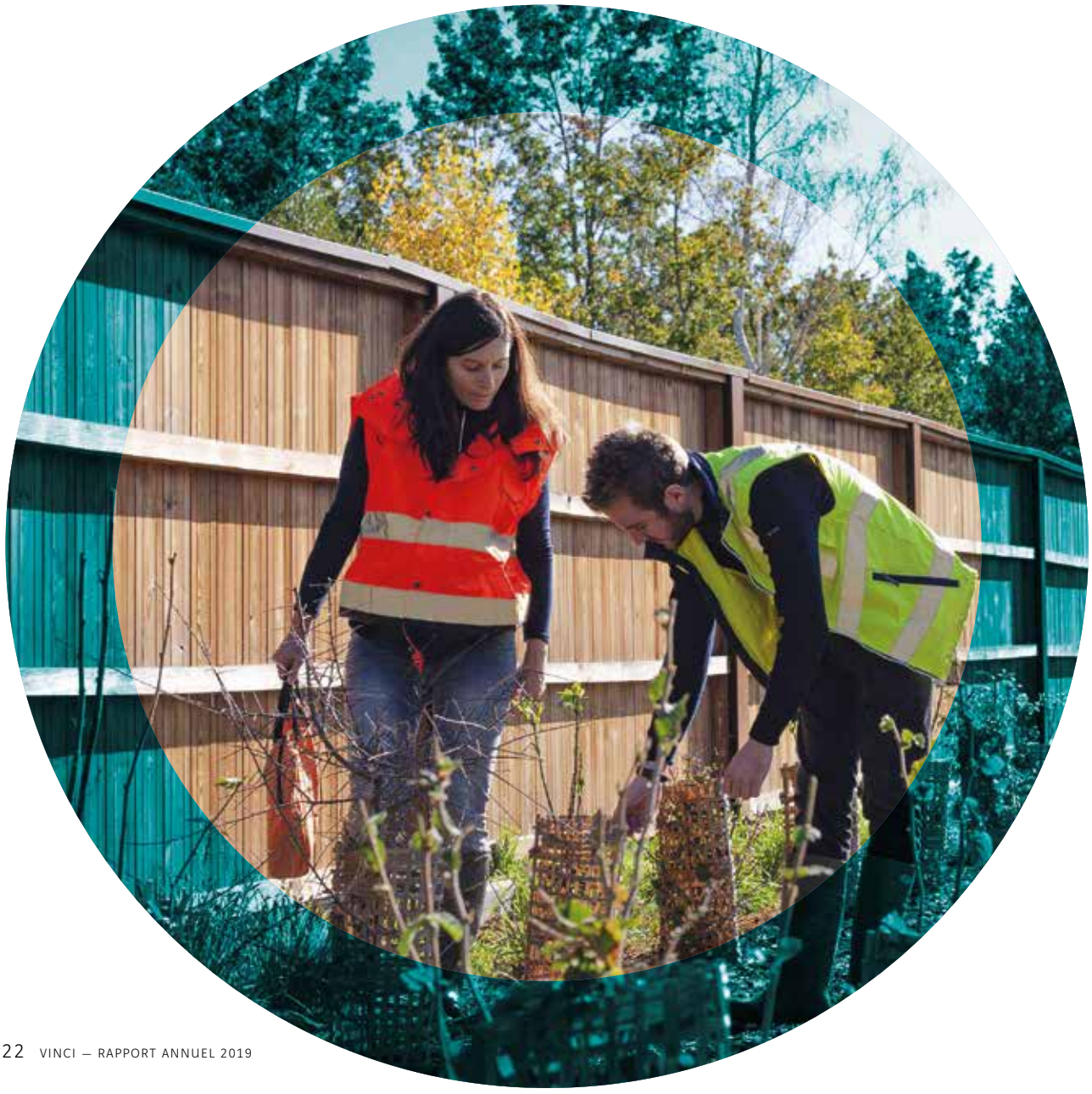
faire œuvre utile.

EXTRAIT DU
RAPPORT ANNUEL 2019

Viser une performance globale

Parce que ses réalisations ont un impact majeur sur les villes, les territoires et leurs habitants, VINCI vise une performance à la fois technique, économique, environnementale et sociale, dans une relation de long terme avec l'ensemble de ses parties prenantes.



Manifeste VINCI et engagements de développement durable

En tant qu'acteur mondial et leader de son secteur, VINCI a un devoir d'exemplarité qui se traduit par un objectif de performance globale. Parce que ses réalisations sont d'utilité publique, VINCI place l'écoute et le dialogue avec ses parties prenantes au cœur de l'exercice de ses métiers. En réponse aux grands enjeux du monde contemporain, son ambition est de faire œuvre utile en contribuant au développement de villes attractives, d'infrastructures de transport efficientes, de lieux de travail modernes, tout en respectant l'environnement.

Cette vision de la performance globale est synthétisée par le Manifeste VINCI, qui exprime les valeurs partagées par tous les collaborateurs et formalise les engagements du Groupe en matière de développement durable, vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes. Édité en une trentaine de langues, le Manifeste est un vecteur transverse de cohésion entre les différentes activités de VINCI, et vise à aligner les manières d'agir de ses entités opérationnelles et de leurs équipes partout dans le monde.

Mise en œuvre décentralisée

Le Groupe a adopté une organisation décentralisée, via un maillage de filiales fonctionnant de manière autonome. Cette organisation repose sur une forte responsabilisation des managers et de leurs équipes, les mieux à même d'identifier les enjeux et problématiques locales, ainsi que les solutions les plus adaptées. En phase avec cette organisation, chaque entité a la responsabilité, à l'intérieur du cadre commun fixé par le Groupe, d'établir ses référentiels et ses objectifs en matière de développement durable, en fonction de ses activités et enjeux propres.

Une gouvernance spécifique

Les enjeux sociaux et environnementaux sont portés au plus haut niveau de responsabilité par le comité Stratégie et RSE du Conseil d'administration de VINCI, qui veille à leur intégration dans la stratégie du Groupe *(lire page 154)*.
La politique sociale et sociétale est animée par la direction des Ressources humaines et, au sein de celle-ci, par la direction de la Responsabilité sociétale ; la politique environnementale, par la direction de l'Environnement ; la politique éthique, par la direction Éthique et vigilance, sous l'autorité du président-directeur général. Les comités Droits humains, Environnement et Éthique et vigilance réunissent régulièrement les représentants des pôles de métiers afin de favoriser la diffusion des bonnes pratiques et de stimuler l'intelligence collective sur ces sujets.

TENDANCES ET ENJEUX IMPACTANT LES MÉTIERS DE VINCI

Grandes tendances	Analyse et enjeux
Évolutions démographiques et sociales en zones urbaines	En 2030, 60 % de la population sera urbaine et principalement concentrée dans les pays en développement. Les citoyens veulent de plus en plus s'impliquer dans les projets d'aménagement.
Mondialisation et mutations économiques	L'essor des entreprises innovantes et de l'économie de la fonctionnalité et du partage modifie les méthodes de travail et favorise l'irruption de nouveaux acteurs numériques. Les mutations rapides, les tensions économiques et la forte concurrence, avec des coûts de main-d'œuvre très variables, peuvent perturber les modèles économiques de long terme.
Changement climatique et environnement	Le changement climatique risque, selon les scénarios internationaux de référence, d'affecter profondément les modes de vie actuels. Les tensions s'accroissent également sur les ressources et milieux naturels, parfois au-delà de leur capacité de régénération ou d'adaptation.
Transition numérique	À travers l'exploitation des données, le développement de l'intelligence artificielle et des nouvelles technologies, de nouvelles solutions apparaissent pour les projets d'aménagement.
Nouveaux usages	Les sociétés sont à la recherche de bien-être individuel et collectif, avec la conviction que le développement urbain doit contribuer à la santé et à la qualité de vie.

Intégration des enjeux de développement durable

VINCI veille à suivre et analyser les grandes tendances susceptibles d'impacter ses activités à court, moyen ou long terme. Les principales tendances abordées ces dernières années ont été les évolutions démographiques et sociales en zones urbaines, la mondialisation et les mutations économiques, le changement climatique et l'environnement, la transition numérique et les nouveaux usages. Ces tendances peuvent être porteuses de risques mais également d'opportunités, concernant en particulier le développement de solutions écoperformantes. Elles sont au cœur des travaux menés par les entités de VINCI en charge de la prospective (*lire page 16*).
Les instances dirigeantes et les pôles de métiers veillent également à intégrer ces enjeux dans leur réflexion et les politiques qu'ils mettent en œuvre. Ainsi, en 2019, la prise de conscience de l'urgence climatique et environnementale s'est accélérée au plus haut niveau du Groupe, se traduisant par la définition d'une nouvelle ambition environnementale associant l'ensemble des entités de VINCI à l'horizon 2030.

Les principaux enjeux environnementaux, sociaux, sociétaux et éthiques sont traités de façon synthétique dans les pages suivantes. Les politiques et plans d'action mis en œuvre dans chaque domaine sont détaillés dans la déclaration de performance extra-financière *(lire page 192)* et le plan de vigilance *(lire page 237)*.

Refonder l'ambition environnementale du Groupe

Proposer aux clients des solutions à valeur environnementale tout en maîtrisant et en réduisant l'impact des activités du Groupe sur le climat, les ressources et les milieux naturels.

Ambition et engagements renforcés

Dans son Manifeste, VINCI s'était engagé à réduire l'intensité carbone de ses activités de 30 % entre 2009 et 2020, et à accompagner ses clients dans la recherche d'une meilleure performance environnementale.
Cet engagement arrivant à échéance et étant en voie d'être atteint, VINCI a lancé en 2019, sous l'impulsion forte de son comité Exécutif, une démarche de renouvellement de son ambition environnementale, qui implique tous ses pôles de métiers et mobilise largement ses collaborateurs.

Conscient de sa responsabilité de grand groupe de concessions et de construction, et de la nécessité d'agir face à l'urgence climatique et environnementale, VINCI s'engage à développer d'ici 2030 des solutions qui participent à l'amélioration du cadre de vie et de la mobilité, tout en maîtrisant et réduisant l'impact direct de ses activités. Cette ambition se décline dans trois domaines : le changement climatique, l'économie circulaire et les milieux naturels.

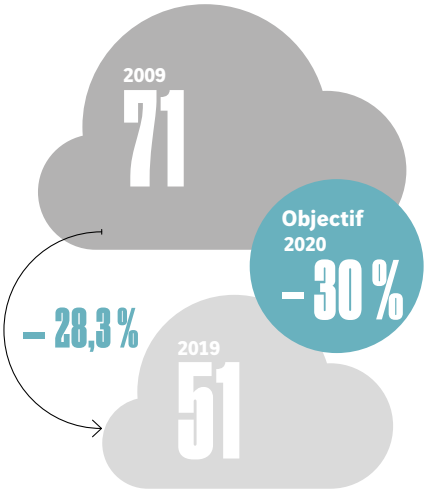
Aligner les émissions directes sur une trajectoire 2 °C

En réponse aux nombreux rapports publiés par la sphère scientifique sur la dégradation du climat – notamment rapports spéciaux du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), Programme des Nations unies pour l'environnement –, VINCI s'engage à agir concrètement en s'inscrivant dans une trajectoire de réduction de ses émissions directes de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2) compatible avec le scénario 2 °C de l'Accord de Paris. Le Groupe vise ainsi une réduction de ses émissions directes de 40 % à l'horizon 2030 (sur son périmètre historique, par rapport à 2018).

L'atteinte de cet objectif repose sur la mise en œuvre de plans d'action établis avec les pôles de métiers et intégrés dans leurs plans stratégiques pluriannuels ; ces plans incluent l'évaluation des investissements nécessaires. Le Groupe travaille, par ailleurs, à la quantification des impacts indirects de ses activités et à l'identification de leviers pour agir auprès de ses parties prenantes, afin de réduire son empreinte sur l'ensemble de sa chaîne de valeur : en amont avec les fournisseurs et en aval avec les clients et usagers des infrastructures.
VINCI poursuit également ses efforts de prospective et de recherche-développement afin de se donner les moyens d'atteindre une trajectoire compatible avec la neutralité carbone en 2050.

Enfin, en vue de s'adapter aux conséquences du changement climatique, un groupe de travail réunissant toutes les composantes de VINCI a été constitué au sein de la plate-forme d'innovation Leonard sur le thème de la résilience, afin que cette dimension soit intégrée de manière croissante dans les projets, les ouvrages et les solutions mises en œuvre.

ÉVOLUTION DE L'INTENSITÉ CARBONE DU GROUPE
(teq CO_2/M€ de CA)



Préserver les ressources en favorisant l'économie circulaire

Dans un contexte de raréfaction des ressources naturelles, pour certaines essentielles au fonctionnement de ses activités, VINCI affirme sa volonté de travailler dans une approche de filières pour prévenir leur consommation et limiter leurs pertes.
Des plans d'action ont été élaborés afin d'agir à trois niveaux : limiter l'extraction de matériaux vierges au profit de matériaux recyclés

(Eurovia s'engage, par exemple, à doubler son offre de matériaux recyclés d'ici à 2030) ; favoriser les techniques et matériaux de construction sobres en ressources naturelles, en développant notamment des solutions de béton recyclé bas carbone ; améliorer le tri et la valorisation des déchets.

Protéger les milieux naturels

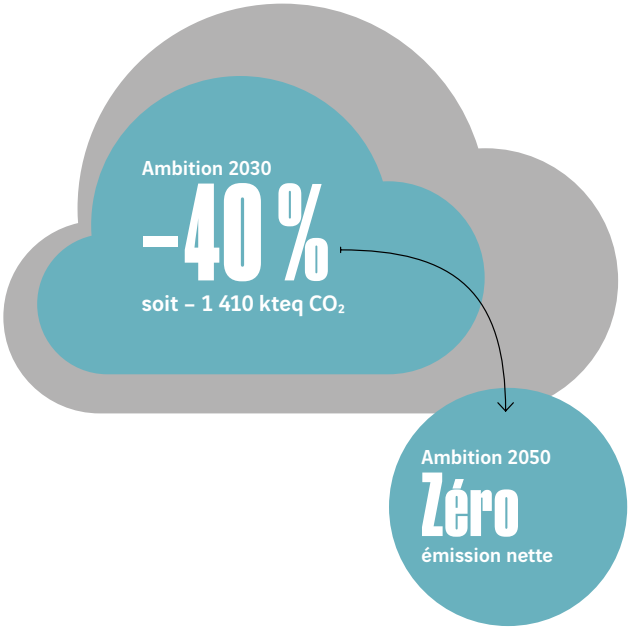
VINCI s'est engagé dans son Manifeste à agir pour la biodiversité, et élargit cet engagement aux milieux naturels pour répondre aux enjeux liés aux nuisances locales et à la préservation de la ressource en eau. Trois niveaux d'action ont été identifiés : évaluer et éviter les nuisances et incidents environnementaux dans les activités du Groupe, à la fois par des systèmes de management environnemental et par la prévention des nuisances locales ; réduire les consommations d'eau, en particulier dans les zones de stress hydrique ; établir une démarche « zéro perte nette » de biodiversité, au travers notamment de la démarche « éviter-réduire-compenser » lors des projets de construction, et de solutions alternatives à l'utilisation de produits phytosanitaires dans les activités d'exploitation.

Développer les offres et solutions à valeur environnementale

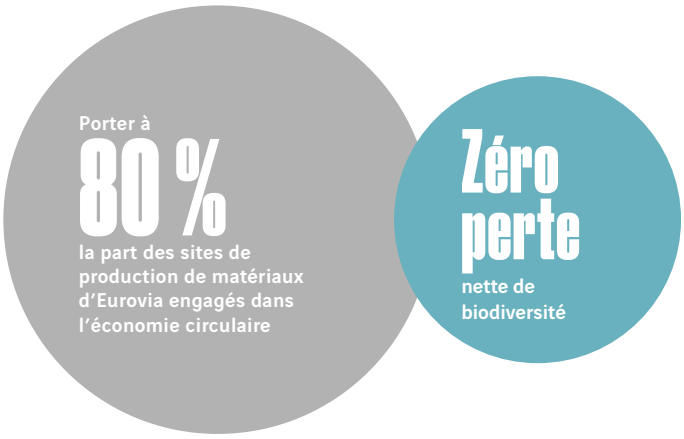
Au-delà de la réduction de leurs impacts environnementaux, les entreprises du Groupe se mobilisent pour développer des solutions qui aident leurs clients à réduire leur propre empreinte. Parmi elles : le programme « autoroute bas carbone » de VINCI Autoroutes, pour accélérer le développement des mobilités décarbonées sur longue distance ; la démarche Granulat+ d'Eurovia, qui vise à augmenter la proportion de matériaux issus du recyclage ; l'utilisation de béton bas carbone sur les chantiers de VINCI Construction ; les contrats de performance énergétique proposés par VINCI Energies ; la proposition systématique aux régulateurs d'une modulation tarifaire des taxes aéroportuaires basée sur la performance environnementale, pour VINCI Airports. Dans le cadre de sa nouvelle ambition environnementale, VINCI accélérera le développement d'offres alliant valeur économique et environnementale, en orientant prioritairement vers cet objectif les travaux de ses instances d'innovation.

