

faire
œuvre
utile.

VINCI 

PLAN DE VIGILANCE
EXTRAIT DU RAPPORT ANNUEL VINCI 2019

4. Plan de vigilance

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

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

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

- contribuer à des projets d'utilité publique, au bénéfice des habitants du territoire ;
- rester proactives en proposant des solutions innovantes et les mieux adaptées aux besoins des clients ;
- entretenir le travail collaboratif en associant l'ensemble des parties prenantes autour d'un projet commun.

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

Au 31 décembre 2019 :

1 542 entreprises dont **67 %** de moins de **100** salariés



222 397 collaborateurs dans plus de **100** pays

75 %
Europe
(dont 45 % France)

11 %
Amériques

7 %
Afrique

5 %
Asie et
Moyen-Orient

2 %
Océanie

soit **84 %**
dans des pays
membres
de l'OCDE

Les entités du Groupe travaillent souvent selon un « mode projet » : elles réalisent des prestations de durée variable (de quelques semaines à plusieurs années), de taille et de nature différentes, avec divers partenaires et sous-traitants, travaillant sur des durées variables, avec des volumes fluctuants de main-d'œuvre, dans des périmètres géographiques changeants, en tant que donneurs d'ordres, mais aussi souvent en tant que sous-traitants, avec des clients aux exigences et sensibilités hétérogènes quant aux sujets environnementaux, sociaux et sociétaux. Ainsi, chaque projet repose sur un « écosystème » qui lui est propre et nécessite des actions ciblées répondant aux enjeux opérationnels.

Autre caractéristique des métiers de la construction et de la concession : leurs opérations sont très souvent intégrées, c'est-à-dire qu'une partie essentielle de la chaîne d'approvisionnement est présente sur les sites de VINCI. Ainsi, quel que soit leur rang, les entreprises de sous-traitance interviennent sur les chantiers ou les sites d'exploitation du Groupe aux côtés des équipes. En ce sens, la chaîne d'approvisionnement fait l'objet de nombreux contrôles et est soumise à des règles communes. Il en est de même avec les travailleurs mobilisés par des entreprises de travail temporaire. Qu'il s'agisse des métiers de la construction ou des concessions, ces deux éléments de la chaîne de valeur sont essentiels aux activités du Groupe et représentent un volume d'achats très significatif. Aussi, ces deux acteurs de la chaîne d'approvisionnement sont intégrés de manière prioritaire à la démarche de progrès portée 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. Ces catégories d'achats seront progressivement intégrées au plan de vigilance du Groupe. La gouvernance des achats a été renforcée en ce sens en 2019 (voir paragraphe 2.2 : Les relations entretenues avec les fournisseurs et sous-traitants, page 216).

35 %

d'achats de sous-traitance

Quels que soient leurs métiers, leurs projets, leurs chantiers, les entreprises de VINCI agissent toujours 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 de manière continue de leurs activités à leurs clients et, dans certains cas, aux bureaux de contrôle et autorités de régulation en charge du suivi et du contrôle des projets. Dans un secteur extrêmement compétitif, elles se conforment à leurs exigences et s'efforcent de diffuser les meilleures pratiques et de promouvoir l'innovation, y compris en matière sociale et environnementale, dans le respect du droit applicable et des engagements du Groupe. Dans le cadre des contrats avec des autorités publiques, les conditions contractuelles intègrent de plus en plus souvent des volets sociaux et environnementaux et 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 spécifique faisant intervenir de nombreux acteurs (architectes, bureaux d'études, ingénieristes, autorités de régulation, autorités de contrôle, investisseurs, bailleurs de fonds, partenaires, État/collectivités, etc.). Aussi, les entreprises du Groupe ne sont pas nécessairement en position de donneurs d'ordres et n'ont pas toujours le choix des prestataires, techniques et fournitures mobilisés ou utilisés.

33 %

Part de 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 gouvernance de la vigilance

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

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

• La gouvernance en matière de santé-sécurité

La politique santé-sécurité, réaffirmée par la déclaration commune sur les actions incontournables en matière de santé-sécurité (www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/actions-incontournables-et-fondamentales-en-matiere-de-sante-et-securite-au-travail.htm), est animée par la coordination Santé-sécurité, placée sous l'autorité du comité Exécutif de VINCI. Cette déclaration, signée du président-directeur général de VINCI et du secrétaire du comité d'entreprise européen, fixe aujourd'hui le cadre de référence du Groupe en présentant des actions incontournables et fondamentales en matière de santé et de sécurité au travail.

La coordination Santé-sécurité regroupe les directeurs prévention des différents pôles du Groupe au niveau mondial afin de transmettre une forte culture sécurité commune à l'ensemble des entreprises de VINCI. La coordination a pour mission de bâtir cette culture commune, notamment en favorisant l'échange des bonnes pratiques et le partage des retours d'expérience, en évaluant les démarches existantes, en fiabilisant les indicateurs et en proposant de nouvelles voies de progrès, adaptées à chaque métier. Les clubs pivots Prévention et les plates-formes internes collaboratives facilitent la diffusion et le suivi des actions auprès de la communauté des responsables, animateurs et experts santé-sécurité. Le dispositif opérationnel repose également sur un réseau de plus de 2 500 collaborateurs dans la fonction santé-sécurité à travers le Groupe.

En 2019 ont notamment été organisées une réunion conjointe à l'ensemble des animateurs des clubs pivots Santé-sécurité et trois réunions de la coordination. Ces dernières ont été consacrées au débriefing des accidents et événements significatifs de chaque pôle ainsi qu'aux besoins en termes de ressources humaines de la filière. La coordination a également poursuivi la cartographie des risques majeurs et le référentiel de compétences de la filière.

La politique santé-sécurité fait l'objet d'une présentation annuelle au comité Stratégie et RSE du Conseil d'administration. Début 2020, chaque pôle a présenté au comité Exécutif de VINCI sa politique santé-sécurité et ses résultats 2019. Par ailleurs, la santé-sécurité est au cœur du dialogue social au sein du Groupe. Chaque réunion du comité de groupe ou du comité d'entreprise européen commence par traiter ce sujet.

• La gouvernance en matière de droits humains

La politique de prévention des risques droits humains est diffusée à travers le *Guide VINCI des droits humains*, socle de la démarche du Groupe (www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/guide-des-droits-humains.htm). Une organisation et un dispositif d'animation et de suivi des mesures sont déployés afin de veiller à la diffusion des engagements et au déploiement de la démarche au niveau des entités de VINCI, de leurs projets et chantiers.

Chez VINCI, les enjeux droits humains sont portés au plus haut niveau du Groupe. Le président-directeur général a d'ailleurs réaffirmé en 2019 l'engagement du Groupe à élever le niveau de respect des droits humains et à intégrer les droits humains dans la culture d'entreprise en signant, aux côtés de neuf autres hauts dirigeants français, la version française du *Guide des droits humains* à destination des PDG du World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

Le sujet est piloté au niveau de la direction des Ressources humaines du Groupe par son directeur, membre du comité Exécutif de VINCI, et relayé par un comité de pilotage « droits humains », composé des directeurs des Ressources humaines des pôles et divisions. Dans un groupe au management fortement décentralisé, le comité de pilotage « droits humains », mis en place en 2015, constitue un lieu de décision, d'échanges et de partage privilégié entre les pôles et les métiers du Groupe. Chaque membre est ainsi lui-même porteur de la démarche auprès de son comité de direction et en charge de la diffuser et de la déployer pour son pôle et pour sa division. À chaque comité de pilotage, un point sur l'état d'avancement du volet « droits humains » du plan de vigilance est réalisé. Ce comité se réunit une fois par trimestre. 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.

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

En octobre 2019, le volet « droits humains » du plan de vigilance a fait l'objet d'un échange avec les 25 membres du comité d'entreprise européen et leurs suppléants (voir paragraphe 4.4 : La vigilance en matière de droits humains). Par ailleurs, le déploiement de la politique droits humains fait l'objet d'une présentation annuelle au comité stratégie et RSE du Conseil d'administration par le directeur des Ressources humaines du Groupe.

• La gouvernance en matière d'environnement

La gestion des enjeux environnementaux de VINCI repose sur les engagements du comité Exécutif, redéfinis au travers de l'ambition environnementale portée au plus haut niveau et animée par la direction de l'Environnement du Groupe.

La démarche de vigilance en matière environnementale est structurée par la direction de l'Environnement du Groupe qui s'appuie sur les ambitions environnementales communes aux pôles et aux entités de VINCI dans trois domaines : le changement climatique, l'économie circulaire et les milieux naturels. La direction de l'Environnement anime les comités environnement, composés des directeurs et responsables environnement des pôles, et le réseau environnement qui comprend plus de 500 correspondants.

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

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

Le volet « environnement » de la démarche de vigilance a fait l'objet d'une présentation et d'une discussion avec les membres du comité d'entreprise européen courant novembre 2019.

• La gouvernance globale de vigilance

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

La mise en œuvre du plan de vigilance fait l'objet de revues régulières par le comité Éthique et Vigilance, constitué en mars 2018. 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 chaque trimestre et a tenu six réunions en 2019. Il rend compte annuellement de son activité au comité Stratégie et RSE du Conseil d'administration.

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

Du fait des risques inhérents à ses métiers, VINCI a fait de la santé et de la sécurité au travail un enjeu prioritaire. La politique santé-sécurité du Groupe a pour objectif d'anticiper et de prévenir ces risques, y compris les risques psychosociaux, d'assurer des conditions d'hygiène, de sécurité, de santé et de qualité de vie au travail, et d'assurer le reclassement des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Le Groupe vise également à atteindre l'objectif « zéro accident », qui s'applique à tous les collaborateurs, travailleurs temporaires et personnels extérieurs intervenant sur les chantiers et sur les sites d'exploitation. C'est l'un des engagements du Manifeste VINCI publié en 2012. Une vigilance constante s'impose du fait de l'évolution permanente des métiers, des outils, des techniques et procédés, des nouvelles technologies, etc. Aussi, au-delà des règles et des procédures, VINCI revendique le développement continu d'une culture de la prévention et de la sécurité pour tous, prenant en compte l'ensemble des risques liés à la santé-sécurité des personnes et diffusée à tous les niveaux de l'organisation.

4.3.1 La cartographie des risques majeurs du Groupe

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

Dans les secteurs d'activité de VINCI, l'approche en fonction des métiers et des pays a toujours été fondamentale dans la démarche d'identification et de prévention des risques liés à la santé-sécurité des personnes. Chacun des pôles et des divisions dispose de sa cartographie des risques propres à ses métiers et contextes d'opération. Au niveau opérationnel, une analyse des risques santé-sécurité doit être systématiquement conduite en amont de chaque projet sur tous les sites du Groupe en prenant en compte le contexte géographique, les caractéristiques du projet considéré et ses spécificités techniques. Ainsi, ces différents niveaux d'analyse sont fondamentaux pour construire des réponses et actions adaptées aux enjeux opérationnels, projet par projet, métier par métier et pays par pays.

