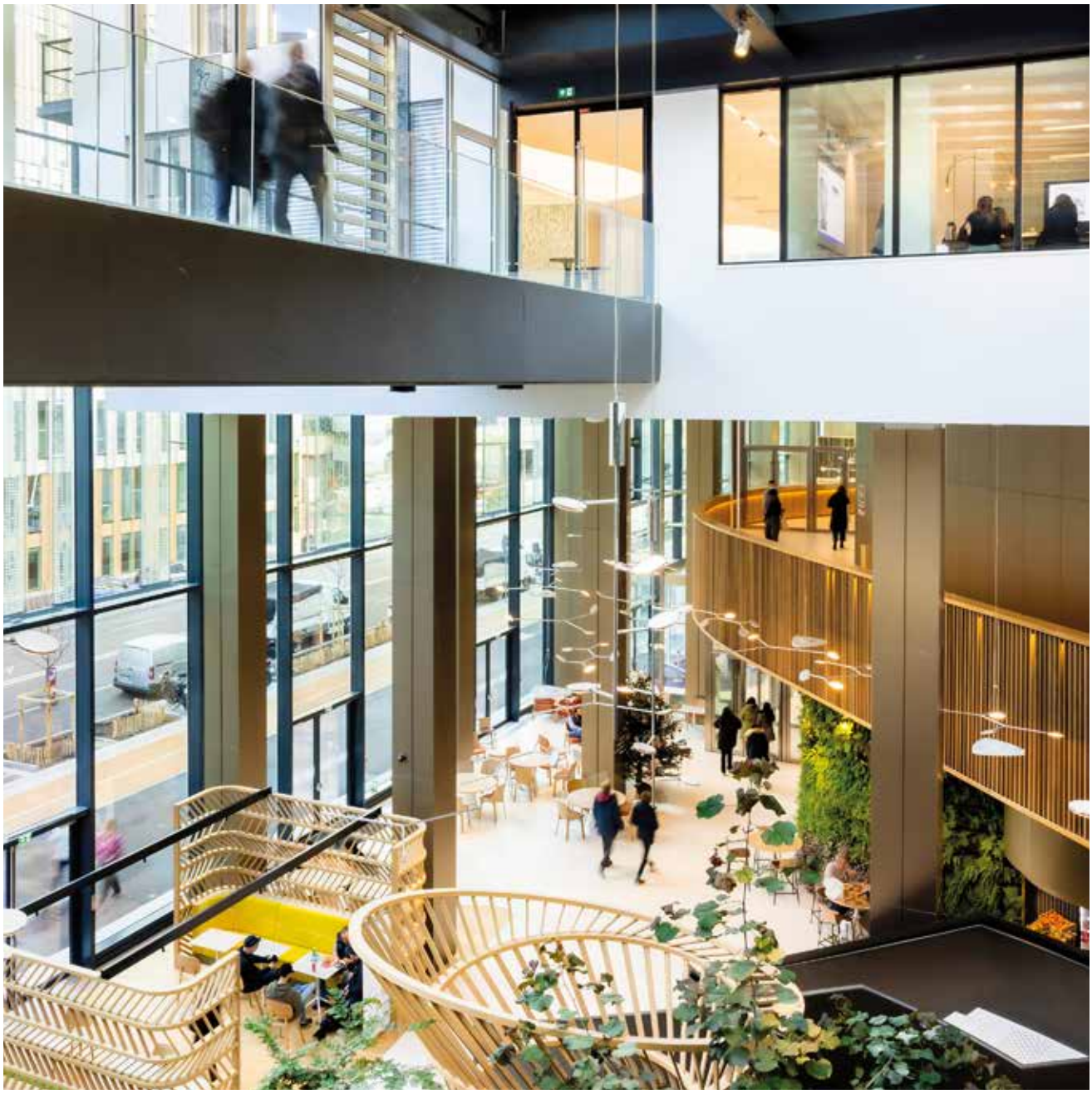
Œuvrer pour un monde durable.



PLAN DE VIGILANCE
EXTRAIT DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2021

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.

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 de 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.

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 sept réunions en 2021 (dont trois extraordinaires). Il rend compte annuellement de son activité au comité Stratégie et RSE du Conseil d'administration.

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

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 et produisent localement avec un management, des partenaires et des personnels majoritairement locaux, aux conditions locales et pour un usage de proximité. 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.

Au 31 décembre 2021

1 606 entreprises, dont **67 %** de moins de **100** salariés

280 000 chantiers et projets en 2021

219 299 collaborateurs dans près de **120** pays

75,6 % Europe, (dont 45,9 % France)	**11,8 %** Amériques	**6,6 %** Afrique	**3,9 %** Asie et Moyen-Orient	**2,1 %** Océanie	soit **85 %** dans des pays membres de l'OCDE

Les entreprises 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, prestataires et sous-traitants eux-mêmes mobilisés sur des durées variables. Ces projets mobilisent de quelques travailleurs à plusieurs milliers, dans des périmètres géographiques changeants. Les entreprises du Groupe interviennent en tant que donneurs d'ordres, mais aussi souvent en tant que sous-traitants, et dans tous les cas, elles dépendent de clients auxquelles elles doivent rendre compte et dont les exigences et les sensibilités sont variables quant aux sujets environnementaux, sociaux et sociétaux. Ainsi, l'environnement dans lequel interviennent les entreprises du Groupe évolue continuellement, et chaque projet s'inscrit dans un « écosystème » qui lui est propre et qui nécessite des actions ciblées et adaptées pour répondre à ses enjeux opérationnels, sociaux et environnementaux.

Autre caractéristique des métiers de la construction, de l'énergie 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).

36 % d'achats de prestations 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 chargés 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, 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, des techniques et des fournitures mobilisés ou utilisés.

34 %
Part des clients publics

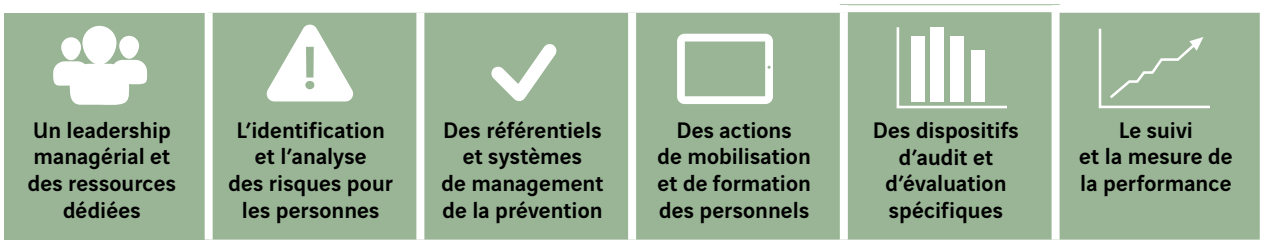
C'est l'ensemble de ces paramètres que VINCI prend en compte dans la définition et le déploiement d'une démarche de vigilance qui soit pertinente et effective au regard de son modèle organisationnel, de sa chaîne de valeur et des enjeux de ses secteurs d'activité.

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

Du fait des risques inhérents à ses métiers, la santé et la sécurité au travail sont des enjeux prioritaires pour VINCI. Le Groupe vise à atteindre l'objectif « zéro accident », qui s'applique à tous les collaborateurs et personnels extérieurs intervenant sur les chantiers et sur les sites d'exploitation contrôlés par les entreprises du Groupe. Une vigilance constamment renouvelée s'impose du fait de l'évolution permanente des métiers, des matériaux utilisés, des équipements, 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, diffusée à tous les niveaux de l'organisation et impliquant l'ensemble des collaborateurs, des compagnons aux managers, élargie aux intérimaires et aux sous-traitants.

Des informations complémentaires au présent chapitre sont présentées dans la partie consacrée aux informations sociales (voir paragraphe 1.2 : Santé, sécurité et sûreté des salariés, intérimaires et sous-traitants, pages 177-180).

Une culture de la sécurité pour tous déclinée à tous les échelons du Groupe qui repose sur :



4.2.1 Un cadre de référence Groupe porté par la ligne managériale et le réseau prévention

• Un cadre de référence applicable à tous
La déclaration commune sur les « Actions incontournables et fondamentales en matière de santé et sécurité au travail », signée par le président-directeur général de VINCI et le secrétaire du comité d'entreprise européen, fixe le cadre de référence du Groupe. Elle est disponible en 22 langues et accessible sur le site Internet de VINCI (www.vinci.com/publi/manifeste/sst-2017-06-fr.pdf). 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 d'une culture sécurité partagée au sein du Groupe. Elle s'adresse également aux entreprises extérieures en les accompagnant, le cas échéant, dans leur démarche d'amélioration.

Au niveau opérationnel, il est requis d'analyser en amont les risques spécifiques de toute situation de travail, y compris celles n'ayant pu être anticipées, et d'intégrer les mesures de prévention idoines dans les procédures et modes opératoires. Au-delà des dispositifs collectifs, 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 suivre pour les maîtriser. Les représentants du personnel sont associés aux actions de prévention des accidents du travail et des risques professionnels, et sont 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. Les collaborateurs doivent être formés, pendant leurs heures de travail, et recevoir des instructions et explications explicites, directement liées à leur poste ou à leur mission.

Condition nécessaire de progrès réels et durables, les résultats des actions entreprises sont mesurés par des indicateurs pertinents qui font l'objet d'une présentation, permettant d'échanger sur les moyens susceptibles d'améliorer ces résultats. Tout accident doit, au sein de l'entreprise, donner lieu à une enquête méthodique et approfondie, partagée avec les représentants du personnel. L'identification des situations à risque et des presque-accidents est favorisée afin de réduire le nombre d'accidents, mais surtout de construire une culture de la sécurité au quotidien.

Pour chaque site et chaque chantier dont les entreprises de VINCI contrôlent l'exécution des travaux, ce socle de règles communes s'applique à tous, 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.

• Des managers garants de la santé-sécurité, appuyés par un important réseau de préventeurs
Les managers du Groupe sont les garants et premiers responsables de l'instauration et de la promotion de cette culture sécurité. Cette responsabilité se retrouve aux différents échelons managériaux des pôles, divisions et entreprises. Les managers sont accompagnés dans cette mission par des départements dédiés et un réseau opérationnel de plus de 2 500 collaborateurs spécialisés dans la fonction santé-sécurité à travers le monde, chargés de mettre en œuvre un système de management de la prévention adapté aux réalités de leur structure ou de leur projet, en ligne avec les exigences de VINCI.

La politique santé-sécurité est animée au niveau du Groupe par la coordination Santé-sécurité, placée sous l'autorité du comité Exécutif de VINCI, animée par un de ses membres et composée des directeurs prévention des pôles et divisions du Groupe. Sa mission est de bâtir une culture commune de la sécurité, 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. Des réunions régulières avec le comité Exécutif sont consacrées au débriefing des accidents et évènements significatifs. La coordination santé-sécurité se réunit pour analyser les besoins en matière de ressources humaines de la filière et favoriser la mobilité. La coordination impulse également des démarches prospectives sur les risques émergents dans les métiers et engage une démarche de développement de l'innovation dans les domaines de la santé et de la sécurité.

Par ailleurs, chaque pôle et chaque division structure sa filière de manière à développer un langage et des outils communs destinés à suivre le déploiement et les résultats, à fiabiliser la remontée et le partage d'informations et des alertes, et à analyser les tendances par métier pour améliorer les pratiques de prévention sur son périmètre. Chacun dispose d'instances de coordination permettant de répercuter l'information dans l'ensemble de son périmètre. Ainsi, chez VINCI Autoroutes et VINCI Energies, chaque trimestre, a lieu une réunion de la coordination réunissant les directeurs prévention. Chez VINCI Construction, la coordination se réunit chaque mois. Chez VINCI Concessions, un reporting mensuel, intégrant toutes les entités, y compris celles qui ne sont pas consolidées par intégration globale et leurs sous-traitants, est géré par le siège. Le réseau international de référents permet de diffuser la culture sécurité de manière transverse, de partager les bonnes pratiques développées dans les pays et de s'assurer de l'appropriation des règles et des outils communs. Les services prévention des sièges des pôles et divisions participent également à la réalisation d'audits sécurité dans leur périmètre, et contribuent à l'intégration des nouvelles entreprises.

4.2.2 L'identification et l'analyse des risques majeurs

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 établissent 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.

Sur chaque projet, une analyse des risques santé-sécurité est conduite en amont. Elle prend 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 prévention des pôles et divisions de VINCI afin d'identifier les risques majeurs les plus communs aux activités du Groupe et d'analyser les éléments de maîtrise de ces risques. Cette cartographie est discutée chaque année au sein de la coordination Santé-sécurité.