En externe, VINCI contribue à l'amélioration des connaissances et à la diffusion des bonnes pratiques dans son secteur, notamment via le lab recherche environnement VINCI-ParisTech, et met à contribution ses partenaires et fournisseurs pour accélérer le développement de solutions environnementales répondant aux défis du changement climatique, de l'économie circulaire et de la protection des milieux naturels.

AMBITION CHANGEMENT CLIMATIQUE
Réduction des émissions de gaz à effet de serre directes



AMBITION EN MATIÈRE D'ÉCONOMIE CIRCULAIRE
ET DE MILIEUX NATURELS



Sensibilisation des salariés et des clients

Pour accompagner le renouvellement de son ambition environnementale, VINCI intensifiera en 2020 ses efforts de formation et de sensibilisation de ses collaborateurs, afin de favoriser leur engagement individuel et collectif. Les entreprises de VINCI développeront également des actions de sensibilisation auprès de leurs clients, à l'exemple des campagnes menées chaque année par VINCI Autoroutes pour inciter les voyageurs à trier leurs déchets sur les aires d'autoroute et à adopter plus généralement des comportements écoresponsables.

Favoriser une croissance inclusive

Promouvoir une performance inclusive en étant un employeur responsable, partenaire du développement des territoires.

Une forte empreinte socio-économique

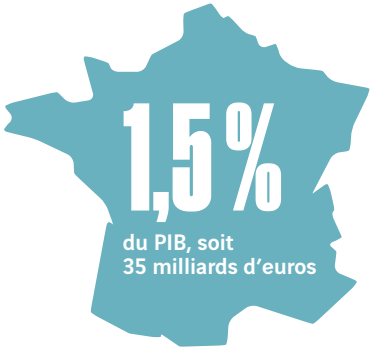
Les entreprises de VINCI sont durablement ancrées dans les territoires. Elles participent à leur développement en termes d'activité économique, d'emploi et de fiscalité, contribuant ainsi à une croissance inclusive. Pour mesurer précisément cette empreinte, une étude approfondie a été menée en 2019 en France(*). Elle montre que VINCI contribue à hauteur de 1,5 % au produit intérieur brut (PIB) national par ses impacts directs et indirects tout au long de sa chaîne de valeur – un emploi au sein de VINCI permet de soutenir 4,2 emplois supplémentaires en France. Par ailleurs, le Groupe fait partie des cinq premiers contributeurs fiscaux en France.

Diversité et insertion

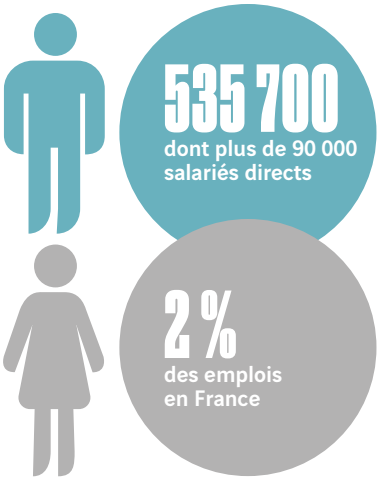
En application des engagements de son Manifeste, VINCI s'attache à promouvoir l'égalité des chances et à prévenir toute forme de discrimination dans ses activités. Pour veiller à l'application concrète de cette politique, le Groupe a créé un réseau d'animateurs diversité rassemblant près de 300 collaborateurs en France et à l'international qui participent, en plus de leurs missions quotidiennes, à des actions de sensibilisation dans ce domaine.

(*) Étude Utopies au 31 décembre 2018 (lire page 210).

CONTRIBUTION DE VINCI AU PIB FRANÇAIS EN 2018 (*)



NOMBRE D'EMPLOIS SOUTENUS EN FRANCE PAR LE GROUPE EN 2018 (*)



La promotion de la mixité, en particulier au sein du management, est aussi une priorité. Alors que le taux de femmes parmi les managers était de 19,9 % en 2018, il a atteint 20,3 % en 2019 à l'échelle de l'ensemble du Groupe, et 23,1 % en France. Sous l'impulsion du comité Exécutif, les processus de promotion interne ont évolué dans le but de doubler le nombre de femmes dans les comités de direction des pôles et divisions de VINCI. Le Groupe mène, par ailleurs, des actions auprès des étudiantes et futures étudiantes afin de les inciter à s'orienter vers les métiers d'ingénieurs dans ses secteurs d'activité dans le cadre de son partenariat avec l'association Elles bougent.

Les collaborateurs en situation de handicap étaient au nombre de 4 097 fin 2019. En France, l'association Trajeo'h a accompagné 829 personnes dans un nouveau projet professionnel au sein ou à l'extérieur du Groupe. Outre le reclassement de salariés en situation d'inaptitude et le recrutement de travailleurs handicapés, les entreprises du Groupe confient aux entreprises du secteur adapté des activités en sous-traitance, qui ont représenté un chiffre d'affaires global de 6 millions d'euros en 2019.

VINCI agit également pour l'insertion des personnes éloignées de l'emploi, au travers notamment de l'entreprise sociale intégrée ViE, qui gère annuellement près de trois millions d'heures d'insertion en France, ou de cellules dédiées à de grands chantiers comme ceux du Grand Paris Express. Par ailleurs, la joint-venture sociale Liva, créée par VINCI et l'entreprise d'insertion Ares (Association pour la réinsertion économique et sociale), a développé son activité d'insertion dans les métiers de la logistique de chantier, en collaborant notamment à la rénovation du stade Roland-Garros à Paris.

Les actions en faveur de l'insertion se sont enrichies depuis fin 2018 du programme « Give Me Five » en France. Avec le soutien de l'Éducation nationale, VINCI s'est engagé dans ce cadre à accueillir, d'ici à fin 2020, 5 000 collégiens issus des quartiers prioritaires au cours de stages-découvertes de cinq jours dans les entreprises du Groupe, afin de nourrir leur réflexion sur leur orientation future. Ce programme inclut également

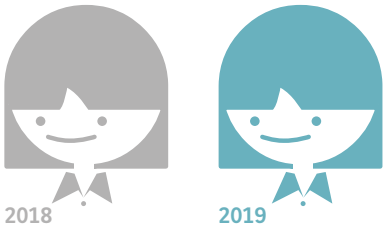
des offres de stages (des CAP aux masters 2) réservées aux jeunes issus de ces quartiers, ainsi qu'un volet insertion destiné à accompagner vers l'emploi durable des jeunes publics très éloignés du monde du travail, au travers de contrats à durée déterminée de six mois.

Parcours professionnels attractifs et durables

La volonté de promouvoir une performance inclusive s'exprime également dans la promesse de la marque employeur de VINCI : « Vous serez bien chez nous ». L'ambition du Groupe est ainsi d'offrir à celles et ceux qui le rejoignent de multiples occasions d'exprimer leurs qualités humaines dans toute leur diversité, dans un environnement managérial répondant aux attentes des nouvelles générations, tout en accompagnant l'internationalisation et la transformation numérique de ses activités.

La performance du Groupe étant étroitement liée aux compétences de ses collaborateurs, VINCI veille à leur offrir toutes les opportunités pour mener des parcours professionnels riches, variés et durables. Les salariés du Groupe ont bénéficié en 2019 de 4,4 millions d'heures de formation. Dans le contexte d'internationalisation de l'activité et de développement des synergies entre métiers, l'accès à la formation ainsi que l'enrichissement et le partage des compétences sont favorisés par les technologies numériques. En effet, une plate-forme d'e-learning regroupe l'ensemble des contenus proposés par les entreprises du Groupe. Au service de l'employabilité durable, un outil d'intelligence artificielle a été expérimenté en 2019 dans trois directions régionales de VINCI Autoroutes, afin de mieux accompagner les collaborateurs grâce à la construction de référentiels métiers permettant de traduire un poste en compétences, ouvrant ainsi de nouvelles opportunités d'évolution au sein de l'entreprise. Il est en cours de déploiement dans le Groupe.

ÉVOLUTION DU POURCENTAGE DE FEMMES MANAGERS



2018 **19,9 %**

2019 **20,3 %**

HEURES D'INSERTION GÉRÉES PAR L'ENTREPRISE SOCIALE VINCI INSERTION EMPLOI (ViE)

2019

Près de 3 millions

NOMBRE DE COLLÉGIENS ACCUEILLIS DANS LE CADRE DU PROGRAMME D'INSERTION « GIVE ME FIVE »

Objectif fin 2020

5 000

Dispositifs de redistribution

Au travers de l'épargne salariale et des dispositifs d'intéressement et de participation aux résultats de l'entreprise, VINCI est attentif au partage des fruits de sa performance avec ses collaborateurs. Son dispositif d'actionnariat salarié, assorti d'une politique d'abondement qui favorise l'épargne la plus modeste, a été étendu en 2019 à quatre nouveaux pays. Fin 2019, plus de 140 000 salariés et anciens salariés, en France et à l'international, détenaient collectivement près de 9 % du capital de VINCI, formant ainsi le premier groupe d'actionnaires.

Respect des droits humains

En cohérence avec ses engagements, VINCI considère avoir une responsabilité dans la prévention des atteintes aux droits humains et un rôle à jouer dans l'élévation des standards en matière de conditions d'emploi et de travail dans les pays où il opère. Le pilotage de cette démarche est assuré par un comité Droits humains rassemblant les directeurs des ressources humaines du Groupe et de ses pôles et divisions.

Cinq domaines de vigilance ont été identifiés en matière de droits humains : les pratiques de recrutement et la migration de main-d'œuvre ; les conditions de travail ; les conditions d'hébergement ; les pratiques des sous-traitants et entreprises de travail temporaire ; les relations avec les communautés locales. Pour chacun d'eux, des lignes directrices sont édictées dans le *Guide VINCI des droits humains*. Diffusé largement au sein du Groupe (disponible sur son

HEURES DE FORMATION EN MOYENNE PAR SALARIÉ

2019
20 heures

NOMBRE DE SALARIÉS ET ANCIENS SALARIÉS ADHÉRENTS AUX PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE

2019
Plus de 140 000

MONTANT DES AIDES VERSÉES PAR LES FONDATIONS DU GROUPE CONTRE L'EXCLUSION ET POUR L'INSERTION

2019
5,6 millions d'euros

NOMBRE DE COLLABORATEURS COUVERTS PAR DES ÉVALUATIONS EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS DANS LES FILIALES

2019
12 500

site Internet) et traduit en 22 langues, ce document de référence s'applique à l'ensemble de ses entreprises, tous métiers et implantations confondus. Des outils complémentaires sont destinés à sensibiliser les collaborateurs et identifier les risques au plus près des réalités opérationnelles. Par ailleurs, plus d'une cinquantaine de filiales ont fait l'objet d'une évaluation spécifique.

VINCI mène également des actions de terrain en partenariat avec des acteurs de référence. Au Qatar, la filiale QDVC collabore avec le bureau de l'Organisation internationale du travail dans le cadre d'un projet pilote visant à développer un corridor de migration, sans frais de recrutement, pour les travailleurs en provenance du Bangladesh. La filiale qatarie a organisé pour la deuxième fois des élections de représentants des travailleurs migrants.
Dans le prolongement d'un accord-cadre signé en 2017 avec le syndicat international IBB concernant les droits des travailleurs sur ses chantiers, un audit portant sur l'application de tous les points de cet accord a été mené en 2019. Le rapport d'audit fait état de résultats positifs et propose des pistes d'amélioration. Il souligne le caractère précurseur des actions engagées au Qatar et les bonnes pratiques mises en œuvre en concertation avec de nombreuses parties prenantes.

VINCI veille également à prévenir les risques d'atteinte aux droits humains sur sa chaîne d'approvisionnement par une gestion responsable de la sous-traitance. En France, VINCI Construction mène plusieurs projets pilotes dans ce domaine, et a mandaté un organisme tiers pour auditer le volet social de ses grands chantiers en Île-de-France, une première dans le secteur. L'ambition est d'étendre cette démarche à d'autres activités et implantations du Groupe.

Enfin, VINCI est l'un des six membres fondateurs de l'initiative collaborative Building Responsibly, qui promeut les droits des travailleurs dans le secteur de la construction.

Engagement citoyen

L'engagement citoyen des salariés, avec l'appui du Groupe, est également un axe fort de l'identité de VINCI.
La Fondation d'entreprise VINCI pour la Cité soutient des projets associatifs proposés par des collaborateurs qui souhaitent mettre leurs compétences au service de la lutte contre l'exclusion. En parallèle, le Parcours citoyen leur propose d'autres modes d'engagement, tel l'accompagnement de personnes éloignées de l'emploi ou de réfugiés.

En 2019, le réseau des 13 fondations du Groupe dans le monde a soutenu au total 477 projets, parrainés par près de 950 salariés. Les initiatives citoyennes des pôles, divisions et entreprises du Groupe complètent ce dispositif.

Garantir la sécurité

L'objectif « zéro accident » pour tous les intervenants des chantiers et exploitations reste la première priorité du Groupe.

Diffusion d'une culture de la sécurité

Compte tenu de la nature de ses activités, la santé et la sécurité sont des priorités absolues pour VINCI. Afin de tendre vers le « zéro accident », objectif central du Manifeste réaffirmé dans la déclaration *Santé et sécurité au travail* de 2017, le Groupe veille à la diffusion d'une véritable culture de la sécurité, des plus hautes instances dirigeantes aux managers et équipes de terrain. Cet objectif s'applique à l'ensemble des intervenants des chantiers et des exploitations, qu'ils soient salariés, personnels intérimaires, sous-traitants ou clients des infrastructures gérées.

La politique santé-sécurité du Groupe se veut globale et a pour objectif d'anticiper et prévenir tous les risques liés au travail, qu'ils soient associés aux conditions d'hygiène, de sécurité, de santé ou de qualité de vie au travail ; les risques psychosociaux en font partie. Elle vise également à assurer le reclassement des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Gouvernance

À l'échelle du Groupe et sous l'autorité du comité Exécutif, cette politique est animée par la coordination Santé-sécurité, qui réunit les directeurs des réseaux santé-sécurité des différents pôles. Cette instance mondiale facilite l'échange de bonnes pratiques et l'identification commune de nouveaux axes de progrès. Les clubs pivots Prévention et les plates-formes internes collaboratives facilitent le suivi et le partage des actions au sein de la communauté des responsables, animateurs et experts santé-sécurité.

Sur le terrain, la démarche de prévention est animée par un réseau de plus de 2 000 collaborateurs de la filière santé-sécurité et se décline en de multiples actions, tels les quarts d'heure sécurité associant tous les collaborateurs d'un chantier, l'analyse des presque-accidents, les formations adaptées à des chantiers à nationalités multiples, la lutte contre les addictions (alcool et drogue) et la sensibilisation au risque routier. Les entreprises du Groupe mettent en œuvre des procédures strictes et de multiples dispositifs de prévention pour assurer la sécurité de leurs collaborateurs.

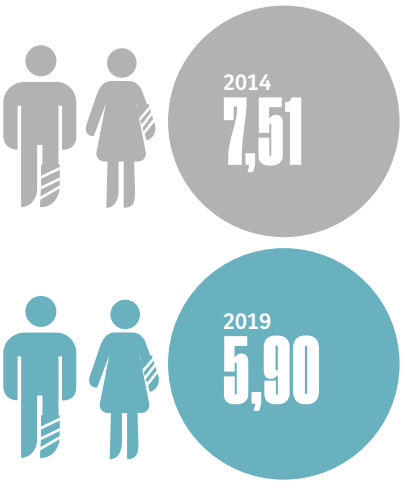
La politique santé-sécurité de VINCI est mise en œuvre sous la responsabilité directe des managers, garants de la diffusion d'une culture de la sécurité au quotidien. Ceux-ci sont régulièrement formés au management de la prévention et sont évalués sur leurs pratiques et résultats en matière de sécurité. La mobilisation des représentants du personnel joue également un rôle majeur dans les démarches de prévention, les questions de santé-sécurité faisant partie intégrante du dialogue social.

Sous-traitance et sensibilisation des clients

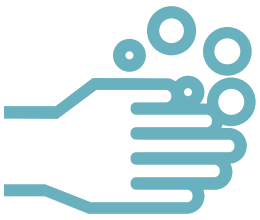
Quand les sociétés de VINCI sont en position de maître d'ouvrage ou d'entreprise générale, la sécurité est un critère structurant de sélection de leurs partenaires. La prévention est ainsi un prérequis intégré dans les relations avec les sous-traitants, notamment par la mise en commun de référentiels et de bonnes pratiques qui vont souvent au-delà des exigences réglementaires.

Les démarches de prévention ciblent également les clients des infrastructures gérées par le Groupe. La Fondation VINCI Autoroutes pour une conduite responsable mène ainsi tout au long de l'année des actions de sensibilisation à la conduite responsable et aux risques associés à l'hypovigilance, première cause d'accidents mortels sur autoroute.

TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRÊT



NOMBRE D'HEURES DE FORMATION SUR LES THÈMES « HYGIÈNE ET SÉCURITÉ »



2019
1,6 million

Respecter les principes éthiques

VINCI s'est doté d'un cadre renforcé pour que tous ses collaborateurs contribuent de manière effective à l'exigence d'intégrité et de transparence.

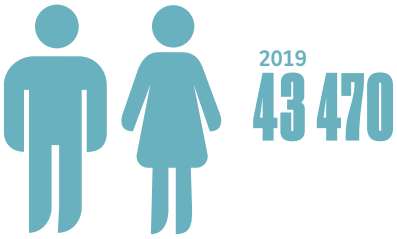
Éthique et conformité

VINCI s'est construit autour de valeurs fortes qui façonnent sa culture et guident ses actions. L'éthique est au cœur de toutes les relations d'affaires entre VINCI et ses parties prenantes. Le Groupe attend de chacun de ses collaborateurs un comportement irréprochable, fondé sur la probité, la loyauté, le respect de la dignité et des droits individuels. Cet engagement est porté au plus haut niveau du Groupe. Tout au long d'un road-show interne qui l'a conduit à rencontrer près de 8 000 collaborateurs en 2018 et 2019, le président-directeur général Xavier Huillard a systématiquement réaffirmé les ambitions de VINCI en matière de performance globale et de conformité.

La *Charte éthique et comportements* formalise l'ensemble des principes d'éthique professionnelle qui s'imposent en toutes circonstances et dans tous les pays où le Groupe est présent à l'ensemble de ses entreprises et de ses collaborateurs. Elle s'accompagne d'un *Code de conduite anticorruption* qui explicite les règles en matière de prévention des faits de corruption, notamment par l'identification des risques dans les processus métiers et par l'explicitation des comportements à proscrire.

Ces deux documents sont disponibles en 30 langues sur l'intranet du Groupe (ainsi que sur son site Internet). Ils sont ainsi accessibles à près de 100 % des collaborateurs dans la langue officielle de leur pays et font partie du dossier d'accueil des nouveaux salariés. Les 25 000 principaux managers du Groupe se sont engagés à les respecter et à les faire appliquer dans leur périmètre de responsabilité.

COLLABORATEURS FORMÉS À LA PRÉVENTION ET À LA DÉTECTION DES FAITS DE CORRUPTION



Formation et information

Afin que tous les collaborateurs puissent contribuer de manière effective à la prévention et à la détection des faits de corruption, en fonction des missions qui leur sont confiées, des programmes de formation spécifiques sont conçus et déployés à chacun des niveaux d'organisation. Ils complètent les modules de formation généraliste disponibles en e-learning sur la plate-forme du Groupe, tels que ceux intitulés « Anticorruption – enjeux et risques » ou « Conflits d'intérêts ».

Partenaires et sous-traitants

L'exigence d'intégrité et de transparence s'applique non seulement aux sociétés et aux collaborateurs du Groupe mais aussi à ses partenaires et à ses sous-traitants. L'évaluation de ces derniers, outre leurs compétences techniques et leur capacité à remplir leurs missions, porte également sur leurs propres engagements en matière de respect des droits humains et d'éthique des affaires.

VINCI Integrity

Après avis favorable du comité d'entreprise européen, le dispositif d'alerte du Groupe a été complété à partir du 1er janvier 2019 par la plate-forme numérique de signalement VINCI Integrity. Accessible en cinq langues via l'intranet et le site Internet du Groupe, ce dispositif sécurisé permet aux collaborateurs comme aux parties prenantes de signaler toute conduite inappropriée en matière de droits humains, d'éthique des affaires, de prévention des risques environnementaux ou de santé-sécurité. Il garantit la traçabilité et la confidentialité des échanges.

Gouvernance

La direction Éthique et Vigilance est rattachée au président-directeur général. En collaboration étroite avec les directions des pôles, les fonctions corporate et le comité Éthique et Vigilance du Groupe, et en s'appuyant sur les expertises internes (directions Juridique, de l'Audit, des Ressources humaines, club Éthique et conformité, comité de pilotage « RGPD », comité de pilotage « droits humains ») ou externes, elle coordonne la mise en œuvre du dispositif de prévention.

Le comité Éthique et Vigilance, constitué en 2018, se compose de sept membres, dont cinq font partie du comité Exécutif de VINCI. Il s'assure du déploiement et de l'évolution des dispositifs de conformité couverts par la *Charte éthique et comportements*, notamment en matière de détection et de prévention des faits de 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.

Il supervise les évolutions de la *Charte éthique et comportements* et du *Code de conduite anticorruption*.

E. Informations sociales, sociétales et environnementales

VINCI développe des réalisations d'utilité publique qui s'inscrivent dans le long terme et ont un impact majeur sur les territoires et la qualité de vie de leurs habitants. Les activités du Groupe répondent ainsi par essence à une ambition de performance globale – non seulement technique, économique et financière, mais aussi sociale, sociétale et environnementale – qui conduit le Groupe à intégrer ces enjeux dans ses métiers.

La démarche de développement durable de VINCI se conforme à deux principes complémentaires. Le premier est de diminuer l'impact environnemental des projets et d'optimiser dans la durée les retombées socio-économiques des activités du Groupe sur les populations et les territoires. Le second est d'imaginer, en liaison avec les parties prenantes de ses activités, les solutions d'utilité publique les plus efficaces dans une économie de rareté.

La démarche du Groupe s'est construite depuis 2012 autour du Manifeste « Ensemble », affirmant ses valeurs et engagements en matière de développement durable. Édité en 31 langues, il est le socle commun entre les différentes activités de VINCI et vise à aligner les actions de ses entités opérationnelles et de ses équipes partout dans le monde.

À la fois collective et volontariste, la démarche de développement durable de VINCI permet à chaque entité opérationnelle de valoriser ses actions liées à la performance sociale, sociétale et environnementale et d'identifier ses priorités stratégiques, formalisées ensuite en plan d'action.

En 2019, face à l'urgence climatique et à la nécessité d'exemplarité du Groupe, VINCI a mené une réflexion sur ses ambitions environnementales qui a conduit à une redéfinition de son objectif de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre sur son périmètre direct (scopes 1 et 2). Le Groupe s'engage à réduire l'impact direct de ses activités, avec un premier jalon en 2030, visant à réduire ses émissions de 40 % par rapport à 2018.

Les enjeux humains ont également été portés par des actions phares tout au long de l'année, telles que « Give Me Five » et le déploiement d'actions fortes pour la prise en compte des droits humains.

Cette démarche est aussi abordée en pages 22-30 du présent rapport annuel. Des informations complémentaires sont disponibles sur le site Internet www.vinci.com, remis à jour régulièrement, notamment celles concernant les initiatives illustrant les démarches innovantes des entités du Groupe par thématique et par enjeu.

Cette section présente la déclaration de performance extra-financière du groupe VINCI, publiée dans le cadre de l'entrée en vigueur en juillet 2017 des articles L. 225-102-1 et R. 225-104 à R. 225-105-2 du décret suivant la transposition en droit français de la directive européenne 2014/95/UE du 22 octobre 2014 relative à la publication d'informations non financières.
Cette déclaration de performance extra-financière est constituée des éléments suivants :
- le modèle d'affaires du Groupe, présenté dans la partie Évolution et stratégie du rapport annuel, pages 15 ;
- la description des principaux engagements du Groupe en matière de performance globale, présentée dans la partie Développement durable du rapport annuel, pages 22-30 ;
- la description des principaux risques extra-financiers, présentée dans le section D. Facteurs de risques et procédures de gestion du Rapport de gestion, pages 178-190 ;
- la description des démarches et plans d'action mis en œuvre par VINCI pour répondre à ses différents enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux, et les résultats de ces démarches, incluant des indicateurs clés de performance, présentés dans le présent chapitre du Rapport de gestion.

Les enjeux RSE matériels ont été identifiés par la direction de l'Environnement et la direction de la Responsabilité sociétale, en concertation avec la direction de l'Audit et du Contrôle interne. Les enjeux environnementaux ont également été identifiés à travers une analyse de matérialité et la réalisation d'interview d'une quarantaine de parties prenantes internes et externes, réalisées en 2018. Ces enjeux matériels, leurs actions et leurs indicateurs clés de performance associés sont présentés dans le tableau de synthèse, page suivante.

Tableau de synthèse de la déclaration de performance extra-financière

Enjeux	Démarche de VINCI	Plans d'action	Indicateurs clés de performance	Traitement au sein de la section E
La santé, sécurité et sûreté des salariés, intérimaires et sous-traitants	– Objectif « zéro accident » à tous les niveaux – Mise en place d'une « culture sécurité » dans l'ensemble du Groupe	– Réseau de préventeurs dans les pôles de métiers – Formations dédiées à l'hygiène et à la sécurité – Cartographie des risques majeurs au sein du Groupe – Procédure de remontée et analyse des presque-accidents, accidents graves et accidents mortels	– Part des entreprises n'ayant à déplorer aucun accident du travail avec arrêt – Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (salariés et personnel intérimaire) – Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt (salariés)	1.2 Pages 195-198
L'employabilité et le développement des compétences	– Favoriser l'employabilité durable par le développement des compétences et le partage des fruits de la performance	– Campagne marque employeur et travail sur l'intégration des nouveaux collaborateurs – Outils innovants de développement des compétences – Développement de programmes de formation complémentaires entre le Groupe et les pôles de métiers – Dispositif ambitieux d'actionnariat salarié et autres avantages sociaux	– Part des emplois durables dans les recrutements – Nombre moyen d'heures de formation par salarié – Part représentée par l'ensemble des avantages sociaux dans la valeur ajoutée du Groupe – Part de l'effectif couvert par le dispositif Castor	1.3 Pages 198-203
Le dialogue social	– Assurer la continuité du dialogue social via une organisation décentralisée au plus près des métiers - Favoriser l'innovation sociale et la création de nouvelles formes de dialogue	– Mise en place d'une plate-forme électronique d'échanges du comité d'entreprise européen – Formations innovantes des membres du comité de groupe et du comité d'entreprise européen – Commission RSE du comité d'entreprise européen – Commission de concertation découlant du comité de groupe – Accords collectifs	– % d'accords collectifs hors France – nombre de salariés dans le monde détenant un mandat de représentant du personnel	1.4 Pages 203-204
L'inclusion et la diversité	– Objectif d'inclusion globale : prévention de toute forme de discrimination et promotion de l'égalité des chances – Développement d'une « culture de la diversité » – Promotion de l'égalité femmes-hommes – Accompagnement des personnes en situation d'inaptitude	– Réseau d'animateurs diversité – Formations pour développer le management inclusif – Outil d'autodiagnostic sur les discriminations – Labellisation de certaines entreprises du Groupe – Objectifs concernant la place des femmes dans l'encadrement et parmi les cadres dirigeants – Travail sur l'inclusion des personnes en situation de handicap	– Nombre d'entreprises labellisées en matière de diversité – Index de l'égalité femmes-hommes en France – Part des femmes managers – Part des femmes parmi les cadres dirigeants (comités de direction, comités Exécutifs) – Part de managers et de non-managers en situation de handicap	1.5 Pages 204-206
La contribution socio-économique du Groupe dans les territoires	– Ancrage et développement des territoires, travail sur l'acceptabilité des projets développés par le Groupe – Maintien de la cohésion sociale des territoires par le biais de l'insertion – Relations entretenues avec la société civile	– Mesure de l'empreinte socio-économique des activités en France et pour un certain nombre de grands projets – Création de VINCI Insertion Emploi (ViE), mise en place du programme « Give Me Five » et autres actions en faveur de l'insertion – Dialogue, concertation et échange avec les parties prenantes, acteurs des territoires, clients et usagers	– Nombre d'emplois soutenus en France et contribution au PIB – Nombre de personnes suivies en insertion par ViE – Nombre d'heures d'insertion ViE – Montant total versé par les fondations du Groupe contre l'exclusion et pour l'insertion	2.1 Pages 209-216
Les relations entretenues avec les fournisseurs et sous-traitants	– Développement d'une démarche achats responsables – Accompagnement du développement des fournisseurs et sous-traitants – Prise en compte de critères environnementaux et sociaux dans les achats du Groupe	– Renforcement de la gouvernance des achats responsables – Publication d'un guide pratique des achats responsables – Mise en place d'un questionnaire d'autoévaluation des fournisseurs et de plans de progrès RSE	– Part des achats intégrant des critères d'achats responsables – Part des entreprises PME référencées par le Groupe	2.2 Pages 216-218
Le respect des droits humains	– Engagement à respecter les droits des personnes et des communautés locales pouvant être impactées par les projets de VINCI	– Analyse et cartographie des risques droits humains liés aux activités – Publication du *Guide VINCI des droits humains* – Lancement d'un module d'e-learning – Mise en place de dispositifs de prévention et d'évaluation	– Taux de diffusion du *Guide VINCI des droits humains* – Nombre d'évaluations « droits humains »	2.3 Pages 218-219

Tableau de synthèse de la déclaration de performance extra-financière - suite

Enjeux	Démarche de VINCI	Plans d'action	Indicateurs clés de performance	Traitement au sein de la section E
L'éthique des affaires	– Approche pédagogique transversale pilotée au plus haut niveau du Groupe – *Charte éthique et comportements, Code de conduite anticorruption,* Guide *VINCI des droits humains et déclaration Santé et sécurité* – Démarche d'acculturation globale et d'exemplarité des managers	– Club Éthique et conformité – Club des référents RGPD – Formations éthique e-learning et présentiel – Déploiement des documents-cadres (*Charte éthique et comportements, Code de conduite anticorruption*, etc.) – Dispositif d'alerte, plate-forme VINCI Integrity – Processus d'évaluation des tiers sous forme de questionnaire et d'audit qualité	– Nombre de collaborateurs formés à l'éthique	2.4 Pages 219-221
Le changement climatique	– Réduire les émissions de gaz à effet de serre directes de – 40 % – Agir sur l'ensemble de la chaîne de valeur en réduisant les émissions de CO_2 du scope 3 – Intégrer la résilience dans les pratiques et les solutions	– Intégration de la démarche d'éco-conception dans tout le cycle de vie du projet – Électrification de la flotte de véhicules et modernisation du parc d'engins et poids lourds – Autoconsommation d'électricité via la production d'énergie solaire – Achat de Power Purchase Agreement (PPA) et de garanties d'origine – Remplacement des bases vie connectées au réseau électrique par des bases vie plus performantes en énergie – Mise en place de télépéages sans arrêt – Utilisation de combustible végétal dans les centrales d'enrobés – Développement d'expertises de performance énergétique	– Intensité carbone en teq CO_2/CA M€ – Teq CO_2 économisées par les voies de télépéage – Intensité énergétique en MWh/CA M€ – Consommation totale de carburant – Émissions de gaz à effet de serre (scopes 1, 2, 3 en teq CO_2) – Suivi des consommations d'énergie – Quantité d'électricité d'origine renouvelable (en MWh)	3.2 Pages 225-230
L'économie circulaire	– Limiter l'extraction de matériaux vierges au profit de matériaux recyclés – Favoriser les techniques et matériaux de construction sobres en ressources naturelles – Amélioration du tri et valorisation des déchets	– Utilisation de matériaux recyclés et limitation de l'extraction de matériaux vierges – Achat de matériaux issus du réemploi ou réutilisés – Utilisation de béton bas carbone et de matériaux biosourcés – Développement et innovation de techniques et matériaux sobres en ressources naturelles – Mise en place de plates-formes de recyclage des déchets de chantiers de construction chez Eurovia – Développement de solutions d'économie circulaire – Dialogue avec les parties prenantes et collaboration avec des associations professionnelles sur les impacts environnementaux des matières premières	– Consommation d'enrobés utilisés pour la maintenance des réseaux de VINCI Autoroutes (en tonnes) – Quantité d'enrobés recyclés utilisés pour la maintenance des réseaux de VINCI Autoroutes – Répartition des déchets dangereux et déchets non dangereux – % de valorisation des déchets dangereux et non dangereux – % de réintroduction d'agrégrats d'enrobés dans les enrobés chez Eurovia – Nombre de plates-formes de recyclage de déchets de chantiers chez Eurovia – % de la production de matériaux recyclés par rapport à la production totale de granulats chez Eurovia	3.3 Pages 230-233
Les milieux naturels	– Évaluer et éviter les nuisances et incidents environnementaux dans les activités du Groupe – Réduire la consommation d'eau, en particulier dans les zones de stress hydrique – Entamer une démarche pour atteindre l'objectif « zéro perte nette » de biodiversité	– Réduction des nuisances sonores et de la pollution lumineuses – Prévention de la pollution de l'eau – Réduction de la consommation de l'eau en zone de stress hydrique – Lutte contre l'artificialisation des sols – Limitation de la fragmentation des habitats et maintien de la continuité écologique – Restauration écologique des zones humides et des cours d'eau – Lutte contre les espèces exotiques envahissantes et volonté de favoriser le végétal local	– Nombre de partenariats en cours – % du linéaire en France équipé de systèmes de protection contre les pollutions accidentelles – Consommation d'eau achetée et d'eau forée en m^3 – % de réduction d'utilisation des produits phytosanitaires chez VINCI Autoroutes – Nombre de passages de petite et grande faunes et sections clôturées en km mises en place sur les réseaux de VINCI Autoroutes – % de carrières ayant créé une commission locale de concertation et de suivi – % de carrières ayant engagé des partenariats avec des naturalistes locaux – Nombre de données faune et flore transmises par les carrières d'Eurovia au sein de l'Inventaire national du patrimoine naturel (INPN)	3.4 Pages 233-237

Le plan de vigilance élaboré par VINCI dans le cadre de la loi 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres est également présenté dans ce chapitre aux pages 237 à 258.

