisés et intégrés dans cette démarche, allant du siège aux chantiers (directeur délégué, directeur régional, responsable de centre de profit, directeur travaux, conducteur de travaux, chef d'équipe, etc.) de même que les principales fonctions support (ressources humaines, juridique, achats, prévention, etc.) en collaboration avec les partenaires sociaux. Un comité de pilotage a été constitué au niveau de la direction de VINCI Construction France, sous l'égide du secrétariat général, de la direction des Ressources humaines et de la direction des Ressources techniques et opérationnelles. Au total, plusieurs centaines de personnes de la chaîne opérationnelle ont contribué aux diagnostics afin d'avoir une vision la plus complète possible jusqu'au plus près du terrain. Fin 2019, VINCI Construction France a étendu la démarche de sous-traitance responsable à l'ensemble de ses activités et de ses directions déléguées. Dans ce cadre, les directeurs juridique, ressources humaines, achats et qualité-prévention-environnement ont

été formés à la démarche. Ils sont chargés de bâtir, avec l'ensemble de leur ligne managériale opérationnelle, une politique de sous-traitance responsable propre à leur direction déléguée, à ses problématiques et à la situation socio-économique de son territoire, ainsi qu'un plan d'action. Les plans d'action devaient initialement être finalisés courant 2020, mais la crise sanitaire ayant bouleversé ce calendrier, ces résultats sont attendus pour début 2021. Ils doivent couvrir toutes les étapes : de la décision de recourir à la sous-traitance et aux choix du sous-traitant en amont, jusqu'à l'évaluation de l'entreprise sous-traitante en aval.

Pour pouvoir établir un référencement des entreprises sous-traitantes et fiabiliser les partenaires sélectionnés, l'outil EasyPics a été lancé en novembre 2019. Il permet aux conducteurs de travaux d'évaluer les sous-traitants intervenant sur leurs chantiers sur la base de critères partagés intégrant le risque social, mais également de faciliter le choix de l'entreprise en amont en fonction de l'évaluation faite par les autres directions. Un tel partage des données permet d'adopter une approche cohérente vis-à-vis des sous-traitants, de faire remonter rapidement des alertes en cas de risque ou de non-conformité, et d'accompagner les entreprises qui en auraient besoin.

En complément de ces démarches structurantes visant à renforcer l'efficacité du dispositif de prévention, une démarche d'audits sociaux de la sous-traitance sur chantier a été impulsée en 2019. Cette pratique étant nouvelle pour le secteur en France, la mise en place de ces audits, conduits par des auditeurs externes et suivis par le Groupe, a nécessité au préalable le développement d'outils et de grilles d'analyse spécifiques, adaptés au secteur du BTP. L'approche de l'audit a ainsi été adaptée à différentes typologies de chantiers (par exemple : grands projets en société en participation (SEP), plus petits chantiers en propre, phase de démarrage ou de finalisation, etc.). Durant ces audits, une attention particulière est donnée au système d'accueil des salariés des sous-traitants et à la gestion de leur personnel, notamment l'établissement des contrats de travail, le paiement des salaires, le respect des obligations sociales relatives au temps de travail et aux conditions de sécurité et d'hygiène. Ces audits, appréciés par les équipes de chantier et les sous-traitants, permettent un retour d'expérience servant à mieux orienter les actions de prévention et à revoir, le cas échéant, la cartographie des risques et le référencement des entreprises partenaires. Une série d'audits de suivi sur les mêmes chantiers a été lancée en 2020 et sera finalisée en 2021 pour s'assurer de la bonne mise en œuvre des plans d'action et continuer à accompagner les équipes opérationnelles qui font preuve d'une maîtrise de plus en plus approfondie des sujets.

Un groupe de travail a par ailleurs été créé fin 2020 pour développer un module destiné à former une équipe d'auditeurs internes pour accompagner les chantiers de manière continue dans leur démarche de prévention du risque social.

En 2020, cette démarche a également été étendue à VINCI Immobilier. La méthodologie en trois phases a été adaptée à son positionnement de maître d'ouvrage. Les résultats du travail préparatoire réalisé et le plan d'action associé ont été présentés au comité de direction fin 2020 en vue d'une mise en œuvre à compter de 2021. Le Groupe continuera, en 2021, à étendre cette démarche à d'autres pôles de métiers.

• La prévention des risques droits humains au Qatar

VINCI est implanté au Qatar par le biais de Qatari Diar VINCI Construction (QDVC). Depuis 2007, QDVC a pris une série de mesures concrètes pour améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs migrants et pour prévenir le travail forcé à chaque étape du cycle de migration, ainsi que des initiatives innovantes pour combattre toute forme d'atteinte aux droits humains. Ces mesures ont été prises à l'égard non seulement de ses collaborateurs, mais aussi des travailleurs temporaires et des employés des sous-traitants mobilisés. QDVC pratique notamment, des audits réguliers sur les conditions de travail et d'hébergement de ces derniers. Plus de détails sur cet aspect sont fournis au paragraphe 4.4.2 : L'évaluation de la situation des sous-traitants et des fournisseurs du présent chapitre.

De manière générale, VINCI et QDVC se sont attachés à conduire un travail de fond de concert avec de nombreuses parties prenantes (syndicats, universités, ONG, organisations internationales, etc.), amenant notamment à la signature, au siège de l'Organisation internationale du travail (OIT), en présence de son directeur général, d'un accord-cadre tripartite sur les droits des travailleurs entre VINCI, QDVC et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB). L'accord tout comme le dernier rapport d'audit conjoint sont publics. Une page dédiée aux actions mises en œuvre au Qatar et aux documents associés a été mise en ligne en 2020 sur le site Internet de VINCI pour favoriser leur accessibilité (<https://bit.ly/3iwacOs>). Par ailleurs, le Groupe répond aux différentes sollicitations pour rendre compte de ces actions. Ainsi, le dernier rapport de l'ONG Business & Human Rights Resource Centre (BHRRC) place VINCI/QDVC en position de leader des entreprises du Golfe, pour sa transparence sur ses pratiques de recrutement, les rémunérations, les conditions de vie, la liberté de mouvement, la santé-sécurité, la représentation des travailleurs, la prévention des risques liés à la sous-traitance et les mécanismes de concertation et de plainte (<https://bit.ly/3sE9wLN>). La réponse complète de VINCI sur l'ensemble de ces sujets est également accessible via le lien suivant : <https://bit.ly/2XU80af>.

Sont ici plus particulièrement présentées les actions relatives aux pratiques de recrutement, à la représentation des personnels et à la prévention des risques psychosociaux.

Des actions de prévention des risques liées aux pratiques de recrutement

Pour lutter contre la mise en servitude, facteur majeur de vulnérabilité des travailleurs migrants au Qatar, QDVC a mis en place des processus robustes de contrôle des agences de recrutement dans les pays d'origine (Bangladesh, Inde, Népal, etc.), avec des règles précises sur les montants pris en charge par QDVC. Afin de contrôler le processus, des employés de QDVC se sont rendus à plusieurs reprises dans ces pays pour vérifier le respect des règles fixées aux agences, renforcer la communication auprès des candidats sur la gratuité du recrutement, examiner la réalité des conditions de travail proposées, ou encore participer directement aux entretiens de recrutement. En complément, différentes enquêtes ont été menées auprès des travailleurs afin de vérifier l'application des mesures, et notamment pour savoir si, malgré les efforts déployés, certains d'entre eux auraient été amenés à payer des frais à des tiers. Les résultats de ces enquêtes, au fil des années, ont permis de constater que les mesures prises par QDVC ont eu pour effet un net recul de ces risques.

Face à ses enjeux complexes, VINCI travaille avec de nombreuses parties prenantes. QDVC a ainsi contribué à la recherche universitaire et ses actions ont été reconnues positivement par de nombreux acteurs. QDVC est ainsi la seule entreprise du Qatar à avoir accepté d'ouvrir ses portes et de participer à une étude sur le recrutement éthique du Stern Center de l'université de New York. Sur la base des informations quantitatives et qualitatives fournies par QDVC, ainsi que des entretiens avec les travailleurs, les fournisseurs de main-d'œuvre et les sous-traitants, le rapport a reconnu l'efficacité des mesures de diligence raisonnable mises en place. Il a également conclu que le recrutement éthique de travailleurs migrants pouvait être réalisé à un coût inférieur à 1 % du coût global du projet et qu'il contribuait à d'autres avantages tels qu'un meilleur taux de rétention, une plus forte adhésion à l'entreprise et des niveaux de satisfaction plus élevés parmi les travailleurs migrants.