En complément, au niveau du Groupe, un exercice de cartographie des risques majeurs au niveau global a été mené en 2018 avec l'appui de l'Institut pour une culture de sécurité industrielle (Icsi). Pendant plusieurs mois, ce dernier a conduit des entretiens avec les directeurs santé-sécurité des pôles et divisions de VINCI afin de mettre en exergue les risques majeurs inhérents à leurs activités respectives et d'analyser des documents relatifs à la maîtrise de ces risques et des processus associés dans le Groupe. Cette cartographie a permis de déterminer les risques majeurs les plus communs aux activités du Groupe. Elle fait actuellement l'objet d'une revue d'étapes avec l'appui de l'Icsi.

• Les principaux enjeux

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

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

Principaux risques	Types d'événements redoutés majeurs
Risques liés aux masses en mouvement	Collision par des équipements ou matériels en mouvement Collision par des engins ou véhicules de chantier Collision par des véhicules tiers
Risques liés à la chute d'objets ou de charges	Heurts liés à la chute d'objets ou de matériels Heurts liés 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

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

Les politiques de prévention sont développées par les pôles et divisions de manière à être adaptées à leur métier, à leur géographie et à leur contexte opérationnel. Elles reposent sur des règles devant permettre d'anticiper toute situation prévisible mais également sur la capacité des individus et des équipes à faire face aux situations non prévues grâce à l'expérience et à la formation. Elles sont mises en œuvre dans l'organisation, avec un degré de décentralisation variable, permettant la réponse la plus efficace aux situations à maîtriser. Les procédures établies ne marquent pas de différences entre les collaborateurs des entreprises du Groupe, les travailleurs temporaires et sous-traitants. Tous opèrent sur le même site, dans les mêmes conditions. Des plans d'action annuels et des programmes d'audit dédiés portent ces politiques dont le contrôle est assuré par la chaîne hiérarchique et par le réseau de responsables en charge de la santé-sécurité. Aussi, tous les pôles et divisions du Groupe disposent d'une politique de prévention des risques, d'un plan d'action associé, d'un programme d'audits et d'un service expert dédié. La réalisation de visites ou d'audits sécurité par les responsables prévention, tant auprès des structures et salariés de VINCI qu'auprès des chantiers confiés à des entreprises extérieures (appartenant au Groupe ou non), constitue un pilier de la politique de prévention.

En matière de santé-sécurité, le Groupe développe également la pratique d'audits croisés entre représentants de ses différentes entreprises. Ainsi, VINCI Autoroutes dispose d'un programme de contrôle interne reposant notamment sur la réalisation d'audits croisés entre les trois sociétés du pôle (ASF, Cofiroute et Escota) qui sont menés par un membre de la direction prévention de chacune des sociétés.

De plus, 12 audits internes, réalisés par autant de directions régionales, sont conduits chaque année sur la base d'un référentiel interne commun. Ces audits permettent, par le biais d'une grille d'évaluation, d'attribuer une notation à une série de thèmes présentés en fonction de leur niveau de maîtrise et de maturité, d'identifier les points forts et les axes de progrès. Les sujets couverts par ces audits comprennent notamment la politique, l'organisation et l'animation de la prévention, les programmes et actions de formation, la préparation et l'organisation du travail, la gestion des matériels, équipements et produits, la gestion des événements accidentels et le suivi médical des salariés, mais également la gestion des travaux et prestations confiés aux entreprises extérieures. Chaque audit donne lieu à un rapport détaillé des constats réalisés et à un plan d'actions correctives faisant l'objet d'un suivi par la direction régionale concernée.

Les divisions de VINCI Construction ont mis en place des dispositifs robustes en matière de santé-sécurité. Ainsi, VINCI Construction Grands Projets dispose d'une cellule d'audits dédiée au sein de la direction qualité, sécurité, environnement et système d'information (DQSE-I). Selon la règle fixée, chaque projet fait l'objet d'un audit mené par le siège de VINCI Construction Grands Projets tous les deux ans et doit, de plus, mettre en place, à son niveau et dès son installation, son propre système de management QSE et son programme d'audit associé. Chaque année, le comité de direction de VINCI Construction Grands Projets définit le programme d'audit annuel qui est mis en œuvre et suivi par la cellule d'audit. Chaque audit fait l'objet d'une notification comportant un plan d'audit détaillé spécifique envoyé en amont et s'appuie sur les normes applicables (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, etc.), les référentiels VINCI, VINCI Construction et VINCI Construction Grands Projets ainsi que les exigences propres aux projets, établies au démarrage en fonction de ses caractéristiques (plan de sécurité, cartographie des processus, contrat, exigences partenaires, normes locales, etc.). La norme ISO 9001, qui est au cœur du référentiel d'audit, couvre tous les aspects liés à la gestion, la sélection, le suivi et l'évaluation des sous-traitants. Il est en effet à noter que les audits concernent l'ensemble du site et, donc, notamment pour les aspects santé-sécurité, tous les acteurs présents (y compris les sous-traitants, etc.), sans distinction. À l'issue de l'audit, les constats sont partagés avec les responsables du projet et le rapport est diffusé auprès de tous les niveaux de direction du projet et jusqu'à la direction générale de VINCI Construction Grands Projets. À la réception du rapport d'audit, l'entité propose les actions à mettre en place pour répondre aux constats. Le suivi du plan d'action est réalisé conjointement par les responsables du projet et la cellule d'audit : c'est généralement le responsable QSE du projet qui informe l'auditeur de la mise en œuvre d'une mesure et qui apporte la preuve de la réalisation. Un état des lieux périodique des réalisations et des tendances est également dressé. L'ensemble de ces mesures et des justificatifs associés sont suivis par la cellule d'audit au moyen d'un tableau de bord mis à jour régulièrement. Ainsi, en 2019, 29 audits, dont des audits internes au siège, ont été menés. Ils ont représenté 58 jours d'audits. Par ailleurs, au 31 décembre 2019, plus de 85 % des actions de 2018 ont été clôturées.

85 %

des actions clôturées suite aux audits santé-sécurité de 2018 de VINCI Construction Grands Projets

Enfin, les dispositifs d'audit en matière de santé-sécurité des entités du Groupe reposent également sur des certifications qui prévoient elles-mêmes la conduite d'audits, y compris externes. Des dispositifs de ce type existent à l'échelle de chaque pôle et de chaque division. De même, les projets, sites d'exploitation et chantiers disposent, à leur niveau, d'un système de management et, donc, d'un mécanisme de contrôle de son application couvrant les aspects santé-sécurité. Ce système est nourri par l'analyse de risques conduite initialement sur tous les sites du Groupe et révisée régulièrement, qui permet d'apporter des réponses adaptées aux enjeux de chaque chantier et site d'exploitation. Il existe ainsi différentes strates de contrôle et d'évaluation qui s'additionnent et se complètent.

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

- Politique, dispositif, programmes d'audits internes spécifiques et département santé-sécurité dédié en place dans chacun des pôles du Groupe.
- Conduite d'audits santé-sécurité au niveau des chantiers et sites d'exploitation par les responsables de la filière santé-sécurité à différents niveaux de l'organisation (plus de 2 500 collaborateurs dans la filière) ainsi que par les équipes des départements en central.
- Développement de la pratique d'audits croisés entre entreprises.
- Développement continu de démarches de certification dans le Groupe (ISO 45001, MASE, OHSAS 18001, etc.).
- Implication des managers des entreprises dans les résultats des audits et les actions de progrès à mener.
- Intégration de l'ensemble des intervenants présents (collaborateurs VINCI, travailleurs temporaires, sous-traitants, etc.) : les audits concernent la gestion de la sécurité sur les sites et chantiers.

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

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

a. Des actions définies et menées au niveau global

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

La politique santé-sécurité du Groupe, notamment évoquée dans la *Charte éthique et comportements* et le Manifeste VINCI, a été renforcée en 2017 avec la signature d'une déclaration commune par le président-directeur général de VINCI et le secrétaire du comité d'entreprise européen. Cette déclaration fixe le cadre de référence du Groupe en présentant des actions incontournables et fondamentales en matière de santé-sécurité au travail. Elle est actuellement disponible en 21 langues et accessible publiquement sur le site Internet de VINCI (www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/actions-incontournables-et-fondamentales-en-matiere-de-sante-et-securite-au-travail.htm). Fruit d'un dialogue social constructif et régulier, la déclaration s'inscrit dans une démarche de progrès devant rassembler l'ensemble des collaborateurs en faveur de la promotion de la culture sécurité de VINCI. Cette large communication marque un engagement et une visibilité forte sur le sujet au plus haut niveau de management du Groupe. Par ailleurs, la détermination de la partie variable court terme de la rémunération du président-directeur général de VINCI intègre des critères relevant de la responsabilité sociale et environnementale, dont des indicateurs liés aux résultats en matière de santé-sécurité.

• Les actions incontournables et fondamentales en matière de santé et sécurité au travail

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

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

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

1 542
comités santé-sécurité
et conditions de travail
réunis en 2019

Cet ensemble de règles s'applique ainsi à tous chez VINCI, dans tous les métiers, dans toutes les entreprises et dans tous les pays où le Groupe est présent.

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

Au niveau du Groupe, la *Charte relations sous-traitants* de VINCI (www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/charte-relations-sous-traitants.htm) rappelle l'importance accordée par le Groupe au fait que les salariés de ses partenaires bénéficient sur les chantiers de conditions de sécurité comparables à celles de ses propres salariés. La diffusion de cette charte s'effectue au travers des clubs pivots régionaux, lieux de rencontres et d'échanges réguliers entre les dirigeants régionaux des activités du Groupe. Cette charte est un outil utilisé par les entités du Groupe dans leurs relations avec leurs sous-traitants. Chez VINCI Construction France, une formation sécurité de deux jours, assortie d'une évaluation, est également proposée aux intérimaires pour leur délivrer le Passeport sécurité intérim (Pasi). Ce dernier repose sur un cahier des charges référençant les fondamentaux de la sécurité devant être acquis par les intérimaires avant de commencer une mission sur un chantier. Le Pasi, initiative de VINCI Construction France, maintenant étendue à la profession, est né du constat d'une sinistralité accrue chez les intérimaires par rapport au personnel permanent et, en réponse à ce constat, de la volonté ferme d'assurer la sécurité des collaborateurs comme des partenaires, notamment grâce à une politique de prévention forte. L'élargissement de ce dispositif au niveau de la profession a permis d'augmenter, d'après un cahier des charges commun, le nombre d'organismes de formation capables de délivrer cette formation, en plus des centres Cesame de VINCI Construction France et, donc, de couvrir un plus grand périmètre géographique et d'accroître significativement le nombre de sessions. Enfin, de nombreuses entreprises du Groupe ont mis en œuvre des contrats-types spécifiques avec leurs sous-traitants. Leur dénominateur commun est l'objectif « zéro accident », assorti de clauses particulières concernant un certain nombre de mesures incontournables telles que le port des équipements de protection individuelle, la déclaration des accidents du travail, ou encore une information permanente sur l'évolution des risques sur chantier.