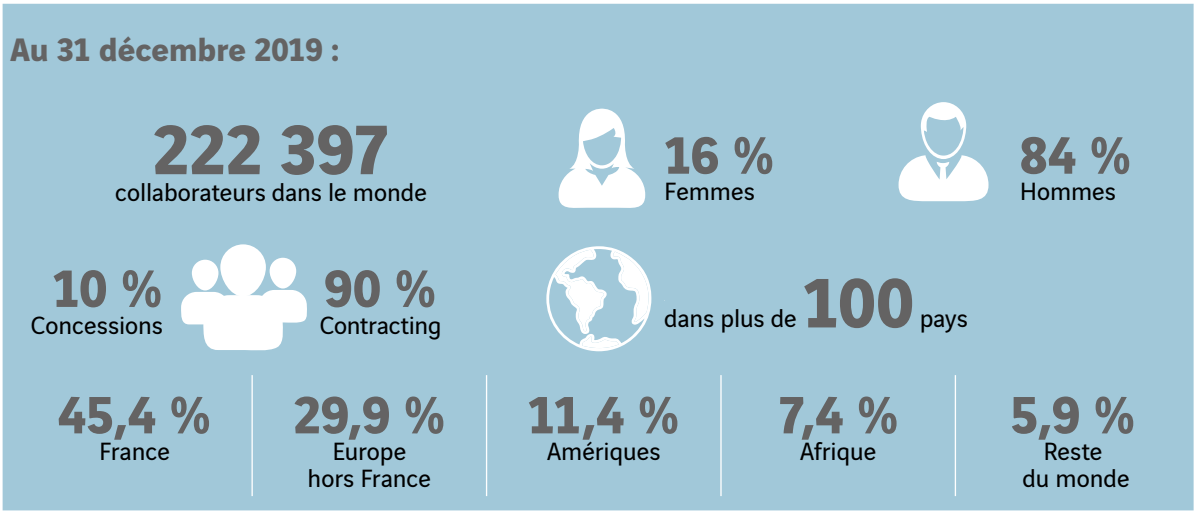
1. Performance sociale

1.1 Les collaborateurs, premiers garants de la performance du Groupe

La politique de développement économique de VINCI repose sur la complémentarité de ses métiers, alliant des activités à la fois de court terme et de long terme, exercés au travers d'une organisation décentralisée dont la performance repose sur la valeur de son patrimoine humain. Le mode de fonctionnement de VINCI donne ainsi priorité aux femmes et aux hommes sur les systèmes et considère qu'il ne peut y avoir de réussite économique durable sans un projet humain ambitieux.

1.1.1 Effectifs

Présent dans plus d'une centaine de pays en 2019, VINCI a augmenté son effectif de 5 % (222 397 salariés) par rapport à 2018 (211 233 salariés). Cette évolution s'explique par le développement de l'activité ainsi que par l'acquisition et l'intégration de nouvelles entreprises au sein du Groupe. La part des effectifs en Europe représente 75 % en 2019 et celle hors d'Europe est de 25 %, similaire à 2018.



Au 31 décembre 2019, l'effectif global de VINCI se compose de 43 127 managers (19 % de l'effectif) et 179 270 non-managers (81 % de l'effectif). Depuis 2014, la proportion des managers est restée stable à 19 %. Sur la même période, la part des effectifs féminins a progressé de 14,2 % à 16 % (15,4 % en 2018). 20,3 % des collaboratrices sont des managers. (Voir paragraphe 1.5 : L'inclusion et la diversité ; page 204, à propos des objectifs et des actions mis en place concernant la place des femmes dans le Groupe).

Répartition des effectifs par catégorie et par sexe, par pôle au 31 décembre 2019, et évolution

	2019									2018	2019/2018
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Managers	**1 061**	**1 586**	**457**	**16 158**	**5 669**	**17 370**	**826**	**43 127**	**19,4 %**	**40 172**	**7,4 %**
Hommes	665	1 047	311	13 420	4 807	13 662	446	**34 358**	79,7 %	32 164	6,8 %
Femmes	396	539	146	2 738	862	3 708	380	**8 769**	20,3 %	8 008	9,5 %
Non-managers	**5 034**	**12 081**	**1 123**	**66 102**	**39 637**	**54 775**	**518**	**179 270**	**80,6 %**	**171 061**	**4,8 %**
Hommes	2 922	8 122	603	57 797	35 264	47 493	150	**152 351**	85,0 %	146 508	4,0 %
Femmes	2 112	3 959	520	8 305	4 373	7 282	368	**26 919**	15,0 %	24 553	9,6 %
Total	**6 095**	**13 667**	**1 580**	**82 260**	**45 306**	**72 145**	**1 344**	**222 397**	**100,0 %**	**211 233**	**5,3 %**
Hommes	3 587	9 169	914	71 217	40 071	61 155	596	**186 709**	84,0 %	178 672	4,5 %
Femmes	2 508	4 498	666	11 043	5 235	10 990	748	**35 688**	16,0 %	32 561	9,6 %

1.1.2 Nature des contrats de travail, et évolution

À fin 2019, 191 746 personnes disposent d'un contrat durable, et 30 651 personnes d'un contrat non permanent (notamment contrat à durée déterminée pour la France). Le recours à l'intérim permet d'ajuster les besoins de main-d'œuvre au rythme des activités. En France, celui-ci a concerné 14 979 personnes (en équivalents temps-plein) en 2019, soit une augmentation de 4,7 % par rapport à 2018 suivant ainsi la croissance de l'activité. Le taux d'emploi durable en France est de 95 %. VINCI favorise l'intégration des jeunes en alternance pour leur permettre de coupler une approche pratique aux enseignements théoriques qui leur sont dispensés dans leurs centres de formation. Signataire de la *Charte de mobilisation en faveur du développement des formations par alternance* avec le ministère français de l'Apprentissage et de la Formation professionnelle depuis 2011, VINCI a permis à 5 677 jeunes en alternance d'effectuer leur formation au sein du Groupe en 2019 (5 029 en 2018).

Répartition des effectifs par type de contrat, par pôle au 31 décembre 2019, et évolution

	2019									2018	2019/2018
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Contrats permanents(*)	5 913	11 704	1 250	74 407	41 947	54 170	1 193	**190 584**	86 %	181 359	5 %
Contrats à durée de chantier(**)	-	-	-	224	127	811	-	**1 162**	0 %	1 133	3 %
Contrats non permanents(***)	100	1 920	300	4 279	1 913	15 721	63	**24 296**	11 %	22 992	6 %
Alternance	82	43	30	3 350	1 319	1 443	88	**6 355**	3 %	5 749	11 %
Total	**6 095**	**13 667**	**1 580**	**82 260**	**45 306**	**72 145**	**1 344**	**222 397**	**100 %**	**211 233**	**5 %**
Travailleur intérimaire en équivalent temps-plein	4	850	14	9 037	4 349	14 184	33	28 471	13 %	27 561	3 %

(*) Contrats à durée indéterminée pour la France.
(**) Type de contrat spécifique à la France.
(***) Contrats à durée déterminée pour la France.

1.1.3 Embauches et départs

Le taux de rotation du personnel, autour de 28 % en 2019, conforme à celui du secteur, s'explique par la fin des contrats de chantier, notamment à l'international, et traduit une politique de recrutement adaptée aux nouveaux chantiers.

Recrutement

Dans le monde, la part des emplois durables (contrats permanents, contrats à durée indéterminée, contrat à durée de chantier) dans les embauches est passée de 53,6 % en 2018 à 54,6 % en 2019. VINCI a ainsi poursuivi en 2019 sa politique de recrutement, notamment auprès des jeunes, qui ont représenté plus de 18 % des recrutements en emploi durable de l'année, soit 6 030 personnes. VINCI a embauché durant l'année 62 064 personnes dans le monde, dont 33 858 en emploi durable (11 371 en France).
VINCI favorise le développement de l'emploi de salariés locaux ainsi que les mobilités internes. En 2019, 2 448 personnes ont bénéficié d'une mobilité interne (2 298 en 2018), dont 93 % d'une mobilité intra-pôle et 7 % d'une mobilité vers un autre pôle.

Motifs de départ

Les activités de la branche contracting se développent dans le cadre de chantiers mobiles d'une durée relativement limitée. Elles mobilisent de nombreux collaborateurs, dont les contrats arrivent à échéance à la fin d'un projet ou qui souhaitent partir dans d'autres entreprises de proximité pour limiter leurs déplacements. Dans les activités de concession, notamment autoroutières, les variations saisonnières d'activité expliquent également le nombre de départs, indiqués sous la qualification de fins normales de contrat.

Nombre de départs par motif, par pôle, et évolution(*)

	2019									2018	2019/2018
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Fins normales de contrats(**)	780	1 404	120	3 355	3 327	13 710	174	**22 870**	42 %	22 241	3 %
Démissions	49	697	173	6 156	2 844	5 575	77	**15 571**	29 %	13 406	16 %
Licenciements économiques	-	27	2	318	334	1 222	-	**1 903**	4 %	1 258	51 %
Autres licenciements	35	238	41	2 148	1 692	3 082	17	**7 253**	13 %	5 848	24 %
Autres motifs(***)	104	263	57	2 724	1 030	2 435	89	**6 702**	12 %	6 235	7 %
Total	**968**	**2 629**	**393**	**14 701**	**9 227**	**26 024**	**357**	**54 299**	**100 %**	**48 988**	**11 %**

(*) Hors variations de périmètre.
(**) Fin de contrat à durée déterminée, fin de chantier, retraite, fin de contrat en alternance.
(***) Dont rupture de période d'essai, rupture conventionnelle de contrat (pour la France).

1.1.4 Un Groupe engagé en faveur de l'insertion

Du fait de son implantation dans les territoires et de la diversité de ses métiers, VINCI se montre particulièrement attentif aux problématiques d'insertion rencontrées sur le terrain, au quotidien, et à l'intérêt croissant porté par les collectivités locales à ces sujets dans les appels d'offres. Le Groupe s'est ainsi doté d'une structure dédiée, VINCI Insertion Emploi (ViE), visant à accompagner les publics éloignés de l'emploi et à transformer l'insertion en une véritable source de valeur ajoutée pour l'ensemble des parties prenantes (voir paragraphe 2.1.2 Mesures mises en place par VINCI pour maintenir la cohésion sociale des territoires et développer les emplois, page 210).

Performance du Groupe en termes d'insertion

- Nombre d'heures d'insertion gérées par VINCI Insertion Emploi (ViE) : 1 033 253 en 2019 (804 678 en 2018)
- Nombre d'équivalents temps-plein gérés par ViE : 2 375 en 2019 (2 107 en 2018)

1.2 Santé, sécurité et sûreté des salariés, intérimaires et sous-traitants

1.2.1 Démarche générale de prévention

Assurer à ses salariés une sécurité optimale est un enjeu majeur pour VINCI compte tenu de la nature de ses activités. L'objectif d'atteindre le « zéro accident » reste la priorité du Groupe. Cet objectif, rappelé dans le Manifeste VINCI, s'applique à l'ensemble des intervenants des chantiers et des exploitations, qu'ils soient salariés, personnels intérimaires ou sous-traitants (voir paragraphe 4.3 La vigilance en matière de santé et de sécurité des personnes, page 240).

Afin de tendre vers cet objectif, la démarche de santé-sécurité de VINCI repose sur la responsabilité directe des managers, garants de la diffusion d'une culture sécurité partagée par tous les collaborateurs. Une attention particulière est à ce titre portée à la formation des managers dans tout le Groupe. Sur le terrain, la démarche est animée par la communauté des responsables, animateurs et experts santé-sécurité, comptant plus de 2 500 personnes.

Cette démarche se décline en de multiples actions, tels les quarts d'heure sécurité associant tous les intervenants d'un chantier, l'analyse des presque-accidents et accidents, les formations adaptées à des chantiers à nationalités multiples (plus d'un million d'heures de formation sur les thèmes de l'hygiène et de la sécurité sont dispensées chaque année), la lutte contre les addictions (alcool et drogue) et la sensibilisation au risque routier. Les pôles de métiers définissent et mettent en œuvre des démarches et actions adaptées à leurs activités.

Au niveau du Groupe, la démarche de prévention est animée par la coordination Santé-sécurité. Cette coordination mondiale réunit les directeurs des réseaux santé-sécurité des différents pôles du Groupe. Elle a pour objectif de faciliter l'échange des bonnes pratiques, de fiabiliser les indicateurs et d'envisager de nouvelles voies de progrès, adaptées à chaque métier. Au plus près du terrain, les clubs pivots Prévention et les plates-formes internes collaboratives facilitent la diffusion et le suivi des actions santé-sécurité auprès de la communauté des responsables, animateurs et experts santé-sécurité.

Les représentants du personnel sont également des acteurs clés en ce domaine. Cette priorité de la santé et de la sécurité au travail est partie intégrante de chaque étape du dialogue de l'entreprise avec les institutions représentatives du personnel. *La déclaration Santé et sécurité au travail,* qui sert de cadre de référence à la démarche de VINCI a été élaborée avec la coordination Santé-sécurité du Groupe. Elle a été signée par le président-directeur général et le secrétaire du comité d'entreprise européen en 2017. Elle rappelle l'importance de l'engagement sur l'objectif « zéro accident » et les actions incontournables et fondamentales à mettre en œuvre : analyse des risques, port des équipements de protection, application des procédures, modes opératoires et organisation du travail, sensibilisation et formation à la sécurité. Les actions de progrès et les réflexions à mener dans les sociétés du Groupe en matière de protection de la santé et de prévention des risques professionnels y sont également détaillées. La déclaration affirme la conviction partagée que le progrès n'est possible qu'avec l'ensemble des collaborateurs et leurs représentants au travers de la promotion de notre culture sécurité. Les représentants du personnel de chaque entité sont par ailleurs informés de manière transparente et doivent pouvoir être force de proposition quant aux actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail et la prévention des accidents du travail et des risques professionnels. Au niveau du Groupe, chaque réunion du comité de groupe ou du comité d'entreprise européen commence par les sujets liés à la santé et à la sécurité. Le dialogue social sur ces deux thèmes est développé au plus près du terrain dans chacune des activités, comme le montre le partenariat entre l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) et Eurovia pour proposer une formation d'une semaine aux représentants du personnel en France.

La diffusion d'une culture sécurité pour tous les collaborateurs, la diffusion de référentiels sécurité, le travail sur l'identification des risques majeurs ainsi que la remontée et l'analyse des accidents et presque-accidents se sont poursuivis en 2019. L'outil DEEP continue à être développé au sein de VINCI afin d'identifier et de classifier les causes directes (actes et conditions dangereux), indirectes (facteurs humains et organisationnels) et racines (aspects managériaux et systémiques) des accidents du travail et événements à haut potentiel de gravité. Cet outil permet de renforcer les actions pour contrôler ces risques et de mettre en place de nouvelles actions à mener. Il s'agit non seulement de réduire le nombre d'accidents, mais aussi de développer une culture sécurité de prévention au quotidien. C'est dans ce cadre que VINCI a adhéré en 2018 à l'Institut pour une culture de sécurité industrielle (Icsi) et en 2019 à la Fondation pour une culture de sécurité industrielle (Foncsi), pour prendre part au programme de recherche sur la sécurité du futur et le financer. Des événements mondiaux sur le thème de la sécurité sont organisés régulièrement, chaque année, dans tous les pôles de VINCI.

72 %
des entreprises du Groupe sans accident du travail avec arrêt en 2019

Par ailleurs, les entreprises de VINCI exploitant des ouvrages ou des infrastructures mènent des politiques visant à atteindre le « zéro accident » ou à limiter les conséquences des accidents qui surviennent chez leurs clients ou sont provoqués par eux. À titre d'exemple, la Fondation VINCI Autoroutes pour une conduite responsable mène des études et sensibilise à grande échelle le public aux risques de la conduite sous l'empire de l'alcool ou en état d'hypovigilance. De même, VINCI Airports et VINCI Autoroutes développent des politiques de prévention des risques pour les autres entreprises intervenant sur leurs infrastructures. Enfin, les entreprises de VINCI nouent des partenariats avec des organismes nationaux de haut niveau dans le domaine de la santé et de la sécurité (OPPBTP en France par exemple) et contribuent activement à l'évolution des politiques conduites dans ce domaine par les branches d'activité de leurs secteurs respectifs (Fédération nationale des travaux publics – FNTP, Association française des sociétés d'autoroutes – Afsa, etc.).