QDVC poursuit ses efforts concernant les pratiques de recrutement de ses sous-traitants et agences de placement, grâce à un partenariat public-privé signé en mai 2018 avec le bureau de projet de l'OIT au Qatar, dans le cadre d'un projet pilote entre ce dernier et

l'État du Qatar. Il vise à développer un corridor de migration entre le Qatar et le Bangladesh, sans frais de recrutement pour les travailleurs. À l'occasion de ce projet, un audit initial a été réalisé par l'ONG Verité, suivi d'un programme complet de renforcement des capacités des agences de recrutement et de placement dans les pays d'origine. Il a réuni QDVC, des agences de recrutement et de placement du Bangladesh et du Qatar, l'OIT ainsi que le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales du Qatar (ADLSA) et la Fair Hiring Initiative. Plusieurs missions de suivi et d'accompagnement ont été organisées à Dacca et à Doha tout au long du projet. Entre août 2019 et octobre 2020, une évaluation indépendante a été menée auprès de 333 travailleurs afin d'analyser l'impact du recrutement équitable sur ces derniers et sur les employeurs. Des travailleurs recrutés avant et après l'intervention pilote, ont été interrogés avant d'émigrer au Qatar, puis de nouveau après dix à quinze mois d'arrivée et de travail au Qatar. Malgré la pandémie, qui a causé un léger retard dans la finalisation de l'étude, les résultats seront publiés au début de l'année 2021. La publication se concentrera notamment sur l'étude des impacts suivants :

- le risque de paiement de frais de recrutement et coûts connexes par les travailleurs ;
- les conditions de travail et la capacité des travailleurs à défendre leurs propres intérêts ;
- la perception des travailleurs vis-à-vis de leur expérience de la migration.

Les ateliers de renforcement des capacités, avec le soutien continu de QDVC, de l'OIT et du ministère, ont eu pour effet immédiat d'améliorer en profondeur les pratiques des agences de placement. Ces dernières ont notamment conçu des outils de communication plus efficaces pour les différentes étapes du processus de recrutement, afin de garantir l'efficacité du modèle de recrutement équitable (depuis l'entretien préalable jusqu'à l'arrivée), et ont permis la création d'un mécanisme robuste de règlement des plaintes (avec des politiques formalisées, des procédures innovantes et des tableaux de bord d'enregistrement des plaintes et de leur réparation). Elles ont également amélioré les contrats et conditions contractuelles avec les agences de recrutement dans les pays de départ, ainsi que le contrôle de l'utilisation des sous-agents, notamment sur la base d'une matrice de répartition des coûts transparente.

Des actions visant à renforcer la représentation du personnel

QDVC a très tôt œuvré à établir des espaces effectifs de représentation de ses travailleurs afin d'encourager et de renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise. Un comité des travailleurs a été instauré dès 2011, qui a vu son périmètre et ses prérogatives se renforcer au cours des années, pour traiter des sujets tels que les conditions de travail, la rémunération, les conditions d'hébergement, les mesures de santé-sécurité, etc. En novembre 2016, QDVC a organisé une élection de représentants des travailleurs (une première au Qatar), à laquelle plus de 4 800 collaborateurs ont participé. Ce vote avait été précédé d'une large campagne de sensibilisation. En janvier 2019, le comité a été renouvelé, avec un taux de participation en hausse à 84 %, à la suite d'une nouvelle élection à laquelle ont pu assister des représentants de l'IBB, de représentants syndicaux français et des représentants de VINCI lors de l'audit conjoint. Une vidéo a été réalisée et publiée sur le site de l'IBB. Au terme d'un mandat de deux ans, l'organisation d'une nouvelle élection est prévue début 2021. En 2020, le comité des travailleurs de QDVC et le comité des représentants des personnels administratifs se sont réunis, chacun, cinq fois au cours de l'année 2020.

Conformément aux termes de l'accord-cadre de 2017, l'IBB a continué à assurer la formation des élus du personnel à Doha, avec le soutien de QDVC et de VINCI, et l'a étendue en 2019 à certains employés des sous-traitants de QDVC. QDVC demande formellement à tous ses sous-traitants et fournisseurs de main-d'œuvre de faciliter l'élection libre de comités de travailleurs dans leurs organisations. Ce point fait l'objet de vérifications dans le cadre des audits relatifs aux droits humains et conditions de travail, et les sous-traitants sont accompagnés dans cette démarche. Le bureau de projet de l'OIT à Doha a invité QDVC à divers groupes de travail pour partager son expérience avec d'autres entreprises au Qatar.

Des actions en faveur de la prévention des risques psychosociaux

Un programme innovant de prévention des risques psychosociaux a également été créé en partenariat avec Eutelmed, grâce auquel les employés ont accès à des psychologues, dans le cadre de consultations individuelles ou groupées, dans le respect de la confidentialité, ainsi qu'à une ligne d'urgence. Des employés de QDVC ont également été formés pour fournir les premiers soins psychologiques en cas de crise et détecter le TSPT (trouble de stress post-traumatique).

En 2020, dans le cadre des mesures de gestion de la crise sanitaire, QDVC a également fait appel aux services d'Eutelmed afin de fournir à ses employés les outils nécessaires pour faire face aux changements générés par la Covid-19 dans leur vie professionnelle ou leur vie personnelle. Deux formations spéciales ont ainsi été dispensées aux cadres et aux praticiens de la santé (conseillers d'entreprise, médecins et infirmières). Des vidéos destinées aux travailleurs pour leur fournir des techniques de gestion du stress et de l'anxiété ont été développées. Par ailleurs, un ensemble d'autres mesures mises en place par QDVC dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire sont présentées dans la réponse publique faite, en 2020, à l'enquête de l'ONG Business & Human Rights Resource Centre (BHRRC) (<https://bit.ly/3qDNuH1>).

4.4.4 Les mécanismes d'alerte et de recueil des signalements

Il existe de nombreuses voies de recours permettant aux collaborateurs de faire remonter des signalements. Ces voies de recours incluent la prise de contact avec les services des ressources humaines, les filières santé-sécurité, la voie hiérarchique, la sollicitation des instances de représentation du personnel, ou encore la consultation, en toute confidentialité, des référents éthiques au sein des pôles et divisions du Groupe et au niveau du Groupe.

Outre le mécanisme d'alerte du Groupe (voir paragraphe 4.6 : Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements du Groupe), en raison de sa dimension multilocale et de la nature de ses activités, VINCI encourage aussi la mise en place de processus de signalement au niveau local. Le Groupe considère en effet que plus le dispositif d'alerte est proche du terrain, plus il est efficace, y compris pour les signalements venant d'usagers ou de populations riveraines, puisqu'il doit permettre à l'entreprise, au projet ou au chantier d'être proactif dans le traitement des signalements et de mieux identifier les points de faiblesse éventuels pour améliorer ses processus et renforcer les mesures de prévention. Différentes entreprises du Groupe présentes dans de nombreux pays ont organisé, en complément de la ligne hiérarchique, un dispositif d'alerte permettant de faire remonter des comportements ou des situations à risque, notamment en matière de droits humains. C'est le cas, par exemple, d'entreprises en Amérique latine (Mexique, Colombie, Argentine, Brésil), en Australie, au Canada et aux États-Unis, ou encore en Europe (Grèce, Albanie, Allemagne, Pays-Bas, Suède, Pologne, Espagne, Royaume-Uni, etc.). Ces dispositifs peuvent prendre la forme d'une adresse e-mail, d'une hot-line ou d'une solution digitale dédiée. Certains d'entre eux, comme LISEA en France ou Lamsac au Pérou, disposent d'un point de contact accessible au public via leurs sites Internet respectifs. Dans d'autres cas encore, la gestion du traitement des signalements est externalisée à un tiers indépendant. C'est le cas de Seymour Whyte en Australie, ou encore de Lamsac.

Localement, les mécanismes peuvent être adaptés au regard de contextes très spécifiques, et des tiers indépendants peuvent y être associés. Ainsi, au Qatar, outre les systèmes internes existants qui permettent aux travailleurs de faire part de signalements, dans leur

langue, auprès des chargés RSE ou QSE, ou encore auprès du comité des travailleurs, il existe également, depuis fin 2017, un mécanisme de plainte indépendant qui permet aux salariés de QDVC ou de ses sous-traitants de saisir l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), qui, à son tour, saisit ensuite QDVC ou VINCI. Le mécanisme a fait ses preuves, puisque l'IBB a déjà traité les plaintes de salariés, y compris celles de salariés de sous-traitants.

Enfin, si les entités de VINCI peuvent être en situation de donneurs d'ordres, elles sont également très souvent en position de sous-traitants ou de prestataires de donneurs d'ordres publics ou privés. Dans ce cas, les entreprises du Groupe sont incitées à rejoindre des mécanismes mis en œuvre par leurs clients.