Par ailleurs, concernant les entreprises de travail temporaire, dans le cadre des contrats-cadres mis en place par le Groupe pour les référencer, des critères sociaux et sociétaux ont été intégrés. Au cœur de ces critères, il est demandé de démontrer des performances avérées et solides en matière de santé-sécurité des personnes, ainsi que l'existence d'une culture de la sécurité sur le lieu de travail. Le dernier référencement des entreprises de travail temporaire en France a pris effet au 1^{er} janvier 2016 pour une durée de quatre ans. Le recours à ces entreprises référencées est obligatoire pour les entreprises du Groupe. En 2019, il a été décidé de reconduire les contrats des entreprises référencées. Des négociations ont été lancées, et un plan de progrès sur la qualité de service et la sécurité, individualisé pour chaque entreprise, a été ajouté à la démarche. Ce plan de progrès renforcé a été établi sur la base d'une analyse des résultats de la phase précédente, en particulier sur les aspects santé-sécurité. Il contient des mesures additionnelles spécifiques visant à améliorer la sécurité des personnels intérimaires, ainsi que les indicateurs permettant de suivre les objectifs de sécurité. Ces mesures peuvent par exemple comprendre la conduite d'enquêtes auprès des personnels intérimaires, la restitution des actions de prévention, sensibilisation et formation menées par l'entreprise, ou encore l'amélioration de l'enregistrement des documents sécurité des personnels (carte BTP, Pasi, etc.). En fonction des résultats des négociations, les contrats-cadres avec les entreprises seront reconduits pour une durée de trois ans.

47
entreprises de travail
temporaire exclues sur la
base d'exigences RSE lors
du dernier référencement

• Le Prix de l'Innovation

VINCI organise tous les trois ans le Prix de l'Innovation, un événement qui a vocation à valoriser et accélérer la diffusion des initiatives engagées sur le terrain par ses collaborateurs. Ce prix englobe non seulement les réalisations technologiques, mais aussi toutes les innovations qui nourrissent la démarche de progrès du Groupe, notamment en matière de sécurité, de développement durable et de conditions de travail. Ainsi, l'une des catégories de ce prix est dédiée aux innovations en matière de santé-sécurité des collaborateurs, des partenaires et/ou des clients. En 2017, date du dernier prix de l'innovation, plus de 2 000 dossiers ont été déposés par plus de 5 000 collaborateurs, et près de 150 innovations ont été récompensées à travers le monde, dont 28 % étaient en rapport avec la santé-sécurité des personnes. L'organisation des jurys et des cérémonies permet de donner de la visibilité à l'événement et de démontrer, auprès de tous les collaborateurs, l'importance accordée au sujet par le management du Groupe. De plus, promouvoir la capacité interne à créer des innovations en faveur de la santé-sécurité des collaborateurs rappelle la nécessité d'une vigilance, d'une implication et d'un progrès constant de tous en ce domaine.

b. Des actions déclinées par les pôles et divisions du Groupe

• Des référentiels dans les différents métiers du Groupe

Les pôles et divisions définissent des règles d'or et/ou des référentiels propres à leurs métiers et mènent des actions de proximité au sein des entreprises qui les composent, au plus près des collaborateurs, pour les mettre en œuvre. 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, etc. Ces référentiels se complètent et se cumulent pour répondre de la manière la plus adaptée aux enjeux des métiers et des activités. C'est sur l'ensemble de ces référentiels que sont ensuite conduits les audits ainsi que les actions de prévention.

• La négociation d'accords collectifs en matière de santé-sécurité

Le dialogue social se déroule à chaque niveau d'organisation de l'entreprise. La politique de VINCI en matière de santé-sécurité se concrétise par la négociation et la conclusion d'accords spécifiques avec les partenaires sociaux sur des thématiques liées à l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs, et donc de la performance globale des entreprises du Groupe. En 2019, 29 accords en matière de santé-sécurité-prévention ont été signés au sein des entreprises du Groupe.

• Les actions continues et ciblées de sensibilisation et de formation des collaborateurs et des managers

Chaque métier possède sa boîte à outils adaptée à ses enjeux 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. De nombreuses actions de formation et 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. Parallèlement à la formation des collaborateurs sur site, des programmes de formation pour les dirigeants ont été développés dans la plupart des métiers du Groupe afin de renforcer la culture de la sécurité au sein de la direction. Chez VINCI Construction, le programme « Manager par la sécurité », lancé en mai 2017, a déjà concerné plus de 3 700 managers sur une cible de 8 000 managers dans le monde. Il est organisé autour de cinq actions fédératrices dont la première est l'évaluation du niveau de culture sécurité des managers préalablement à leur entretien annuel. Ce programme s'articule autour des facteurs organisationnels et humains de la prévention et vise à soutenir les dirigeants des entités dans le développement d'une culture juste et à mieux appréhender les causes racines des accidents pour en renforcer la prévention. Des formations similaires sont développées dans d'autres pôles, par exemple chez Eurovia, avec le programme « Managing Health & Safety at Eurovia ». Des visites sur les chantiers sont régulièrement organisées dans toutes les entités du Groupe. Par ailleurs, différents supports sont publiés ou des événements organisés, afin de rendre l'engagement du management sur la sécurité visible et connu de tous. Enfin, les réunions de direction traitent de la santé-sécurité.

36 %

des heures de formation dispensées en 2019 ont concerné la santé-sécurité

Au niveau du Groupe, la Safety Academy de l'Icsi a été intégrée à la plate-forme d'e-learning VINCI Up! qui délivre des modules spécialisés, accessibles à tout moment, à tout collaborateur.

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

La promotion de la culture sécurité au sein de l'entreprise et vis-à-vis de ses différentes parties prenantes est un levier important pour mobiliser les compétences et développer la motivation et le potentiel créatif des divers acteurs. Ainsi, des événements mondiaux sur le thème de la santé-sécurité sont mis en place régulièrement par les différents pôles et divisions, tels que la Semaine internationale de la sécurité organisée chaque année par VINCI Construction, depuis 2014, au bénéfice de ses 70 000 collaborateurs ou la Journée internationale de la prévention. L'intégration du personnel temporaire et des sous-traitants, mais aussi des clients, dans les actions de formation et de sensibilisation à la sécurité continue à se développer. Ces événements mettent en évidence l'engagement du management auprès de chacun des métiers. De nombreuses filiales de VINCI proposent des challenges internes pour récompenser des initiatives en matière de santé et de sécurité, tels le HSE Challenge chez Entrepose ou Soletanche Freyssinet (VINCI Construction) ou le Security Challenge de VINCI Concessions.

• La conduite d'enquêtes de perception du climat santé-sécurité

Des enquêtes relatives à la perception par les collaborateurs du climat santé-sécurité au sein de leur entreprise sont également de plus en plus développées, dans différentes régions du monde. Elles permettent d'avoir un retour objectif et précis sur l'efficacité des politiques santé-sécurité et contribuent à ouvrir le dialogue au sein de l'entreprise pour construire des plans de progrès.

30 000

collaborateurs ont contribué à l'enquête de perception du climat santé-sécurité chez Eurovia

• Les démarches de certification en matière de santé-sécurité

Enfin, les entités du Groupe développent des démarches de certification dans le domaine de la santé-sécurité dans l'objectif de favoriser l'analyse continue de chaque procédure via une série d'audits et, ainsi, d'améliorer leurs performances. Il s'agit de la démarche de certification OHSAS 18001, optimisant le management de la santé et de la sécurité au travail, de certifications LSC-VCA-SCC ou Mase-UIC, ou encore de démarches de certification sur la base de la nouvelle norme internationale en matière de santé-sécurité au travail, ISO 45001, qui comprend la réalisation d'audits périodiques, réalisés par des salariés formés et spécialisés, mais également externes, avec la contribution d'organismes compétents. Un nombre croissant d'entreprises s'engage progressivement dans une démarche de certification sur cette nouvelle norme.

Certifications en matière de santé/sécurité chez VINCI en 2019

- VINCI Construction : 53 % du chiffre d'affaires certifié OHSAS 18001 et 16,8 % du chiffre d'affaires certifié ISO 45001
- VINCI Energies : 50 % du chiffre d'affaires certifié OHSAS 18001
- Eurovia : 46 % du chiffre d'affaires de l'activité travaux certifié OHSAS 18001
- VINCI Autoroutes : Cofiroute a été certifié ISO 45001 en avril 2019, ASF a engagé la démarche avec un objectif de certification en 2020, et Escota engagera cette démarche courant 2020.

4.3.4 Des mécanismes d'alerte et de recueil des signalements

La déclaration commune, signée en 2017 par M. Huillard et le comité d'entreprise européen, rappelle que toute situation de danger imminent pour la santé-sécurité constatée par les collaborateurs doit être signalée immédiatement à l'employeur ou au supérieur hiérarchique compétent et qu'aucun salarié ne peut se voir reprocher un tel signalement. De même, selon les contextes d'opération, les salariés peuvent recourir à des mécanismes tels que le droit de retrait, à partir du moment où ils pensent être face à un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.

Il existe une incitation managériale forte aux signalements et alertes des dangers. Pour faciliter, fluidifier et traiter ces remontées d'informations, les pôles et divisions développent des outils spécifiques. Une application commune aux sociétés de VINCI Autoroutes, du nom de Move Safe, a été lancée en mai 2019, grâce à laquelle chaque salarié peut faire remonter de façon digitale une information de situation dangereuse ou de presque-accident. Elle a permis de doubler le volume de remontées précédemment réalisées au format papier. Chez VINCI Construction et chez VINCI Energies, des applications similaires, respectivement dénommées Watch et Safety up, permettant de signaler les situations à risque ont été développées et diffusées. Ainsi, l'application Watch pour smartphone se veut une démarche d'anticipation et constitue un outil supplémentaire de prévention qui doit rendre les politiques de prévention encore plus efficaces. Elle est en effet née du constat que plus les situations à risque observées sur les chantiers sont collectées, remontées et traitées, plus le risque d'accident provenant des mêmes causes est diminué. Depuis sa mise en service en août 2015, plus de 20 000 situations, en matière de sécurité mais également de qualité et d'environnement, ont été enregistrées. En ce qui concerne la sécurité ont été décomptés 53 % de situations à risque, 15 % de presque-accidents et 32 % de bonnes pratiques. Les principales récurrences sont analysées au niveau de chaque division afin d'identifier les actions correctives à mettre en place. Cette application est directement inspirée d'initiatives d'entreprises du Groupe, lauréates du Prix de l'Innovation VINCI. Dans un souci de transparence et de dialogue, sa mise en place a fait l'objet d'une consultation des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

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

• Indicateurs de suivi en matière de santé-sécurité

Les processus locaux d'identification et de gestion des risques sont accompagnés de dispositifs de mesure et de revue régulière, ainsi que de remontées d'informations vers le Groupe. Les résultats des actions entreprises sont mesurés par des indicateurs pertinents qui font l'objet de présentations au niveau des comités de directions des pôles et divisions, permettant d'échanger sur les moyens susceptibles d'améliorer ces résultats. Ainsi, chez VINCI Autoroutes, le suivi des indicateurs clés est réalisé tous les quinze jours par le comité de direction. Au niveau du Groupe, en plus de la direction Générale, des présentations sont notamment réalisées auprès du comité Stratégie et RSE, du comité des Rémunérations et du comité des Nominations et de la Gouvernance du Conseil d'administration pour les besoins liés à l'évaluation managériale, et du Conseil d'administration lui-même.