Performance du Groupe en termes de santé-sécurité

- Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt dans le monde :
  - Collaborateurs VINCI(*) : 5,90 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 du 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)
- Nombre d'heures de formation en matière de santé-sécurité : 1 595 107 en 2019, soit 36 % des heures de formation (respectivement 1 480 115 et 39 % en 2018)

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.

1.2.2 Santé et sécurité des salariés de VINCI

La démarche de santé-sécurité du Groupe a pour objectif d'anticiper et de prévenir les risques liés à la sécurité et à la santé des collaborateurs de VINCI. Les campagnes de sensibilisation, de formation et d'accompagnement des salariés font partie des différents dispositifs de prévention.

L'approche du Groupe en termes de santé-sécurité consiste également à assurer la qualité des conditions d'hygiène, de sécurité, de santé et de qualité de vie au travail, et enfin à assurer le reclassement des salariés victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles. VINCI a notamment créé l'association Trajeo'h, en 2008, afin de mieux intégrer les personnes en situation de handicap dans l'entreprise et accompagner les reclassements des salariés inaptes ainsi que les recrutements de travailleurs handicapés.

Sur la thématique de la santé au travail, les initiatives, campagnes et études concernent notamment les addictions, l'ergonomie des postes de travail et les troubles musculo-squelettiques (TMS). De nombreuses actions sont menées dans le renouvellement du matériel et de l'outillage ainsi que dans l'organisation du travail, notamment sur les chantiers, afin de réduire l'exposition des travailleurs aux risques de TMS. Des études sanitaires sont conduites chez Eurovia lors de la mise en œuvre de nouveaux produits chimiques. Les managers de VINCI Energies

sont sensibilisés aux risques psychosociaux. Une veille technologique est mise en place et de nombreuses innovations se développent pour limiter la pénibilité et les efforts physiques des collaborateurs, par exemple, les exosquelettes chez Eurovia et VINCI Construction, ou encore les outils mécanisés pour la pose et la dépose des cônes de balisage chez VINCI Autoroutes ou pour la manipulation des bagages chez VINCI Airports.

Par ailleurs, des enquêtes auprès des collaborateurs ou des ateliers d'échanges se développent afin de mesurer le niveau de culture sécurité et d'améliorer les politiques et actions mises en œuvre. En 2019, Eurovia a mené une enquête mondiale qui a permis à plus de 30 000 collaborateurs d'exprimer leur vision du niveau de culture sécurité au sein de leur agence et d'en débattre avec leur encadrement.

Enfin, de nombreux outils numériques ont été mis au point pour permettre une meilleure information (remontées des situations à risque, des presque-accidents et des accidents, comme chez VINCI Energies avec l'application Safety Up), et de nombreux modules d'e-learning ont été lancés pour la formation permanente des collaborateurs.

Cette mobilisation générale porte ses fruits. Les différents indicateurs relatifs à la sécurité évoluent positivement.

Taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail avec arrêt par pôle, et évolution

	Taux de fréquence(*)		Taux de gravité(**)	
	2019	2018	2019	2018
Concessions	**7,45**	**11,31**	**0,37**	**0,55**
VINCI Autoroutes	4,26	4,45	0,61	0,66
VINCI Airports	8,35	14,61	0,31	0,57
Autres concessions	9,42	15,79	0,14	0,15
Contracting	**5,73**	**5,75**	**0,39**	**0,41**
VINCI Energies	4,42	4,79	0,28	0,29
Eurovia	7,50	7,15	0,58	0,59
VINCI Construction	6,04	5,92	0,39	0,44
Groupe	**5,90**	**6,10**	**0,38**	**0,42**

(*) 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.

En 2019, le nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle reconnue dans le Groupe s'est élevé à 63 245 jours, à rapprocher des 52 millions de jours travaillés.

Nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle reconnue, taux de fréquence, taux de gravité des maladies professionnelles reconnues, et évolution

	Groupe			Dont France		
	2019	2018	2019/2018 Évolution	2019	2018	2019/2018 Évolution
Nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle reconnue	**63 245**	62 149	1,8 %	**62 853**	61 789	1,7 %
Taux de fréquence des maladies professionnelles reconnues(*)	**0,81**	0,80	1,3 %	**1,97**	1,87	5,3 %
Taux de gravité des maladies professionnelles reconnues(**)	**0,16**	0,17	(5,9 %)	**0,41**	0,42	(2,4 %)

(*) Taux de fréquence des maladies professionnelles : (nombre de maladies professionnelles reconnues x 1 000 000)/heures travaillées.
(**) Taux de gravité des maladies professionnelles : (nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle x 1 000)/heures travaillées.

1.2.3 Santé et sécurité du personnel intérimaire

VINCI associe pleinement les entreprises de travail temporaire aux objectifs de sa démarche de santé-sécurité et notamment à celui du « zéro accident ». Cette démarche se concrétise au travers des clauses des contrats-cadres qui lient dans la durée le Groupe à ses partenaires.

Le dernier référencement des entreprises de travail temporaire (ETT), en France, a pris effet au 1er janvier 2016 pour une durée de quatre ans. Celles-ci ont été référencées dans un contrat-cadre du Groupe, notamment sur la base de critères en matière de santé et de sécurité au travail. En 2019, il a été décidé de reconduire les contrats des ETT 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, individualisé pour chaque ETT, a été ajouté à la démarche. Ce plan de progrès renforcé a été établi sur la base d'une analyse des résultats passés. 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, de sensibilisation et de formation menées par l'entreprise, ou encore l'amélioration de l'enregistrement des documents sécurité des personnels (carte BTP, passeport sécurité intérim – Pasi, etc.). En fonction des résultats des négociations, les contrats-cadres avec les entreprises seront reconduits pour une durée de trois ans.

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, comme le passeport sécurité intérim développé par VINCI Construction. Le taux de fréquence des accidents du travail des intérimaires s'élève à 16,24 en 2019. Par ailleurs, le recours aux intérimaires a augmenté de même que l'effectif du Groupe, le nombre de travailleurs intérimaires dans le monde passant de 27 561 en 2018 à 28 471 en 2019 (en équivalents temps-plein).

Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt des intérimaires dans le monde par branche, et évolution (*)

	2019	2018	2019/2018 Évolution
Concessions	20,44	29,68	(31,1 %)
Contracting	16,13	14,81	8,9 %
Total	**16,24**	**15,03**	**8,1 %**

(*) Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt du personnel intérimaire : (nombre d'accidents du travail avec arrêt du personnel intérimaire x 1 000 000)/nombre d'heures travaillées du personnel intérimaire.

1.2.4 Santé et sécurité des sous-traitants

La sous-traitance représente pour le Groupe un montant de 9,1 milliards d'euros en 2019, soit environ 19 % du chiffre d'affaires. Dans les activités de VINCI, la sous-traitance est multiforme et s'exerce à des niveaux divers, certaines entreprises de VINCI se trouvant également en position de sous-traitant. Dans ces conditions de complexité, de nombreuses entreprises du Groupe ont mis en œuvre des contrats avec leurs sous-traitants incluant une évaluation spécifique de leur performance sur le plan de la santé et de la sécurité. La *Charte relations sous-traitants* de VINCI 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 notamment au travers des clubs pivots régionaux, lieux de rencontres et d'échanges réguliers entre les dirigeants régionaux des activités du Groupe. Par ailleurs, différentes divisions ont mis en place des politiques limitant les rangs de sous-traitance. D'autres actions mises en œuvre par VINCI pour renforcer la performance de ses sous-traitants en termes de santé-sécurité sont présentées dans le chapitre 4 : Plan de vigilance, page 237.

1.2.5 Sûreté des personnels

Compte tenu du nombre important de pays où le Groupe est présent, certaines activités peuvent être affectées par diverses formes d'instabilité sociale ou politique (actes de terrorisme, conflits armés, émeutes, mouvements sociaux, etc.) ainsi que par des actes de malveillance, délictueux (vandalisme, vols sur chantier) ou criminels (agressions, enlèvements). Les contextes géopolitiques, sociaux et sécuritaires locaux, qui peuvent évoluer de manière rapide et inattendue, sont l'une des causes principales de dégradation des conditions de sûreté des salariés et des sous-traitants du Groupe.

La direction Sûreté du Groupe est chargée d'évaluer, de prévenir et d'accompagner la gestion de ces risques en recommandant les actions nécessaires, notamment :
- veille géopolitique, sociale et sécuritaire permanente, cartographie des risques sûreté sur l'ensemble des pays du globe et diffusion d'informations aux directions des entreprises et des projets ;
- évaluation des risques sûreté dès le stade de la réponse à l'appel d'offres ;
- recommandations particulières pour la protection des personnes et des biens (dispositifs d'accueil, d'hébergement et de transports adaptés à la situation locale, protection des emprises, etc.) ;
- programmes de formation et d'informations sécuritaires ;
- programmes de sensibilisation des personnels voyageurs ou expatriés ;
- outils de suivi des personnels voyageurs et expatriés ;
- audits et plans particuliers de protection en fonction de la situation locale ;
- application des mesures de gestion de crise ;
- discussions avec les clients sur les conditions d'arrêt partiel ou total d'activité.

1.3 Employabilité et développement des compétences

1.3.1 Démarche générale en matière d'employabilité et de développement des compétences

Le pilotage efficace d'un groupe décentralisé repose sur des managers entrepreneurs, autonomes et responsables, capables de réagir directement aux demandes des clients, au plus proche du terrain, et de prendre des décisions de toute nature. De même, tout collaborateur du Groupe est encouragé à mettre son sens de l'initiative au service de l'entreprise, au-delà de ses compétences purement techniques et opérationnelles. L'employabilité durable et le développement des compétences des collaborateurs constituent donc un des leviers majeurs permettant à VINCI de préparer l'avenir et de répondre aux très nombreux défis qui s'annoncent. À ceux de la transformation numérique qui se répercutent sur la manière d'exercer les métiers du Groupe, viennent s'ajouter des défis managériaux, qui consistent essentiellement à répondre à l'internationalisation des activités ainsi qu'aux attentes des nouvelles générations (être utile au sein d'entreprises en valorisant, notamment, la liberté d'action, la diversité, l'éthique).

Afin de renforcer sa visibilité auprès de nouveaux talents, mais aussi de fidéliser ses collaborateurs, VINCI déploie, depuis 2018, une campagne marque employeur Groupe élaborée en collaboration avec les pôles de métiers et venant compléter les démarches effectuées dans les différents pays d'opération. Au travers de la promesse de cette campagne « Vous serez bien chez nous », VINCI exprime avec force les atouts de son modèle managérial et de ses valeurs, et cherche à répondre aux objectifs suivants :
- préparer l'avenir avec ses futurs collaborateurs en développant son attractivité et son image auprès des jeunes générations, et notamment auprès des étudiants d'écoles d'ingénieurs et de commerce, en France comme à l'international ;
- fidéliser les collaborateurs, et plus spécifiquement les récents embauchés, en rappelant qu'ils ont de multiples perspectives d'évolution et autant d'opportunités pour exprimer leurs qualités, au-delà de leurs postes ou du périmètre de leur division actuelle.

VINCI est classé dans le
Top 10
des entreprises les plus populaires et
n° 1
de la construction(*)

(*) Classement français Universum 2019 réalisé auprès des futurs professionnels de l'ingénierie.

En cohérence avec cette campagne, VINCI adopte une démarche proactive dans ses relations avec les écoles et les établissements d'enseignement, sur les réseaux sociaux comme lors des forums, visant à développer des liens privilégiés avec les futurs talents. La série d'événements VINCI Camp a par exemple été imaginée en partenariat avec la Fondation Institut national des sciences appliquées (Insa) pour les étudiants des six écoles d'ingénieurs du groupe Insa, afin de faire connaître au travers de conférences et d'ateliers les spécificités du « VINCI Way » et d'inciter ces futurs ingénieurs à agir en faveur de la vision humaniste d'un monde durable. VINCI bénéficie également d'outils internes innovants afin de faciliter les processus de recrutement, comme Trust[in], cabinet de recrutement numérique dont l'objectif est de constituer des viviers de recrues potentielles à l'aide des réseaux sociaux professionnels, ou Agiléo, qui favorise le recrutement, le reclassement ou la mobilité de travailleurs en situation de handicap au sein du Groupe.

Une attention particulière est également apportée au fait de garantir l'intégration réussie et efficace de près de 34 000 nouveaux collaborateurs recrutés chaque année. Des dispositifs d'intégration ont ainsi été mis en place, dont un module numérique « Get on Board » ouvert à l'ensemble des collaborateurs et disponible sur la plate-forme d'apprentissage en ligne du Groupe. Ils sont complétés par des séquences d'intégration organisées à l'échelle des pôles et par des journées « Bienvenue chez VINCI » à l'échelle du Groupe.

Pour accompagner sa croissance, en particulier à l'international, le Groupe a formalisé depuis 2010 un cycle de développement de son capital humain adapté à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. VINCI s'attache ainsi à favoriser le développement des compétences et les opportunités de ses collaborateurs, s'efforçant de rendre chacun acteur de son parcours, tout en tenant compte de l'organisation décentralisée du Groupe. L'outil VINCI Jobs a été conçu pour optimiser l'expérience des candidats qui souhaitent postuler dans l'une des entreprises de VINCI, pour agréger l'ensemble des différents dispositifs qui existent dans le Groupe et gérer ainsi de bout en bout le processus de recrutement ainsi que la mobilité interne. Les révisions salariales, des entretiens annuels et des *people reviews* sont également généralisés, notamment par la solution numérique de VINCI Talent Information System (Vitalis).

Au-delà des multiples opportunités de carrière au sein du Groupe, Leonard, la plate-forme d'innovation entrepreneuriale et de prospective de VINCI, propose un parcours intrapreneurs qui accompagne les collaborateurs du Groupe dans le développement de nouveaux produits ou services. Lancée en 2017, Leonard a déjà accompagné quatre promotions d'intrapreneurs. Au terme d'une phase d'incubation et d'accélération, huit nouvelles entreprises et activités innovantes ont déjà vu le jour, dont le cabinet de sourcing digital Trust[in].

Pour accompagner la digitalisation et la transformation de ses métiers, VINCI travaille sur le transfert de compétences et l'accompagnement de l'évolution future des métiers pour assurer des parcours professionnels durables à partir d'une approche d'ingénierie sociale ; il s'agit d'associer chaque métier à des compétences techniques, mais aussi relationnelles et organisationnelles. En facilitant les correspondances, ou matching, entre capacités et compétences des salariés et métiers, l'objectif est de pouvoir proposer des mobilités adaptées à nos collaborateurs par la valorisation de ces compétences. Ce projet est en phase de test dans trois périmètres de VINCI Autoroutes.

L'ensemble des actions de VINCI à l'égard de ses collaborateurs présents ou futurs s'inscrit dans une volonté globale de maintien de la cohésion sociale des territoires sur lesquels le Groupe opère. Elles sont complétées par une démarche en faveur de l'insertion professionnelle au sein et à l'extérieur du Groupe (voir paragraphe 2.1.2 : Mesures mises en place par VINCI pour maintenir la cohésion sociale des territoires et développer les emplois, page 210).

Performance du Groupe en termes d'employabilité et de développement des compétences

- VINCI classé dans le Top 25 des entreprises les plus attractives en France (classement LinkedIn Top Companies France 2019)
- Part des emplois durables(*) dans les recrutements : 54,6 % en 2019 (53,6 % en 2018)

(*) Contrats permanents, contrats à durée de chantier.

1.3.2 Développement des compétences et formation

Le développement et l'enrichissement continu des compétences valorisent les ressources humaines de l'entreprise et nourrissent sa performance, tout en favorisant l'employabilité des personnes et leur avenir professionnel. La formation et l'acquisition de compétences sont en effet essentielles pour garantir le partage des fondamentaux de la culture du Groupe et la transmission des savoirs et savoir-faire auprès des collaborateurs, dans toutes les entreprises et tous les pays d'implantation de VINCI, afin de répondre aux attentes de nos clients, d'en être le meilleur partenaire et de maintenir un haut niveau de performance opérationnelle des équipes. Ces dispositifs visent également à favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle de chaque collaborateur grâce à un parcours individualisé, composé de formations « métiers » et de sessions dédiées au développement personnel et professionnel.

La formation est aujourd'hui bouleversée par la transformation numérique et l'évolution très rapide de la manière dont chacun exerce son métier. Les technologies numériques, par leur souplesse d'utilisation, sont un levier puissant pour faciliter l'acquisition et le renouvellement des compétences. VINCI veille à prévenir la « fracture numérique » en rendant ces nouvelles technologies largement accessibles aux collaborateurs.