4.4.5 Compte rendu du déploiement et de l'efficacité des mesures mises en œuvre

En complément des informations contenues dans la présente section sur les actions mises en œuvre sont ici présentées des données globales sur le déploiement de la démarche. Les actions menées par le Groupe couvrent un effectif croissant, dans un nombre de plus en plus important de pays et avec un niveau de profondeur de plus en plus poussé. Les actions sont déployées auprès de l'ensemble des filiales présentes dans un même pays de manière à favoriser les échanges entre métiers et à apporter de la cohérence au dispositif. Du fait de la pandémie, le rythme de conduite des évaluations s'est ralenti, et certaines évaluations prévues n'ont pu avoir lieu et ont été reportées à 2021. Néanmoins, le travail de diffusion de la démarche, d'intégration et de diffusion des lignes directrices, de développement et de communication sur les outils, ou encore les projets en cours, notamment ceux présentés dans le présent document ont été poursuivis (sous-traitance responsable en France, projet pilote au Qatar, etc.). Un accent a également été mis sur la structuration de la démarche achat responsable, qui sera approfondie en 2021.

Par ailleurs, des pôles et divisions ont commencé à mettre en place des indicateurs de déploiement de la démarche droits humains et d'évaluation de la performance. C'est le cas de VINCI Construction Grands Projets qui, sur la base des résultats des évaluations réalisées sur ses projets par une personne dédiée, a instauré des indicateurs qui sont présentés et monitorés chaque mois au niveau du comité de direction. Ces indicateurs couvrent à la fois les évaluations effectuées et leur suivi, ainsi que la progression des résultats et des actions à mener. La priorité est aujourd'hui donnée aux projets situés dans des pays les plus à risque, selon la cartographie VINCI basée sur une consolidation de huit indicateurs internationaux (voir paragraphe 4.4.1). À ce jour, VINCI Construction Grands Projets a conduit des audits droits humains sur 18 de ses projets et filiales dans 12 pays. Un suivi des plans d'action, élaborés le cas échéant, est effectué de manière régulière, dans une logique d'amélioration continue, et des visites de suivi ou des seconds audits sont organisés.

Déploiement des évaluations en matière de droits humains dans le Groupe^(*)

- 67 filiales du Groupe évaluées depuis 2018 dans 26 pays.
- Les évaluations droits humains menées depuis 2018 couvrent un effectif total de plus de 17 000 collaborateurs dans le Groupe, soit près de 14 % des effectifs du Groupe hors de France et 34 % des effectifs présents dans des pays non-membres de l'OCDE.
- Les évaluations droits humains menées ont à ce jour couvert 46 % des effectifs comptabilisés dans les pays identifiés comme hautement prioritaires par le Groupe en 2020. L'objectif fixé est de couvrir 100 % de ces effectifs.

^(*) Le plan d'action 2020 est fondé sur les données au 31 décembre 2019.

4.5 La vigilance en matière d'environnement

Les entreprises de VINCI ont mis en place, depuis de nombreuses années, des mesures et des procédés visant à éviter ou réduire les impacts de leurs activités sur l'environnement dans les pays dans lesquels elles opèrent. L'ambition environnementale réaffirmée de VINCI étend les actions de maîtrise des risques menés par les entreprises du Groupe au-delà des obligations réglementaires.

En matière d'environnement, les risques à identifier et à prévenir sont, par nature, très liés au contexte opérationnel des entreprises et de leurs activités sur les territoires, ainsi qu'à la sensibilité des milieux environnants. Ainsi, la démarche environnementale est présentée, dans ce document, au niveau du Groupe et fait l'objet de déclinaisons opérationnelles afin de prendre en compte les spécificités de ces activités.

La démarche de vigilance de VINCI et les dispositifs mis en œuvre s'adaptent à la politique du Groupe, avec un objectif d'amélioration continue. Le modèle décentralisé de VINCI valorise les engagements propres des entreprises, adaptés à leurs métiers et aux territoires. En 2020, les entités du Groupe ont décliné l'ambition environnementale dans des feuilles de route tenant compte des spécificités de leurs activités.

4.5.1 La cartographie des risques majeurs du Groupe

a. Le processus d'identification des principaux enjeux

Afin d'identifier les principaux enjeux environnementaux liés aux activités du Groupe, une cartographie structurée des risques a été réalisée en 2017, puis approfondie en 2019 en collaboration avec un acteur extérieur afin d'en garantir l'exhaustivité et la méthode. Elle sera renouvelée tous les deux ans. Cette cartographie repose, pour les principaux métiers opérationnels, sur une analyse des risques que les activités des entreprises de VINCI pourraient engendrer sur l'environnement. L'analyse de la vulnérabilité des activités du Groupe aux risques physiques associés aux événements climatiques extrêmes à l'horizon 2050 s'est appuyée sur les données du scénario RCP 4.5 issues du cinquième rapport d'évaluation du GIEC. La cartographie a été menée de façon concertée avec les responsables environnement des entreprises de VINCI selon l'approche suivante dès 2017 :

- les risques environnementaux susceptibles d'être générés tout au long de la chaîne de valeur des activités de VINCI ont été identifiés, sur la base d'une analyse de matérialité, de connaissances sectorielles et de recherches bibliographiques complémentaires. Une quinzaine de risques environnementaux inhérents ont ainsi été mis en évidence ;
- une cotation a été réalisée par les responsables environnement des pôles pour appréhender les risques répertoriés au regard de trois critères : leur gravité, leur probabilité d'occurrence et leur niveau de contrôle (sur la base de la gouvernance, des processus et des outils existants pour maîtriser ces risques) ;
- cette cotation a permis de synthétiser, au niveau du Groupe et des pôles, les risques environnementaux inhérents et résiduels.

Ce travail de cartographie s'est poursuivi dans l'objectif de détailler, pour les principaux métiers du Groupe répartis en 15 catégories, les activités opérationnelles et aspects environnementaux à l'origine des risques principaux de la cartographie du Groupe. Cette

approche des risques par métier, permet de décliner et de compléter des plans d'action relatifs aux risques spécifiques et opérationnels identifiés. L'analyse a été coordonnée par la direction de l'Environnement du Groupe, avec la contribution des responsables environnement et de dirigeants opérationnels des métiers recensés.

Des axes complémentaires à la démarche de cartographie ont été identifiés, à savoir la dimension géographique ou l'impact associé aux joint-ventures. VINCI a ainsi réalisé un travail d'identification des principaux risques environnementaux des pays où le Groupe est implanté. L'indice environnemental observé correspond à la moyenne de neuf indicateurs environnementaux (biodiversité et protection des aires marines, biodiversité et protection des aires terrestres, exposition au changement climatique, vulnérabilité au changement climatique, déforestation, cadre réglementaire environnemental, gestion des déchets, pollution de l'eau, épuisement de l'eau). Une cartographie des pays d'implantation de VINCI en fonction des risques associés aux cadres réglementaires environnementaux a également été produite.

b. Les principaux enjeux

Les principaux enjeux environnementaux sur lesquels les activités des entreprises du Groupe sont susceptibles d'avoir un impact significatif ont été classés en trois thématiques. Ces dernières couvrent l'ensemble du cycle de vie des projets, depuis la réponse aux appels d'offres, la préparation des chantiers et la construction jusqu'à la phase d'exploitation, tout en incluant les sous-traitants et fournisseurs.

Enjeux majeurs	Description	Risques principaux
Changement climatique	Trois types d'activités sont principalement responsables de la consommation d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre de VINCI : – la production et l'utilisation de matières premières (granulats, enrobés, béton, acier etc.) pour la réalisation de projets ; – le transport des matériaux, des salariés et des clients qui utilisent les infrastructures en concessions (autoroutes, aéroports) ; – l'exploitation et la maintenance des infrastructures et des bâtiments. Par ailleurs, la contribution à l'urbanisation et à l'artificialisation des sols de certains projets peut avoir une incidence sur la survenue et les conséquences d'événements climatiques extrêmes (inondations, canicules, etc.).	– Contribution au changement climatique. – Renforcement des événements climatiques extrêmes.
Ressources et économie circulaire	Le secteur de la construction utilise des quantités significatives de matières premières (sable, acier, bitume, bois, granulats etc.). La production, le traitement et l'élimination des déchets provenant de ces activités et de celles des fournisseurs constituent une source d'émissions de gaz à effet de serre, engendrant des risques de dégradation des milieux naturels et constituent des nuisances pour les populations locales, tout en participant à l'épuisement de certaines matières premières.	– Épuisement des ressources. – Risques liés à la production, au traitement et à l'élimination des déchets.
Milieux naturels	Les activités de construction et de concessions sont susceptibles d'engendrer des impacts sur les milieux naturels, les habitats et les espèces, à court, moyen et long termes. Les riverains peuvent également être impactés par les nuisances engendrées par les chantiers.	– Pollution de l'eau. – Pollution sonore. – Pollution des sols. – Pollution de l'air. – Pollution lumineuse. – Épuisement, érosion et artificialisation des sols. – Atteinte et destruction des espèces. – Dégradation des espaces naturels. – Épuisement des ressources en eau.