Cet exercice a abouti à l'identification de six risques et des types d'évènements redoutés majeurs associés. La notion de risque majeur retenue est celle de l'éventualité (réelle ou potentielle) que se réalise un évènement majeur qui aura des conséquences graves sur une cible (salarié, travailleur temporaire, sous-traitant, tiers). La notion de gravité est appréhendée à partir de situations ou d'évènements 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 risques majeurs sur la santé-sécurité des personnes sont les suivants :

Risques majeurs	Types d'évènements 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
Risques liés aux appareils sous tension ou sous pression	Électrocution
	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

4.2.3 Des dispositifs et référentiels déclinés par métier dans les pôles et divisions du Groupe

En réponse aux risques identifiés, des politiques de prévention sont développées par les pôles et divisions. Elles reposent notamment sur des référentiels qui irriguent l'ensemble des entreprises de leur périmètre. Chaque entité dispose ainsi 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, au plus près du terrain. Ils constituent le cadre dans lequel s'inscrivent les actions de prévention qui sont intégrées dans les procédures, les modes opératoires et l'organisation du travail. Quel que soit le pôle, une attention particulière est portée à la prévention des risques majeurs. Ces référentiels et les actions qui en découlent s'inscrivent dans des démarches d'amélioration continue et sont régulièrement revus, notamment sur la base des résultats des audits santé-sécurité, d'enquêtes collaborateurs, ou encore de la remontée et de l'analyse des accidents et presque-accidents.

En 2021, VINCI Concessions a lancé les cinq piliers de la culture sécurité, véritable vade-mecum de la sécurité. Ils portent notamment sur : les exigences du Groupe et leur appropriation ; la formation, l'implication et l'évaluation des managers ; l'analyse en profondeur des risques et des accidents, leur partage et leur communication ainsi que la diffusion, dans chaque pays, de la culture sécurité en associant les collaborateurs, leurs représentants et les entreprises extérieures. Ce document, traduit en 12 langues, a été diffusé à toutes les entreprises. Ces dernières doivent s'assurer du respect de ce cadre et mettre en place un plan d'action qui leur est propre. Les sous-traitants, intervenant pendant les phases de construction comme d'exploitation, sont intégrés au système de management de la santé-sécurité.

De même, convaincu que le développement d'une forte culture de la sécurité passe par des actions quotidiennes de chacun, VINCI Energies a décliné les six piliers de sa culture sécurité lors de sa Semaine de la sécurité. Ces piliers constituent les axes de travail commun et fédérateur pour améliorer la culture sécurité de chaque entreprise : leadership exemplaire, transparence, partage des enseignements, engagement, perception du risque, compréhension des procédures.

Chez VINCI Construction, la réorganisation du pôle a conduit à mener en 2021 un processus de révision globale. Des groupes de travail ont été établis pour partager les meilleures pratiques et les innovations de chacun des deux anciens pôles réunis, et enrichir une approche commune de la culture sécurité. Cette dernière a ainsi été très rapidement définie autour de trois valeurs : transparence, exemplarité et dialogue. Les référentiels existants continuent à s'appliquer, comme le schéma « Produire en sécurité », approche méthodologique structurante visant à maîtriser les risques à toutes les étapes clés d'un projet. Elle démarre dès la phase de conception de l'ouvrage pour intégrer en amont les contraintes de sécurité dans les procédures d'exécution. Pendant les travaux, 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 à respecter par l'ensemble du personnel pour prévenir les risques majeurs. De plus, de nombreux référentiels métiers et pays visent à améliorer la maîtrise des risques majeurs. À partir d'une enquête relative à la perception du climat santé-sécurité, à laquelle plus de 33 000 collaborateurs avaient répondu, des ateliers de partage des résultats ont été mis en place. Une démarche d'analyse approfondie des causes racines, qui fait suite à des accidents et presque-accidents, est déployée dans de nombreuses activités.

Par ailleurs, des 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 avait lancé, début 2020, un plan d'action ambitieux reposant sur un suivi statistique détaillé des heurts de fourgons, une évolution des procédures et des matériels, et une information des usagers du réseau. En 2021, la mise en œuvre du plan d'action s'est poursuivie avec de premiers résultats encourageants. VINCI Autoroutes a travaillé sur l'évolution des procédures d'intervention en lien avec les services de l'État et sur l'évolution des matériels, en particulier avec la mise au point d'un système de détection d'intrusion/collision utilisant de l'intelligence artificielle. Par ailleurs, pour protéger les « hommes en jaune », la communication auprès des usagers et des professionnels de la route reste un vecteur essentiel. Cette année a été marquée par le lancement d'une nouvelle campagne de sensibilisation et d'interpellation, intitulée #Exposés, relayée sur les réseaux sociaux et dans les médias. Cette opération consistait à « exposer au regard », sur différentes aires d'autoroutes, des fourgons de patrouilleurs accidentés, conséquence dans la majorité des cas d'épisodes de somnolence ou d'inattention de la part des conducteurs.

4.2.4 Des actions pour mobiliser et promouvoir une culture sécurité partagée de tous

• Favoriser le dialogue avec les collaborateurs et leurs représentants
Dans le prolongement de la déclaration commune du Groupe, les politiques de prévention des pôles et divisions réaffirment l'importance de la participation des collaborateurs et de leurs représentants pour bâtir une culture de la sécurité. La consultation et la communication sont déterminantes pour permettre l'appropriation et l'adhésion à tous les niveaux.

Les pôles et divisions présentent régulièrement les actions en cours et leur bilan auprès de leurs instances représentatives respectives. Ce dialogue social se concrétise également par la négociation et la conclusion d'accords spécifiques avec les partenaires sociaux. En 2021, 25 accords en matière de santé-sécurité ou de prévention ont été signés au sein des entreprises du Groupe (33 en 2020). De même, en France, à la suite des recommandations du comité de groupe, les entreprises de VINCI sont encouragées à mettre en place une commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dès lors qu'elles comptent plus de 50 salariés, dépassant ainsi le seuil légal. Par ailleurs, il est recommandé aux entreprises, quelle que soit leur taille, de tenir une réunion régulière du comité économique et social tous les mois, et de vérifier à chaque réunion les progrès de l'organisation à travers le suivi des indicateurs. De même, hors de France, certaines divisions ou entreprises ont mis en place des comités santé-sécurité associant des représentants des travailleurs, y compris lorsque la loi ne le prévoit pas. Au plus près du terrain, ces comités sont appelés à contribuer à la réflexion sur les axes de progrès et à suivre et évaluer les mesures en place sur les sites et les besoins d'ajustement, en vue de renforcer la prévention sur les sites et chantiers.

1 577
comités santé-sécurité et conditions de travail au sein du Groupe en 2021

Par ailleurs, afin de renforcer l'implication des représentants du personnel et leur permettre d'exercer efficacement leurs missions en matière de santé-sécurité et de conditions de travail, des formations spécifiques sont mises en place dans différentes entités du Groupe. Ces formations peuvent se dérouler en mobilisant le réseau interne des préventeurs ou via les syndicats ou les organismes tels que l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) en France.

Au niveau du Groupe, la santé et la sécurité sont des sujets majeurs et incontournables du dialogue entretenu tant avec le comité de groupe qu'avec le comité d'entreprise européen. En 2021, dans le cadre de son dialogue continu avec l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), VINCI a rejoint sa campagne en faveur de la reconnaissance de la santé et de la sécurité au travail comme un droit fondamental par l'Organisation internationale du travail (OIT) en signant la déclaration « pour des lieux de travail sûrs et sains ».

Par ailleurs, des enquêtes auprès des collaborateurs sont menées. VINCI Construction a ainsi décidé de procéder à des enquêtes de perception du climat sécurité au moins tous les deux ans. Ces enquêtes sont réalisées au niveau des divisions et entreprises pour être au plus proche des réalités des sites et chantiers. La participation des sous-traitants et travailleurs temporaires est encouragée. En 2021, VINCI Construction France a ainsi procédé à un état des lieux sur la perception de la communication sécurité. Cette étude, en cours de finalisation, se base sur un échantillonnage de 650 collaborateurs, managers et compagnons, représentant les différentes branches d'activités et régions. De même, un mois avant la Journée de la sécurité 2021, Soletanche Freyssinet a lancé une enquête auprès de l'ensemble de ses 22 000 collaborateurs. Le questionnaire, anonyme pour faciliter l'expression de chacun, comprenait pour moitié des questions communes à la division, mais également, pour l'autre moitié, des questions liées à l'entreprise locale. L'objectif était d'avoir un retour direct des compagnons sur les chantiers, mais également de permettre aux managers locaux d'appréhender la perception de leurs équipes. La participation a été forte et la Journée de la sécurité a été l'occasion de restituer localement les résultats pour animer une réflexion collective sur les axes d'amélioration au niveau de chaque entreprise comme de la division.

• Rendre les collaborateurs acteurs de la prévention au quotidien via des mécanismes d'alerte et de recueil des signalements
La déclaration commune 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 forte incitation managériale aux signalements et alertes des dangers. Afin de faciliter, fluidifier et traiter ces remontées d'informations et d'accroître leur partage, les pôles et divisions développent et diffusent de nouvelles applications numériques permettant de signaler les situations à risque et les presque-accidents.

Une application commune aux entreprises de VINCI Autoroutes, du nom de MoveSafe, a été lancée en mai 2019. Elle permet aux collaborateurs de faire remonter de manière digitalisée toute information sur une situation dangereuse ou de presque-accident. Ce sont plus de 3 500 contributions qui ont été recueillies et qui permettent de faire progresser la sécurité au sein de l'entreprise avec la participation de tous les collaborateurs. 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 18 500 collaborateurs, permet

non seulement la remontée des situations à risque, mais également le partage de bonnes pratiques et de flashs 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. Il s'agit à ce jour de la première application « terrain » téléchargée au sein de VINCI Energies.

Chez VINCI Construction, des applications comme Watch ou Notify facilitent la remontée des situations à risque ou des bonnes pratiques observées sur les chantiers grâce aux smartphones. Ces applications sont interfacées aux systèmes d'information internes de gestion et de reporting des évènements sécurité, permettant de garantir la traçabilité, la fiabilité et le partage de l'information. Le quotidien des utilisateurs est ainsi simplifié, et des mesures appropriées face aux risques majeurs de l'entreprise peuvent être mises en œuvre. 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 évènements à haut potentiel de gravité.

Par ailleurs, des sessions d'échanges périodiques sont organisées pour associer les collaborateurs à l'analyse des accidents et aux mesures à prendre, ou pour les restituer et partager les mesures correctives mises en place pour éviter que de telles situations se reproduisent. Enfin, des boîtes à idées sont régulièrement placées sur les chantiers et dans les entreprises pour permettre de faire remonter des difficultés, favoriser l'expression des intervenants sur les sites et chantiers, quel que soit leur statut, et les inciter à être force de proposition.

• Former les collaborateurs de manière continue au plus près du terrain
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, certains métiers font appel à des formations en réalité virtuelle. La visualisation 4D a ainsi été utilisée pour recréer des accidents et évènements à haut potentiel de gravité et mieux analyser les causes racines, suivie de sessions de retour d'expérience avec les compagnons, l'encadrement du site et les personnels extérieurs, pour partager l'apprentissage. De même, 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 responsable afin d'identifier les comportements à risques et les bonnes pratiques. Cet exercice est dispensé par un animateur sécurité, le plus souvent extérieur au chantier pour faciliter la prise de parole et l'échange. L'objectif de ces observations terrain est de partager les points de vue pour faire naître une prise de conscience individuelle et collective des risques. Une attention particulière est aussi portée aux actions de formation des nouveaux collaborateurs, ainsi qu'aux personnels les moins qualifiés pour lesquels l'accidentologie constatée est souvent plus forte.

37 %
des heures de formation dispensées en 2021 ont concerné la santé-sécurité, soit plus de 1,5 million d'heures

Parallèlement à la formation au quotidien des collaborateurs sur site, le Groupe continue à mettre à disposition des collaborateurs, via sa plateforme d'e-learning Up!, des contenus en ligne, accessibles à tous à tout moment. Ainsi, en 2021, ce sont plus de 650 contenus de formation relatifs à la santé-sécurité qui sont mis à la disposition des collaborateurs (490 en 2020), représentant 7 % du total du catalogue. Par ailleurs, les centres de formation des pôles délivrent 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.

• Responsabiliser et impliquer les managers
Pour renforcer la culture de la sécurité de l'encadrement et le responsabiliser sur les performances en matière de santé-sécurité, les managers et les dirigeants sont appelés à suivre des programmes de formation dédiés. Les visites managériales sur les chantiers sont également bien établies dans le Groupe et régulièrement organisées dans toutes les entreprises. La santé-sécurité figure à l'ordre du jour des réunions de direction, que ce soit au niveau des pôles, des divisions ou des entreprises. De même, l'évaluation des performances managériales inclut de plus en plus des critères liés aux résultats des dispositifs santé-sécurité et à la démonstration de leur implication dans la promotion de la prévention.