Le développement des compétences répond aux besoins d'amélioration de la productivité et d'adaptation à la mutation des techniques et des technologies dans chaque métier. L'évolution des projets vers des ouvrages toujours plus complexes et globaux suscite par ailleurs de nouveaux besoins de formations axées sur la mise en synergie des métiers et sur des contenus adaptés à l'internationalisation du Groupe.

À l'ère numérique, le sujet de l'entreprise apprenante *(learning company)* est une thématique forte que VINCI souhaite développer, notamment en positionnant les managers comme acteurs du développement des compétences de leurs équipes.

20 h
de formation en moyenne par collaborateur

Performance du Groupe en termes de formation

- 4 422 865 heures de formation dispensées en 2019 (3 816 306 en 2018)
- Nombre moyen d'heures de formation par salarié : 20 (dont 23 pour les managers ; 20 pour les non-managers)
- 160 536 collaborateurs formés, soit 73 % de l'effectif en 2019 (69 % en 2018)
- Part des formations dispensées par les centres de formation internes (*) : 25 % (23 % en 2018)

(*) VINCI Academy, Parcours ASF, Parcours Cofiroute, Parcours Escota, VINCI Airports Academy, Académie VINCI Energies, Eurovia Academy, Cesame, Centre Eugène-Freyssinet, Centre Sogea-Satom, VINCI Construction Grands Projets.

Répartition des heures par type de formation, et évolution

	2019							2018	2019/2018
	Managers	Non-managers	Hommes	Femmes	Total	%	Dont France	Total	Évolution
Administration et supports	139 890	194 326	217 898	116 318	**334 216**	7,6 %	186 228	308 390	8,4 %
Diversité	4 720	25 946	23 557	7 109	**30 666**	0,7 %	6 315	23 014	33,2 %
Environnement	10 195	31 860	30 995	11 060	**42 055**	1,0 %	17 796	36 967	13,8 %
Éthique et vigilance	21 583	26 114	34 487	13 210	**47 697**	1,1 %	19 138	12 312	0,0 %
Hygiène et sécurité	209 692	1 385 415	1 463 473	131 634	**1 595 107**	36,1 %	806 756	1 480 115	7,8 %
Langues	67 406	80 136	96 521	51 021	**147 542**	3,3 %	45 106	140 216	5, 2 %
Management	178 423	133 713	255 579	56 557	**312 136**	7,1 %	178 044	271 538	15,0 %
Métier technique	313 174	1 519 041	1 592 620	239 595	**1 832 215**	41,4 %	780 705	1 474 475	24,3 %
Autres	27 929	53 302	57 141	24 090	**81 231**	1,8 %	40 708	69 279	17,3 %
Total	**973 012**	**3 449 853**	**3 772 271**	**650 594**	**4 422 865**	**100,0 %**	**2 080 796**	**3 816 306**	**15,9 %**
Nombre d'heures de formation par salarié	23	20	20	19	**20**	0,0 %	21	19	5,3 %

Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 266 du rapport annuel 2019.

● Les actions de VINCI Academy

VINCI Academy conçoit et déploie des formations transverses destinées aux dirigeants et hauts potentiels de VINCI, ainsi qu'aux filières fonctionnelles, en collaboration avec des acteurs reconnus (London Business School, HEC, Sciences Po, etc.) ainsi qu'avec les pôles de métiers, chargés de développer leurs propres formations, au plus proche de leurs activités, au travers d'organes dédiés. Les échanges entre VINCI Academy et les pôles ainsi que la cohérence globale de l'approche au sein du Groupe sont assurés par les six ambassadeurs de pôles et lors des réunions du club pivot Formation. À l'échelle du Groupe, VINCI Academy cible tant les opérationnels, dirigeants et futurs dirigeants, que les fonctionnels (RH, finance, juridique). Ses actions de formation sont complémentaires à celles menées directement par les académies des pôles. Au total, dans le Groupe, plus de 4 millions d'heures de formation ont été dispensées en 2019 auprès de 160 536 collaborateurs (73 % de l'effectif).

Up!, l'outil d'apprentissage en ligne de VINCI, lancé en 2016, a pour ambition de constituer un socle solide pour la diffusion des savoir-être et des savoir-faire du Groupe, combinant des modules obligatoires pour certains publics, tels que le module de formation anticorruption pour tous les signataires de la *Charte éthique et comportements*, et des parcours permettant aux collaborateurs de devenir eux-mêmes acteurs de leur formation. Son déploiement a été poursuivi au sein des entités tout au long de l'année 2019, avec notamment un e-learning dédié aux droits humains, ou un autre consacré à l'inclusion et la diversité. Le pilote d'un programme de formation présentielle sur les sujets de mixité, visant à développer un management plus inclusif au sein du Groupe, est en cours de test.

Grâce au numérique, il est désormais possible de dispenser des formations à distance, et jusqu'aux chantiers à l'autre bout du monde si nécessaire. À titre d'exemple, un Spoc (*small private online course*, ou cours en ligne privé en petit groupe) mené pendant cinq semaines (à raison d'une heure hebdomadaire) sur la thématique des ouvrages provisoires s'est avéré très concluant. 180 apprenants ont ainsi reçu une attestation de formation, tandis que le cours a permis la création d'une véritable communauté de collaborateurs, en France et à l'international, concrétisée par la mise en place d'un espace de discussions.

● Les actions mises en œuvre par les pôles de métier en matière de formation

De nombreuses actions de formation sont aussi initiées au niveau des pôles de métiers, où des outils innovants sont également développés.

Afin d'enrichir son offre de formation, VINCI Autoroutes a par exemple lancé un programme de développement de *digital learning*. Ce programme répond à l'ambition d'offrir aux collaborateurs de ses entreprises la possibilité de se former en continu, en utilisant les nouvelles techniques d'autoformation, y compris lorsqu'ils sont en situation de mobilité. Ces formations concernent les salariés de toutes les filières métiers : construction, ressources humaines, prévention, viabilité, sécurité et information trafic, juridique, systèmes d'information, péage, développement durable, clientèle et services.

L'Académie VINCI Energies fait, elle aussi, évoluer ses modes d'apprentissage et s'équipe d'outils numériques et d'espaces modulables pour favoriser l'interactivité, le travail collaboratif et la créativité. Fondée sur l'échange et le partage, cette approche pédagogique développe la capacité d'apprentissage collectif et permet au stagiaire d'être acteur de sa formation. L'une des formations phares de VINCI Energies a ainsi été repensée et s'appuie désormais sur des écrans interactifs permettant aux participants, répartis en ateliers, de partager leurs travaux en temps réel.

VINCI Airports a créé une formation managériale avancée, sous forme de *business game*, visant à améliorer la compréhension des bonnes pratiques VINCI en gestion financière, gestion des coûts et des investissements, grâce à des indicateurs de performance adaptés à ce pôle. Les participants travaillent en équipe, gèrent l'exploitation d'un aéroport sur une période de cinq ans et, au travers de cette nouvelle approche pédagogique par la simulation, développent leur capacité d'apprentissage en situation réelle et de manière collective.

L'innovation est également au cœur du projet de formation d'Eurovia, qui a mis en place depuis 2018 plusieurs formations en France sur ce thème afin d'accompagner le projet de développement de l'entreprise. Le programme est notamment composé d'un séminaire pour les chefs d'agence appelé « Les clés de l'innovation », qui permet de sensibiliser les apprenants à ce sujet, de leur faire découvrir l'écosystème des start-up et de les initier au *design thinking*.

VINCI Construction déploie auprès des projets du Grand Paris la formation « Ville sous la ville ». L'enjeu est de créer, renforcer, développer la culture travaux souterrains et fondations. La formation s'adresse principalement aux ingénieurs travaux, ingénieurs méthodes et coordinateurs études-travaux. Plus de 200 collaborateurs en ont déjà bénéficié. Grâce à quatre modules indépendants d'une durée de deux ou trois jours, entièrement adaptés au contexte du Grand Paris, chacun peut ainsi appréhender les différentes activités rencontrées et leurs interactions en production.

VINCI travaille également à l'élaboration d'autres modes de formation innovants afin de proposer aux salariés les apprentissages les plus adaptés. La formation en situation de travail (Fest), l'intelligence artificielle, la réalité virtuelle et augmentée ainsi que la robotique sont par exemple en cours d'expérimentation au sein de certains pôles de métiers, avant un éventuel déploiement plus global à l'échelle du Groupe. La mise en place, à moyen terme, de classes virtuelles est par ailleurs en cours de réflexion, notamment chez VINCI Energies ; elles permettraient de réintroduire une présence « physique » du formateur tout en répondant aux impératifs de distance et de gain de temps.

1.3.3 Rémunération et partage des fruits de la performance du Groupe

L'engagement du Groupe en faveur du partage des fruits de la performance avec les salariés est également un axe fort au service de l'employabilité durable. Inscrit dans le Manifeste VINCI, il agit en effet comme un levier afin d'attirer des talents et de fidéliser les collaborateurs.

La démarche de rémunération de VINCI se caractérise à la fois par une grande autonomie laissée aux entreprises du Groupe et par des principes communs de partage des fruits de la croissance et d'individualisation des rémunérations. Axée notamment sur le développement de l'actionnariat salarié au travers d'opérations d'actionnariat collectives et de plans d'incitation à long terme, la démarche de VINCI est structurée autour de la rémunération individuelle d'une part et de dispositifs collectifs d'autre part (intéressement, participation, prévoyance et retraite adaptés au contexte et à la législation de chaque pays d'opération du Groupe).

La rémunération

L'individualisation des salaires met l'accent sur les responsabilités individuelles et les performances de chaque collaborateur, à tous les niveaux de la hiérarchie. Le comité des Ressources humaines réunit tous les mois les principaux directeurs des ressources humaines du Groupe. Ils échangent sur les pratiques et définissent les grandes lignes directrices en matière de rémunération et de charges sociales, qui varient selon les législations du travail en vigueur dans chaque pays et selon les catégories « managers » et « non-managers ». Des analyses des écarts de rémunération selon les genres et les catégories professionnelles sont réalisées chaque année au niveau du Groupe ainsi qu'au sein des pôles, visant à assurer l'équité des rémunérations à poste et potentiel identiques (voir paragraphe 1.5.2 : Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, page 205).

Au travers de l'intéressement, de la participation et de l'abondement, le Groupe reverse environ
460 M€
à ses collaborateurs

Performance du Groupe en termes de rémunérations

- Charges de personnel : 10 775 millions d'euros en 2019, soit 23 % du chiffre d'affaires (9 987 millions d'euros, soit 23 % du chiffre d'affaires en 2018)
- Salaire moyen annuel au sein du Groupe : 38 K€ en 2019 (37 K€ en 2018)
- Salaire moyen annuel des non-managers au sein du Groupe : 31 K€ (30 K€ en 2018)
- Salaire moyen annuel des managers au sein du Groupe : 63 K€ (65 K€ en 2018)

Rémunérations et charges sociales dans le monde

	Total		Managers		Non-managers	
(en milliers d'euros)	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Salaire moyen VINCI	**38**	37	**63**	65	**31**	30
Hommes	**38**	37	**66**	68	**32**	30
Femmes	**34**	33	**51**	50	**28**	27
Charges sociales	**31 %**	33 %	**36 %**	38 %	**28 %**	31 %

Les plans d'incitation à long terme
Un plan d'incitation à long terme sous forme d'actions de performance ayant une échéance à trois ans, et dont le bénéfice est soumis à une condition de présence à l'issue de cette période, a été mis en place par VINCI depuis de nombreuses années. Il bénéficie chaque année à près de 10 % des managers du Groupe (voir le Rapport sur le gouvernement d'entreprise, paragraphe 5.3.1 : Plans d'attribution d'actions de performance existants, page 172). Les conditions de performance qui y sont attachées sont validées lors de l'assemblée générale et incluent notamment la performance de VINCI par rapport au CAC 40 et la performance interne. Un critère environnemental a été intégré en 2019, dépendant de la notation du Groupe au CDP Carbone. Ainsi, ce dispositif permet d'attirer et de fidéliser près de 4 200 managers du Groupe, clés ou à fort potentiel, en les associant directement à la performance et à la stratégie du Groupe.

L'actionnariat salarié
Développer l'actionnariat salarié est l'un des principaux engagements de VINCI. Dès 1995, le Groupe s'est doté de plans d'épargne salariale ambitieux en France et à l'étranger (Castor). Ces plans se sont accompagnés, dès l'origine, d'une politique d'abondement avantageuse, qui favorise l'épargne la plus modeste, afin d'associer le plus largement possible les collaborateurs à la performance de VINCI. Le Groupe a ainsi mis en place un dispositif incitatif au travers d'un taux d'abondement qui varie en fonction des pays.

En France, par exemple, le plafond annuel d'abondement est fixé selon la grille suivante, soit :
- 200 % jusqu'à 500 euros ;
- 100 % de 501 à 2 000 euros ;
- 50 % au-delà et jusqu'à 4 000 euros.

La contribution annuelle de l'entreprise s'élève au maximum à 3 500 euros par salarié. Le montant global de l'abondement pour le fonds Castor s'est élevé à près de 237 millions d'euros en 2019 pour la France.

Par ailleurs, VINCI a procédé en décembre 2019 au versement d'un abondement unilatéral exceptionnel de 400 euros à chaque collaborateur du Groupe en France, pour un montant total de 40 millions d'euros. Ainsi, au travers de cette opération, la totalité des salariés du Groupe en France sont actionnaires.

Destinée initialement aux salariés français, la politique d'épargne salariale a été déployée à l'international depuis 2012 auprès des collaborateurs des filiales détenues à plus de 50 %, en l'adaptant aux spécificités réglementaires des pays concernés et en garantissant une équité d'accès, quelle que soit la situation professionnelle de ces collaborateurs. Le dispositif a été étendu à quatre pays supplémentaires en 2019 (soit 35 pays), et cinq nouveaux pays seront couverts en 2020.

Castor est tout à la fois un outil de rétribution, de partage des fruits de la croissance, d'attraction et de fidélisation, et un vecteur de la culture de VINCI à travers le monde, qui rencontre un véritable succès tant en France qu'au niveau international.

90 %
des effectifs couverts par le dispositif Castor (88 % en 2018)

Le volontarisme du Groupe vis-à-vis de l'actionnariat salarié se traduit également dans la récurrence et la fréquence des opérations. Ainsi, 90 % de l'ensemble des collaborateurs partout dans le monde se voient proposer au moins une fois par an la possibilité de participer au programme d'actionnariat salarié, alors qu'un tel programme est rarement proposé sur une base annuelle.

L'intéressement, la participation
Parallèlement à ce programme d'actionnariat salarié, d'autres avantages sociaux sont proposés, essentiellement en France, comme l'intéressement et la participation ainsi qu'un dispositif de retraite complémentaire. À fin 2019, en France, 96,5 % des salariés sont couverts par des accords de participation et/ou d'intéressement (97 % en 2018). VINCI a distribué des montants d'intéressement et de participation plus importants en France que l'année précédente (169,7 millions d'euros en 2019, contre 163,4 millions en 2018 au titre du partage des fruits de la croissance). Ainsi, une très grande majorité des salariés du Groupe en France sont directement associés à la performance de leur employeur local.

L'épargne retraite
En France, le plan d'épargne retraite collectif du Groupe, baptisé Perco ARCHIMÈDE, complète l'offre d'épargne du groupe VINCI. Ce dispositif, mis en place pour tenir compte de la diminution des revenus des régimes de retraite obligatoire, propose aux salariés un cadre de retraite à des conditions privilégiées, notamment au travers d'un abondement de 100 % plafonné à 400 euros, plus favorables que celles auxquelles ils auraient accès par des démarches individuelles, leur offrant une sortie souple au choix, tant en capital qu'en rente, une gestion libre et/ou pilotée et une large gamme de supports d'investissement afin de faire des choix cohérents par rapport à leur profil d'épargnant. Le montant global de l'abondement pour le plan épargne retraite collectif du Groupe s'est élevé à 5,4 millions d'euros en 2019 pour la France, soit une évolution de 14 % (4,8 millions versés en 2018).

Par ailleurs, depuis 2013, en France, VINCI a mis en place REVERSO, un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies, pour les salariés cadres et assimilés. Ce dispositif complète le Perco ARCHIMÈDE. Financé pour moitié par le collaborateur et pour moitié par l'entreprise, il est ouvert à l'ensemble des filiales du Groupe en France, et combine les avantages techniques, financiers, sociaux et fiscaux d'un régime collectif avec ceux d'un dispositif individuel. À fin 2019, il couvre 688 sociétés qui ont souhaité y adhérer et 27 500 salariés adhérents. La contribution de VINCI au financement de ce régime est de 10 millions d'euros en 2019.