Au-delà d'évaluer et de limiter les impacts de ses activités sur le changement climatique, VINCI analyse également les risques et opportunités associés au changement climatique sur ses activités. Des travaux d'analyse par scénarios à long terme ont été réalisés en 2017 et en 2020. En complément, des travaux plus spécifiques ont été menés par les entités, pour mieux anticiper et gérer certains risques identifiés comme majeurs à court et moyen termes dans les projets.

En 2017, VINCI a analysé la vulnérabilité de ses activités aux risques physiques associés aux événements climatiques extrêmes à l'horizon 2050, en s'appuyant sur les données du scénario RCP 4.5 issues du cinquième rapport d'évaluation du GIEC. Ce travail a permis d'identifier les principaux risques encourus par ses activités, mais également d'analyser les moyens de maîtrise disponibles et leur adéquation. Ces travaux montrent notamment qu'en tant que constructeur et opérateur d'infrastructures dans le monde, VINCI est fortement impacté par les risques physiques aigus liés au climat. Les événements météorologiques extrêmes peuvent être dommageables pour les activités de l'entreprise de diverses manières : dommages sur les chantiers, pistes d'atterrissage inondées, etc. Les activités de VINCI peuvent également être fortement impactées par des évolutions à plus long terme des régimes climatiques telles que l'augmentation des températures. Une part importante des activités de VINCI se déroule en extérieur, exposant parfois les salariés à des conditions climatiques extrêmes. En raison de la nécessité de se conformer aux lois et réglementations des pays où le Groupe est implanté, les conditions de travail sont très réglementées, notamment en ce qui concerne les variations de température (faibles ou élevées), avec des impacts potentiels sur le planning de réalisation des travaux. Les changements de température peuvent également modifier le comportement de certains types de matériaux utilisés pour la construction, nécessitant ainsi une recherche et un développement supplémentaires pour garantir le même niveau de qualité au client. Enfin, des températures plus élevées peuvent également affecter les schémas de trafic où VINCI gère des infrastructures sous concessions (autoroutes, aéroports, stades, etc.).

En 2019, l'urgence climatique a été placée au cœur de l'ambition environnementale du Groupe. Souhaitant toujours mieux identifier et maîtriser les risques et opportunités qui y sont associés, VINCI a développé en 2020 des scénarios prospectifs bas carbone afin d'anticiper les évolutions potentielles de ses marchés à l'horizon 2050. Deux scénarios principaux ont été analysés, reposant sur deux évolutions possibles de notre société pour parvenir à limiter la hausse de la température en dessous de 2 °C d'ici la fin du siècle. Trois modélisations sectorielles correspondant aux principaux secteurs d'activité de VINCI (bâtiment, mobilité et énergie) ont été construites et couvrent l'Europe. Des développements complémentaires sont encore en cours, notamment un travail plus ciblé sur la France pour le secteur du bâtiment et sur l'Amérique du Nord pour la mobilité. Les pôles d'activités de VINCI, impliqués à toutes les étapes de construction de ces scénarios, travaillent désormais à l'appropriation de leurs résultats, pour accompagner les prises de décisions stratégiques au niveau de leurs comités exécutifs.

Il ressort de ces travaux que les principaux risques associés au climat auxquels VINCI est exposé et dont l'exposition devrait se renforcer à l'avenir, sont, d'une part, les risques réglementaires et, d'autre part, les risques technologiques et de marché. En tant qu'entreprise opérant dans des domaines très variés, VINCI est soumise à de nombreuses réglementations climatiques. Il s'agit par exemple des dispositifs de « cap-and-trade », ou marchés de droits à polluer, susceptibles d'affecter les activités émettrices de gaz à effet de serre (GES) de VINCI, et en particulier les activités industrielles à forte intensité de carbone d'Eurovia, ou les réglementations et normes sur l'efficacité énergétique des bâtiments. Par ailleurs, en tant que leader de la construction, VINCI doit être en mesure de fournir des produits répondant à ces normes, et le non-respect de ces réglementations peut par exemple exposer VINCI au paiement de pénalités financières. Enfin, l'évolution de la réglementation des émissions de GES devrait s'intensifier dans les années à venir et donner lieu à des règles plus strictes pour les activités à forte intensité de carbone.

Les risques technologiques et de marché concernant notamment les produits et services de VINCI relativement à forte intensité carbone, que ce soit directement (utilisation de matériaux émissifs tels que le béton ou le bitume) ou indirectement (trafic associé aux infrastructures gérées par exemple). Si la recherche et le développement de VINCI sont orientés vers le développement de produits et services bas carbone et économes en énergie, le risque de développement d'alternatives par l'un des concurrents de VINCI et d'évolution de la demande des clients est réel et devrait se renforcer significativement. Ne pas mettre en place les efforts nécessaires pour réduire les impacts associés à ces activités pourrait d'ailleurs impacter négativement la réputation du Groupe, à la fois auprès de ses clients, mais également auprès des investisseurs et marchés financiers, affectant ainsi la capacité financière du Groupe.

Les enseignements clés de ces scénarios renforcent la conviction de VINCI de l'urgence d'agir et des transformations profondes que cela va engendrer dans la conduite de ses activités. Ces transformations majeures sont à la fois sources de risques, mais aussi d'opportunités. Mieux connaître et anticiper ces risques et opportunités constitue un défi clé pour la pérennité des activités du Groupe et le maintien de sa place de leader sur le marché, défi pour lequel les entités du Groupe déploient des efforts significatifs pour le relever.

4.5.2 Les procédures d'évaluation de la situation des filiales, des sous-traitants et des fournisseurs

a. L'évaluation de la situation des filiales et des sous-traitants

Il existe au sein du Groupe différents dispositifs d'évaluation qui répondent à la fois aux exigences de réglementation, à celles des parties prenantes ainsi qu'à la démarche interne à l'entreprise. Les lignes directrices environnementales, signées le 6 novembre 2020 par Xavier Huillard, président-directeur général de VINCI, et Roberto Migliardi, secrétaire du comité d'entreprise européen du Groupe, ont défini l'identification et l'analyse des risques comme principe premier.

• Dispositifs de certification environnementale

L'établissement de systèmes de management environnementaux, notamment leur certification ISO 14001, constitue le dispositif d'évaluation le plus répandu au sein des entités du Groupe. Ils garantissent un niveau de prévention et de maîtrise des risques robuste grâce aux audits externes annuels. Les taux de couverture des activités du Groupe par la certification ISO 14001 sont calculés en fonction du chiffre d'affaires ou autre périmètre pertinent, selon les pôles (voir paragraphe 3.1.1.2 : De la maîtrise des risques aux opportunités, page 217).

Certifications ISO 14001 chez VINCI en 2020

- VINCI Autoroutes : 100 % des kilomètres en exploitation.
- VINCI Concessions : 77 % du chiffre d'affaires.
- VINCI Energies : 48 % du chiffre d'affaires.
- Eurovia : 26 % du chiffre d'affaires travaux, 53 % de la production des carrières en propre, 38 % de la production des postes d'enrobage en propre, 64 % de la production des usines de liants en propre.
- VINCI Construction : 85 % du chiffre d'affaires certifié, dont, par exemple, 100 % des agences Sogea-Satom.

• Dispositifs de contrôles par des tiers

Les activités menées par le Groupe et ses sous-traitants font régulièrement l'objet de revues par des organismes externes :

- les services de l'État effectuent des contrôles pour vérifier la bonne application de la réglementation sur les chantiers ;
- les clients et maîtres d'ouvrage font régulièrement réaliser des audits environnementaux sur les chantiers par des bureaux d'études pour surveiller le respect des obligations réglementaires et contractuelles du Groupe ;
- les riverains et la société civile locale exercent de plus en plus fréquemment une surveillance des chantiers de construction, ainsi que des sites de carrières, en particulier lorsque des mesures de concertation sont établies, permettant aux associations partenaires de venir sur les sites afin de vérifier que les engagements sont respectés ;
- les établissements financiers et organismes de financement internationaux effectuent parfois un suivi spécifique pour les projets présentant des enjeux environnementaux forts ;
- de manière plus spécifique, les bureaux d'études indépendants conduisent des audits sur les chantiers pour vérifier la conformité des procédés de stockage, de traitement et d'évacuation des déchets.