À titre d'illustration, chez VINCI Construction, le programme « Manager par la sécurité » 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, chez VINCI Concessions, le deuxième des cinq piliers de la culture sécurité concerne la formation des managers. Ainsi, tous les managers doivent être formés aux fondamentaux de la prévention pour s'assurer de leur intégration dans l'organisation du travail. Une formation en e-learning, destinée aux managers, sera lancée en 2022. Le management doit également comprendre la mise en œuvre d'actions proactives allant de la conduite de visites sécurité à celle d'entretiens avec un salarié accidenté ou la participation aux enquêtes. Chez VINCI Energies, le catalogue de formations fondamentales de VINCI Energies Academy a été revu avec la création d'une nouvelle formation appelée « Safety Excellence ». Les messages clés de cette formation ont été intégrés dans de nombreux autres cursus, comme ceux des directeurs opérationnels, des chefs d'entreprise, des directeurs de projet, des responsables d'affaires et des chefs de chantier.

• Intéresser le personnel aux progrès réalisés
Ce principe est appliqué au plus haut niveau du groupe, la détermination de la partie variable court terme de la rémunération du président-directeur général de VINCI intégrant par exemple des critères relevant de la responsabilité sociale et environnementale, dont des indicateurs liés aux résultats en matière de santé-sécurité. Ces critères sont déterminés et évalués par le comité des Rémunérations du Conseil d'administration.

Le schéma de rémunération variable de long terme, dont bénéficient un nombre important de managers du Groupe, comporte aussi une part liée aux progrès réalisés en matière de sécurité au travail. La détermination de la part variable de court terme de nombreux managers, ainsi que, dans beaucoup d'environnements, les primes de performance gratifiant le personnel de production, jusqu'au niveau opérateur, intègrent des critères sécurité.

Enfin, la plupart des accords d'intéressement collectif conclus au sein du Groupe reposent sur la performance financière, mais aussi opérationnelle, et incluent des critères de progrès des indicateurs de sécurité au travail.

• Mobiliser les équipes autour d'évènements dédiés à la santé-sécurité
L'organisation d'évènements dédiés par pôle et division est un levier important pour mobiliser les collaborateurs et partenaires, rendre l'engagement du management sur la sécurité visible et connu de tous, et enraciner la culture sécurité dans toute l'organisation. Les travailleurs temporaires, les sous-traitants et les clients sont également associés à ces évènements durant lesquels diverses actions et initiatives sont déployées : conférences, ateliers, formations, mises en situation, etc. Chaque année, VINCI Energies organise ainsi une Semaine de la sécurité. Ce rituel annuel incontournable est organisé dans toutes les entreprises, sur chacun des sites et des chantiers. En complément de bien d'autres actions locales de sensibilisation, de formation et de prévention, ce temps fort est l'occasion pour chaque équipe de s'interroger sur son engagement en matière de sécurité et de proposer des pistes d'amélioration pour son entreprise, qui feront partie intégrante du Plan stratégique partagé.

De même, les collaborateurs des entreprises de VINCI Construction dans le monde (soit plus de 115 000 personnes) ont participé, en mai 2021, aux Journées de la sécurité autour des trois valeurs fondamentales de dialogue, d'exemplarité et de transparence, avec des programmes adaptés dans chaque division. En octobre 2021, VINCI Concessions a organisé sa Semaine internationale de la sécurité autour du thème « Prévenir les accidents en détectant les situations à risque ». L'ensemble des 90 entités opérationnelles, y compris les sièges sociaux, réparties dans 25 pays ont organisé des activités dédiées à la sécurité et à la santé. Cet évènement a réuni plus de 30 000 collaborateurs et partenaires.

VINCI Autoroutes a organisé en 2021 la cinquième édition de son Challenge prévention, qui a été élargi à toutes les directions et sièges du pôle. Pour accroître la visibilité des initiatives et permettre un vote de l'ensemble des salariés, chaque projet présenté a fait l'objet d'une vidéo mise en ligne. Chaque équipe devait démontrer l'implication des collaborateurs et l'appropriation des enjeux de la politique prévention-santé 2020-2022. Les projets ont eu trait au management de la prévention, à la formation comme à la sécurité des chantiers ou des interventions d'exploitation, et ont visé les collaborateurs et ceux des entreprises intervenantes. Tout en rappelant l'importance de rester mobilisés sur ce sujet, ces prix sont un rendez-vous clé illustrant la nécessité de devoir sans cesse se réinventer et innover pour instaurer une culture sécurité partagée par tous.

Au-delà des actions organisées par les pôles, de nombreuses filiales de VINCI proposent également des évènements et challenges internes pour récompenser et accroître la visibilité des initiatives en matière de santé et de sécurité.

• Gérer et prévenir les risques chez les sous-traitants et les agences de travail temporaire
La *Charte relations sous-traitants de VINCI* (www.vinci.com/publi/manifeste/cst-fr.pdf) rappelle l'importance que le Groupe accorde à la sécurité, que ce soit pour ses propres collaborateurs ou pour les employés des sous-traitants.

Les procédures établies sur un site ou un chantier ne marquent pas de distinction entre les collaborateurs des entreprises du Groupe, les travailleurs temporaires et les sous-traitants. Les exigences en matière de santé-sécurité sont exprimées en amont et via des clauses particulières dans les contrats et contrôlées par les entreprises du Groupe, depuis le port d'équipements de protection individuelle adaptés à la déclaration des accidents ou de toute autre information permanente sur l'évolution des risques sur site. Des critères spécifiques peuvent figurer dès la phase de sélection, pouvant mener à une disqualification du sous-traitant. Les accidents font l'objet d'analyses par les équipes santé-sécurité, en particulier concernant les accidents graves ou à haut potentiel de gravité, alimentant ainsi des plans d'actions destinés à la sécurisation des personnels extérieurs. Les audits sécurité conduits sur site couvrent l'ensemble des intervenants. Des réunions de coordination santé-sécurité peuvent également être organisées afin d'examiner la conformité des sous-traitants aux contrats de sous-traitance. Par ailleurs, les travailleurs des sous-traitants et des entreprises de travail temporaire sont généralement associés aux évènements mondiaux ou aux actions de formation sur site, mais aussi dans le cadre d'ateliers de partage et de réflexion collective pour améliorer les systèmes de prévention des sites et chantiers. Dans de nombreux cas, les indicateurs des divisions et entreprises ne font pas la distinction entre les collaborateurs et les travailleurs temporaires, et intègrent de plus en plus les sous-traitants. La politique de prévention vis-à-vis de ces deux catégories de travailleurs ne repose pas uniquement sur des moyens de contrôle, mais également sur des actions d'accompagnement pour les aider à se structurer et à hausser leurs standards, notamment dans certains pays dont la culture sécurité est moins ancrée, ou pour améliorer l'efficacité des actions.

Ainsi, en 2012, VINCI Autoroutes avait lancé la démarche « Maîtrise d'ouvrage zéro accident » à la suite d'une série d'évènements graves sur des chantiers. Cette politique vise à renforcer la sécurité de tous les intervenants sur les chantiers, de la phase de conception jusqu'à l'achèvement des travaux. Elle repose sur trois piliers : a. le renforcement des obligations contractuelles figurant dans les contrats de travaux ; b. la présence accrue du maître d'ouvrage sur le terrain (animation de réunion préalable, réalisation de visites de contrôle par des prestataires extérieurs et par des personnels internes, actions de sensibilisation et de formation, remise de trophées aux entreprises les plus impliquées, etc.) ; et c. le partage du retour d'expérience, issu des évènements sécurité, par les services supports de VINCI Autoroutes auprès des opérationnels. Depuis la mise en œuvre de cette politique, le nombre d'accidents du travail avec arrêt a été divisé par trois. En vue des 10 ans de la démarche, en 2021, chaque direction régionale a organisé une journée réunissant les intervenants extérieurs, autour d'ateliers de travail sur les situations dangereuses les plus fréquemment rencontrées et sur l'échange de pratiques vertueuses.

Des évènements sont prévus en 2022 pour marquer les 10 ans de la démarche et esquisser son évolution pour la décennie à venir.
Concernant les entreprises de travail temporaire, VINCI a mis en place un contrat-cadre, servant à leur référencement, notamment avec des critères liés à la santé-sécurité. L'entreprise doit, par exemple, partager ses résultats en matière de santé-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 ont été établis et contiennent des mesures visant à améliorer la sécurité des travailleurs temporaires. Ces mesures peuvent par exemple comprendre la conduite d'enquêtes auprès de ces derniers, 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, etc.). Par ailleurs, en France, une formation sécurité de deux jours, assortie d'une évaluation, est proposée aux travailleurs temporaires afin de leur délivrer le Passeport sécurité intérim (Pasi). Ce dernier repose sur un cahier des charges référençant les fondamentaux de la sécurité devant être acquis avant de commencer une mission sur un chantier. Le Pasi a été créé initialement par VINCI Construction France à la suite du constat d'une sinistralité accrue chez les travailleurs temporaires par rapport au personnel permanent. Il a depuis été étendu à l'ensemble de la profession.

23 %
des entreprises de travail temporaire consultées dans le cadre de référencement en vigueur ont été exclues sur la base d'exigences RSE

4.2.5 L'évaluation de la situation des filiales, des sous-traitants et des fournisseurs

La réalisation d'audits sécurité par le réseau des préventeurs constitue un pilier de la politique santé-sécurité. Le réseau des préventeurs et les départements dédiés des pôles et divisions sont impliqués dans la planification et la conduite d'audits sécurité sur les sites et chantiers, contrôlés par les entreprises du Groupe, ainsi que dans la remontée et l'analyse des résultats pour suivre les tendances et adapter les actions à conduire sur leur périmètre. Des outils communs sont déployés par les pôles et divisions pour faciliter la remontée, la consolidation et le partage d'information, notamment concernant les résultats des audits. Le Groupe développe également la pratique d'audits croisés entre ses différentes entreprises. Les procédures établies sur un site ou un chantier ne marquant pas de différences entre les collaborateurs des entreprises du Groupe, ceux des sous-traitants et les travailleurs temporaires, les audits concernent l'ensemble d'un site et tous ses acteurs. Enfin, au-delà des dispositifs en place au niveau des pôles et divisions, les projets, sites et chantiers disposent également, à leur niveau, d'un système de management, et donc d'un mécanisme de contrôle de son application pour les aspects santé-sécurité. Toute non-conformité fait l'objet d'un suivi jusqu'à sa clôture.

À titre d'illustration de ces dispositifs d'audits au niveau des pôles et des divisions, VINCI Construction Grands Projets dispose d'un pôle d'audits dédié 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 sur les exigences contractuelles propres aux projets (plan de sécurité, plan environnement, plan qualité, cartographie des processus, contrat, exigences des 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 également tous les aspects liés à la gestion, à la sélection, au suivi et à l'évaluation des sous-traitants. 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 le pôle d'audits : 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 justificatifs et des tendances est également dressé. En 2021, 22 audits ont été réalisés, contre 16 l'année précédente.

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, chaque direction déléguée de VINCI Construction France tout comme son siège sont certifiés ISO 45001 « Santé et sécurité au travail ». De même, les trois sociétés concessionnaires de VINCI Autoroutes faisant de l'exploitation sont certifiées ISO 45001. Après Cofiroute, certifié depuis avril 2019, ASF et Escota ont, à leur tour, achevé leur processus de certification en 2021. Les audits conduits dans le cadre de cette certification permettent, à échéance régulière, 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. Les thèmes couverts 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 évènements accidentels. En interne, les audits sont suivis de revues opérationnelles en régions et d'une revue de direction en central, lors desquelles sont fixés les éventuelles actions correctives et les objectifs à venir.

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.

• Implication des managers des entreprises dans les résultats des audits et les actions de progrès à mener.

• 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.

• Intégration de tous les intervenants sur site (collaborateurs de VINCI, travailleurs temporaires, sous-traitants, etc.) : les audits concernent la gestion de la sécurité sur les sites et les chantiers.

• Développement de la pratique d'audits croisés entre entreprises.

• Développement continu de démarches de certification dans le Groupe (ISO 45001, MASE, etc.).
- VINCI Construction : 85 % du chiffre d'affaires certifié ISO 45001, 13 % du chiffre d'affaires certifié MASE.
- Eurovia : 53 % du chiffre d'affaires de l'activité travaux certifié ISO 45001.
- VINCI Energies : 36 % du chiffre d'affaires certifié ISO 45001, 7 % certifié MASE et 15 % LSC, VCA ou SCC.
- VINCI Autoroutes : 100 % des autoroutes en exploitation certifiées ISO 45001.
- VINCI Concessions : 51 % du chiffre d'affaires certifié ISO 45001.