Performance du Groupe en termes de partage des fruits de la performance

- Couverture du dispositif Castor dans le monde : 35 pays en 2019 (*) (31 pays en 2018)
- Montant global de l'abondement versé pour le fonds Castor en France : 237 millions d'euros en 2019 (plus de 185 millions d'euros en 2018)
- Montant de l'abondement pour le fonds Castor sur le périmètre monde : 59 millions d'euros
- Nombre de collaborateurs dans le monde ayant investi dans l'entreprise : 125 000 collaborateurs en 2019 (105 000 en 2018)
- Part de l'actionnariat salarié dans le capital de VINCI : 8,8 % en 2019 (9,1 % en 2018), ce qui fait des collaborateurs les tout premiers actionnaires du Groupe
- Montant total versé par le Groupe au titre de l'actionnariat salarié, de la participation, de l'intéressement et des régimes de retraite collectifs en France : 470 millions en 2019 (413 millions en 2018)

(*) Allemagne, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Brésil, Cambodge, Canada, Chili, Émirats arabes unis, Espagne, États-Unis d'Amérique, Finlande, Grèce, Hong Kong, Indonésie, Italie, Luxembourg, Malaisie, Maroc, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Pérou, République dominicaine, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Singapour, Slovaquie, Suède et Suisse.

1.4 Dialogue social

1.4.1 Démarche générale du dialogue social

Le Groupe s'est toujours inscrit dans le cadre d'un mode d'organisation et de gestion décentralisé, y compris pour le dialogue social. L'une des priorités de VINCI en matière sociale est en effet d'assurer la mise en place d'un dialogue de proximité, pertinent et adapté à chaque métier, donnant ainsi aux partenaires sociaux un vrai rôle à jouer au sein de chaque entité. Afin de promouvoir un dialogue connecté avec les réalités de l'activité économique et sociale spécifique à chaque pôle, les partenaires sociaux et le Groupe, dans l'accord en faveur du dialogue social au sein du groupe VINCI, ont conçu un mode de représentation du personnel adapté à la structure décentralisée de l'entreprise en incitant la mise en place d'instances de dialogue au sein des pôles. Ainsi, en 2019, trois instances de pôle existent.

S'il s'opère au quotidien au plus près du terrain, au sein des filiales de VINCI, le dialogue social est également présent au niveau du Groupe, via deux instances que sont le comité de groupe et le comité d'entreprise européen.

• **Le comité de groupe**, qui couvre le périmètre français (soit 45 % de l'effectif du Groupe), est constitué de 30 représentants, 17 suppléants et 5 représentants syndicaux, issus des différents pôles. Deux réunions plénières sont organisées chaque année et un bureau se tient tous les deux mois en comité restreint. Ces réunions permettent d'établir un dialogue transparent et d'aborder de nombreux sujets tels que les données sociales, la situation financière, les perspectives à venir ou encore les actualités diverses du Groupe.
Des moyens financiers sont mis à la disposition des organisations syndicales pour remplir les missions qui sont confiées à leurs représentants au sein des différentes entités. Une aide annuelle est ainsi versée aux organisations syndicales disposant de représentants au comité de groupe ; le montant de cette aide a été revalorisé en 2019 pour atteindre 230 000 euros, contre 220 000 euros en 2018, soit une hausse de 5 %.

• **Le comité d'entreprise européen** relaie les échanges au sein des différentes instances locales ou nationales, du niveau national à l'échelle européenne (*). L'accord de renouvellement de ce comité, signé en 2018 par 15 signataires sur 16, prévoit 29 membres titulaires et 29 membres suppléants issus de 15 pays dans lesquels le Groupe est implanté. Il se réunit au moins une fois par an. Le comité d'entreprise européen est une instance privilégiée d'information et de dialogue des représentants du personnel au niveau européen et a pour principal objectif d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs ; c'est le relais indispensable de la politique de dialogue social déployée dans toutes les filiales européennes du Groupe. Afin de développer l'information et la formation de ses membres en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) et de les associer à la mise en œuvre des actions du Groupe dans ce domaine, une commission RSE a été créée au cours de l'année 2018. Cette commission s'est réunie quatre fois en 2018 et deux fois au cours de l'année 2019, réunions au cours desquelles ont été introduits, développés puis débattus les enjeux environnementaux et sociaux pour le Groupe.

De plus, l'engagement du Groupe en matière de dialogue social est inscrit et affirmé dans son Manifeste. La politique générale de VINCI repose ainsi sur plusieurs principes fondateurs :
• l'attachement à la reconnaissance du fait syndical au sein du Groupe et au droit des salariés d'adhérer à une organisation syndicale ;
• la recherche d'un équilibre permanent entre l'engagement syndical et le maintien d'un lien étroit avec l'activité professionnelle ;
• la volonté de faciliter la communication et la tenue de réunions pour les représentants des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel ;
• la volonté de développer l'information et la formation des représentants du personnel et des représentants syndicaux en les associant à la mise en œuvre des grandes actions menées par le Groupe (santé, sécurité au travail, développement durable, mixité professionnelle, politique handicap, etc.).

Par ailleurs, le 7 février 2019, l'accord en faveur du dialogue social, renégocié par le comité de groupe, est venu appuyer cette dynamique, puisqu'il a pour objet d'établir un socle commun d'actions de nature à promouvoir et favoriser le dialogue social au sein du groupe VINCI en France. Les principales évolutions concernent les recommandations émises par les partenaires sociaux et par le Groupe suite à l'entrée en vigueur des ordonnances travail. C'est à ce titre qu'il a été recommandé de constituer des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises ou établissements à partir de 50 salariés, alors que le seuil obligatoire légal de mise en place est de 300 salariés. De même, il a été recommandé de tenir une réunion ordinaire du comité social et économique (CSE) chaque mois, quels que soient les effectifs de l'entreprise, et de mettre à l'ordre du jour de chaque réunion un point sur les indicateurs en matière de prévention, santé et sécurité.

(*) Périmètre Espace économique européen et Suisse, soit 74 % de l'effectif du Groupe au 31 décembre 2019.

En 2019, sur les 52 millions de jours travaillés, les absences pour grève ont représenté 7 517 journées, dont 4 857 en France (contre respectivement 5 161 et 2 682 sur 48 millions de jours travaillés en 2018). Les revendications concernent essentiellement les salaires et répondent à des mots d'ordre nationaux.

1.4.2 Mesures prises en matière de dialogue social, et résultats

• L'innovation sociale chez VINCI : inventer de nouvelles formes de dialogue favorisant l'échange
Véritable levier de croissance et de progrès, l'innovation sociale permet la mise en place de nouvelles formes de dialogue favorisant les échanges et la transparence. Le Groupe travaille sur la mise en place d'une plate-forme électronique d'échanges, à ce jour réservée aux membres du comité d'entreprise européen, mais dont l'utilisation a pour vocation d'être élargie. Cet outil permettra de faciliter la communication entre les membres du comité et l'information des collaborateurs des filiales européennes de VINCI quant à leurs travaux. Un atelier de *design thinking* a notamment été organisé cette année entre les membres du comité afin d'échanger sur les possibilités d'amélioration de la plate-forme et d'accroissement de la visibilité du comité auprès des salariés de VINCI.
Des sessions annuelles de formation d'une durée de trois jours sont par ailleurs proposées au comité d'entreprise européen. En 2019, les sujets de formation ont notamment concerné l'intelligence collective, le rôle et la communication du comité, ou encore les différences en matière de dialogue social et les différences culturelles. Le Groupe a également expérimenté une réunion dite « hybride », c'est-à-dire une réunion d'échanges portant sur un thème du Manifeste. En 2019, cette réunion a porté sur le devoir de vigilance et sa mise en œuvre au sein du Groupe.

S'agissant du périmètre français, en 2019, une commission de concertation, découlant du comité de groupe, a été spécialement constituée pour échanger sur le projet de déménagement à l'archipel, le futur siège de VINCI. Cette commission rassemble des représentants du personnel des différentes entités et traite de sujets transverses et communs à toutes celles concernées par le déménagement. Plusieurs membres de cette commission ont participé à un atelier de *design thinking* ayant pour but de configurer le nouveau media center de l'archipel.

• Les accords collectifs signés en 2019
Les accords collectifs négociés et signés au sein des sociétés qui composent le Groupe sont la traduction concrète d'une politique de ressources humaines décentralisée, prenant en compte les réalités locales et visant notamment à améliorer les conditions de travail, d'hygiène, de santé et de sécurité, ainsi que l'organisation du temps de travail. En 2019, plus de 36 % des accords portent sur la rémunération. Parmi les autres thèmes, les négociations collectives ont permis de concrétiser des actions concernant l'aménagement et l'organisation du temps de travail et ont conduit à la signature de 118 accords en 2019. On note également une augmentation des accords conclus relatifs aux droits syndicaux, soit 223 en 2019 (contre 93 en 2018).

Dans les pays où les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les libertés syndicales n'ont pas été ratifiées, les sociétés de VINCI s'efforcent de construire des dispositifs permettant aux salariés de s'exprimer, comme c'est notamment le cas au Qatar (voir chapitre IV.4 : La vigilance en matière de droits humains, page 245).

1 540
accords collectifs signés en 2019

Performance du Groupe en termes de dialogue social

- Nombre de salariés dans le monde détenant un mandat de représentant du personnel : 9 023 dont 84 % en France (contre respectivement 8 274 et 84 % en 2018)
- Part d'accords collectifs hors France en 2019 : 12 % (19 % en 2018)

1.5 Inclusion et diversité

1.5.1 Démarche générale en faveur de l'inclusion et de la diversité

• Faire de la singularité et des différences des valeurs ajoutées pour l'entreprise
La culture du Groupe en matière de diversité, déjà inscrite au sein même du Manifeste VINCI, repose sur une politique d'inclusion globale faisant de la prévention de toute forme de discrimination et de la promotion de l'égalité des chances ses deux grandes priorités. En lien avec cet engagement, VINCI s'attache particulièrement à augmenter la part des femmes au sein du Groupe et à ouvrir, plus largement, l'entreprise aux personnes de toutes origines sociales, ethniques, éducatives et géographiques. Promouvoir la diversité des profils et s'assurer que chacun peut suivre un parcours adapté est l'une des valeurs fortes portées par le Groupe.

• Installer durablement une culture de la diversité
Afin de mettre en œuvre cette ambition dans l'ensemble du Groupe, un certain nombre d'instances gouvernantes ont été mises en place. Dès 2004, une direction Diversité globale a été créée et s'est vu confier deux grandes responsabilités, en collaboration avec les ressources humaines des pôles : proposer des outils intégrés, utilisables par toutes les filiales ; et sensibiliser l'ensemble des pôles aux valeurs communes que sont l'inclusion et le respect de la différence. Depuis 2008, la direction Inclusion et Diversité travaille de concert avec les clubs pivots Ressources humaines régionaux, afin de structurer les moyens d'action et de mutualiser les bonnes pratiques observées au sein du Groupe.

Depuis 2011, afin d'accompagner la direction Inclusion et Diversité dans cette tâche et de garantir l'application de sa stratégie au niveau local, un réseau mondial de plus de 300 animatrices et animateurs inclusion et diversité mène des actions de sensibilisation et encourage le développement de dispositifs efficaces en faveur de l'inclusion au sein des divers métiers et zones géographiques. Les animatrices et animateurs suivent des formations spécifiques et échangent régulièrement lors de journées « inclusion et diversité » ou via leur réseau social collaboratif. Ils ont pour objectif de construire des politiques et des actions déployables dans le Groupe. Au cours de l'année 2019, ils se sont réunis deux fois. La direction anime l'ensemble de ce réseau et l'aide à structurer son influence et à faire reconnaître sa contribution en faveur de l'inclusion dans le Groupe. Des experts extérieurs, des personnalités influentes et des porteurs internes de bonnes pratiques interviennent dans les réunions du réseau. Les enjeux d'inclusion identifiés par les animatrices et animateurs dans leurs périmètres sont caractérisés, des solutions sont envisagées et leur mise en application soutenue par le réseau. Par exemple, la direction de l'aéroport Grenoble Isère (VINCI Airports) s'est vu remettre en 2019 un livre blanc de la diversité produit par l'ensemble des animatrices et animateurs. Lors d'une *learning expedition* sur la plate-forme aéroportuaire, les animatrices et animateurs avaient pu étudier les actions diversité de cette plate-forme et formuler des propositions complémentaires au travers de ce livre blanc.
Afin d'inciter au management inclusif à tous les niveaux, le Groupe poursuit sa démarche d'identification des risques de discrimination à travers deux actions clés : la labellisation Diversité et l'utilisation de la plate-forme numérique « VINCI lutte contre les discriminations ; vous aussi ? ».

Le label Diversité, attribué par un organisme extérieur (Afnor Certification, en France), mesure les plans d'action relatifs à la prévention des discriminations, la promotion de l'inclusion et de la diversité, et le respect de l'égalité des chances. Il s'agit d'un véritable outil permettant au Groupe d'identifier les risques en matière de discrimination et de valoriser ses bonnes pratiques en matière de gestion des ressources humaines. Fin 2019, 13 entreprises, soit 9,3 % de l'effectif en France, étaient certifiées. En Grande-Bretagne, ce sont deux entreprises, soit 52,6 % de l'effectif, qui se sont vu décerner ce label par le National Centre for Diversity. Le Groupe travaille au déploiement de ce label à l'international.

L'outil d'autodiagnostic « VINCI lutte contre les discriminations ; vous aussi ? » est une application créée par la direction des Ressources humaines de VINCI, permettant de mesurer la résistance du fonctionnement d'une entreprise, d'un pôle ou d'un service face aux risques de discrimination. Cet outil se décompose en neuf modules couvrant neuf étapes de la vie professionnelle : recrutement, accueil et intégration, gestion des emplois et des compétences, formation, rémunération, départs et sanctions, dialogue social, qualité de vie au travail et politique diversité. Ces étapes détaillent 150 situations présentant potentiellement un risque de discrimination. Accessible à tout salarié du Groupe via un site Internet dédié, il permet d'autoévaluer la probabilité d'occurrence de chacune de ces situations, ce qui permet de mesurer le niveau de résistance au risque de discrimination et de proposer des actions prioritaires à mettre en place. La version française est disponible depuis 2016, et une version universelle destinée à l'ensemble des pays est en cours de construction avec le soutien des clubs pivots Ressources humaines (par zone géographique) et de la direction Inclusion et Diversité.

La diversité reste un thème indissociable du dialogue social. Le nombre d'accords collectifs signés au sujet de la diversité et de l'égalité des chances est de 79 (en hausse de 21,5 %) en 2019.

Performance du Groupe en termes d'inclusion et de diversité

- Part des personnes menant à bien l'autodiagnostic sur la plate-forme « VINCI lutte contre les discriminations ; vous aussi ? » en 2019 : 69 % (contre 74,8 % en 2018 et 60,7 % en 2017)
- Part des connexions au module « Politique diversité – perfectionnement » sur l'ensemble des modules de la plate-forme en 2019 : 3,6 % (contre 3,5 % en 2018 2018 et 2,8 % en 2017)

1.5.2 Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

L'une des dimensions majeures de la politique d'inclusion et de diversité du Groupe est la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette politique s'inscrit à chaque étape du parcours professionnel, en ayant pour but de favoriser l'égalité d'accès aux emplois, mais aussi aux formations, aux carrières et aux augmentations. Afin de stimuler cette ambition, le Groupe affiche deux grands objectifs d'ici 2021 :

- 25 % de femmes managers
- Multiplier par 2 le nombre de femmes membres des comités exécutifs et de direction des pôles et des divisions du Groupe

Le sujet est porté au plus haut niveau de l'entreprise et il est régulièrement abordé lors des réunions du comité Exécutif. Un document répertoriant les mesures à mettre en place pour favoriser l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes a été rédigé par le comité Exécutif, permettant ainsi d'établir la dynamique du Groupe et de donner aux pôles et filiales les axes à suivre. Plusieurs leviers d'action ont été identifiés :
• effectuer, dans chaque pôle d'activité, des people reviews dédiées aux femmes managers, pour les fonctions opérationnelles et fonctionnelles ;
• pour chaque poste vacant de manager, en particulier pour les fonctions opérationnelles, inclure systématiquement au moins un profil féminin dans la liste des candidats envisagés ;
• simultanément, l'accent est mis sur l'effort de recrutement de femmes, en particulier à l'international, et sur le renforcement de leur formation managériale afin de leur permettre d'accéder plus rapidement à des postes de dirigeants.
En mars 2019, les sept entreprises du groupe VINCI de plus de 1 000 salariés ont publié leur index d'égalité femmes-hommes et en septembre 2019, les 81 entreprises de 251 à 999 salariés, ont fait l'exercice. Les résultats reflètent les efforts déjà fournis par le Groupe en la matière, une marge de progrès subsistant pour les sociétés ayant obtenu les notes les plus basses. Le Groupe poursuit son travail et compte aller plus loin en déclinant progressivement le calcul de cet index à l'international, à toutes ses entreprises implantées à l'étranger.

75 à 94/100
Résultats de l'index d'égalité femmes-hommes France 2018 *(pour les entreprises de VINCI de plus de 1 000 salariés)*

VINCI s'engage par ailleurs dans la lutte contre les stéréotypes, concrétisée notamment par la création d'un partenariat, en 2018, avec l'association Elles bougent. Cette association s'emploie à susciter des vocations féminines pour les métiers techniques. Au 31 décembre 2019, 662 collaboratrices et collaborateurs de VINCI ayant la qualité de relais s'étaient inscrits afin de participer à des événements avec des lycéennes pour les sensibiliser à ces métiers.