72 %

Part des entreprises sans accident du travail avec arrêt

Les données sécurité concernant les travailleurs temporaires et les sous-traitants sont également de plus en plus intégrées aux indicateurs de pilotage de performance du Groupe en matière de santé-sécurité.

Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt dans le monde :

- Collaborateurs VINCI^(*) : 5,9 en 2019 (6,10 en 2018 et 7,51 en 2014)
- Personnels intérimaires : 16,24 en 2019 (15,03 en 2018 et 23,02 en 2014)
- Taux de gravité des accidents de travail avec arrêt (collaborateurs VINCI)^(*) : 0,38 en 2019 (0,42 en 2018 et 0,49 en 2014)
- Part des entreprises du Groupe ayant réalisé l'année 2019 sans accident du travail avec arrêt : 72 % (72 % en 2018 et 69 % en 2014)

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 avec arrêt : (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.

L'écart constaté entre les taux de fréquence des accidents du travail des collaborateurs intérimaires et des collaborateurs de VINCI s'analyse au regard des postes occupés, des acquis sécurité, de l'expérience et des savoir-faire techniques. Le reporting des accidents du travail des intérimaires délégués dans les entreprises de VINCI permet de mettre en œuvre des actions concrètes de prévention. Ces données font par ailleurs l'objet d'une vérification par des tiers indépendants. 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.

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

La santé et la sécurité de tous les collaborateurs et intervenants sont une priorité absolue pour VINCI. Tout accident doit faire l'objet d'une enquête méthodique et approfondie et d'une analyse, partagée avec les représentants du personnel. Conformément à l'accord du comité d'entreprise européen VINCI en vigueur, une information trimestrielle est transmise au bureau du comité concernant les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles. Par ailleurs, un suivi particulier des événements à haut potentiel de gravité est réalisé par les pôles et les divisions. Ces événements reconnus comme tels au cours de leur analyse sont consolidés, croisés puis étudiés de façon macroscopique afin d'identifier les risques sous-jacents, les causes racines et leur tendance. Cela permet d'orienter les actions de prévention de façon curative mais également préventive, en anticipant la survenue possible d'un accident grave. Les accidents graves font l'objet de restitutions dans les comités de direction après l'analyse des causes racines.

Lors de la survenance d'un accident mortel ou lorsque le pronostic vital de la victime est engagé, au-delà des procédures internes propres à chacune des entreprises du Groupe et à leur pôle et division de rattachement, la direction de VINCI doit être informée. Une procédure écrite, visée par le directeur des ressources humaines de VINCI, s'adresse à l'ensemble des pôles ainsi qu'à la coordination santé-sécurité. Conformément à la procédure mise en place, tout accident mortel où l'une des entreprises VINCI est impliquée, quelle qu'en soit la cause et quel que soit le type de relation, contractuelle, directe ou non, entre la victime et le Groupe, fait l'objet d'une notification dans les vingt-quatre heures. Une restitution est ensuite organisée en présence notamment du président-directeur général de VINCI, du directeur des ressources humaines ainsi que du responsable de la coordination Santé-sécurité, du directeur du pôle et du directeur de la prévention du pôle. Cette procédure s'applique qu'il s'agisse d'un salarié du Groupe, d'un travailleur temporaire, d'un travailleur d'un sous-traitant, d'un co-contractant, d'un locataire ou d'un tiers. La restitution comprend un descriptif détaillé des circonstances, les explications et analyses des causes, et les actions correctives mises en place.

4.4 La vigilance en matière de droits humains

Depuis plusieurs années, VINCI s'est publiquement engagé à agir dans le respect des droits des personnes et des communautés locales pouvant être impactées par ses projets et ses activités. En cohérence avec cet engagement pris au plus haut niveau du Groupe, VINCI, d'une part, développe et renforce de manière continue ses dispositifs de prévention et d'évaluation des risques d'atteinte aux droits humains et, d'autre part, accompagne ses entités dans l'appropriation de ces sujets et dans la recherche de réponses opérationnelles. Le Groupe 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 des sujets, VINCI s'inscrit également dans une démarche de progrès permanent avec ses parties prenantes et ses pairs.

4.4.1 La cartographie des risques majeurs du Groupe

• Le processus d'identification des principaux enjeux de VINCI

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

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

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

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

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

• Les principaux enjeux

L'analyse critique de l'ensemble de ces sources a ainsi permis d'identifier cinq enjeux majeurs, décomposés en 17 thématiques spécifiques, parmi lesquelles les activités de VINCI peuvent avoir un impact significatif sur les droits humains, qu'il s'agisse des droits des travailleurs, de ceux des sous-traitants ou travailleurs temporaires, ou encore de ceux des communautés locales ou populations riveraines. Ces cinq domaines couvrent l'ensemble du cycle de vie des projets, depuis la réponse aux appels d'offres, la préparation des chantiers et la construction, jusqu'aux phases de mise en service et d'exploitation. Cette analyse a conduit à l'élaboration du *Guide VINCI des droits humains*, document public disponible sur le site Internet du Groupe (www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/guide-des-droits-humains.htm). Depuis la diffusion de ces principaux enjeux à travers ce guide, leur pertinence a été testée au sein des différentes entités du Groupe et validées par des retours d'expérience des opérationnels de différents pays.

Ces cinq enjeux majeurs et dix-sept thématiques sont :

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 (voyages, administration, recrutement, logement, etc.). Or, les pratiques de recrutement et certaines législations nationales en matière de migration peuvent générer des risques spécifiques d'atteinte grave aux droits de ces travailleurs.	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 et la 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	Selon les projets et chantiers réalisés, il peut arriver que l'entreprise ait à s'occuper de l'hébergement des collaborateurs, du fait de l'ampleur des 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 disposition des employés garantissent leur sécurité physique et leur sûreté et satisfont leurs besoins fondamentaux.	12. Normes relatives à l'hébergement : santé, sécurité et sûreté. 13. Liberté de mouvement, consultation et traitement des plaintes.
4. Pratiques relatives aux droits humains dans la chaîne de valeur	Cet enjeu est relatif à la question du contrôle des sous-traitants et des conditions de vie et de travail des travailleurs des sous-traitants ou personnels intérimaires sur site. À cet égard, il est considéré que les enjeux de VINCI et ceux de ses sous-traitants sont identiques, en particulier en matière de santé et sécurité.	14. Sensibiliser, identifier les risques et contractualiser.
5. Communautés locales	Les projets de construction et d'exploitation d'infrastructures peuvent avoir des impacts sur les communautés locales et populations riveraines. Client, concessionnaire et constructeur ont des responsabilités partagées, variables d'un projet à un autre, et se doivent de travailler en étroite collaboration pour identifier, éviter ou atténuer ces conséquences potentiellement négatives sur les personnes et les communautés riveraines ou impactées, propres à chaque projet.	15. Enjeux sociaux et environnementaux. 16. Enjeux fonciers. 17. Concertation, engagement des communautés locales et traitement des plaintes.

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

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

Le déploiement de cette démarche est progressif, et le choix des pays cibles repose sur une priorisation effectuée, d'une part, sur la base d'indicateurs internationaux reconnus établis par des organisations internationales, par des ONG ou par des organisations syndicales⁽¹⁾ et, d'autre part, sur celle d'indicateurs internes permettant d'apprécier le niveau de présence des entreprises de VINCI dans un pays donné (effectifs et chiffres d'affaires). Les pays où l'implantation est importante et/ou ceux où les droits humains sont réputés menacés sont ainsi priorisés. Cette priorisation fait l'objet d'une révision annuelle du fait de la nature « projets » d'une partie des activités des entreprises de VINCI pour tenir compte de l'évolution de leur implantation géographique et de leur niveau d'activité. Par ailleurs, au gré des besoins, de nouveaux pays d'intervention peuvent être privilégiés afin de mieux cerner les enjeux potentiels dans le cadre de réponses à appels d'offres. Les analyses initiales continuent par la suite à être nourries par les travaux effectués, les remontées du terrain, ou encore les mécanismes d'alerte.

(1) 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*.

L'analyse des risques droits humains au niveau pays

- 19 cartographies pays des risques droits humains réalisés avec un tiers externe, dont 10 en 2019 (Pérou, Mexique, Thaïlande, Serbie, République tchèque, etc.)
- 23 % des collaborateurs internationaux (hors France) dans le périmètre de ces cartographies
- 14 fiches pays droits humains ou analyses développées en 2019 par l'équipe de la direction Sociétale, y compris en appui à l'établissement de dossiers de réponses à appels d'offres

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

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

En parallèle, le Groupe a développé un outil d'évaluation de la performance, basé sur les cinq enjeux principaux et les 17 thématiques du Groupe ainsi que les lignes directrices associées. Ainsi, tous les documents développés utilisent le même référentiel (cartographie des risques pays et outil d'évaluation). Chacune des 17 thématiques est décomposée en une série de questions précises devant permettre de déterminer si les systèmes de gestion en place sont en adéquation avec les lignes directrices du Groupe et s'ils permettent de maîtriser et prévenir les risques identifiés de manière spécifique au niveau du pays au regard de la cartographie pays qui a été développée. Cette démarche d'évaluation permet ainsi d'analyser de manière approfondie et qualitative la performance d'une entité ou d'un projet. En fonction des résultats, l'entité est ensuite chargée de définir un plan d'action ou de progrès dont elle rend compte à la direction des Ressources humaines de sa division, qui en réfère ensuite au Groupe à travers son représentant au comité de pilotage. Le cas échéant, un suivi spécifique des risques majeurs est opéré au niveau du Groupe. Au-delà de l'évaluation de la situation des filiales, et dans la logique des métiers de VINCI, cet outil est également utilisé en tout ou en partie pour analyser des grands projets, dans une phase d'offre ou de réalisation. Par ailleurs, il peut arriver que ce soient les entités elles-mêmes qui fassent appel au Groupe afin de s'assurer qu'une action a été réalisée de manière adéquate pour prévenir un risque.

Enfin, au niveau du contrôle interne, à ce jour, il est prévu que des contrôles inopinés du respect des règles édictées dans les documents de référence du Groupe puissent être menés à l'initiative du Groupe en complément des dispositifs mis en place dans les pôles et divisions.

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

Le Groupe a mis à disposition de toutes ses entités une méthodologie de diligence raisonnable qui repose sur cinq étapes, allant de la cartographie des risques liés aux droits humains pour les sous-traitants à l'utilisation de critères spécifiques lors du processus de sélection, à l'inclusion de clauses contractuelles spécifiques et au contrôle des exigences qui y sont formulées, ainsi qu'aux procédures de suivi. Par ailleurs, des contrôles et audits sont opérés au cas par cas. Au Qatar, la filiale QDVC a mis en place, depuis de nombreuses années, un processus d'évaluation et de contrôle robuste de sa sous-traitance, notamment à travers la réalisation d'audits comprenant à la fois des vérifications sur pièces et des interviews du management comme des travailleurs. Sur la période 2018-2019, QDVC a ainsi conduit 49 audits relatifs aux droits humains et conditions de travail et 208 audits en matière de conditions d'hébergement chez ses sous-traitants et fournisseurs de main-d'œuvre. Pour aller plus loin dans cette démarche, le Groupe déploie en parallèle de nouveaux projets pilotes portant sur les méthodologies d'analyse et de prévention du risque social dans la sous-traitance. Ces projets visent à évaluer les pratiques déjà présentes en matière de gestion du risque social et à identifier les axes de progrès ainsi qu'une méthode opérationnelle d'évaluation, de priorisation et de gestion des risques (voir page 242, La démarche de prévention du risque social dans la sous-traitance en France).