4.2.6 Le suivi de l'efficacité des mesures mises en œuvre

• La remontée et l'analyse des accidents et évènements à haut potentiel de gravité
Les métiers de VINCI exposent les collaborateurs et les intervenants sur ses sites et chantiers à des risques à haut potentiel de gravité. Aussi, toute entreprise du Groupe doit avoir mis en place un système de remontée des accidents et des évènements à haut potentiel de gravité. De même, tout accident doit être enregistré, analysé, et les mesures appropriées décidées et leur mise en œuvre, suivie. En cas d'accident, le processus d'enquête repose sur la recherche des causes profondes en examinant les facteurs liés à l'organisation du travail, aux procédures et équipements, ou encore aux facteurs humains, et ce, sur la base de méthodologies et d'outils éprouvés. Des formations spécifiques au travail d'enquête sont régulièrement délivrées aux préventeurs comme aux managers. Les résultats des enquêtes font l'objet d'une restitution avec la ligne hiérarchique, à commencer par le management de l'entreprise concernée à la direction de la division ou du pôle, en présence des directeurs prévention. Ils peuvent entraîner des changements de modes opératoires, de matériels ou encore d'équipements, qui sont communiqués à l'ensemble des intervenants et collaborateurs via des supports dédiés en ligne et sur site, mais aussi durant des réunions permettant l'échange et la participation des personnels.

Les pôles et divisions développent à leur niveau des outils et applications permettant de faire remonter les accidents pour favoriser le partage et la diffusion des pratiques au niveau d'un pôle ou d'une division, en particulier pour ce qui relève de l'analyse des accidents, presque-accidents et évènements à haut potentiel de gravité au regard des risques majeurs. La remontée et la consolidation de ces informations en central, au niveau des départements Prévention des pôles et divisions, reposent sur des règles précises et permettent d'identifier et d'analyser les tendances. L'objectif est ainsi d'orienter les actions de manière à prévenir la survenue possible d'un accident grave dans des circonstances similaires. Ces outils sont perfectionnés afin de favoriser le partage d'expérience lorsque des risques récurrents et communs à plusieurs structures apparaissent, d'établir des plans d'actions au bon niveau de l'organisation, d'accroître les efforts et campagnes de prévention sur un risque spécifique, et de revoir le cas échéant la pertinence des risques majeurs identifiés. VINCI Concessions a ainsi mis en place une application permettant le partage, sous la forme de fiches pratiques, des analyses d'accident ou de presque-accident que toutes les entités peuvent consulter, bénéficiant ainsi des retours d'expérience d'autres entreprises face à des situations à risque similaires. Les incidents à haut potentiel de gravité sont particulièrement mis en exergue. L'application bilingue a reçu plus de 1 000 visiteurs uniques en un an.

• Suivi spécifique et procédure d'alerte sur les accidents mortels
Par ailleurs, tout accident mortel 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 est effectuée au président-directeur général de VINCI, aux membres du comité Exécutif concernés et à la directrice des Ressources humaines du Groupe. Elle 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 cocontractant, d'un locatier ou d'un tiers.

• Des bilans partagés avec les instances dirigeantes du Groupe
Les comités de direction des pôles et divisions du Groupe sont associés aux restitutions des accidents graves ou des évènements à haut potentiel de gravité. Par ailleurs, de manière plus générale, les résultats santé-sécurité sont suivis et mesurés via 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. D'autre part, des revues de direction sont organisées annuellement en vue d'analyser les résultats obtenus et d'identifier les objectifs futurs. 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. À cette occasion, les résultats et l'avancement des plans d'action sont analysés. Chez VINCI Construction, toute réunion managériale débute par un point sécurité, à l'image du comité Exécutif qui aborde à chaque réunion les évènements significatifs et les résultats mensuellement. Enfin, chez VINCI Energies, la prévention et la culture sécurité sont partie intégrante des responsabilités des membres du comité Exécutif. L'analyse profonde des accidents majeurs et autres évènements à haut potentiel de gravité est partagée au sein du comité Exécutif et des comités de direction pour favoriser l'apprentissage et éviter toute récurrence.

Des présentations sont par ailleurs 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 devant l'ensemble du Conseil d'administration.

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 principaux indicateurs de résultat en 2021

- Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt dans le monde :
  – collaborateurs de VINCI (*) : 5,74 en 2021 (5,32 en 2020 et 6,84 en 2016) ;
  – personnels intérimaires : 13,54 en 2021 (14,09 en 2020 et 10,54 en 2016).

- Taux de gravité des accidents du travail (collaborateurs de VINCI) (*) : 0,42 en 2021 (0,43 en 2020 et 0,47 en 2016).

- Part des entreprises du Groupe ayant réalisé l'année 2021 sans accident du travail avec arrêt : 73 % (75 % en 2020 et 70 % en 2016).

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.

4.3 La vigilance en matière de droits humains

VINCI s'est publiquement engagé à respecter, protéger et promouvoir les droits des personnes et des communautés locales pouvant être impactées par ses projets et ses activités. Le Groupe, d'une part, 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 en lien avec ses parties prenantes et ses pairs.

4.3.1 L'identification et l'analyse des risques majeurs du Groupe

Fin 2015, un comité de pilotage Droits humains, composé des directeurs des ressources humaines des pôles et divisions, a été mis en place pour mener un travail approfondi d'identification des enjeux majeurs pour l'ensemble du Groupe. Des réunions avec les collaborateurs ont été organisées et des espaces d'échanges 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 des standards internationaux, d'études spécialisées et de référentiels ou de travaux préalables du Groupe (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.

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, parmi l'univers des droits codifiés, les enjeux pertinents au regard des activités du Groupe. Une série d'entretiens a été conduite avec des parties prenantes clés de VINCI, dont l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH), le Danish Institute for Human Rights, ou encore des organisations non gouvernementales 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.).
Ce travail a abouti à l'été 2016 avec la validation, par le comité de pilotage, de cinq enjeux majeurs, décomposés en 17 thématiques spécifiques, au sujet desquelles les activités de VINCI peuvent avoir un impact significatif en matière de droits humains, qu'il s'agisse de ceux des travailleurs (y compris des travailleurs des sous-traitants ou des travailleurs temporaires), ou de ceux des communautés locales ou des populations riveraines. Depuis sa diffusion, la pertinence des enjeux recensés a été testée au sein des différentes entités du Groupe et validée par des retours d'expérience des opérationnels de différents pays. De même, les échanges entretenus avec les membres du comité d'entreprise européen n'ont pas, à ce jour, conduit à modifier cette cartographie.

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. 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 au contrôle des sous-traitants et des conditions de vie et de travail de leurs travailleurs et des travailleurs temporaires sur les sites. À cet égard, il est considéré que leurs enjeux sont identiques à ceux de VINCI. 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 temporaires, et management des risques sociaux dans la sous-traitance.
5. Communautés locales	Les projets de construction et d'exploitation d'infrastructures peuvent avoir des impacts potentiellement négatifs sur les communautés locales et les populations riveraines. Client, concessionnaire et constructeur ont des responsabilités partagées et se doivent de travailler en étroite collaboration pour les identifier, les éviter ou les atténuer (par exemple, impacts 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.

4.3.2 Des lignes directrices adaptées aux enjeux, applicables à l'ensemble du Groupe et portées par une gouvernance dédiée

Sur la base de cette cartographie, VINCI a élaboré le *Guide VINCI des droits humains* (www.vinci.com/publi/manifeste/vinci-guide_on_human_rights-fr.pdf), socle de la démarche du Groupe. Pour chaque enjeu et thématique, il présente des lignes directrices à respecter par les entités du Groupe, quels que soient leur métier et leur pays d'opération. Ces lignes directrices 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. Elles ont été conçues pour être adaptées à la réalité opérationnelle des métiers et activités dans une volonté d'anticiper, le plus en amont possible, les facteurs de risques et de donner des réponses concrètes pour prévenir les risques en matière de droits humains. Le guide est accompagné d'une annexe détaillant les principaux enjeux, expliquant les problématiques et présentant des recommandations concrètes et de bonnes pratiques pour mieux accompagner les collaborateurs.

Ce document-cadre, disponible publiquement sur le site Internet de VINCI, a été validé par le comité Exécutif du Groupe en avril 2017, après consultation du comité d'entreprise européen qui a approuvé la démarche engagée. Le déploiement de la politique droits humains fait aussi l'objet d'une présentation annuelle au comité Stratégie et RSE du Conseil d'administration et de discussions avec le comité d'entreprise européen.

Il a été largement diffusé auprès des collaborateurs et présenté à tous les comités de direction des pôles et divisions du Groupe. Ces actions de sensibilisation sont poursuivies en continu. D'après les résultats de l'enquête 2021 du contrôle interne de VINCI, à fin septembre 2021, tous pôles et divisions confondus, 95 % des entités interrogées avaient communiqué sur le guide auprès de leurs collaborateurs, soit 2 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 a été traduit en 23 langues, couvrant ainsi plus de 98 % des collaborateurs du Groupe selon les langues officielles des pays d'implantation.

95 %
des entités interrogées dans le cadre de l'enquête du contrôle interne ont diffusé le *Guide VINCI des droits humains.*

Portée par les instances dirigeantes, la démarche droits humains est plus particulièrement pilotée par la directrice des ressources humaines du Groupe, membre du comité Exécutif de VINCI, et relayée par le comité de pilotage Droits humains, lequel a été maintenu à la suite de la réalisation du guide. En effet, dans un groupe au management fortement décentralisé, ce comité de pilotage constitue un lieu de décision, d'échanges et de partage privilégié entre les pôles et les divisions du Groupe. Chacun de ses membres est porteur de la démarche auprès de son comité de direction et chargé de la diffuser et de la déployer au sein de son périmètre. 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, garants de ses engagements au niveau des entreprises et des projets.

Enfin, la démarche est animée par la direction de la Responsabilité sociétale du Groupe, rattachée à la direction des Ressources humaines. Cette direction met son expertise au service des pôles et des divisions dans l'intégration de la démarche et son déploiement, développe les outils de cartographie et d'évaluation, réalise des évaluations de filiales, mène des actions de sensibilisation et de formation 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 intéressées pour travailler sur les enjeux identifiés, répondre à leurs interrogations et apporter des précisions sur les actions déployées dans le Groupe.

4.3.3 Le déploiement de la démarche de prévention des atteintes graves aux 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, par exemple, introduit 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 gestion des risques en amont par les équipes chargées de la préparation des réponses aux appels d'offres.

Au-delà des règles établies par les pôles et divisions, cette intégration se réalise également directement à l'échelle des entreprises ou des projets. 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 impulsée par le Groupe auprès des filiales et des projets est un outil clé d'accompagnement. Elles permettent d'établir un bilan partagé, de prendre en compte l'environnement d'opération et d'identifier les pistes de progrès éventuelles (voir paragraphe 4.3.4 : L'évaluation de la situation des filiales, des sous-traitants ou des fournisseurs, page 245).

• Un déploiement et une hiérarchisation des enjeux au niveau des pays
Par ailleurs, considérant que le contexte du pays est déterminant pour analyser la pertinence des enjeux et mener des actions de prévention adaptées, VINCI complète sa démarche en développant des cartographies de risques par pays. Ces cartographies permettent d'analyser plus finement l'ensemble des enjeux et thématiques dans un environnement donné et de les hiérarchiser. Ces analyses s'appuient sur des rapports produits par les administrations publiques, les organisations internationales, les organisations non gouvernementales, le monde académique, les syndicats, les médias, etc. L'analyse comprend également des éléments sur les cadres juridiques et institutionnels. Un état plus précis des risques inhérents à chaque pays et au secteur d'activité est ainsi dressé. Il constitue un élément fondamental dans le cadre de l'évaluation de la situation des filiales. C'est également un outil essentiel pour sensibiliser les équipes et collaborateurs du Groupe aux risques face auxquels ils doivent exercer une vigilance accrue dans leurs opérations, y compris dans leurs relations contractuelles et partenariales. Ces analyses sont alimentées par les échanges avec les équipes et les remontées du terrain.

L'analyse des risques droits humains au niveau des pays

• 24 cartographies pays des risques droits humains réalisées avec un tiers externe, disponibles en 2021.

• 17 fiches pays droits humains développées par l'équipe de la direction de la Responsabilité 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 91 % des effectifs intervenant dans des pays identifiés comme hautement prioritaires(*) par le Groupe dans le déploiement de la démarche.