Lorsque des non-conformités sont identifiées suite à ces audits ou dispositifs de surveillance, il revient aux entreprises responsables de les expliquer et de les corriger dans les meilleurs délais.

• Dispositifs de contrôles internes

Les activités de VINCI font également l'objet de contrôles internes réguliers. Les entreprises du Groupe mesurent l'empreinte environnementale de leurs projets et activités, et font état des ressources internes et externes mobilisées pour la protection de l'environnement. Que les activités soient menées en propre ou par des sous-traitants, des visites de contrôle régulières sont réalisées par les correspondants environnement.

Au niveau du Groupe, les enjeux environnementaux font partie intégrante des grilles d'analyse de risques, qui ont été renforcées courant 2020 (voir paragraphe 2.4.3 : Procédures relatives aux engagements et comité des Risques de VINCI, page 215).

Lorsque certains chantiers présentent des enjeux environnementaux forts, notamment à l'égard de la biodiversité locale, un contrôle renforcé est exercé par les responsables environnement, en partenariat avec des naturalistes (bureaux d'études, établissements de recherche ou associations). La démarche « Actons la bionécessité » de VINCI Construction Terrassement prévoit quant à elle un état des lieux pour tout chantier ainsi qu'un dispositif de suivi des actions mises en œuvre.

En complément, des dispositifs d'analyse et de contrôle variés sont déployés au niveau des filiales et des projets :

Pôles	Exemples de dispositifs d'évaluation internes
VINCI Autoroutes	– Contrôle des mesures de protection de la faune autour des voies d'autoroutes et conventions de gestion et de suivi avec de nombreux acteurs nationaux et locaux, (notamment avec la Ligue pour la protection des oiseaux). – Contrôle des travaux réalisés par des prestataires spécialisés (incluant des critères environnementaux). – Bilans socio-économiques et environnementaux publics, dits « Loti » pour les liaisons nouvelles, relatifs à la loi d'orientation des transports intérieurs.
VINCI Airports	– Réalisation de <i>due diligence</i> environnement par des cabinets spécialisés lors des projets en développement afin d'analyser et de prendre en compte les risques environnementaux dès le démarrage d'un projet.
VINCI Energies	– Évaluation des risques et veille réglementaire santé, sécurité et environnement, centralisée dans un outil interne dédié aux entreprises de VINCI Energies. – Utilisation de la plate-forme Preventeo pour les entreprises de VINCI Energies en France, qui permet d'obtenir des rapports consolidés des résultats de conformité et de traduire les non-conformités en actions à mener dans les plans d'action.
Eurovia	– Évaluation des risques environnementaux sur les activités en phase d'acquisition ou pour les demandes de participation dans des carrières ou usines. – Audits internes réguliers dans le cadre de la démarche qualité « The Way We Work » : vérification que les entités disposent de plans d'action environnementaux intégrés à leurs business plans stratégiques. – Audits de conformité réglementaire (127 audits en France en 2020). – Développement d'une démarche d'audit environnement et acceptabilité spécifique aux usines en 2019 et 2020. – Veille juridique développée sur un outil spécifique aux métiers d'Eurovia.
VINCI Construction	– Audit interne des chantiers candidats au label Attitude Environnement (VINCI Construction France). – Évaluation interne des risques environnementaux pour chaque projet via un questionnaire basé sur la réglementation locale et la norme ISO 14001 (VINCI Construction Terrassement). – Réalisation de 45 audits internes de conformité en 2020 selon une grille de 100 questions, permettant d'évaluer la performance des chantiers. (VINCI Construction Terrassement). – Audits des filiales et sous-traitants réalisés. Chaque sous-traitant doit fournir son analyse de risques environnementaux et son plan de respect de l'environnement. – Évaluation des sous-traitants, fournisseurs et partenaires suite à leur prestation par l'encadrement travaux via un outil interne dédié (Dodin Campenon Bernard). – Audit environnement (intégré à l'audit du système de management intégré) annuel pour l'ensemble des agences, qui sont toutes certifiées ISO 14001, et visite mensuelle HSE (hygiène, sécurité et environnement) de l'encadrement sur chaque projet (Sogea-Satom).
VINCI Immobilier	– Audits qualité chantier systématiques pour 100 % du périmètre résidentiel, notamment en lien avec le respect de la charte chantier propre de VINCI Immobilier.

b. L'évaluation de la situation des fournisseurs

Comme indiqué dans le paragraphe 2.2.3 : La prise en compte de critères environnementaux et sociaux dans les achats du Groupe (page 212), un dispositif d'évaluation des fournisseurs et sous-traitants a été défini et diffusé par la cellule achats responsables, portant sur les risques environnementaux suivants : changement climatique, épuisement des ressources, perte de biodiversité et pollution. Un modèle de check-list d'évaluation des risques par famille d'achats a été développé par le comité achats responsables et a été complété par des analyses précises des enjeux et risques sur les familles d'achats, via des cartographies, de manière à élaborer des évaluations extra-financières spécifiques à chaque famille d'achats traitée. Ces évaluations peuvent aboutir à l'exclusion du processus d'appel d'offres ou à la proposition d'un plan d'action assorti de mesures de vérification de sa mise en œuvre. En 2020, huit appels d'offres VINCI ont été traités avec cette méthode couvrant une dépense annuelle de 900 millions d'euros sur lesdites familles. Ainsi, les achats Groupe, de concert avec les achats responsables, déploient un questionnaire extra-financier spécifique en phase d'appel d'offres. De plus, des audits peuvent être menés sur certaines familles d'achats (souvent lié aux risques qu'elles comportent) au niveau du holding et/ou par certaines entités du Groupe chez les fournisseurs.

Concernant les achats locaux, une attention particulière est portée aux fournisseurs de matériaux, notamment par la demande d'information sur l'empreinte environnementale lors des réponses à consultation (teneur en CO₂, matériaux biosourcés, etc.). Le critère de l'intégration dans leurs pratiques de la préservation de l'environnement entre de plus en plus souvent dans le choix des fournisseurs, qui sont régulièrement audités à ce propos, notamment lors de la reconduction de contrats. Au sein de VINCI Construction France, des configurateurs de données environnementales ont été élaborés en lien avec les ingénieurs de l'École des Ponts ParisTech, afin de connaître l'empreinte environnementale précise de ses bétons d'ingénierie, et plus particulièrement en matière d'émissions de gaz à effet de serre. Objectif : être en capacité de générer les données que les équipes pourront utiliser dans les calculs d'analyses du cycle de vie (ACV).

En complément, d'autres dispositifs existent au sein des pôles et filiales, par exemple :

Pôles	Exemples de dispositifs d'évaluation des fournisseurs
VINCI Autoroutes	– Réalisation de due diligence lors des consultations. – Audits fournisseurs intégrant des données développement durable. – Évaluation des fournisseurs en cours de prestation via des outils internes dédiés et partage des résultats à l'occasion de rencontres. – Association avec certains fournisseurs en matière environnementale (ex. : produits d'entretien, etc.). – Évaluation miroir avec certains fournisseurs sur le réseau Cofiroute (questions intégrant la démarche environnementale). – Évaluation des fournisseurs environnement (en situation d'assistance à maîtrise d'ouvrage) en 2020.
VINCI Airports	– Élaboration en cours de critères environnementaux à inclure dans les contrats avec les tiers.
VINCI Energies	– Mise à jour en 2020 de l'évaluation des fournisseurs de matériel électrique et de télécommunications, notamment concernant leur empreinte carbone. Les volumes d'achats ont été soumis à une évaluation carbone (scope 3 amont et aval). – Évaluation des fournisseurs de VINCI Energies via la plate-forme Actradis.
Eurovia	– Développement en 2020 de nouveaux questionnaires spécifiques par famille d'achats, ayant pour objectif d'évaluer les engagements, notamment environnementaux, des fournisseurs. Les questionnaires ont été envoyés à l'intégralité des fournisseurs qui ont été soumis à un appel d'offres en 2020 et ont ainsi permis de distinguer les plus vertueux dans ce domaine. Des plans de progrès ont été établis conjointement avec les fournisseurs. 50 fournisseurs, représentant plus de 250 millions d'euros d'achats, ont ainsi été accompagnés en 2020 pour les contrats-cadres gérés par le siège d'Eurovia.
VINCI Construction	– Évaluation des fournisseurs, sous-traitants et partenaires suite à leur prestation via un outil interne dédié comprenant un critère environnemental (VINCI Construction Terrassement et Dodin Campenon Bernard) : en 2020, 218 évaluations environnementales ont été effectuées chez VINCI Construction Terrassement, sur un total de 317 fournisseurs, sous-traitants et partenaires. – Critères environnementaux dans l'évaluation annuelle des sous-traitants et fournisseurs (Sogea-Satom).