257

audits sur les conditions de travail et d'hébergement chez les sous-traitants de QDVC en 2018-2019

Concernant les fournisseurs, sur certaines familles d'achats clés pour le Groupe comme les entreprises de travail temporaire, la coordination Achats du Groupe a mis en place des contrats-cadres pour le référencement des fournisseurs. Des critères sociaux et environnementaux sont intégrés dans le cadre de l'appel d'offres et des cahiers des charges. En fonction des familles d'achats, ces critères prennent en considération l'impact environnemental des produits ou des services, les conditions sociales de leur production (y compris en matière de santé-sécurité), les engagements sociétaux des fournisseurs, etc. L'évaluation de la situation des fournisseurs est ainsi effectuée de façon spécifique pour chaque famille d'achats, en fonction des enjeux propres à chaque secteur d'activité. Selon les résultats, certains fournisseurs se voient écartés et d'autres se voient proposer la mise en place de plans de progrès RSE dans une logique de montée en compétences collective. Les contrats passés prévoient la possibilité d'audit, et, chaque année, une revue est organisée avec les entreprises référencées.

• La conduite d'audits par des tierces parties

Dans certains cas, des audits ou mécanismes de contrôle externe ont été mis en place par le Groupe et/ou ses filiales. C'est par exemple le cas au Qatar avec la signature d'un accord-cadre entre VINCI, sa filiale QDVC et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), en novembre 2017, qui prévoit un système étendu de suivi, de reporting, de contrôle, d'inspection et d'audit sous l'autorité d'un groupe de référence composé de représentants des trois parties signataires. Cet accord concerne 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 et prévoit une procédure de due diligence pour les sous-traitants. Un audit a été réalisé les 8 et 9 janvier 2019 en présence des représentants des trois entités signataires, dont les auditeurs de l'IBB ainsi que des représentants syndicaux de VINCI. L'audit a couvert tous les points de l'accord, et les auditeurs ont également pu assister au déroulement de l'élection des membres du Workers' Welfare Committee, dans le cadre de son renouvellement à l'issue de deux années de mandat. Un rapport final conjoint a été émis. Il est publiquement accessible sur le site Internet de VINCI (www.vinci.com/publi/vinci/2019-01-BWI-QDVC-VINCI-Joint-Audit-Report-En.pdf).

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 par ailleurs estimé que le Groupe respectait les Principes directeurs de l'OCDE dans un contexte national délicat et qu'il avait pris des mesures de diligence raisonnable appropriées vis-à-vis de sa filiale cambodgienne. En 2019, la mise en œuvre des recommandations du PCN, finalisées en décembre 2018, et de celles de l'audit des risques psychosociaux a fait l'objet d'un suivi spécifique entre Cambodia Airports, VINCI Airports et VINCI. Parmi les mesures mises en œuvre durant l'année 2019 figurent l'augmentation du nombre d'employés, le renforcement du suivi médical de certaines catégories de personnel ou encore le remplacement de certains matériels parfois vieillissants pour faciliter la conduite de certaines tâches et réduire leur pénibilité. De même, les audits des principales entreprises de travail temporaire partenaires ont été menés et font l'objet d'un suivi par les équipes de Cambodia Airports. En décembre 2019, un état de suivi de ses recommandations a été communiqué au PCN.

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

a. Des actions menées à l'échelle globale

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

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

Au cœur de sa démarche, VINCI a élaboré un document-cadre applicable à l'ensemble du Groupe, le *Guide VINCI des droits humains*, qui a été validé par le comité Exécutif du Groupe en avril 2017. Ce guide présente un socle commun de lignes directrices à respecter dans la mise en place, au sein de chaque entité, des pratiques et des mesures de prévention des risques en matière de droits humains. La dimension opérationnelle du document, conçu pour être adapté à la réalité des métiers et activités, réaffirme la volonté et l'engagement de VINCI à ce que ce sujet soit pleinement ancré dans les réalités du Groupe. Ce guide est accompagné d'une annexe détaillant les principaux enjeux, expliquant les problématiques et présentant des recommandations et bonnes pratiques pour mieux accompagner les collaborateurs. Avant sa publication, le comité d'entreprise européen a été consulté début 2017 et a approuvé la démarche engagée par le Groupe.

Pour chacune des 17 thématiques identifiées par VINCI, des lignes directrices spécifiques ont été définies. Elles apportent une traduction opérationnelle de chacun des enjeux droits humains identifiés par le Groupe ainsi qu'un premier niveau de réponse concret à l'ensemble des opérationnels, quel que soit leur pays d'implantation ou leur activité.

Extrait des lignes directrices du Groupe

« Lors de la phase d'identification des enjeux majeurs du Groupe, il a été notamment mis en évidence que la migration de main-d'œuvre, combinée à de mauvaises pratiques de recrutement et un contexte légal restrictif, constitue un risque sur lequel le Groupe et ses entités doivent exercer une vigilance forte. L'une des thématiques clés de cet enjeu, identifiée comme facteur de risque, a été celui de la servitude pour dette. De ce fait, pour accompagner concrètement les opérationnels dans la prévention de ce risque, les lignes directrices suivantes ont été établies :

- aucun frais ne doit être facturé aux candidats que ce soit lors de la phase de sélection, de recrutement ou d'embauche ;
- tous les contrats conclus avec les agences de recrutement doivent comporter une clause sur l'interdiction de frais de recrutement à la charge des candidats ;
- les agences de recrutement doivent rendre transparentes leurs pratiques de recrutement vis-à-vis des entreprises utilisatrices, en particulier en ce qui concerne le recours à des agents, sous-agents ou intermédiaires, leurs honoraires et les conditions de leur mission ;
- l'entreprise et ses agences de recrutement doivent veiller à informer les candidats qu'ils ne doivent payer aucun frais, quelle que soit la phase du processus de recrutement ; - les travailleurs migrants doivent avoir accès à des moyens confidentiels de plaintes relatives au paiement de frais de recrutement.

Lors de chaque évaluation de filiales, le Groupe est particulièrement attentif à cet enjeu. »

L'établissement et la diffusion de ces lignes directrices répondent ainsi à une volonté d'anticiper, le plus en amont possible, les facteurs de risques et de donner des réponses adaptées pour prévenir la survenue des atteintes. À chacune des 17 thématiques identifiées par le Groupe, des lignes directrices de cette nature sont définies.

Le *Guide VINCI des droits humains* a fait l'objet d'une large diffusion aux entités opérationnelles du Groupe et a été présenté au niveau de tous les comités de direction des pôles et divisions du Groupe. Ces actions de sensibilisation des comités de direction sont poursuivies en continu. Aussi, en 2019, l'équipe sociétale est intervenue dans plus d'une quarantaine de comités de direction, HR board, clubs pivots dirigeants, régionaux ou thématiques pour maintenir et approfondir la sensibilisation des dirigeants et managers. Par ailleurs, d'après les résultats de l'enquête 2019 du contrôle interne de VINCI, à fin septembre 2019, tous pôles et divisions confondus, 83 % des entités avaient communiqué sur le guide et les lignes directrices auprès de leurs collaborateurs, soit 12 points de plus que l'année précédente. Pour la majeure partie des entités restantes, ce point fait l'objet d'un plan d'action. Afin de faciliter l'appropriation et la diffusion des lignes directrices, le guide, destiné en premier lieu aux collaborateurs de VINCI, a été traduit en 22 langues, couvrant ainsi plus de 98 % des collaborateurs du Groupe selon les langues officielles des pays d'implantation. Il est également accessible aux parties prenantes externes via le site Internet de VINCI.

83 %
des entités interrogées
dans le cadre de l'enquête
du contrôle interne ont
communiqué sur le *Guide
VINCI des droits humains*

Conséquences de cet important travail de sensibilisation en interne, les lignes directrices sont intégrées directement dans les règles ou procédures internes de certains pôles et divisions. Ainsi, VINCI Construction Grands Projets a introduit en 2019 un système d'alertes « droits humains » dans ses manuels de procédures internes sur des processus projet clés comme 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 en charge de la préparation des réponses à appel d'offres.

Enfin, 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 en premier lieu à travers les règles et procédures des ressources humaines en vigueur au sein des entreprises et projets, lesquelles établissent des premiers niveaux de prévention de ces risques. Il en est de même pour les règles édictées pour la sécurité des sites, qui sont également des leviers de prévention des risques dans les activités du Groupe et au niveau des différents rangs de sous-traitance intervenant sur les chantiers dont les entreprises contrôlent l'exécution.

• Les actions de prévention et de gestion des risques au niveau des entreprises de travail temporaire

Dans les secteurs d'activité de VINCI, qu'il s'agisse du contracting ou des concessions, les enjeux majeurs se situent au niveau des sites d'opération. La priorité en matière de vigilance sur les risques liés aux droits humains dans la chaîne de valeur est alors donnée aux sous-traitants et entreprises de travail temporaire (ETT) intervenant sur les sites. Aussi, s'agissant de cette famille d'achats clé que représentent les ETT, 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 dernier référencement des agences de travail temporaire en France a pris effet le 1^{er} janvier 2016 pour une durée de quatre ans, et le recours aux entreprises référencées du contrat-cadre est obligatoire pour les entités du Groupe. Lors de ce dernier référencement, 47 entreprises avaient été écartées sur la base des critères extra-financiers et 90 ont été retenues suite à la mise en place de plans de progrès. En 2019, il a été décidé de reconduire les contrats des entreprises référencées. Des négociations ont été lancées durant lesquelles un questionnaire éthique et vigilance comprenant un volet « droits humains » a été adressé à toutes les entreprises. Un plan de progrès sur la qualité de service et la sécurité, contenant des mesures additionnelles spécifiques visant à améliorer la sécurité des personnels intérimaires et individualisé pour chaque entreprise, a été ajouté à la démarche. En fonction des résultats des négociations, les contrats-cadres avec les entreprises seront reconduits pour une durée de trois ans (voir paragraphe 4.3 : La vigilance en matière de santé-sécurité des personnes).

• Les actions de formation et de sensibilisation

Le Groupe considère qu'en matière de droits humains, la dimension managériale est décisive et il met l'accent sur les actions de sensibilisation et de formation des managers et des collaborateurs au plus près de leurs réalités opérationnelles. L'objectif est de développer une culture de la prévention dans ce domaine, à l'instar de ce qui a été réalisé dans celui de la sécurité, et de donner aux opérationnels des outils pour leur permettre d'intervenir le plus en amont possible. Il paraît ainsi essentiel de former les collaborateurs sur ces enjeux pour les mettre en capacité d'identifier les situations à risque et les moyens de les prévenir. En complément des présentations et formations régulièrement effectuées, en présentiel, en France et à l'international, un e-learning de sensibilisation aux risques droits humains en français, anglais et espagnol, résultat d'un an de développement collaboratif, a été lancé en février 2019. Il est mis à disposition à l'ensemble des entités et des collaborateurs via la plate-forme d'e-learning du Groupe, lequel a identifié comme population cible prioritaire les managers et les responsables ressources humaines, administration-finance, et qualité-santé-sécurité. Un suivi périodique de cet e-learning est réalisé en comité de pilotage « droits humains ».