(*) Le plan d'action 2021 est fondé sur les données au 31 décembre 2020.

• 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. 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.

Un parcours e-learning de sensibilisation aux risques droits humains, actuellement disponible en cinq langues (français, anglais, espagnol, portugais et polonais) et résultat d'un an de développement interne collaboratif, a été lancé en 2019. Il est mis à la disposition de l'ensemble des entités et des collaborateurs. La population cible prioritaire comprend les managers, ainsi que les responsables ressources humaines, administration-finance et prévention santé-sécurité. Un suivi périodique est réalisé et restitué en comité de pilotage. À fin décembre 2021, ce sont plus de 4 000 collaborateurs dans les fonctions ciblées, intervenant dans près de 70 pays, qui ont suivi ce parcours. En 2021, un parcours complémentaire a été développé à l'attention des managers des concessions. Il présente, de manière interactive, les enjeux pouvant apparaître durant les trois phases du projet : développement, conception-construction et exploitation-maintenance. Par ailleurs, des programmes de formation structurants et emblématiques dans le Groupe intègrent une composante « droits humains ». C'est le cas de Team Grands Projets, programme de formation commun aux pôles énergie et construction, qui vise à renforcer les compétences des managers de grands projets et leur capacité à maîtriser des environnements complexes.

• La remontée des signalements à travers des mécanismes d'alerte
En cohérence avec les engagements du Groupe, 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 4.4 : Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements du Groupe, page 250), en raison de sa dimension multilocale et de la nature de ses activités, VINCI encourage 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 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. 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 Lima Expresa 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 Lima Expresa.

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 les mécanismes mis en œuvre par leurs clients.

4.3.4 L'évaluation de la situation des filiales, des sous-traitants ou des fournisseurs

• Un outil d'évaluation des pratiques des filiales
Le Groupe a développé un outil d'évaluation des pratiques, basé sur ses cinq enjeux principaux et 17 thématiques. Chacune des thématiques est décomposée en une série de questions précises, destinées à 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, dans ses propres opérations et dans sa gestion des sous-traitants et des agences de travail temporaire. 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 effectué au niveau du Groupe. Ces évaluations sont généralement conduites par la direction de la Responsabilité sociétale ainsi que par des évaluateurs spécifiquement formés au sein des pôles et divisions. Ces évaluations peuvent donner lieu à la conduite d'entretiens complémentaires avec des travailleurs de la filiale, ou des sous-traitants ou prestataires sur site.

Suite à l'actualisation de l'outil en 2020, sur la base des retours d'expérience des évaluateurs et de l'analyse critique conduite par plusieurs experts des entreprises et des droits humains, courant 2021, la direction de la Responsabilité sociétale a travaillé à la création d'une plateforme digitale dédiée pour rendre cet outil accessible à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

• L'analyse des risques en phase d'appel d'offres ou lors de l'acquisition de nouvelles entreprises
Un travail a été engagé avec la direction de l'Audit interne de VINCI pour revoir les grilles de risques utilisées dans le cadre de la revue des projets par les comités des Risques. Au-delà des risques techniques et financiers, les grilles intègrent davantage les risques extra-financiers. En matière de droits humains, elles comprennent ainsi les risques sur les personnes pouvant être liés au recrutement ou encore à l'hébergement, ou la gestion des impacts sur les communautés et riverains. De même, s'agissant des acquisitions, une analyse des risques doit désormais être conduite, intégrant des éléments tels que les pays d'opération, ainsi qu'une revue des engagements de l'entreprise et des moyens mis en œuvre pour prévenir les risques d'atteinte aux droits humains.

• L'évaluation de la situation des sous-traitants et des fournisseurs
Dans les secteurs d'activité de VINCI, qu'il s'agisse de l'énergie, de la construction 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 donc 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 des sous-traitants et prestataires 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. Par ailleurs, des contrôles et audits sont opérés au cas par cas. Pour accompagner les pôles et divisions dans le déploiement de cette méthodologie, le Groupe déploie des projets pilotes sur la prévention du risque social dans la sous-traitance (voir page 249 : La prévention du risque social et du travail illégal dans la sous-traitance en France).

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 4.2 : La vigilance en matière de santé et de sécurité des personnes, page 234). 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 prestation 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 aussi l'objet de vérifications lors de la conduite des évaluations 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 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 associés. Des critères sociaux sont ainsi intégrés dans le cadre de l'appel d'offres et des cahiers des charges en fonction des enjeux identifiés. Selon les résultats, certains fournisseurs peuvent se voir écartés et d'autres se voir proposer la mise en place de plans de progrès RSE dans une logique de montée en compétences collective (voir également paragraphe 2.2 : Les relations entretenues avec les fournisseurs et sous-traitants, page 197).

4.3.5 Une participation active au sein d'initiatives collaboratives pour développer une capacité d'influence

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 collectivement avec un ensemble de parties prenantes sur des outils, méthodologies et actions en faveur du respect des droits humains et pouvoir ainsi mieux faire face aux enjeux.

Principales initiatives collaboratives auxquelles participe VINCI

• **Building Responsibly (http://www.building-responsibly.org),** dont VINCI est l'un des membres fondateurs et coprésident pour la période 2021-2022. Cette initiative vise à rassembler des entreprises du secteur de l'ingénierie et de la construction pour développer des approches, standards et outils communs, partager leurs bonnes pratiques et 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. Cette initiative vise à embarquer l'écosystème de la construction pour promouvoir les droits des travailleurs. À moyen terme, il s'agit de faire de ces principes des standards reconnus par l'ensemble des acteurs de la chaîne.

• **Leadership Group for Responsible Recruitment (http://www.ihrb.org/employerpays/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.

• **Entreprises pour les droits de l'homme (EDH) (http://www.e-dh.org),** dont VINCI est membre du bureau. Cette association regroupe de grandes entreprises françaises. Il s'agit d'un lieu d'échanges, de travaux et de propositions d'entreprises entre praticiens, pour une meilleure intégration des droits de l'homme dans les politiques et pratiques des entreprises.

• **Global Compact (Pacte mondial des Nations unies) (https://www.unglobalcompact.org),** dont VINCI est signataire depuis 2003. Le Groupe participe, dans ce cadre, au Club des droits humains du Global Compact France.

4.3.6 Le suivi du déploiement et de l'efficacité des mesures

Le Groupe, à travers la direction de la Responsabilité sociétale, suit et rend compte du déploiement de la démarche dans ses opérations et met en place des contrôles si nécessaire. Des restitutions sont faites au management du Groupe ainsi qu'au Conseil d'administration et au comité d'entreprise européen.

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

Dans certains cas, des audits ou mécanismes de contrôle externes ont été mis en place par le Groupe face à des risques majeurs.

C'est par exemple le cas au Qatar avec la signature d'un accord-cadre (https://www.vinci.com/commun/communiques.nsf/04438CA8C4A62422C12581DF00384D96/$file/Accord-cadre-Fr.pdf) entre VINCI, sa filiale Qatari Diar VINCI Construction (QDVC) et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), lequel prévoit un système 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 nouvel audit de la mise en œuvre de l'accord a été conduit en octobre 2021 en présence de toutes les parties. Comme en 2019, les représentants syndicaux de VINCI ont également été invités à participer. L'audit a couvert tous les points de l'accord. Un rapport public conjoint sera publié début 2022.

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. Le Groupe a continué d'assurer un suivi de la situation avec sa filiale et le PCN.

Par ailleurs, dans le cadre de grands projets notamment, le Groupe mobilise également des prestataires indépendants pour accompagner les équipes dans l'analyse des risques droits humains et la définition de mesures de mitigation de ces impacts.

• Un suivi intégré au dispositif de contrôle interne du Groupe

Le contrôle interne est également associé de manière croissante. Il est ainsi 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. Les audits menés par l'équipe du contrôle interne de VINCI peuvent intégrer désormais des questions liées à la démarche droits humains, élaborées au cas par cas avec la direction de la Responsabilité sociétale.

De même, 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, comporte depuis quatre ans un volet dédié à la prévention des risques en matière de droits humains. 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 et partagés avec les pôles et divisions du Groupe. Ils sont également utilisés pour adapter les actions du Groupe.

• Le suivi du déploiement notamment dans les pays prioritaires

Le déploiement des audits des filiales par la direction de la Responsabilité sociétale et par les évaluateurs des pôles et divisions est priorisé sur la base d'une consolidation de huit indicateurs internationaux reconnus (*) et par 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 priorisés dans la conduite des évaluations. Ce classement et la feuille de route qui l'accompagne font l'objet d'une révision annuelle du fait de la nature « projets » d'une partie des activités des entreprises de VINCI, afin de tenir compte de l'évolution de l'implantation géographique, du niveau d'activité et de l'évolution des indicateurs externes. Cette feuille de route est suivie par le comité de pilotage. 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.

(*) 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.

En parallèle, des pôles et divisions ont poursuivi la mise en place d'indicateurs de déploiement de la démarche droits humains. C'est le cas de VINCI Construction Grands Projets qui, sur la base des résultats des évaluations réalisées sur ses projets, a instauré des indicateurs qui sont présentés 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. Un suivi des plans d'action est effectué de manière régulière dans une logique d'amélioration continue et des audits de suivi sont organisés.

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

- 70 filiales et projets actifs du Groupe évalués depuis 2018 dans 29 pays.
- Les évaluations droits humains menées depuis 2018 couvrent un effectif total de plus de 19 000 collaborateurs dans le Groupe, soit plus de 16 % des effectifs du Groupe hors de France et 45 % des effectifs présents dans des pays non-membres de l'OCDE.
- Les évaluations droits humains menées ont à ce jour couvert 72 % des effectifs comptabilisés dans les pays identifiés comme hautement prioritaires par le Groupe. L'objectif fixé est de couvrir 100 % de ces effectifs.

(*) Le plan d'action 2021 est fondé sur les données au 31 décembre 2020.

4.3.7 Une vigilance renforcée en matière de lutte contre le travail forcé et le travail illégal

Le Groupe s'est engagé depuis longtemps à lutter contre le travail forcé. En effet, compte tenu de la gravité de ce risque, VINCI est particulièrement conscient qu'une attention accrue doit être accordée, notamment aux conditions de recrutement et d'emploi des travailleurs migrants, qu'ils soient employés directement ou indirectement par des agences de main-d'œuvre et des entreprises sous-traitantes. Nombre de ces problèmes peuvent apparaître très tôt durant la phase de recrutement, avant même que les travailleurs n'arrivent sur le projet ou ne soient employés par le Groupe.

Les facteurs sous-jacents à ce risque pouvant différer d'une région à une autre, VINCI considère qu'il est à traiter au plus près des réalités de chaque terrain d'opération pour pouvoir prendre des mesures adaptées et efficaces. En effet, ce risque peut naître de certains cadres législatifs qui ne sont pas alignés avec les conventions internationales, mais aussi de mauvaises pratiques locales, parfois quasi « institutionnalisées ». Le risque est également accru lorsqu'une activité repose sur un fort volume de travailleurs peu qualifiés ou dans des contextes de flux de migration de main-d'œuvre importants.

En effet, la recherche d'un emploi plus rémunérateur pousse un certain nombre de travailleurs à migrer dans un autre pays. Or, le secteur de la construction est pourvoyeur d'opportunités d'emploi. Bien que VINCI favorise l'emploi local, ses entreprises peuvent être amenées dans certaines régions à recruter des travailleurs migrants pour leurs activités, principalement du fait d'une pénurie de main-d'œuvre locale. Et, lorsque les travailleurs migrent pour leur travail, ils dépendent de leur employeur non seulement pour leur emploi, mais aussi souvent pour leurs conditions de vie et d'hébergement. Ils sont alors plus vulnérables et exposés à des risques d'exploitation. Ces risques sont amplifiés lorsqu'ils ne parlent pas la langue du pays d'émigration, sont peu familiers avec les normes culturelles et ont une connaissance limitée de leurs droits.

VINCI a non seulement utilisé l'expérience acquise au Qatar pour renforcer ses politiques et pratiques internes de manière plus globale au sein du Groupe, mais s'efforce également de contribuer à l'évolution des pratiques de l'écosystème en travaillant de concert avec de nombreuses parties prenantes.

• La prévention des risques liés aux pratiques de recrutement 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 ainsi que pour prévenir les risques de travail forcé à chaque étape du cycle de migration.

Pour lutter contre la mise en servitude pour dettes et le risque de substitution de contrat, facteurs majeurs 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. Au niveau contractuel, 100 % des contrats stipulent l'interdiction des frais de recrutement, en mentionnant le principe du *Employer pays principle* (https://www.ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle) auquel VINCI a souscrit, associée à des clauses strictes pour en assurer la mise en œuvre et à une obligation de contrôle des rangs inférieurs.