4.5.3 Les actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves

a. Les politiques et procédures définies pour prévenir et atténuer les risques dans les opérations

En réponse aux enjeux majeurs identifiés pour les activités de VINCI, l'ambition environnementale du Groupe à l'horizon 2030 est déclinée en objectifs clés et en plans d'action dans trois domaines : le changement climatique, l'économie circulaire et la préservation des milieux naturels. Cette ambition est en cours de déploiement, au sein des entités du Groupe, qui définissent des feuilles de route relatives à leurs activités tout en s'appuyant sur le management environnemental.

Enjeux	Objectifs et actions
Changement climatique	– S'inscrire dans une trajectoire de limitation du réchauffement climatique à 2°C, en réduisant les émissions directes (scopes 1 et 2) de gaz à effet de serre de 40 % d'ici 2030 par rapport à 2018. – Réduire nos émissions indirectes en agissant sur l'ensemble de la chaîne de valeur de nos métiers. – Adapter nos ouvrages et nos activités pour en améliorer la résilience face au changement climatique.
Ressources et économie circulaire	– Favoriser les techniques et matériaux de construction sobre en ressources naturelles. – Améliorer le tri pour systématiser la valorisation des déchets. – Développer l'offre de matériaux recyclés afin de limiter l'extraction de matériaux vierges.
Milieux naturels	– Prévenir les nuisances et incidents en systématisant un plan de management environnemental dans toutes nos activités. – Optimiser les consommations d'eau, en particulier dans les zones de stress hydrique. – Tendre vers le « zéro perte nette » de biodiversité.

• Management environnemental et prévention des incidents

En complément du déploiement de l'ambition environnementale, au niveau local, les systèmes de management environnementaux permettent d'assurer un dispositif de prévention des risques au sein des entités du Groupe (voir paragraphe 3.1.1.2 : De la maîtrise des risques aux opportunités, page 217) allant jusqu'au niveau des sites et des chantiers. Ainsi, par exemple, VINCI Immobilier dispose d'une charte chantier propre qui s'applique à l'ensemble des opérations tertiaires dont il est promoteur et dont il réalise le montage ainsi que le suivi technique. Le document précise les obligations que doit respecter toute entreprise intervenant sur le chantier, quant aux moyens à mettre en œuvre pour suivre et limiter les nuisances et impacts environnementaux. Parmi les entités de VINCI Construction, Sogea-Satom met en place des plans de gestion de l'environnement sur chaque projet intégrant des procédures en cas de pollution et réalise un suivi des presque accidents environnementaux. Soletanche Freyssinet, pour sa part, fait remonter les incidents environnementaux grâce à un outil interne, BeSafe, qui propose un système d'alerte et un suivi des actions correctives. VINCI Construction Grands Projets, quant à lui, a mis en place un processus de suivi des incidents et accidents santé-sécurité-environnement, qui compte quatre niveaux de gradation de l'impact ou de la nuisance (mineur, important, très important, majeur). Eurovia a développé depuis plusieurs années l'application Notify qui permet de signaler des incidents environnementaux sur les sites fixes et les chantiers. Forts de cette expérience, l'entreprise a intégré, en 2020, dans un outil spécifique (programme E-Cube), un module (Events), qui permettra non seulement de signaler ces incidents, mais également de les analyser et de prévoir des actions pour limiter l'incidence environnementale de ces événements.

Au sein des concessions, en vue de prévenir les risques, VINCI Concessions déploie la certification ISO 14001 sur les aéroports et dans certaines autres concessions impliquant ainsi :

- un processus de veille réglementaire et d'évaluation de conformité ;
- une évaluation des aspects et impacts environnementaux significatifs en fonctionnement normal et en cas d'accident ;
- des systèmes préventifs pour réduire les risques (rétentions sous les produits dangereux par exemple) ;
- des procédures, des formations nécessaires pour garantir la maîtrise opérationnelle et la capacité à intervenir en cas d'accident ;

- des exercices pour s'entraîner à intervenir lors de situations d'urgence.
- VINCI Autoroutes a également une procédure de gestion des accidents polluants sur le tracé et sur les sites, intégrant des retours d'expérience ainsi que des tests de situation d'urgence. La procédure est appliquée grâce à :
- un réseau de personnes en poste de contrôle et sécurité, pour donner des informations sur la situation et coordonner les intervenants ;
 - une chaîne d'astreinte pour prendre des décisions lors de la gestion de l'évènement ;
 - des opérationnels pour gérer l'évènement sur place.

En complément de ces systèmes, dont la majorité sont certifiés selon la norme ISO 14001, les pôles, divisions et filiales participent à des initiatives et développent des labels pour prévenir les risques spécifiques à leur activité. En 2020, huit chantiers d'Eurovia ont été couverts par le label interne Excellence Environnement portant sur cinq enjeux : préservation des sols et de la ressource en eau, lutte contre le changement climatique, gestion et valorisation des déchets, protection de la biodiversité et prise en compte des riverains. VINCI Construction Terrassement a conçu, en 2014, le label Chantier éco-responsable. Après une journée d'audit du chantier, des équipes et du management de proximité, VINCI Construction Terrassement labellise les chantiers qui mettent en place au moins cinq actions en faveur de l'environnement ou de la biodiversité bien au-delà de la réglementation. En 2020, sept chantiers de VINCI Construction Terrassement ont obtenu ce label.

En complément, des actions de sensibilisation et de formation sont organisées par les pôles (voir paragraphe 3.1.2 : Formation et sensibilisation des salariés, page 219). Les salariés comme les sous-traitants sont notamment sensibilisés lors de quarts d'heure environnement sur les chantiers. En 2020, 52 891 heures de formation environnement ont été réalisées, soit une augmentation de plus 26 % par rapport à 2019. Un nouveau module de formation e-learning environnement a été créé en 2020. Celui-ci est mis à disposition de chaque collaborateur et permet de :

- connaître l'ambition environnementale du Groupe ;
- comprendre les enjeux environnementaux associés aux métiers du Groupe ;
- identifier la contribution qu'il peut apporter, quel que soit son métier.

• Actions d'atténuation et d'adaptation au changement climatique

Le changement climatique est déjà une réalité : l'élévation observée de la température de plus de 1 °C par rapport à l'ère préindustrielle engendre des événements climatiques extrêmes, chaque année plus fréquents et plus intenses, aux conséquences économiques et sociales majeures. Selon les modélisations climatiques du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (scénarios RCP 6.0 et 8.5), les modes de production et de consommation actuels pourraient entraîner une hausse des températures de l'ordre de 3,5 à 5 °C d'ici la fin du siècle, source de bouleversements majeurs et irréversibles, affectant l'ensemble des pans de notre société. En réponse aux nombreux rapports publiés par la sphère scientifique sur la dégradation du climat – notamment les rapports spéciaux du GIEC –, VINCI s'engage à agir concrètement. Le Groupe a adopté en 2019 un objectif de réduction de ses émissions directes de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2) de 40 % d'ici 2030 par rapport à 2018, aligné avec une trajectoire de limitation du réchauffement climatique bien en dessous de 2 °C, en compatibilité avec l'Accord de Paris. Le Groupe contribue également à réduire ses émissions indirectes, agissant sur la chaîne de valeur de ses métiers par le développement de solutions environnementales ou encore la mise en œuvre de matériaux bas carbone.

Pour atteindre ses objectifs, VINCI développe des outils spécifiques à ses métiers pour mieux quantifier et maîtriser les émissions de gaz à effet de serre liées à son activité (ISO scopes 1 + 2 + 3). Un important travail a notamment été réalisé en 2020 afin de mieux identifier et évaluer les émissions indirectes (scope 3) associées aux métiers du Groupe.

En matière de changement climatique, chaque pôle d'activité a adopté et déploie des plans d'action spécifiques à ses activités pour permettre de réduire les émissions directes de gaz à effet de serre du Groupe. Certaines actions sont communes à l'ensemble des entreprises du Groupe : électrification progressive de la flotte de véhicules légers, formations à l'éco-conduite, modernisation du parc d'engins et de poids lourds, expérimentation de technologies à faibles émissions, recours accru à l'électricité d'origine renouvelable. D'autres sont spécifiques à certains métiers : substitution du fioul lourd par du gaz naturel dans les procédés industriels (Eurovia), baisse de la température de sortie des enrobés (Eurovia), modulation de la température des bâtiments et terminaux (VINCI Energies, VINCI Concessions), tests de fourgons au biogaz (VINCI Autoroutes), amélioration de l'efficacité énergétique des bases vie (VINCI Construction), plan photovoltaïque en autoconsommation (VINCI Airports).