Par ailleurs, des programmes de formation structurants et emblématiques dans le Groupe intègrent un module « droits humains ». Ainsi, Team Grands Projets, programme de formation commun aux pôles du Contracting, inclut désormais les droits humains dans son cursus. Après une expérimentation en 2019, il a été décidé de pérenniser ce module. Cette formation, qui réunit des directeurs de site, directeurs techniques, directeurs travaux, directeurs du matériel, directeurs administratifs et financiers, vise à renforcer les compétences des managers de grands projets et leur capacité à maîtriser des environnements de plus en plus complexes par une approche risque. C'est également le cas du programme CAP RH. Ce programme, propre à VINCI Construction Grands Projets, présente la politique ressources humaines de la division à l'ensemble des managers, quel que soit leur projet ou pays d'affectation. Le volet « droits humains » est aujourd'hui partie intégrante de ce programme.

• L'implication du comité d'entreprise européen

Le volet « droits humains » du plan de vigilance a fait l'objet d'une discussion avec les 25 membres du comité d'entreprise européen et leurs suppléants lors de la formation du comité organisée à la mi-octobre. Cet échange a eu lieu avec la participation du directeur des ressources humaines, la directrice des affaires sociales et la directrice de la responsabilité sociétale du Groupe pour permettre la discussion autour du plan et des actions mises en œuvre par le Groupe. La secrétaire générale de l'association Entreprises pour les droits de l'Homme a également été conviée afin de présenter la loi et ses attentes ainsi que les résultats de l'analyse réalisée sur les plans de vigilance, publiés en 2018 et 2019. Le Groupe souhaite poursuivre ces échanges en 2020.

• Une participation active au sein d'initiatives collaboratives

Les enjeux auxquels VINCI et ses entités peuvent être confrontés sont souvent complexes et concernent un grand nombre d'acteurs tout au long de la chaîne de la 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. Par ailleurs, le référencement d'acteurs dans ce secteur et dans certains contextes peut être rendu difficile par la nature très localisée et cyclique des activités du Groupe. C'est pour cette raison que, de manière complémentaire aux actions réalisées en interne, VINCI a décidé de rejoindre plusieurs groupes et initiatives externes qui permettent notamment de travailler, de manière collective, avec un ensemble de parties prenantes sur des outils, méthodologies et actions en faveur du respect des droits humains, et notamment sur l'appui au développement de filières de recrutement éthique dans certaines régions du monde.

Principales initiatives collaboratives auxquelles participe VINCI

- **Building Responsibly**, dont VINCI est l'un des membres fondateurs. Cette initiative, lancée en février 2017, vise à rassembler des entreprises du secteur de l'ingénierie et de la construction pour développer des approches et standards communs, partager leurs bonnes pratiques, leurs outils, leurs expériences et engager les parties prenantes et les acteurs de la chaîne de valeur pour trouver des solutions concrètes et collectives aux défis du secteur. Suite à la publication des Worker Welfare Principles en juin 2018, fruit d'un important travail des membres, associant une grande diversité de parties prenantes (instituts de recherche et ONG, autres entreprises ou initiatives sectorielles associés au secteur, OIT, organisations professionnelles, etc.), des Guidance notes détaillant chacun de ces principes ont été développées afin de fournir un cadre de référence au secteur. Les membres ont également poursuivi les échanges avec différents acteurs (associatifs, professionnels, institutionnels) pour réfléchir à la manière de prendre en compte ces principes dans les relations commerciales, approche indispensable pour faire face, de manière effective, aux défis, tout en fixant des règles du jeu équitables. Quatre nouveaux membres se sont joints à l'initiative cette année, et les efforts sont renforcés pour engager d'autres entreprises du secteur.
- **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.
- **Entreprises pour les droits de l'Homme**, dont VINCI est membre du bureau. Cette association regroupe 16 grandes entreprises françaises. Il s'agit d'un lieu d'échanges, de travaux et de propositions d'entreprises pour une meilleure intégration des droits de l'Homme dans les politiques et pratiques des entreprises.
- **Global Compact**

b. Des actions adaptées aux enjeux locaux

Sont présentées ici deux actions significatives de prévention des risques ou de promotion des droits humains, mises en œuvre et suivies par le Groupe avec ses entreprises en 2019 et qui illustrent la complémentarité de la démarche de VINCI, reposant, d'une part, sur les lignes directrices de portée générale promues et diffusées par le Groupe et, d'autre part, sur leur adaptation aux enjeux opérationnels locaux pour apporter des réponses adaptées.

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

Les enjeux de VINCI ne se situent pas uniquement à l'international : les tensions sur le marché des travaux publics ou du bâtiment, et la problématique d'une compétition accrue et les flux de main-d'œuvre en Europe ont conduit le Groupe à un renforcement de sa démarche de vigilance, notamment sur la gestion du risque social dans la chaîne de sous-traitance en France. Pour cela, VINCI a démarré en 2018 des projets pilotes avec l'objectif d'identifier plus précisément les risques auxquels sont confrontées les équipes, d'évaluer l'efficacité des dispositifs déjà en place en matière de gestion du risque social ainsi que les axes de progrès possibles.

Ces projets pilotes ont été menés en premier lieu avec les branches d'activité Bâtiments et Travaux publics de VINCI Construction France en Ile-de-France. Ces travaux se sont déroulés en trois phases :

- un diagnostic et une cartographie du risque social dans la sous-traitance selon les familles d'achats ;
- un diagnostic de l'efficacité des mesures de prévention existantes ;
- l'élaboration d'un plan d'action sur la base des leviers de réduction des risques identifiés comme étant les plus pertinents et intégrant des mesures de vigilance renforcée pour les familles les plus à risque.

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

En complément de ces démarches structurantes visant à renforcer l'efficacité du dispositif de prévention, une démarche d'audits sociaux de la sous-traitance sur chantier a été impulsée en 2019. Cette pratique étant nouvelle pour le secteur en France, la mise en place de ces audits, conduits par des auditeurs externes et suivis par le Groupe, a nécessité au préalable le développement d'outils et de grilles d'analyse spécifiques adaptés au secteur du BTP. L'approche de l'audit a ainsi dû être adaptée à différentes typologies de chantiers (par exemple : grands projets, phase de démarrage, phases de finalisation de chantiers, joint-venture, etc.). Durant ces audits, une attention particulière est donnée aux questions liées à l'établissement des contrats de travail, au paiement des salaires, au respect des obligations sociales, ou encore au respect des temps de travail et des conditions de sécurité et d'hygiène. Ces audits, plébiscités par les équipes chantiers, 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.

Dans le prolongement de cette démarche pilote, VINCI Immobilier et VINCI Energies déploient à leur tour cette démarche dans leur périmètre tandis que VINCI Construction France l'étend à l'ensemble de ses activités. En effet, la direction de VINCI Construction France a fixé l'objectif que, sur la base des fondamentaux définis et réaffirmés par VINCI Construction France, chaque entité soit dotée en 2020 d'une politique de sous-traitance responsable qui soit adaptée aux réalités de son activité et à la situation socio-économique de son territoire et qui soit renouvelée sur la base de cette approche. Pour ce faire, dans chaque direction déléguée, un quadrinôme directeur juridique, directeur ressources humaines, directeur qualité et directeur achats (accompagné le cas échéant du directeur qualité) a été formé sur la démarche. Un kit opérationnel de déploiement a été développé et mis à leur disposition. Il intègre des fiches d'animation et des supports de présentation, notamment pour l'élaboration de la cartographie des risques et la mise en œuvre du référentiel VINCI Construction France. Les plans d'actions à construire devront nécessairement intégrer les mesures socles de VINCI Construction France, telles que la mise en place de matrice de responsabilités et l'évaluation des sous-traitants sur le volet social.

● La prévention des risques droits humains au Qatar

VINCI est implanté au Qatar par le biais de sa joint-venture QDVC, qui agit depuis de nombreuses années en faveur des conditions de vie et de travail de ses travailleurs et combat toute forme d'atteinte aux droits humains. Courant 2015, pour s'assurer que les mesures mises en place étaient effectives et efficaces, VINCI avait notamment diligenté une étude d'impact sur les droits humains auprès d'un tiers indépendant. En novembre 2017, suite à un dialogue constructif de plusieurs années, VINCI, QDVC et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) ont signé au siège de l'OIT, en présence de son directeur général, un accord-cadre sur les droits des travailleurs. Cet accord, public et accessible sur le site Internet de VINCI, concerne les droits de l'Homme 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 et prévoit une procédure de due diligence pour les sous-traitants. Il s'agit du premier accord de ce type conclu au Qatar entre une fédération syndicale et une entreprise qatarie. L'accord prévoit également un système étendu de suivi, de reporting, de contrôle, d'inspection et d'audit

sous l'autorité d'un groupe de référence composé de représentants des trois parties. En janvier 2019, un premier audit a été réalisé par IBB accompagné par des représentants de syndicats français. Le rapport conjoint, publié en mars 2019, a réitéré les bonnes pratiques de recrutement de QDVC, le maintien de normes élevées en matière de sécurité et de santé sur les sites, et le maintien de mesures visant à protéger et à assurer les droits des travailleurs.

Janvier 2019
Audit conjoint
IBB-VINCI-QDVC,
accessible sur Internet

En mars 2019, une visite de presse a été organisée comprenant la visite des chantiers et des sites d'hébergement de QDVC. Par ailleurs, le dernier rapport de l'ONG Business & Human Rights Resource Centre (BHRRRC), publié en 2019 place VINCI/QDVC en position de leader du benchmark 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, les mesures pour pallier les risques associés à la sous-traitance et les mécanismes de concertation et de plainte (www.business-humanrights.org/sites/default/files/BHRRRC-Shaky-Ground-Construction-Briefing-v1.1.pdf et www.business-humanrights.org/en/vinciqdvc-2018).

• Des actions de prévention des risques liées aux pratiques de recrutement

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

QDVC a prolongé ses actions en travaillant à étendre ses pratiques de recrutement éthique au niveau de ses sous-traitants et agences de placement, notamment à travers un partenariat public-privé conclu en mai 2018 avec le Bureau de projet de l'OIT au Qatar, dans le cadre du partenariat de ce dernier avec le gouvernement du Qatar. Ce projet pilote vise la mise en place d'un corridor sans frais de recrutement pour les travailleurs entre le Bangladesh et le Qatar. La méthodologie repose sur un audit initial opéré par l'ONG Vérité, en juillet 2018 puis sur la mise en œuvre d'un programme de renforcement des capacités des agences de recrutement et de placement dans le pays d'origine. Ce programme, délivré en 2018 et 2019, associe QDVC, des agences de recrutement et de placement au Bangladesh et au Qatar, l'OIT, le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales (ADLSA) ainsi que la Fair Hiring Initiative. Une visite de terrain a été organisée en mai 2019 à Dhaka afin de monitorer le recrutement suite aux mesures correctives développées dans le cadre du programme de renforcement de capacités. Une étude d'impact est en cours par la Tufts University, notamment alimentée par des entretiens avec des travailleurs.