Des employés de QDVC se sont ainsi rendus à plusieurs reprises auprès des agences dans les pays d'origine pour vérifier le respect des règles fixées, 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.

S'agissant des sous-traitants, QDVC procède à des audits droits humains comprenant à la fois la réalisation d'inspections, la vérification sur pièces et la conduite d'entretiens avec les travailleurs. En 2021, QDVC a conduit, chez ses 22 sous-traitants et agences de travail temporaire, neuf audits relatifs aux conditions de travail (couvrant 87 % des ouvriers employés par des agences de travail temporaire et sous-traitants sur site) et 20 audits en matière de conditions d'hébergement (sachant que 100 % des sous-traitants ont été audités au moins une fois). Le score moyen à l'audit RSE obtenu par les sous-traitants s'est amélioré en 2021, passant à 81 %, soit une augmentation de 8 points entre 2020 et 2021. Afin de prévenir au plus tôt les risques liés aux droits du travail dans la sous-traitance, des audits sont également réalisés en phases de préqualification et de sélection, en plus de la phase contractuelle. Ainsi, 160 audits ont eu lieu en phase de préqualification en 2021.

87 % des ouvriers employés par des agences de travail temporaire et des sous-traitants sur site couverts par un audit relatif aux conditions de travail

En complément, des enquêtes anonymes sont menées auprès des travailleurs, à différents intervalles de temps, afin de faciliter leur expression et d'évaluer l'efficacité des mesures. Les processus de recrutement de QDVC, les mesures de prévention des risques ainsi que la liste des agences de recrutement utilisées sont détaillés dans sa réponse publique au Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme (https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/vinciqdvc-response-to-2018-construction-survey-re-migrant-workers/). Le dernier rapport émis par le Centre (https:/media.business-humanrights.org/media/documents/files/BHRRC-Shaky-Ground-Construction-Briefing-v1.1.pdf) 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.

Par ailleurs, s'agissant des risques liés à la liberté de mouvement, tous les ouvriers de QDVC possèdent un permis de résidence qatari, document essentiel pour se déplacer dans le pays. Ils ont accès à un coffret sécurisé dans lequel ils peuvent garder leurs documents personnels (passeports, contrats de travail). Et lorsqu'ils souhaitent quitter leur emploi, QDVC leur délivre une autorisation qui leur permet de changer d'employeur (*Non Objection Certificate* – NOC). Un *Exit Permit* est, par ailleurs, délivré aux travailleurs souhaitant quitter le pays, quelle qu'en soit la raison (congés, urgence). QDVC a accordé ces certificats bien avant la réforme du système de *kafala* introduite par le gouvernement du Qatar en 2020.

Enfin, de manière complémentaire, QDVC a mis en place des espaces effectifs de représentation des travailleurs et des mécanismes de plainte afin d'encourager et de renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise. Un comité des travailleurs a été instauré dès 2011. Il 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. Depuis 2016, des élections régulières de représentants des travailleurs sont organisées. À cette date, il s'agissait d'une première au Qatar. L'entreprise met aussi à disposition des moyens pour les candidats afin que ceux-ci puissent faire campagne et remplir leur mandat. Conformément aux termes de l'accord-cadre de 2017, l'IBB assure la formation des élus à Doha, avec le soutien de QDVC et de VINCI. De plus, depuis 2016, QDVC demande formellement à tous ses sous-traitants et fournisseurs de main-d'œuvre de faciliter l'élection libre de comités de travailleurs. 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. En parallèle, QDVC a développé des systèmes internes permettant aux travailleurs de faire part de leurs signalements, dans leur langue, auprès des chargés RSE ou QSE. Depuis 2017, un mécanisme de plainte indépendant est mis en place pour permettre aux employés de QDVC ou de ses sous-traitants de saisir l'IBB. Ce mécanisme a fait ses preuves, puisque l'IBB a déjà traité les plaintes de salariés, y compris celles de salariés de sous-traitants.

QDVC est la première entreprise qatarie à avoir signé un accord avec un syndicat et organisé des élections libres d'un comité ouvrier.

Étant donné la nature structurelle et complexe de cet enjeu, VINCI et QDVC se sont attachés à conduire un travail de fond, de concert avec de nombreuses parties prenantes (syndicats, universités, ONG, organisations internationales, autorités publiques, etc.).

Parmi les collaborations les plus notables, QDVC a participé à une étude sur le recrutement éthique du New York University Stern Center for Business and Human Rights. Sur la base des informations quantitatives et qualitatives fournies par QDVC, ainsi que des entretiens avec les travailleurs, l'encadrement, les fournisseurs de main-d'œuvre et les sous-traitants, le rapport a reconnu l'efficacité des mesures de diligence raisonnable mises en place et a estimé que *« la norme QDVC représente la pratique de recrutement la plus responsable qui existe actuellement dans l'industrie » (https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/NYU_Qatar20SSP20Report_May29_v2.pdf).* Cette étude a pour vocation de démontrer la réplicabilité des pratiques de recrutement responsable au-delà de QDVC et du secteur de la construction en faveur du respect des droits des travailleurs migrants dans le pays.

De même, en mai 2018, QDVC s'est engagé dans un partenariat public-privé avec le bureau de projet de l'OIT au Qatar visant à développer un corridor de migration entre le Qatar et le Bangladesh, sans frais de recrutement pour les travailleurs. À la suite d'un audit initial réalisé par l'ONG Verité, un programme complet de renforcement des capacités des agences de recrutement et de placement au Qatar et dans les pays d'origine a été mis en œuvre. Plusieurs missions de suivi et d'accompagnement ont été organisées à Dacca et à Doha. Afin d'analyser l'impact du recrutement équitable sur 343 travailleurs et sur les employeurs, une évaluation indépendante a été menée, via des entretiens avec les travailleurs, à différentes étapes de leur recrutement, puis durant leur emploi. Les résultats de ce projet pilote ont été publiés fin 2021 (https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_823470/lang--en/index.htm). Parmi les résultats constatés, les ateliers de renforcement des capacités ont eu pour effet immédiat d'améliorer en profondeur les pratiques des agences de placement. Ces dernières ont notamment perfectionné les contrats et conditions contractuelles avec les agences de recrutement dans les pays d'origine, et le contrôle de l'utilisation des sous-agents, notamment sur la base d'une matrice de répartition des coûts transparente. L'OIT compte utiliser ce projet pilote en vue de le répliquer dans d'autres secteurs d'activité et dans d'autres pays. VINCI témoigne régulièrement de ces pratiques et des résultats de ce projet pilote aux côtés de l'OIT, que ce soit auprès d'autres entreprises, de gouvernements et de clients mais également dans le cadre de formations organisées par l'OIT.

Les pratiques de VINCI/QDVC (depuis les procédures mises en place en faveur du recrutement responsable jusqu'à l'instauration d'élection de représentants des travailleurs) ont ainsi pu être utilisées par différentes parties prenantes comme un exemple susceptible d'être suivi par d'autres entreprises au Qatar. Ces pratiques, précurseurs à l'époque où VINCI a commencé à les mettre en œuvre, sont désormais acceptées et encouragées. Une page dédiée aux actions mises en œuvre au Qatar a été mise en ligne sur le site Internet de VINCI pour favoriser l'accès aux informations et aux documents (https://bit.ly/3iwacOs).

Impacts du projet pilote

- Une réduction majeure de l'endettement des travailleurs : 93 % des travailleurs n'avaient pas contracté de dette après le projet pilote, contre 45 % auparavant.
- Pour les 7 % restants, une baisse importante des commissions de recrutement : alors qu'elles étaient de 3 408 dollars US avant toute mesure adoptée par l'agence de placement, elles ont baissé à 300 dollars US en moyenne après l'intervention de QDVC et de l'OIT.
- Un mécanisme efficace de règlement des plaintes.

• La diffusion des pratiques et des enseignements au sein du Groupe
VINCI a utilisé son expérience au Qatar pour renforcer ses politiques et pratiques internes dans l'ensemble de ses opérations. Conformément à son ambition d'établir des lignes directrices opérationnelles pour ses équipes, le risque de travail forcé a été décliné dans une série de thématiques concrètes : le risque de dettes et frais de recrutement ; le risque de substitution du contrat de travail et la confiscation du permis de travail, papiers d'identité, visas, passeport. Sont également couverts les risques liés aux conditions de travail (rémunération, temps de travail, etc.) et d'hébergement ainsi que les pratiques de la chaîne de valeur. Ces facteurs de risques sont déclinés dans l'ensemble des outils développés en soutien de la démarche droits humains, des cartographies des risques à l'outil d'évaluation. Le Groupe travaille par ailleurs au développement de formations destinées aux managers sur la détection et la prévention des risques de travail forcé à travers des études de cas. Enfin, VINCI se tient informé des nouveaux outils développés par des organisations spécialisées, qui pourraient être mis au service des entreprises du Groupe. Ainsi, en 2021, VINCI a testé, dans plusieurs de ses opérations, l'outil Cumulus conçu par l'ONG Verité. Cet outil permet d'identifier les risques de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement, y compris dans le secteur de la construction. Enfin, VINCI a réalisé un exercice de reporting autour des questions de recrutement et de travail forcé dans l'ensemble de ses opérations dans le cadre du Leadership Group for Responsible Recruitment (https://www.ihrb.org/employerpays/leadership-group-for-responsible-recruitment).

• La prévention du risque social et du travail illégal dans la sous-traitance en France
Les enjeux ne se situent pas uniquement à l'international. En effet, 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 renforcer sa démarche de vigilance en matière de prévention du risque social et du risque de travail illégal dans la chaîne de sous-traitance en France. Cette démarche a été renforcée en 2018 avec le lancement de projets pilotes dans la construction en Île-de-France. Elle a été ensuite progressivement déployée dans différents métiers de la construction.

La démarche repose sur une méthodologie en trois temps, comprenant :
– une enquête 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 dans l'entité considérée ;
– un plan d'action intégrant des mesures telles que la mise en place de matrices de responsabilité, l'évaluation sociale des sous-traitants, ou encore des mesures de vigilance renforcée pour les familles les plus à risque.

Tous les niveaux de management ont été sensibilisés et intégrés depuis le siège jusqu'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. Au total, plusieurs centaines de personnes de la chaîne opérationnelle ont contribué aux diagnostics. Chaque direction déléguée a été chargée de bâtir une politique de sous-traitance responsable propre à son activité et à son organisation, à ses problématiques et à la situation socio-économique de son territoire, ainsi qu'un plan d'action couvrant 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.

En soutien de cette démarche, un outil de référencement des entreprises sous-traitantes a été mis au point. 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.

Enfin, des audits sociaux des sous-traitants sur chantier sont conduits depuis 2019. L'approche de l'audit a été adaptée à différentes typologies de chantiers (par exemple : grands projets sous forme de société en participation (SEP), plus petits chantiers en propre, phase de démarrage ou de finalisation, etc.). Durant ces audits, supervisés par des auditeurs externes, 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 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. Des audits de suivi sont conduits 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.

Afin de renforcer les compétences internes sur le sujet, VINCI a développé en 2021 une boîte à outils pour former des équipes en interne à la conduite d'audits sociaux auprès des sous-traitants, avec le double objectif de faire un suivi continu des sous-traitants à risque et de continuer à diffuser la démarche. Les formations de formateurs internes démarreront en 2022. Pour faciliter leur tâche, le kit qui leur sera remis comprend : un support méthodologique, une grille d'audit et une grille d'entretien pour les interviews auprès des salariés des sous-traitants et d'autres documents tels que le plan d'audit type, des courriers types aux sous-traitants, etc. 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 et le plan d'action associé ont été présentés au comité de direction fin 2020. Il est en cours de mise en œuvre.

Cette méthodologie a fait l'objet de restitutions et de partage avec des organisations professionnelles ainsi qu'avec un certain nombre de clients et maîtres d'ouvrage pour lesquels travaillent les entreprises de VINCI en France. De même, en 2020 et 2021, VINCI a échangé avec des représentants de Syndex, mandatés par la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB). Il s'agissait d'élaborer une boîte à outils visant à renforcer les moyens d'action des représentants des comités d'entreprise européens pour assurer un suivi de l'application des règles en matière de travail et de protection sociale dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises de la construction.