Garantir la performance énergétique du bâti en construction et en rénovation est un enjeu important pour le Groupe. Ainsi, les entreprises de VINCI Construction savent répondre aux impératifs des labels et certificats les plus exigeants dans le domaine du bâtiment, au-delà des exigences réglementaires actuelles. Elles sont en mesure de s'engager sur la performance énergétique réelle des bâtiments (label Oxygen®, qui porte sur 80 bâtiments en France), en cohérence avec la garantie d'efficacité énergétique en phase exploitation proposée par VINCI Energies. Grâce notamment à des logiciels d'éco-conception développés en partenariat avec l'École des Mines ParisTech, les équipes de VINCI Construction proposent aussi des solutions permettant de prévoir et de maîtriser les consommations énergétiques des bâtiments livrés. Les entreprises anticipent ainsi les consommations énergétiques durant l'intégralité du cycle de vie du bâtiment.

Anticiper l'adaptation du bâti aux événements climatiques extrêmes et développer un savoir technique pour renforcer les structures est au cœur des solutions répondant aux enjeux de changement climatique. VINCI a mené des travaux de recherche notamment sur la prévention des inondations, sur l'adaptation des quartiers aux périodes de canicule et sur la gestion des îlots de chaleur urbains. La start-up Resalliance est un bureau d'études interne de conseil, de modélisation et de pilotage de projets, dédié à l'adaptation du projet et du territoire au changement climatique.

• Actions de préservation des matières premières, de réduction et de valorisation des déchets

En matière d'économie circulaire, les entreprises de VINCI s'efforcent de diminuer leurs consommations de matières premières, et de réduire, trier et valoriser une part croissante des déchets produits par leurs activités.

Le déploiement de plates-formes de recyclage de matériaux, notamment de matériaux inertes, favorise l'économie circulaire au sein des chantiers des entreprises du Groupe, et ce, de manière de plus en plus systématique. Ainsi, Eurovia a mis en place, depuis une dizaine d'années, la démarche Granulat+, qui, notamment par des traitements innovants et des installations d'accueil-tri-recyclage, permet de valoriser les ressources. Les sites de carrières accueillent l'ensemble des déblais inertes de chantier, matériaux de terrassement ou de déconstruction, et s'inscrivent ainsi dans une démarche de recyclage de matériaux.

Dans un contexte de forte implantation à l'international, l'enjeu pour les concessions de VINCI est de pouvoir trouver des alternatives à la mise en décharge pour le traitement des déchets. Pour répondre à l'objectif de « zéro déchet en décharge », VINCI Airports construit des centres de tri *in situ* pour ses aéroports au Brésil et en République dominicaine. Pour accompagner cette démarche, un programme de sensibilisation sur la réduction et le tri des déchets destiné aux usagers, employés et sous-traitants a été mis en place.

Près de **19 %**
d'agréats d'enrobés sont
réintroduits dans la production
totale d'Eurovia en 2020

• Action de préservation des milieux naturels

La protection des milieux naturels est une préoccupation des sociétés de VINCI, qui visent à éviter, réduire et compenser les impacts de leurs activités sur les espèces et les milieux naturels dès la conception des projets. Au-delà de répondre aux réglementations locales diverses, allant des plus succinctes aux plus élaborées, les entreprises de VINCI analysent systématiquement les risques au niveau des projets et mettent ainsi en œuvre un ensemble de mesures et d'actions de maîtrise de ces risques identifiés.

La cartographie des risques montre que les activités du Groupe peuvent engendrer différents types de pollution ainsi que des dégradations des milieux naturels. Des mesures sont ainsi déployées, que ce soit en phase de chantier ou d'exploitation.

En ce qui concerne le risque de pollution des eaux superficielles, les entités mettent en place des équipements adaptés au contexte. Ainsi, par exemple, des bassins d'assainissement sont installés dans les emprises des infrastructures de VINCI Autoroutes afin de permettre la décantation des matières en suspension des eaux de ruissellement et d'exhaure, mais également pour contenir une éventuelle pollution accidentelle, et ainsi éviter la pollution des cours d'eau ou des milieux sensibles voisins. Sur les autoroutes de VINCI en France, 88,8 % du linéaire en service est, par exemple, équipé de systèmes de protection naturelle ou d'ouvrages adaptés à la vulnérabilité, afin d'éviter les pollutions accidentelles dans les milieux naturels alentour. En complément, lorsque les eaux sont rejetées dans le milieu naturel, leur qualité est vérifiée par prélèvements. Pour VINCI Airports, la mise en place de séparateurs d'hydrocarbures dans les zones à risques est systématique dans tous ses aéroports. Certains sites de carrières d'Eurovia ont quant à eux vu la mise en œuvre de plantation de bambous pour filtrer les eaux d'exhaure et limiter au maximum le rejet de matières en suspension. En ce qui concerne les chantiers, et en fonction du contexte, des bassins d'assainissement provisoires ou des cuves de décantation peuvent être disposés afin d'éviter toute pollution des milieux naturels liée aux matières en suspension. Pour limiter les risques de pollution accidentelle, des moyens sont mis à disposition sur les chantiers (kit antipollution, aires étanches lors du ravitaillement des engins, etc.).

Par ailleurs, pour limiter la pollution lumineuse et sonore due aux activités d'exploitation d'infrastructures, des écrans acoustiques sont régulièrement installés le long des autoroutes, et des réseaux d'éclairage adaptés peuvent être mis en place (faisceaux orientés uniquement vers les zones nécessitant d'être éclairées pour la sécurité des usagers). Afin de réduire les nuisances sonores, en phase de chantier, les entités du Groupe s'efforcent de limiter les bruits émis par leurs engins en travaillant sur leur capotage ou leur ventilation. Des mesures du bruit, et parfois des vibrations, peuvent être réalisées en fonction du contexte environnant.

Que ce soit en phase de chantier ou d'exploitation, des mesures de surveillance de la qualité de l'air via des systèmes spécifiques peuvent dans certains cas être effectuées. Certains aéroports mesurent ainsi en continu la qualité de l'air aux abords de la plate-forme. En outre, sur les chantiers, lors des opérations de traitement des sols, les opérateurs s'assurent au préalable que les conditions météorologiques sont favorables (vent faible).

Des efforts particuliers sont également menés afin de réduire le plus possible, pour l'entretien des infrastructures, le recours aux produits phytosanitaires, qui reste aujourd'hui circonscrit aux zones difficiles d'accès et à la lutte contre certaines espèces végétales invasives. Entre 2019 et 2020, VINCI Airports a ainsi réduit de 70 % sa consommation en produits phytosanitaires (moyenne des réductions des consommations exprimées en kilogrammes et litres). Dans son engagement à act4nature international (voir paragraphe 3.4.1, page 235), VINCI s'engage à ne plus utiliser de produits phytosanitaires à l'horizon 2030 (hors mesures contractuelles ou réglementaires).

Enfin, le groupe VINCI s'appuie sur l'expertise interne et externe en génie écologique afin de compenser les impacts résiduels sur les espèces. Des démarches spécifiques de restauration écologique sont mises en place lorsque tous les moyens d'adaptation ont été épuisés.

70 %
de réduction de la
consommation de produits
phytosanitaires entre 2019
et 2020 chez VINCI Airports

b. Les politiques et procédures définies pour prévenir et atténuer les risques chez les fournisseurs

Le complément de cartographie des enjeux environnementaux par métier réalisé en 2019 permet d'identifier les familles d'achats les plus sensibles du point de vue environnemental. Ces familles concernent, en premier lieu, les achats de matériaux et d'énergie, du fait de leur fort impact environnemental en amont (épuisement des ressources naturelles ou impact carbone fort lors de la production), mais également d'autres familles d'achats en fonction des métiers.

Ainsi, au niveau du Groupe, un guide pratique des achats responsables a été établi et diffusé en 2019. Le guide précise que la recherche de solutions innovantes en faveur de l'environnement, du climat et de la transition énergétique constitue un des piliers des achats responsables pour le Groupe. Un e-learning d'initiation aux achats responsables permettant une meilleure appropriation de ce guide est disponible pour tous les collaborateurs depuis fin octobre. Au 31 décembre 2020, 800 collaborateurs ont suivi ce module. Une formation « Achats responsables » plus approfondie dédiée à la fonction achats du Groupe sera développée en 2021. De son côté, VINCI Autoroutes a créé un module achat responsable à destination de l'ensemble des salariés impliqués dans le processus d'achat.