Par ailleurs, QDVC a contribué à une étude du Stern Center de l'université de New York sur les avantages économiques des recrutements éthiques. Sur la base des données et informations fournies par QDVC, le rapport publié en 2019 a conclu que le recrutement éthique de travailleurs migrants était possible à un coût inférieur à 1 % du coût global du projet et qu'il favorise d'autres avantages tels que des taux de rétention plus longs des travailleurs migrants, une plus grande loyauté envers QDVC et des taux de satisfaction plus élevés chez les travailleurs.

• Des actions visant à renforcer la représentation des personnels

QDVC a très tôt œuvré à mettre en place des espaces effectifs de représentation de ses travailleurs afin d'encourager et de renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise. Un comité des travailleurs a été instauré dès 2011, qui a vu son périmètre et ses prérogatives se renforcer au fil des années pour finalement traiter des sujets tels que les conditions de travail, la rémunération, les conditions d'hébergement, les mesures de santé-sécurité, etc. En novembre 2016, QDVC a organisé une élection de représentants des travailleurs (une première au Qatar), précédée d'une large campagne de sensibilisation. En janvier 2019, le comité a été renouvelé à la suite d'une nouvelle élection, avec un taux de participation en hausse à 84 %, à laquelle ont pu assister des représentants de l'IBB, de syndicats français et de VINCI lors de l'audit conjoint. Une vidéo a été réalisée et publiée sur le site de l'IBB. Dans le cadre de l'accord tripartite de novembre 2017, les représentants élus ont bénéficié en 2018 de formations délivrées par l'IBB à Doha, avec l'appui de QDVC et de VINCI. Ces actions de formation ont été renouvelées en 2019 auprès des membres du nouveau comité et ont été étendues à certains sous-traitants de QDVC. Par ailleurs, en 2019, QDVC a mis en place un comité de représentants des personnels administratifs, dont la première réunion s'est tenue en novembre.

84 %
de participation à l'élection
des représentants des
travailleurs au Qatar

• Des actions en faveur de l'amélioration des conditions de vie des travailleurs

D'autres mesures sont mises en place ou poursuivies par QDVC en faveur de l'amélioration des conditions de vie et de travail. Les sites d'hébergement, gérés par QDVC, sont alignés sur les standards de la Qatar Foundation. Un programme innovant de prévention des risques psychosociaux a également été créé en partenariat avec Eutelmed, grâce auquel les employés ont accès à des psychologues, dans le cadre de consultations individuelles ou groupées, en toute confidentialité, ainsi qu'à une ligne d'urgence. Des employés de QDVC ont également été formés pour fournir les premiers soins psychologiques en cas de crise et détecter le TSPT (trouble de stress post-traumatique). Concernant ses sous-traitants et agences de placement, QDVC pratique depuis plusieurs années des audits réguliers et évaluations ponctuelles. Sur la période 2018-2019, QDVC a ainsi conduit 49 audits relatifs aux droits humains et conditions de travail et 208 audits en matière de conditions d'hébergement.

4.4.4 Les mécanismes d'alerte et de recueil des signalements

Il existe de nombreuses voies de recours, de diverse nature, permettant aux collaborateurs de faire remonter des signalements. Ces voies de recours incluent la prise de contact avec les services 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. Le droit de retrait est également garanti dans de nombreux pays. En parallèle de ces mécanismes, depuis 2018, VINCI a renforcé son dispositif d'alerte pour l'adapter aux récentes évolutions législatives et a également mis en place une nouvelle direction Éthique et Vigilance, directement rattachée à la direction Générale (voir paragraphe 4.6 : Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements du Groupe).

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

Localement, les mécanismes peuvent être adaptés au regard de contextes très spécifiques et des tiers indépendants peuvent y être associés. Ainsi, au Qatar, outre les systèmes internes existants qui permettent aux travailleurs de faire part de signalements, dans leur langue, auprès des chargés RSE ou QSE, ou encore auprès du comité des travailleurs, il existe également, depuis fin 2017, un mécanisme de plainte indépendant qui permet aux salariés de QDVC ou des sous-traitants de saisir l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), qui saisit ensuite QDVC ou VINCI. Le mécanisme a fait ses preuves, puisque l'IBB a déjà traité les plaintes de salariés, y compris celles de salariés de sous-traitants.

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

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

En complément des informations contenues dans la présente section sur les actions mises en œuvre, sont ici présentées des données globales sur le déploiement de la démarche. Les actions menées par le Groupe couvrent un effectif croissant, dans un nombre de plus en plus important de pays et avec un niveau de profondeur de plus en plus poussé. Les actions sont déployées auprès de l'ensemble des filiales présentes dans un même pays de manière à favoriser les échanges entre métiers et à apporter de la cohérence au dispositif.

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

- 57 filiales du Groupe évaluées depuis 2018 dans 23 pays.
- Les évaluations droits humains menées en 2018 et 2019 couvrent un effectif total de plus de 12 500 collaborateurs dans le Groupe, soit près de 11 % des effectifs du Groupe hors France et 23 % des effectifs présents dans des pays non-membres de l'OCDE.
- Les évaluations droits humains menées ont à ce jour couvert 35 % des effectifs comptabilisés dans les pays identifiés comme hautement prioritaires par le Groupe (en résultat du croisement d'indicateurs internationaux reconnus et du niveau de présence).

^(*) Le plan d'action 2019 est fondé sur les données au 31 décembre 2018.

Par ailleurs, des pôles et divisions ont commencé à mettre en place des indicateurs de déploiement de la démarche droits humains et d'évaluation de la performance. C'est le cas de VINCI Construction Grands Projets qui, sur la base des résultats des évaluations réalisées sur ses projets par une personne dédiée, a instauré des indicateurs qui sont présentés et monitorés chaque mois au niveau du comité de direction. Ces indicateurs couvrent à la fois les audits effectués et leur suivi, ainsi que la progression des résultats et des actions à mener. La priorité est aujourd'hui donnée aux projets situés dans des pays les plus à risque, selon la cartographie VINCI basée sur une consolidation de huit indicateurs internationaux (voir paragraphe 4.4.1). À ce jour, VINCI Construction Grands Projets a conduit des audits droits humains sur 14 de ses projets et filiales dans neuf pays. Un suivi des plans d'action, élaborés le cas échéant, est effectué de manière régulière, dans une logique d'amélioration continue, et des visites de suivi sont organisées.

Enfin, l'enquête annuelle du contrôle interne de VINCI, qui s'inscrit dans le cadre de référence de l'Autorité des marchés financiers (AMF) selon lequel la société-mère veille à l'existence de dispositifs de gestion des risques et de contrôle interne au sein de ses filiales, a été revue cette année de manière à renforcer le volet dédié à la prévention des risques en matière de droits humains. Des questions concernant la diffusion des documents et outils cadre du Groupe ainsi que sur les dispositifs de prévention des risques dans le recours à la sous-traitance et aux entreprises de travail temporaire ont été développées. Les résultats de l'enquête sont présentés au Conseil d'administration du Groupe. Outil de sensibilisation autant que de contrôle, ils sont utilisés par le Groupe pour approfondir et orienter ses actions futures.

4.5 La vigilance en matière d'environnement

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

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

La démarche de vigilance de VINCI et les dispositifs mis en œuvre s'adaptent à la politique du Groupe, avec un objectif d'amélioration continue. Le modèle décentralisé de VINCI valorise les engagements propres des entreprises, adaptés à leurs métiers et aux territoires.

4.5.1 La cartographie des risques majeurs du Groupe

a. Le processus d'identification des principaux enjeux

Afin d'identifier les principaux enjeux environnementaux liés aux activités du Groupe, une cartographie structurée des risques est réalisée depuis 2017 en collaboration avec un acteur extérieur afin d'en garantir l'exhaustivité et la méthode. Elle sera renouvelée de manière régulière. Cette cartographie repose sur une analyse fine des métiers opérationnels et a permis d'établir en 2018 une analyse des risques que les activités des entreprises de VINCI pourraient engendrer sur l'environnement. Elle a été menée de façon concertée avec les responsables environnement des entreprises de VINCI selon la méthodologie suivante :

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

En 2019, ce travail de cartographie s'est poursuivi dans l'objectif de détailler, pour les principaux métiers du Groupe répartis en quinze catégories, les activités opérationnelles et aspects environnementaux à l'origine des risques principaux de la cartographie du Groupe. Cette approche des risques par métier, permet de décliner et de compléter des plans d'action relatifs aux risques spécifiques et opérationnels identifiés. L'analyse a été coordonnée par la direction de l'Environnement du Groupe avec la contribution des responsables environnement et de dirigeants opérationnels des métiers identifiés.

Des axes complémentaires à la démarche de cartographie ont été identifiés, à savoir la dimension géographique ou l'impact associé aux joint-ventures (des pôles). En complément, la prise en compte des enjeux environnementaux dans les processus achats devra être poursuivie en 2020.

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 catégories d'actions. 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. Elles concernent également les sous-traitants et fournisseurs.

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

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

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

Il existe différents dispositifs d'évaluation qui répondent à la fois aux exigences de réglementation, à celles des parties prenantes et/ou à la démarche interne à l'entreprise.

• 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 se situent entre 50 % et 100 % du chiffre d'affaires (ou autre périmètre pertinent) selon les pôles ou de la production des pôles, en progression chaque année (voir paragraphe 3.1.1.2 : De la maîtrise des risques aux opportunités, page 222).

• Dispositifs de contrôles par des tiers

Les activités menées par le Groupe et ses sous-traitants font 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, 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 tenus ;
- 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 chantiers pour vérifier la conformité des procédés de stockage, de traitement et d'évacuation des déchets.

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

• Dispositifs de contrôles internes

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

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'étude, établissements de recherche ou associations).

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	<ul style="list-style-type: none">- 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	<ul style="list-style-type: none">- 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.
VINCI Energies	<ul style="list-style-type: none">- Évaluation des risques et veille réglementaire santé, sécurité et environnement centralisée dans un outil interne dédié aux entreprises de VINCI Energies.
Eurovia	<ul style="list-style-type: none">- Audit interne des chantiers candidats au label Excellence Environnement.- Démarche d'audits qualité internes comprenant une part environnementale.- Veille juridique développée sur un outil spécifique aux métiers d'Eurovia.
VINCI Construction	<ul style="list-style-type: none">- Audit interne des chantiers candidats au label Attitude Environnement (VINCI Construction France).- Évaluation interne des risques environnementaux pour chaque projet via un questionnaire basé sur la réglementation locale et la norme ISO 14001 (VINCI Construction Terrassement).- Évaluation des sous-traitants, fournisseurs et partenaires suite à leur prestation via un outil interne dédié (VINCI Construction Terrassement et Dodin Campenon Bernard).

b. L'évaluation de la situation des fournisseurs

Comme indiqué dans le paragraphe 2.2.3 : La prise en compte de critères environnementaux et sociaux dans les achats du Groupe (page 218), un dispositif d'évaluation des fournisseurs et sous-traitants a été défini et diffusé par la coordination Achats Groupe sur les risques environnementaux suivants : épuisement des ressources, changement climatique, perte de biodiversité et pollution. Un modèle de check-list d'évaluation des risques par famille d'achats a été développé par le comité achats responsables. 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. Ainsi, les achats Groupe déploient un questionnaire achats responsables en phase d'appel d'offres. De plus, depuis six ans, des audits achats responsables sont menés par certaines entités chez les fournisseurs du Groupe.