• Exercer son influence sur sa chaîne de valeur
L'un des principaux défis concernant la lutte contre le travail forcé vient de la complexité du sujet, qui nécessite une approche multipartite pour pouvoir l'adresser de façon systémique (gouvernements, entreprises, organisations internationales, syndicats, ONG, organisations professionnelles, etc.). De manière plus spécifique, bien que VINCI soit une grande entreprise, son positionnement dans la chaîne de valeur et son volume d'activité dans un pays donné et/ou sur un projet donné est souvent restreint, ce qui peut limiter d'autant sa capacité d'influence locale.
Du fait des caractéristiques intrinsèques du risque et de celles du secteur de la construction, VINCI s'efforce ainsi de partager ses pratiques et ses défis auprès de la communauté des affaires et du secteur afin de promouvoir le recrutement responsable et de participer à la formation d'un écosystème vertueux.

Dans le cadre de Building Responsibly, dont les principes stipulent la lutte contre le travail forcé et la promotion de pratiques de recrutement responsables, VINCI a fortement contribué à la note d'orientation sur le recrutement. De plus, en 2020, VINCI a publié une première étude de cas sur ses pratiques de recrutement au Qatar (https://www.building-responsibly.org/s/Building-Responsibly-Case-on-Study-Principle-3-VINCI.pdf). L'objectif est de présenter des pratiques concrètes d'entreprises et de donner des clés pouvant être utiles à d'autres. C'est l'un des sujets incontournables de l'initiative, que ce soit au niveau du développement d'outils ou dans les échanges avec les parties prenantes.

Par ailleurs, conscient de l'importance de sensibiliser et de former sur ces sujets les ingénieurs de demain, VINCI a collaboré avec des experts indépendants spécialisés dans les entreprises et les droits de l'homme sur la construction d'un *business case* à destination des étudiants. Ce *business case* étudie en détail les risques de travail forcé au Qatar et les mesures prises par QDVC. Ce document a été mis à disposition de nombreuses universités dans plusieurs pays, de la conférence des grandes écoles et du Business and Human Rights Teaching Forum.

En tant que membre du Leadership Group for Responsible Recruitment, VINCI adhère au *Employer pays principle* et témoigne régulièrement lors de conférences, séminaires et dialogues organisés dans le cadre de cette initiative avec d'autres entreprises, des organisations internationales, des ONG, ou encore certaines autorités publiques, chambres de commerce ou fédérations professionnelles dans différentes régions du monde.

Enfin, VINCI est un membre actif du groupe de travail sur les droits humains et le travail forcé du Business for Inclusive Growth (B4IG). Un premier axe de travail est consacré au partage d'outils communs pour identifier et atténuer les risques liés aux travailleurs temporaires dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises (mise à disposition de questionnaires de préqualification des agences de travail temporaire, outils d'évaluation en matière de droits de l'homme, etc.) Un second groupe de travail a été formé pour développer les mécanismes de diligence raisonnable des entreprises membres concernant le recrutement responsable des travailleurs migrants dans le Golfe, avec l'objectif de reproduire aux Émirats arabes unis le projet pilote ayant associé VINCI et le bureau de projet de l'OIT au Qatar.

4.4 La vigilance 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, se traduisant par la définition d'une nouvelle ambition environnementale, sur la période 2020-2030, associant l'ensemble des entités de VINCI. Cette ambition se décline selon trois axes, correspondant aux principaux enjeux des activités du Groupe : agir pour le climat, optimiser les ressources grâce à l'économie circulaire et préserver les milieux naturels. La direction de l'Environnement anime son déploiement au sein des différentes entités et rapporte deux fois par an au comité Exécutif et trois fois par an au comité européen d'entreprise. Elle anime mensuellement les comités environnement, composés des directeurs et responsables environnement des pôles, et le réseau environnement, qui comprend plus de 800 correspondants.

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/manifeste/dir-env-2020-11-fr.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, et l'ensemble des filiales ont la responsabilité de garantir que des actions adaptées sont également mises en œuvre par les sous-traitants et cotraitants tout au long de la réalisation des projets.

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 sur les trois axes prioritaires. L'ambition environnementale de VINCI étend les actions de maîtrise des risques menées par les entreprises du Groupe au-delà des obligations réglementaires des pays dans lesquels elles opèrent.

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, ainsi qu'à la sensibilité des milieux environnants. Ainsi, la démarche environnementale du Groupe fait l'objet de déclinaisons opérationnelles au sein des pôles. Chaque pôle a sa feuille de route tenant compte des spécificités de ses activités et de ses territoires, avec un objectif d'amélioration continue. Les chefs d'entreprise et dirigeants de filiales sont chargés d'assurer la conformité réglementaire et le déploiement des procédures de prévention des risques dans 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.

4.4.1 La cartographie des risques majeurs du Groupe

a. Le processus d'identification des principaux enjeux

En 2017, une cartographie des risques a été réalisée, puis approfondie en 2019 en collaboration avec un acteur extérieur afin d'en garantir l'exhaustivité et la méthode. Cette cartographie repose sur une analyse de la vulnérabilité des activités du Groupe aux risques physiques associés aux évènements climatiques extrêmes à l'horizon 2050. Elle s'est appuyée sur les données du scénario RCP 4.5 issues du cinquième rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (Évènement). La cartographie a été menée pour les principaux métiers opérationnels, de façon concertée avec les responsables environnement des entreprises de VINCI selon l'approche suivante :

– identification d'une quinzaine de risques environnementaux inhérents, sur la base d'une analyse de matérialité, de connaissances sectorielles et de recherches bibliographiques complémentaires ;
– réalisation d'une cotation 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) ;
– synthèse des risques environnementaux inhérents et résiduels au niveau du Groupe et des pôles.

Afin d'identifier les principaux enjeux environnementaux liés aux activités du Groupe, cette cartographie axée sur les risques physiques associés aux évènements climatiques extrêmes a été complétée par une analyse plus large des principaux risques environnementaux par métiers. Cette approche des risques déclinée sur 15 métiers différents a permis d'aboutir à des plans d'action spécifiques pour chaque risque identifié.

La dimension géographique a également été prise en compte avec un travail d'identification des principaux risques environnementaux par pays où le Groupe est implanté. L'indice 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 et 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.

Ces différents angles d'analyse ont permis d'identifier les principaux risques encourus par les activités du Groupe, mais également d'analyser les moyens de maîtrise disponibles et leur adéquation.

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 concession (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'évènements climatiques extrêmes (inondations, canicules, etc.).	– Risque d'émergence de nouvelles réglementations, associé à la transition climatique. – Renforcement des évènements climatiques extrêmes.
Ressources et économie circulaire	Le secteur de la construction utilise des quantités significatives de matières premières (sable, acier, bitume, bois, granulat, 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, engendrent 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 vierges.	– Risques liés à la production, au traitement et à l'élimination des déchets. – Raréfaction des ressources.
Préservation des 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 ou les infrastructures en concession.	– 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. – Risque d'intervention sur une parcelle dégradée ou polluée. – Extension des zones de stress hydrique.

Focus changement climatique

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 deux degrés d'ici la fin du siècle : un scénario « protechnologique », où les innovations technologiques permettent une réduction massive des émissions sans changer de modes de vie ; et un scénario « sobriété », où la prise de conscience collective engendre des transformations majeures des modes de consommation et de production. Trois modélisations sectorielles correspondant aux principaux secteurs d'activité de VINCI (bâtiment, mobilité et énergie) ont été élaborées dans un périmètre européen. Des développements complémentaires sont encore en cours, notamment un travail plus ciblé pour la France dans le secteur du bâtiment et pour l'Amérique du Nord dans la mobilité. Quel que soit le scénario analysé, il semble inévitable de devoir combiner un développement sans précédent des technologies bas carbone avec l'instauration de modes de consommation plus sobres en énergie et en matière. Les pôles 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.

• Risque réglementaire

Il ressort de ces travaux que le principal risque associé au climat auquel VINCI est exposé et dont l'exposition devrait se renforcer à l'avenir est le risque réglementaire. En tant qu'entreprise opérant dans des domaines très variés, VINCI est soumis 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 pour les activités industrielles à forte intensité de carbone d'Eurovia, ou les réglementations et normes sur l'efficacité énergétique des bâtiments (RE 2020 par exemple). 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 l'exposer 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.

• Risques physiques aigus

En complément du travail de cartographie des risques environnementaux cité plus haut, 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. 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 évènements météorologiques extrêmes peuvent être dommageables pour les activités de l'entreprise de diverses manières : dommages sur les chantiers, pistes d'atterrissage ou autoroutes 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 concession (autoroutes, aéroports, etc.).

• Évolutions technologiques et de marché
Au-delà d'évaluer et de limiter les impacts de ses activités sur le changement climatique, VINCI analyse également les opportunités associées au changement climatique sur ses activités. C'est le cas des évolutions technologiques et de marché qui permettent à VINCI de faire bénéficier ses clients de nouvelles solutions environnementales. La recherche et le développement de VINCI sont orientés vers le développement de produits et services bas carbone et économes en énergie.

Les enseignements 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 les connaître et les anticiper 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.

4.4.2 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 205).

Certifications ISO 14001 chez VINCI en 2021

- VINCI Autoroutes : 100 % des kilomètres en exploitation.
- VINCI Concessions : 77 % du chiffre d'affaires (dont VINCI Airports : 89 %).
- VINCI Energies : 50 % du chiffre d'affaires.
- VINCI Construction (hors Eurovia) : 86 % du chiffre d'affaires certifié.
- Eurovia : 36 % du chiffre d'affaires travaux, 56 % de la production des carrières en propre, 63 % de la production des postes d'enrobage en propre, 54 % de la production des usines de liants en propre.

• 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 du fait de 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 en 2020 et 2021 (voir section D : Facteurs de risques, paragraphe 3.4.3 : Procédures relatives aux engagements et comité des Risques de VINCI, page 169).

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 *due diligence* environnement lors des projets en développement afin d'analyser et de prendre en compte les risques environnementaux dès le démarrage d'un projet. – Audits internes environnementaux pour les 23 aéroports certifiés ISO 14001.
VINCI Energies	– Obtention en 2021, par VINCI Energies France de la certification Or sur la notation EcoVadis, qui évalue la qualité du système de gestion de la responsabilité sociétale et environnementale des entreprises. – Évaluation des risques et veille réglementaire santé, sécurité et environnement, centralisée dans un outil interne dédié aux entreprises de VINCI Energies. – Utilisation de la plateforme 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.
VINCI Construction	– Obtention en 2021, par Eurovia France de la certification Or sur la notation EcoVadis, qui évalue la qualité du système de gestion de la responsabilité sociétale et environnementale des entreprises. – Évaluation des risques environnementaux sur les activités en phase d'acquisition ou pour les demandes de participation dans des carrières ou usines. – Évaluation interne des risques environnementaux pour chaque projet via un questionnaire basé sur la réglementation locale et la norme ISO 14001 (VINCI Construction Terrassement). – Veille juridique développée dans tous les métiers de VINCI Construction. – 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. – 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 hygiène, sécurité et environnement (HSE) de l'encadrement sur chaque projet (Sogea-Satom). - Audits de conformité réglementaire (125 audits en France en 2021 pour les entités Eurovia). – Réalisation de 35 audits internes de conformité en 2021 selon une grille de 115 questions, permettant d'évaluer la performance des chantiers (VINCI Construction Terrassement), et 36 audits internes pour Eurovia, c'est-à-dire 25 % des agences travaux, qui permettent de vérifier la mise en œuvre des plans d'action environnementaux. – Développement d'une démarche de labellisation environnement et acceptabilité spécifique aux usines pour Eurovia France. – Audit interne des chantiers candidats au label Attitude Environnement (VINCI Construction France) ou au label Excellence Environnement (Eurovia). – 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 à la suite de leur prestation par l'encadrement travaux via un outil interne dédié (Dodin Campenon Bernard et VINCI Construction Terrassement).
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 2.2.1 : Une démarche Groupe d'achats responsables, page 197, 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. Les familles d'achats à fort enjeu de chiffre d'affaires ou à niveau de risque social et/ou environnemental élevé font l'objet d'une analyse et d'un questionnaire extra-financier spécifique visant à évaluer les fournisseurs. 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 2021, 20 nouveaux fournisseurs ont été consultés et seuls neuf ont été référencés selon cette méthode.

De plus, des audits peuvent être menés sur certaines familles d'achats (souvent liés 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 CO_2, 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.

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	– Diagnostic en cours de réalisation afin d'identifier et d'évaluer les principaux risques sociaux et environnementaux en fonction de chaque famille d'achats.
VINCI Energies	– Évaluation annuelle ou semestrielle pour chaque entreprise de leur top 10 des fournisseurs et top 5 des sous-traitants à l'aide d'un questionnaire d'évaluation pour ensuite accompagner les fournisseurs sur leurs points d'amélioration. – Évaluation des fournisseurs de VINCI Energies via la plateforme Actradis.
VINCI Construction	– Développement en 2021 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 2021 et ont ainsi permis de distinguer les plus vertueux dans ce domaine. Des plans de progrès ont été établis conjointement avec eux. Cinquante fournisseurs, représentant plus de 250 millions d'euros d'achats, ont ainsi été accompagnés en 2021 pour les contrats-cadres gérés par le siège d'Eurovia. – Évaluation des fournisseurs, sous-traitants et partenaires à la suite de leur prestation via un outil interne dédié comprenant un critère environnemental (VINCI Construction Terrassement et Dodin Campenon Bernard) : en 2021, 284 évaluations environnementales ont été effectuées pour VINCI Construction Terrassement. – Critères environnementaux dans l'évaluation annuelle des sous-traitants et fournisseurs (Sogea-Satom).