Des clauses environnementales sont également insérées au niveau local dans les contrats des fournisseurs de certains pôles, divisions et filiales. Ainsi, entre autres, chez VINCI Autoroutes, les équipes développement durable sont associées systématiquement aux consultations. Tous les contrats de prestation de la direction de la Maîtrise d'ouvrage d'ASF intègrent une ou plusieurs clauses environnementales, et tous les contrats importants de travaux (supérieurs à 500 000 euros) ou de prestations intellectuelles incluent une notice environnementale complète. Au sein de VINCI Construction, certains contrats de fournisseurs comportent des exigences et prescriptions environnementales, notamment pour le béton bas carbone.

100 %

des contrats-cadres de la coordination Achats comportent un ou plusieurs critères environnementaux en 2020

Le Groupe entreprend une réflexion au sujet des grandes filières et famille d'achats, et Eurovia a ainsi entamé en 2020 un travail d'identification des familles d'achats prioritaires relatifs aux enjeux environnementaux, dont les résultats seront disponibles en 2021. En 2020, le Groupe a travaillé plus spécifiquement sur deux filières : le béton bas carbone, pour laquelle la démarche vise à évaluer les fournisseurs de béton selon des critères environnementaux (notamment les seuils d'émissions de GES) et le bois. Les entreprises de VINCI spécialisées dans la construction bois emploient en très grande majorité (environ 90 % des approvisionnements) du bois issu de forêts gérées durablement et certifiées PEFC ou FSC. En 2020, VINCI a répondu pour la première fois au CDP Forests et fait ainsi partie des 6 800 entreprises mondiales en capacité de se livrer à cet exercice soutenu par 515 investisseurs mondiaux. Le Groupe a obtenu la note C, correspondant au niveau « Awareness », et se positionne en 7^e place sur les 14 entreprises de construction ayant répondu, soulignant ainsi les efforts du Groupe dans ce domaine.

4.5.4 Les mécanismes d'alerte et de recueil des signalements du Groupe

Le Groupe est doté d'un dispositif d'alerte piloté par la direction Éthique et Vigilance, dont l'objectif est de recueillir les atteintes graves envers l'environnement via une plate-forme en ligne dédiée. En parallèle, la direction de l'Environnement suit, dans le cadre du reporting annuel, les incidents environnementaux majeurs, c'est-à-dire nécessitant l'intervention d'un expert externe et dont les conséquences s'étendent au-delà de l'emprise de l'entité.

Au niveau local, les filiales, divisions ou pôles du Groupe disposent de leurs propres procédures pour alerter la direction en cas de survenance d'un incident environnemental, afin de mettre en œuvre les mesures correctives dans les meilleurs délais. Par exemple, des rapports détaillés doivent, en cas d'incidents environnementaux, être établis par les responsables environnement des entreprises de construction et diffusés auprès du management de l'entreprise concernée.

• Incident Eole

En 2019, un écoulement involontaire de matières dans la Seine s'est produit au niveau de la centrale à béton de Nanterre qui alimente les chantiers du projet e-déf Eole-La Défense. La direction du chantier a immédiatement mis en œuvre les mesures nécessaires pour le stopper.

Le 11 mars 2020, le tribunal de Nanterre a condamné une filiale de VINCI Construction (Dodin Campenon Bernard) à 90 000 euros d'amende, dont 40 000 euros avec sursis, dans une procédure de comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité, pour avoir déversé « de manière accidentelle » des eaux grises chargées de sable et de traces de ciment dans la Seine. Le tribunal n'a pas reconnu de « volonté de déversement dans la Seine ». Le groupe VINCI a pris ses responsabilités dans cet incident d'exploitation involontaire, anormal et exceptionnel. Les mesures de compensation et d'accompagnement avaient été mises en place dès fin 2019. Au total, ces mesures constatées par huissier concernent une surface de l'ordre de 310 m², alors que la surface impactée n'était que de l'ordre de 25 m². Le 16 décembre 2020, les associations qui se portaient parties civiles se sont désistées, ce que le juge a pu constater et ce qui clôt définitivement ce dossier au tribunal de Nanterre.

4.5.5 Dispositifs de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité

Le suivi de ces actions et l'évaluation de leur efficacité sont pilotés par la direction de l'Environnement de VINCI, en lien avec les directions du Contrôle interne, de l'Éthique et de la Vigilance, de la Responsabilité sociétale ainsi que des Achats. Ils sont effectués de manière continue grâce à l'animation de comités internes dédiés aux principaux enjeux environnementaux du Groupe (comité Environnement, coordination Biodiversité, groupe de travail Économie circulaire). Cette activité de suivi et d'évaluation est également effectuée grâce aux travaux du réseau des correspondants environnement du Groupe, qui répondent notamment aux questions du reporting environnemental annuel comprenant une soixantaine d'indicateurs quantitatifs, conformes aux standards de la Global Reporting Initiative (référentiel d'indicateurs qui permet d'évaluer les politiques de développement durable des entreprises). Ce reporting est une ressource de qualité pour assurer le pilotage et le suivi des actions de limitation des risques environnementaux liés aux activités de VINCI. Il intègre également quelques données relatives aux sous-traitants des entreprises du Groupe.

Ce travail de suivi et d'évaluation est complémentaire du renouvellement de l'ambition environnementale de VINCI, qui vise à renforcer les engagements pris par les entreprises du Groupe et qui établit des objectifs à atteindre afin de limiter l'empreinte environnementale de leurs activités. Cette ambition fait l'objet de revues régulières au sein du comité Exécutif ainsi que du Conseil d'administration de VINCI.

99 %

du chiffre d'affaires du Groupe est couvert par le reporting environnemental

4.6 Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements du Groupe

• Une plate-forme accessible à l'ensemble des parties prenantes

Le Groupe est doté d'une plate-forme d'alerte, appelée VINCI Integrity, qui permet à toute personne physique concernée de signaler des irrégularités graves, liées au contexte professionnel, et dont elle a eu personnellement connaissance. Les personnes physiques concernées par le dispositif d'alerte sont :

- les collaborateurs des entreprises appartenant au groupe VINCI ;
- les collaborateurs extérieurs ou occasionnels des entreprises du groupe VINCI (tels qu'intérimaires, salariés des sous-traitants, salariés des fournisseurs, prestataires, etc.) ;
- les personnes physiques parties prenantes à un projet, pour les sujets relatifs au devoir de vigilance environnemental et sociétal.

• Un dispositif couvrant l'ensemble des problématiques

L'alerte professionnelle peut porter sur les faits suivants :

- une conduite ou une situation contraires à la *Charte éthique et comportements* ou au *Code de conduite anticorruption* du groupe VINCI ;
- une conduite ou une situation contraires au *Guide VINCI des droits humains* ou une atteinte grave envers les droits humains et les libertés fondamentales ;
- une conduite ou une situation contraires aux actions incontournables et fondamentales en matière de santé et sécurité au travail du groupe VINCI, ou une atteinte grave envers la santé et la sécurité des personnes ;
- une conduite ou une situation contraires aux engagements du groupe VINCI en matière d'environnement, ou une atteinte grave envers l'environnement.

• Un dispositif multimodal

Plusieurs canaux complémentaires permettent de recueillir les signalements. Quel que soit le canal utilisé, les échanges sont couverts par la plus stricte confidentialité.

Le collaborateur, dans un premier temps, saisit son responsable hiérarchique direct ou indirect, ou un référent au sein de son entité d'appartenance. Il peut ensuite recourir au dispositif d'alerte propre à son entité, s'il en existe un. Il a également la possibilité de s'adresser directement au référent éthique du Groupe ou de recourir à la plate-forme numérique de signalement VINCI Integrity. VINCI s'engage à ce qu'aucun de ses collaborateurs ne puisse être sanctionné, licencié ou faire l'objet de quelque mesure discriminatoire directe ou indirecte que ce soit pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, dans le cadre du dispositif d'alerte, de faits dont il aurait eu connaissance personnellement dans l'exercice de ses fonctions, même si, après enquête, l'alerte se révèle infondée. De la même manière, l'identité des personnes mises en cause reste strictement protégée.

Les parties prenantes externes à un projet peuvent accéder à VINCI Integrity à partir du site Internet du Groupe.

Ces mécanismes permettent d'assurer une remontée d'informations fiable, hautement sécurisée et traçable de bout en bout.



1, cours Ferdinand-de-Lesseps
92851 Rueil-Malmaison Cedex – France
Tél. : +33 1 47 16 35 00
Fax : +33 1 47 51 91 02
www.vinci.com