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

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

Pôles	Exemples de dispositifs d'évaluation des fournisseurs
VINCI Autoroutes	<ul style="list-style-type: none"> – Réalisation de <i>due diligence</i> lors des consultations. – Évaluation des fournisseurs en cours de prestation via des outils internes dédiés. – Réalisation d'audit fournisseurs.
VINCI Airports	<ul style="list-style-type: none"> – Élaboration de critères environnementaux à inclure dans les contrats avec les tiers.
VINCI Energies	<ul style="list-style-type: none"> – Évaluation des fournisseurs via la plate-forme Ecovadis. – Évaluation des fournisseurs via un outil interne dédié chez Actemium.
Eurovia	<ul style="list-style-type: none"> – Évaluation annuelle des fournisseurs de matériel. – Critères spécifiques développés pour des fournisseurs de matières premières (plastiques, etc.).
VINCI Construction	<ul style="list-style-type: none"> – Évaluation des fournisseurs, sous-traitants et partenaires suite à leur prestation via un outil interne dédié comprenant un critère environnement (VINCI Construction Terrassement et Dodin Campenon Bernard) : en 2019, 289 évaluations environnementales ont été effectuées pour VINCI Construction Terrassement, sur un total de 335 fournisseurs, sous-traitants et partenaires.

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

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

En réponse aux enjeux majeurs identifiés pour les activités de VINCI, l'ambition environnementale du Groupe à l'horizon 2030 est déclinée en objectifs clés et en plans d'action dans trois domaines : le changement climatique, l'économie circulaire et la préservation des milieux naturels.

Domaines	Objectifs et actions
Changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> – Réduire l'impact direct des activités du Groupe, avec un premier jalon en 2030, visant à réduire ses émissions directes (scope 1 et 2) de gaz à effet de serre de 40 % en valeur absolue à l'horizon 2030 (à périmètre constant, hors acquisitions). – Contribuer à réduire l'impact indirect des activités en agissant sur les émissions de scope 3 dans le champ d'influence de ses activités. – Intégrer la résilience dans les pratiques et les solutions pour faciliter l'adaptation au changement climatique.
Économie circulaire	<ul style="list-style-type: none"> – Limiter l'extraction de matériaux vierges au profit de l'utilisation de matériaux recyclés. – Favoriser les techniques et matériaux de construction sobres en ressources naturelles. – Améliorer le tri et la valorisation des déchets.
Milieux naturels	<ul style="list-style-type: none"> – Évaluer et éviter les nuisances et incidents environnementaux dans nos activités. – Réduire les consommations d'eau, en particulier dans les zones de stress hydrique. – Entamer une démarche pour atteindre l'objectif de « zéro perte nette » de biodiversité.

Au niveau local, les systèmes de management environnementaux permettent d'assurer un dispositif de prévention des risques au sein des entités du Groupe (voir paragraphe 3.1.1.2 : De la maîtrise des risques aux opportunités, page 222). En complément de ces systèmes, dont la majorité sont certifiés selon la norme ISO 14001, les pôles, divisions et filiales participent à des initiatives et développent des labels pour prévenir les risques spécifiques à leur activité. En 2019, 18 chantiers d'Eurovia sont couverts par le label interne Excellence Environnement portant sur cinq enjeux : préservation des sols et de la ressource en eau, lutte contre le changement climatique, gestion et valorisation des déchets, protection de la biodiversité et prise en compte des riverains.

Des actions de sensibilisation et de formation sont par ailleurs organisées par les pôles. Les salariés comme les sous-traitants sont notamment sensibilisés lors de quarts d'heure environnement sur les chantiers. En 2019, 42 055 heures de formations environnement ont été réalisées, soit une augmentation de plus 14 % par rapport à 2018.

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

En matière de changement climatique, des plans d'action sont mis en œuvre pour permettre de réduire les émissions directes de gaz à effet de serre du Groupe. Certaines actions sont communes à l'ensemble des entreprises du Groupe : électrification progressive de la flotte de véhicules légers, formations à l'éco-conduite, modernisation du parc d'engins et de poids lourds, recours accru à l'électricité d'origine renouvelable. D'autres sont spécifiques à certains métiers : substitution du fioul lourd par du gaz naturel dans les procédés industriels (Eurovia), baisse de la température de sortie des enrobés (Eurovia), modulation de la température des bâtiments et terminaux (VINCI Energies, VINCI Concessions), tests de fourgons au biogaz (VINCI Autoroutes), amélioration de l'efficacité énergétique des bases-vie (VINCI Construction), plan photovoltaïque en autoconsommation avec 4,7 MWC déjà installés en République dominicaine (VINCI Airports).

- 28 %
de réduction de l'intensité CO₂
en 2019 par rapport à 2009

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

Anticiper l'adaptation du bâti aux événements climatiques extrêmes et développer un savoir technique pour renforcer les structures est au cœur des solutions répondant aux enjeux de changement climatique. VINCI a mené des travaux de recherche notamment sur la prévention des inondations, sur l'adaptation des quartiers aux périodes de canicule et la gestion des îlots de chaleur urbains. La start-up Resalliance est un bureau d'étude interne de conseil, de modélisation et de pilotage de projets, en vue de 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, de réduire, trier et valoriser une part croissante des déchets produits par leurs activités.

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

Près de **19 %**
d'agrégats d'enrobés
réintroduits dans la production
totale d'Eurovia en 2019

Pour répondre à l'objectif de « zéro déchet en décharge », VINCI Airports construit des centres de tri *in situ* pour ses aéroports au Brésil et en République dominicaine. Pour accompagner cette démarche, un programme de sensibilisation sur la réduction et le tri des déchets, destiné aux usagers, employés et sous-traitants, a été mis en place.

• Action de protection 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 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 tout un ensemble de mesures et d'actions de maîtrise de ces risques identifiés.

Des bassins d'assainissement sont installés dans les emprises des infrastructures de VINCI Autoroutes et d'Eurovia afin de permettre la décantation des matériaux en suspension dans les eaux de ruissellement et d'exhaure, et d'éviter la pollution des cours d'eau voisins lorsqu'elles y sont rejetées après que leur qualité a été vérifiée par prélèvements. Pour VINCI Airports, la mise en place de séparateurs d'hydrocarbures dans les zones à risque est systématique dans tous ses aéroports.

Par ailleurs, pour limiter la pollution lumineuse et sonore due aux activités d'exploitation d'infrastructures, des écrans opaques sont régulièrement installés le long des autoroutes, et des réseaux d'éclairage adaptés peuvent être mis en place (faisceaux orientés uniquement vers le sol).

Des efforts particuliers sont également menés pour réduire le plus possible le recours aux produits phytosanitaires pour l'entretien des routes, dont l'usage a été divisé par neuf depuis 2008 et reste aujourd'hui circonscrit aux zones difficiles d'accès et aux situations de lutte contre des espèces invasives.

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 catégories d'achats les plus sensibles du point de vue environnemental. Ces catégories concernent en premier lieu les achats de matériaux et d'énergie, du fait de leur fort impact environnemental fort en amont (épuisement des ressources naturelles, ou impact carbone fort lors de la production), mais également d'autres catégories en fonction des métiers.

Ainsi, au niveau du Groupe, un guide pratique des achats responsables a été établi et diffusé en 2019. Le guide précise que la recherche de solutions innovantes en faveur de l'environnement, du climat et de la transition énergétique constitue un des piliers des achats responsables pour le Groupe.

Des clauses environnementales sont également insérées au niveau local dans les contrats des fournisseurs de certains pôles, divisions et filiales. Ainsi, l'ensemble des contrats-cadres de fournisseurs et sous-traitants européens de VINCI Energies intègrent des clauses environnementales. Chez VINCI Autoroutes, 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. Par ailleurs, certains contrats de fournisseurs de VINCI Construction comportent des exigences et prescriptions environnementales, notamment pour le béton bas carbone. Chez VINCI Construction Terrassement, les contrats de sous-traitance types intègrent également des clauses environnementales.

100 %
des contrats-cadres de la
coordination Achats comportent
un ou plusieurs critères
environnementaux en 2019

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

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

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

• Incident Eole

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

VINCI Construction a réalisé un diagnostic environnemental complet et proposé des mesures de restauration et de compensation du site. Ce diagnostic a montré un impact de 25 m² en pied de quai pour un volume de 2 m³ de matériaux déposés. Il s'agit d'eau grise chargée de sable et de traces de ciment désactivé.

À fin 2019, les mesures de restauration et de compensation suivantes ont été réalisées :

- restauration par enlèvement de 1,75 m³ de sable déposé en pied de quai ;
- compensation par réalisation d'une frayère à lithophiles de 25 m² en amont du site.

Des mesures d'accompagnement, telle que la lutte contre la renouée du Japon, espèce invasive présente sur le talus au droit du site, ainsi que la réalisation d'une frayère de type herbier en rive droite sur l'île Fleurie, sont en cours de réalisation.

À l'issue de cet incident, le travail d'analyse des risques par métier élaboré dans le cadre du plan de vigilance a permis de compléter les analyses existantes et, de ce fait, d'ajuster les plans d'action plus spécifiquement aux métiers.

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

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

96 %

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

Ce travail de suivi et d'évaluation est complémentaire du renouvellement de l'ambition environnementale de VINCI, visant 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 de VINCI ainsi que du Conseil d'administration.

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

• Un dispositif accessible à l'ensemble des parties prenantes

Le Groupe est doté d'un dispositif d'alerte 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 ou les libertés fondamentales ;
- une conduite ou une situation contraires aux actions incontournables et fondamentales en matière de santé et sécurité au travail du groupe VINCI, ou une atteinte grave envers la santé et la sécurité des personnes ;
- une conduite ou une situation contraires aux engagements du groupe VINCI en matière d'environnement ou une atteinte grave envers l'environnement.

- **Un dispositif multimodal**

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

Le collaborateur, dans un premier temps, saisit son responsable hiérarchique direct ou indirect, ou un référent au sein de son entité d'appartenance. Il peut ensuite recourir au dispositif d'alerte propre à son entité, s'il en existe un. Il a également la possibilité de s'adresser directement au référent éthique du Groupe ou de recourir à la plate-forme numérique de signalement VINCI Integrity, mise en place fin 2018 après avis favorable du comité d'entreprise européen et accessible sur intranet. VINCI s'engage à ce qu'aucun collaborateur du Groupe ne puisse être sanctionné, licencié ou faire l'objet de quelque mesure discriminatoire directe ou indirecte, que ce soit pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, dans le cadre du dispositif d'alerte, de faits dont il aurait eu connaissance personnellement dans l'exercice de ses fonctions, même si, après enquête, l'alerte se révèle infondée. De la même manière, l'identité des personnes mises en cause reste strictement protégée.

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

Ces mécanismes permettent d'assurer une remontée d'informations fiable et sécurisée.



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

 VINCI.Group

 VINCI

 @VINCI_fr