4.4.3 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	Engagements
Changement climatique	– Réduire nos 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 (scope 3) de 20 % à l'horizon 2030 par rapport à 2019, 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 faiblement consommateurs de 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..
Préservation des 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 hydriques. – Tendre vers le « zéro perte nette » de biodiversité.

• Management environnemental et prévention des incidents

Le déploiement de l'ambition environnementale s'appuie sur la mise en place de systèmes de management assurant la prévention des risques environnementaux au sein des entités du Groupe (voir paragraphe 3.1.1.2 : De la maîtrise des risques aux opportunités, page 205) jusqu'au niveau des sites et des chantiers. Ainsi, par exemple, VINCI Immobilier dispose d'une charte chantier propre, qui précise les obligations que doit respecter toute entreprise intervenant sur le chantier, afin de suivre et limiter les nuisances et impacts environnementaux.

Parmi les entités de VINCI Construction plusieurs initiatives sont déployées en complément de la démarche de certification ISO 14001 :

– Sogea-Satom met en place des plans de gestion de l'environnement sur chaque projet, qui intègrent des procédures en cas de pollution, et réalise un suivi des presque-accidents environnementaux ;

– Soletanche Freyssinet 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 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. Forte de cette expérience, l'entreprise a intégré, depuis 2020, dans un outil spécifique (programme E-Cube), un module (Events) qui permet de signaler ces incidents et de les analyser afin de prévoir des actions pour limiter leur incidence environnementale.

Certains pôles, divisions et filiales développent également des labels internes pour prévenir les risques spécifiques à leur activité. En 2021, 31 chantiers d'Eurovia ont été couverts par le label interne Excellence Environnement, plus de 300 chantiers de VINCI Construction France ont obtenu le label Attitude Environnement, et neuf chantiers ont obtenu le nouvel écolabel de VINCI Construction Terrassement créé en 2021 pour récompenser les chantiers exemplaires en matière de protection de l'environnement.

Au sein des concessions, VINCI Concessions déploie la certification ISO 14001 en vue de prévenir les risques dans 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, des actions de sensibilisation et de formation sont organisées par les pôles (voir paragraphe 3.1.3 Formation et sensibilisation des salariés, page 208). Les salariés comme les sous-traitants sont notamment sensibilisés lors de quarts d'heure environnement sur les chantiers. En 2021, 51 837 heures de formations environnement ont été réalisées (52 891 en 2020).

• Actions d'atténuation et d'adaptation au changement climatique
Le changement climatique est une réalité : l'élévation observée de la température de plus de 1 °C par rapport à l'ère préindustrielle engendre des évènements climatiques extrêmes, chaque année plus fréquents et plus intenses. Selon les modélisations climatiques du Évènement (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. Le rapport spécial sur les conséquences d'un réchauffement planétaire de 1,5 °C précise ces conséquences, même en limitant fortement le réchauffement, tandis que la première partie du sixième rapport du GIEC démontre de façon toujours plus documentée l'origine humaine du changement climatique.

En réponse à cela, VINCI s'engage à agir concrètement. L'adoption en 2019 de la nouvelle ambition environnementale de VINCI a été l'occasion de renforcer les objectifs du Groupe, avec pour volonté de s'aligner avec l'objectif de l'Accord de Paris sur le climat. Le Groupe s'engage ainsi à réduire de 40 % ses émissions de GES d'ici 2030 par rapport à 2018 dans son périmètre direct (scopes 1 et 2) (voir paragraphe 3.2 : Agir pour le climat, page 210). Selon le référentiel de la Science Based Targets initiative (SBTi), cet engagement place le Groupe sur une trajectoire « bien en dessous de 2 °C » *(well below 2 °C)*. Au-delà de cet objectif de réduction en valeur absolue, VINCI vise la neutralité carbone (dans une optique de « zéro émission nette ») en 2050 dans son périmètre direct d'activité. VINCI s'est aussi engagé en 2021 à réduire ses émissions indirectes (scope 3) de 20 % d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2019. Cet engagement a été validé par la SBTi et s'appuie sur la catégorisation des émissions du Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol).

Pour atteindre ses objectifs, VINCI développe des outils et des plans d'action spécifiques à ses métiers pour mieux quantifier et réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à son activité (ISO scopes 1 + 2 + 3).

8 % de réduction des émissions de gaz à effet de serre entre 2018 et 2021, hors impact des acquisitions

Certaines actions sont communes à l'ensemble des entreprises du Groupe (voir les actions décrites en 3.2 : Agir pour le climat page 210) : électrification progressive de la flotte de véhicules légers, formations à l'écoconduite, 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), 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).

25 % de l'électricité consommée en 2021 d'origine renouvelable

Des actions de réduction des émissions sont également déployées dans les offres et solutions des entités du Groupe pour leurs différents métiers. Par exemple, 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 d'exploitation proposée par VINCI Energies. Grâce notamment à des logiciels d'écoconception 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 et des infrastructures aux évènements climatiques extrêmes et développer un savoir technique pour renforcer les structures sont 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 Resallience 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 (voir les actions décrites en 3.3 : Optimiser les ressources grâce à l'Économie circulaire page 221)

Le déploiement de plateformes 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.

15 % de granulats recyclés dans la production totale de VINCI Construction en 2021

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 VINCI Construction et VINCI Energies, des actions favorisant le réemploi des matériaux et équipements sur chantier sont également mises en œuvre, en complément des actions de tri et valorisation des déchets.

• 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 les risques au niveau des projets et mettent ainsi en œuvre un ensemble de mesures et d'actions de maîtrise de ces risques identifiés (voir les actions décrites en 3.4 : Préserver les milieux naturels page 226).

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 donc 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 éviter la pollution des cours d'eau ou des milieux sensibles voisins. Sur les autoroutes de VINCI en France, 90 % 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 mis en œuvre des systèmes d'assainissement innovants 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.).

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 nuisances sonores de 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 plateforme. 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 2018 et 2021, une réduction d'un peu plus de 80 % des consommations en litres de produits phytosanitaires a été observée pour l'ensemble des activités de concessions. Dans son engagement à act4nature international, VINCI s'engage à ne plus utiliser de produits phytosanitaires à l'horizon 2030 (hors mesures contractuelles ou réglementaires).

37 aéroports utilisant « zéro produit phytosanitaire » en 2021

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.

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.

100 % des contrats-cadres de la coordination Achats comportent un ou plusieurs critères environnementaux en 2021

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 2021, 2 400 collaborateurs ont suivi ce module. Une formation « Achats responsables » plus approfondie dédiée à la fonction achats du Groupe a été développée en 2021 et suivie par 120 collaborateurs. Trente formateurs dédiés poursuivront son déploiement au sein des pôles. VINCI Autoroutes, de son côté, 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, par exemple, 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.

Le Groupe a entrepris une réflexion globale au sujet des grandes filières et famille d'achats. Les divisions Eurovia France et VINCI Construction France ont établi une liste de leurs familles d'achats prioritaires intégrant notamment les familles à risques social et environnemental et les ont classées dans une cartographie spécifique à chaque entité. Des discussions avec certains fournisseurs stratégiques (famille d'achats carburants, bétons) ont été entamées dans la perspective de répondre aux enjeux de réduction des émissions scope 3. En 2021, le Groupe a poursuivi sa démarche d'évaluation des fournisseurs de béton selon des critères environnementaux (notamment les seuils d'émissions de GES), afin d'augmenter l'approvisionnement en béton bas carbone. En ce qui concerne l'approvisionnement des bois de structure et de façade constitutifs des ouvrages, les entreprises de VINCI spécialisées dans la construction bois emploient en très grande majorité (plus de 80 % des approvisionnements) du bois issu de forêts gérées durablement et certifiées PEFC ou FSC. En 2021, VINCI a été évalué dans le cadre du CDP Forests pour la deuxième année et a obtenu la note C, qui correspond au niveau « Awareness », soulignant ainsi les efforts du Groupe dans ce domaine.

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

VINCI 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 plateforme 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.

4.4.5 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 consacrés 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, inspirés des standards de la Global Reporting Initiative (référentiel d'indicateurs qui permet d'évaluer les politiques de développement durable des entreprises, voir tableau de correspondance page 375) ainsi que des recommandations de la Task Force on *Climate-related Financial Disclosures* (voir le tableau de correspondance, page 377) et du *Sustainability Accounting Standards Board*, (voir le tableau de correspondance, page 378). 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 couvert par le reporting environnemental

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

Au-delà des dispositifs propres à chaque domaine, la direction Éthique et Vigilance accompagne la mise en œuvre des dispositifs de conformité du Groupe. Cette direction, rattachée à la direction Générale du Groupe, est chargée du mécanisme d'alerte du Groupe (voir paragraphe 2.4 : L'éthique des affaires, page 201).

• Une plateforme accessible à l'ensemble des parties prenantes

Le Groupe est doté d'une plateforme 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 à 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 saisit son responsable hiérarchique direct ou indirect, ou un référent au sein de son entité d'appartenance. Il peut choisir de recourir au dispositif d'alerte propre à son entité, de s'adresser directement au référent éthique du Groupe ou de recourir à la plateforme 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 de rétorsion 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 et y effectuer des alertes.

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

AUTORITÉ
DES MARCHÉS FINANCIERS

AMF

Le document d'enregistrement universel a été déposé le 28 février 2022 auprès de l'AMF, en sa qualité d'autorité compétente au titre du règlement (UE) 2017/1129, sans approbation préalable conformément à l'article 9 dudit règlement.
Le document d'enregistrement universel peut être utilisé aux fins d'une offre au public de titres financiers ou de l'admission de titres financiers à la négociation sur un marché réglementé s'il est complété par une note d'opération et, le cas échéant, un résumé et tous les amendements apportés au document d'enregistrement universel. L'ensemble alors formé est approuvé par l'AMF conformément au règlement (UE) 2017/1129.

FSC
www.fsc.org
MIXTE
Papier issu de sources responsables
FSC® C021765

Crédits photo : Aerophoto America ; Jonathan Alexandre ; Geoff Ashcroft ; Jean-François Badias ; P. Banczerowski/CAPA Pictures ; Luc Benevello ; Patrick Berlan ; Thomas Blanc ; Yann Bouvier ; Xavier Boymond ; Yoann Bugnet ; Philippe Castaño ; Céline Clanet ; Cyril Crespeau ; Antoine Doyen/CAPA Pictures ; Cyrille Dupont/The Pulses ; Matthieu Engelen ; Jesus Fung Yan ; Patrick Gaillardin/Hanslucas ; Getty Images ; Groupement ETPO-NGE GC ; Corentin Guilbert ; Guilhem Canal Photographe ; Jean-Daniel Guillou ; Axel Heise ; Cédric Helsly ; Olemedia/iStock ; Justin Lambert ; Pascal Le Doaré ; Céline Levain ; Thierry Lewenberg-Sturm ; David Marmier ; Antoine Monié ; Alain Montaufier ; Juan Moreno Espinel ; Salem Mostefaoui ; Jean-Philippe Moulet ; MTW ; Florian Pépellin ; Dušan Radević ; Will Recarey ; DEGES-Michael-Ritter ; Diogo Santos ; Raphaël Soret ; Stade de France® – Macary, Zublena, Regembal et Costantini – Architectes, ADAGP – Paris 2021-2022 – Photographe : Nicolas Moulard ; Berten Steenwegen ; Alexis Toureau ; Jean-Luc Viart/Studio Viart ; Francis Vigouroux ; WOW Porto ; J. Zamith ; F. Zvardon ; photothèques VINCI et filiales, DR. Quelques photos présentes dans ce document ont été réalisées avant la crise sanitaire, ce qui explique l'absence de port du masque ou de mesures de distanciation.
Conception et réalisation : WAT - wearetogether.fr — 2110_2550 — **Impression :** Arteprint. Ce document est imprimé avec des encres végétales sur papiers issus de sources responsables.

1973, boulevard de La Défense
CS 10268
92757 Nanterre Cedex – France
Tél. : +33 1 57 98 61 00

www.vinci.com

VINCI.Group

VINCI

@VINCI_fr