Performance du Groupe en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

- Part des femmes managers en 2019 : 20,3 % (contre 19,9 % en 2018 et 19,3 % en 2017)
- Part des femmes non-managers en 2019 : 15 % (contre 14,4 % en 2018 et 11 % en 2017)
- Part des femmes managers membres des comités Exécutifs et de direction des pôles et divisions du Groupe en 2019 : 11,2 % (contre 8,6 % en 2018)
- Part des effectifs féminins du Groupe : 16 % (contre 15,4 % en 2018 et 14,8 % en 2017)

1.5.3 Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap

La politique générale de prévention a vocation à tout mettre en œuvre pour limiter les accidents du travail et leurs conséquences en termes d'inaptitude. Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap se déclinent en trois axes : le reclassement des salariées et salariés en situation d'inaptitude ; le recrutement de personnes handicapées ; et le recours aux entreprises adaptées (EA) et aux établissements et services d'aide par le travail (Esat).

Cette ambition est largement portée par les collaboratrices et collaborateurs de VINCI investis dans le dispositif Trajeo'h, structure formée de huit associations qui couvrent l'ensemble du territoire de France métropolitaine. Les membres du dispositif font la médiation entre les personnes en situation de handicap, les responsables opérationnels et le service des ressources humaines afin de faciliter la mise en place de solutions spécifiques, adaptées à chaque situation (aménagement de poste, reclassement dans le Groupe, accompagnement de projet professionnel, reclassement hors du Groupe). Tous les ans, des comités santé regroupant les ressources humaines, la médecine du travail et Trajeo'h sont organisés afin d'identifier le plus en amont possible les situations d'inaptitude potentielles. Leur rôle est de favoriser le maintien dans l'emploi des collaboratrices et collaborateurs de VINCI en situation d'inaptitude et d'accompagner les entreprises du Groupe, en France, sur le sujet du handicap. Les huit associations ont réalisé 829 prises en charge en 2019, soit une légère réduction par rapport à 2018. En revanche, la part des reclassements au sein du Groupe a augmenté de 16 %.

829
collaborateurs du Groupe accompagnés par Trajeo'h en France

Afin d'être en mesure d'accompagner au mieux les personnes en situation d'inaptitude, les collaboratrices et collaborateurs investis dans les associations de Trajeo'h suivent des formations spécifiques en lien avec divers types de handicap : impact du diabète, du cancer, de la sclérose en plaques, de la dyslexie, de la dyspraxie ou encore de la dysphasie, sur le travail. Des réunions de coordination régulières entre les huit associations sont par ailleurs planifiées par la direction Inclusion et Diversité du Groupe, qui coordonne l'ensemble de l'organisation. Le développement de ce dispositif à l'international est en cours d'étude.

Performance du Groupe en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap

- Part des managers en situation de handicap en 2019 : 1,1 % (contre 1,1 % en 2018 et 1,2 % en 2017)
- Part des non-managers en situation de handicap en 2019 : 2,0 % (contre 2,1 % en 2018 et 2,2 % en 2017)
- Nombre de salariés en situation de handicap en 2019 : 4 097 (contre 3 982 en 2018 et 3 901 en 2017)
- Nombre de personnes accompagnées par Trajeo'h : 829 (contre 840 en 2018 et 744 en 2017)
- Nombre de personnes maintenues dans l'emploi grâce à Trajeo'h : 195 (contre 215 en 2018 et 186 en 2017)

1.6 Données sociales complémentaires détaillées

1.6.1 Effectifs

Répartition des effectifs par zone géographique, par pôle au 31 décembre 2019, et évolution

	2019									2018	Évolution
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	%
France	**6 095**	**1 084**	**535**	**36 350**	**23 930**	**31 727**	**1 328**	**101 049**	**45,4 %**	**98 928**	**2 %**
Royaume-Uni	-	3 217	-	922	2 968	5 319	-	**12 426**	5,6 %	9 091	37 %
Allemagne	-	-	29	11 699	3 770	327	9	**15 834**	7,1 %	15 183	4 %
Benelux	-	-	-	5 878	543	201	4	**6 626**	3,0 %	5 785	15 %
Europe centrale et orientale	-	2 162	44	3 421	5 247	3 977	-	**14 851**	6,7 %	14 374	3 %
Autres pays d'Europe	-	3 639	106	11 200	451	1 317	3	**16 716**	7,5 %	15 788	6 %
Europe hors France	**-**	**9 018**	**179**	**33 120**	**12 979**	**11 141**	**16**	**66 453**	**29,9 %**	**60 221**	**10 %**
Amériques	**-**	**1 744**	**773**	**6 680**	**8 397**	**7 715**	**-**	**25 309**	**11,4 %**	**23 258**	**9 %**
Afrique	**-**	**-**	**-**	**2 305**	**-**	**14 218**	**-**	**16 523**	**7,4 %**	**15 013**	**10 %**
Reste du monde	**-**	**1 821**	**93**	**3 805**	**-**	**7 344**	**-**	**13 063**	**5,9 %**	**13 813**	**(5 %)**
Total	**6 095**	**13 667**	**1 580**	**82 260**	**45 306**	**72 145**	**1 344**	**222 397**	**100 %**	**211 233**	**5 %**

Répartition des effectifs par âge, par pôle au 31 décembre 2019, et évolution

	2019									2018	Évolution
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	%
Moins de 25 ans	111	1 248	182	9 301	4 139	6 685	158	**21 824**	10 %	20 170	8 %
De 26 à 35 ans	440	3 719	595	20 967	10 094	21 694	424	**57 933**	26 %	54 858	6 %
De 36 à 50 ans	2 516	5 758	621	30 601	17 014	28 074	506	**85 090**	38 %	82 243	3 %
Plus de 50 ans	3 028	2 942	182	21 391	14 059	15 692	256	**57 550**	26 %	53 962	7 %
Total	**6 095**	**13 667**	**1 580**	**82 260**	**45306**	**72145**	**1344**	**222 397**	**100 %**	**211 233**	**5 %**

Informations relatives aux plans de réduction des effectifs et de sauvegarde de l'emploi, aux efforts de reclassement, aux réembauches et aux mesures d'accompagnement

Lorsque le contexte économique est difficile, avec des activités par nature non délocalisables, les dirigeants et les responsables des ressources humaines de VINCI se mobilisent pour organiser au mieux la solidarité économique et sociale, via notamment les dispositifs de mobilité et de reclassement possibles grâce au fort maillage du Groupe. VINCI Insertion Emploi (ViE), l'entreprise du Groupe spécialisée dans l'emploi, a mobilisé ses compétences en 2019 pour accompagner aussi bien les entreprises devant réduire leurs effectifs que leurs collaborateurs dans une logique de parcours professionnel durable. De même, lors des opérations de croissance externe, le Groupe s'efforce de maintenir en place les équipes, gardiennes des compétences et du savoir-faire, pour développer l'activité tout en bénéficiant des effets de Groupe, pour mutualiser les outils et impulser le fonctionnement en réseau. Certaines sociétés du Groupe sont parfois amenées, conjoncturellement, à organiser des reclassements internes et à mettre en œuvre des plans de licenciements. Enfin, pour les grands chantiers, les sociétés du Groupe gèrent des opérations importantes de démobilisation et de réaffectation de personnel. La direction des Ressources humaines de VINCI effectue mensuellement, avec les directions des ressources humaines opérationnelles, une revue des sites sensibles en termes d'activités et d'emplois, en France et à l'international, et définit avec elles les politiques de l'emploi adaptées.

1.6.2 Absentéisme

Sur les 52 millions de journées calendaires travaillées dans le monde, 3,7 millions ont été comptabilisées en jours d'absence en 2019, l'absentéisme représentant près de 7 % des jours travaillés (8 % en 2018). Depuis plus de dix ans, la part des maladies non professionnelles dans l'absentéisme reste stable, aux alentours de 60 % (60,5 % en 2019, 58 % en 2018). La part des absences pour accident du travail représente 4 % des jours d'absence (4,1 % en 2018).

Répartition des jours d'absence par motif, par pôle, et évolution

	2019									2018	Évolution
(en nombre de jours calendaires)	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	%
Maladie non professionnelle	106 560	127 991	6 289	918 155	553 538	552 692	12 219	**2 277 444**	60,5 %	2 128 404	7,0 %
Accident du travail	4 994	7 186	376	37 255	43 245	56 139	408	**149 603**	4,0 %	150 840	(0,8 %)
Accident de trajet	674	2 148	13	9 329	9 085	10 358	161	**31 768**	0,9 %	29 928	6,1 %
Maladie professionnelle reconnue	1 133	288	-	13 449	22 503	25 872	-	**63 245**	1,7 %	62 149	1,8 %
Maternité/paternité	3 930	39 097	4 920	133 276	64 702	96 107	7 443	**349 475**	9,3 %	323 917	7,9 %
Chômage partiel/activité partielle	-	-	-	6 977	5 171	21 416	-	**33 564**	0,9 %	38 805	(13,5 %)
Intempéries	-	2	-	15 285	109 985	45 226	-	**170 498**	4,5 %	247 530	(31,1 %)
Autres causes	13 985	26 230	1 432	199 578	174 660	270 007	5 125	**691 017**	18,3 %	703 309	(1,7 %)
Total	**131 276**	**202 942**	**13 030**	**1 333 304**	**982 889**	**1 077 817**	**25 356**	**3 766 614**	**100,0 %**	**3 684 882**	**2,2 %**

1.6.3 Organisation du temps de travail

Organisation du temps de travail, et évolution

	2019			2018	Évolution 2019/2018
	Managers	Non-managers	Total	Total	
Heures totales travaillées	71 084 392	317 950 292	**389 034 684**	359 680 812	8 %
Dont heures supplémentaires	454 344	23 172 184	**23 626 528**	19 721 927	20 %
Salariés à temps partiel	1 314	6 117	**7 431**	6 530	14 %

1.6.4 Formation

Activité des centres de formation internes : nombre d'heures de formation

Centres de formation internes	Nombre d'heures de formation en présentiel 2019	Nombre de stagiaires en présentiel en 2019	Nombre d'heures en e-learning 2019	Nombre de stagiaires en e-learning 2019	Total nombre d'heures
VINCI Academy (*)	**7 557**	**576**	**11 159**	**non précisé**	**18 716**
Concessions	**145 030**	**19 673**	**32 888**	**18 781**	**177 918**
Parcours VINCI Autoroutes	142 444	19 378	11 453	12 488	153 897
VINCI Airports Academy	2 586	295	21 435	6 293	24 021
Contracting	**54 006**	**31 239**	**28 026**	**904 666**	**-**
Académie VINCI Energies	873 427	54 006	31 239	28 026	904 666
Eurovia Academy	117 000	4 470	3 275	non précisé	120 275
VINCI Construction	547 263	38 168	14 530	6 706	561 793
	1 026 014	**74 255**	**75 286**	**46 807**	**1 101 300**

(*) VINCI Academy concerne l'ensemble des pôles du groupe VINCI en France et à l'international.

1.6.5 Mobilité

Nombre de mobilités dans le monde

	2019								
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	Pourcentage des effectifs 2019
Mobilité intra-pôle	12	12	3	1 198	344	710	6	2 285	93 %
Mobilité vers un autre pôle	3	6	10	44	35	53	12	163	7 %
Total	**15**	**18**	**13**	**1 242**	**379**	**763**	**18**	**2 448**	**100 %**

1.6.6 Diversité

Répartition des effectifs féminins par pôle, et évolution

	2019						2018	2019/2018
	Nombre de femmes managers	En % de l'effectif des managers	Nombre de femmes non-managers	En % de l'effectif des non-managers	Total de l'effectif féminin	En % de l'effectif total	Total	Évolution
Concessions	**1 081**	**34,8 %**	**6 591**	**36,1 %**	**7 672**	**35,9 %**	**6 379**	**20 %**
VINCI Autoroutes	396	37,3 %	2 112	42,0 %	2 508	41,1 %	2 556	(2 %)
VINCI Airports	539	34,0 %	3 959	32,8 %	4 498	32,9 %	3 202	40 %
Autres concessions	146	31,9 %	520	46,3 %	666	42,2 %	621	7 %
Contracting	**7 308**	**18,6 %**	**19 960**	**12,4 %**	**27 268**	**13,7 %**	**25 524**	**7 %**
VINCI Energies	2 738	16,9 %	8 305	12,6 %	11 043	13,4 %	10 119	9 %
Eurovia	862	15,2 %	4 373	11,0 %	5 235	11,6 %	4 948	6 %
VINCI Construction	3 708	21,3 %	7 282	13,3 %	10 990	15,2 %	1 0457	5 %
VINCI Immobilier et holdings	**380**	**46,0 %**	**368**	**71,0 %**	**748**	**55,7 %**	**658**	**14 %**
Total	**8 769**	**20,3 %**	**26 919**	**15,0 %**	**35 688**	**16,0 %**	**32 561**	**10 %**

Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap
L'activité confiée aux entreprises employant majoritairement des salariés en situation de handicap, en Europe, représente un chiffre d'affaires de 6,1 millions d'euros.
Dans certains pays, la loi impose aux sociétés d'employer un pourcentage donné de personnes en situation de handicap (tous les secteurs d'activité n'étant pas concernés par cette démarche) ou de s'acquitter d'une contribution compensatrice. Celle-ci s'est élevée à 5,6 millions d'euros en 2019.

Répartition des collaborateurs en situation de handicap par pôle, et évolution

	2019						2018		2019/2018
	Managers	En % de l'effectif des managers	Non-managers	En % de l'effectif des non-managers	Total	En % de l'effectif total	Total	En % de l'effectif total	Évolution
Concessions	**49**	**1,6 %**	**501**	**2,7 %**	**550**	**2,6 %**	**519**	**2,9 %**	**6,0 %**
VINCI Autoroutes	34	3,2 %	437	8,7 %	471	7,7 %	466	7,6 %	1,1 %
VINCI Airports	11	0,7 %	55	0,5 %	66	0,5 %	45	0,4 %	46,7 %
Autres concessions	4	0,9 %	9	0,8 %	13	0,8 %	8	0,5 %	62,5 %
Contracting	**421**	**1,1 %**	**3 104**	**1,9 %**	**3 525**	**1,2 %**	**3 443**	**1,8 %**	**2,4 %**
VINCI Energies	218	1,3 %	1 482	2,2 %	1 700	2,1 %	1 658	2,1 %	2,5 %
Eurovia	33	0,6 %	727	1,8 %	760	1,7 %	721	1,7 %	5,4 %
VINCI Construction	170	1,0 %	895	1,6 %	1 065	1,5 %	1 064	1,5 %	0,1 %
VINCI Immobilier et holdings	**5**	**0,6 %**	**17**	**3,3 %**	**22**	**1,6 %**	**20**	**1,6 %**	**10,0 %**
Total	**475**	**1,1 %**	**3 622**	**2,0 %**	**4 097**	**1,8 %**	**3 982**	**1,9 %**	**2,9 %**

1.6.7 Dialogue social

Répartition des accords collectifs par thème, et évolution

	2019	Part sur le nombre total d'accords	2018	Évolution 2019/2018
Aménagement et organisation du temps de travail	118	7,7 %	138	(14,5 %)
Base de données économiques et sociales (BDES)	7	0,5 %	4	75,0 %
Diversité et égalité des chances	79	5,1 %	65	21,5 %
Droits syndicaux	223	14,5 %	93	139,8 %
Fonctionnement du comité social et économique (CSE)	308	20,0 %	32	862,5
Formation	11	0,7 %	16	(31,3 %)
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	9	0,6 %	21	(57,1 %)
Négociation(s) obligatoire(s) (thème, périodicité…)	14	0,9 %	7	100,0
Performance collective	2	0,1 %	-	0,0 %
Prévention/sécurité/santé	29	1,9 %	31	(6,5 %)
Protection sociale	46	3,0 %	35	31,4 %
Qualité de vie	54	3,5 %	68	(20,6 %)
Rémunération et périphérie	569	36,9 %	592	(3,9 %)
Retraite	13	0,8 %	16	(18,8 %)
Rupture conventionnelle collective	2	0,1 %	-	0,0 %
Autres	56	3,6 %	73	(23,3 %)
Total	**1 540**	**100,0 %**	**1 190**	**29,4 %**

2. Performance sociétale

2.1 La contribution socio-économique du Groupe dans les territoires

2.1.1 Mesure de l'empreinte socio-économique de VINCI

VINCI est constitué d'un réseau d'entreprises locales historiquement très ancrées dans leurs territoires d'activité. Grâce à cet ancrage territorial, à l'autonomie et à la capacité d'initiative que leur assure le modèle de management décentralisé du Groupe, les entreprises de VINCI participent activement aux dynamiques locales.

À la fois investisseur, constructeur et opérateur de bâtiments et d'infrastructures, VINCI est un acteur majeur de la transformation des villes et des territoires. Ainsi, les entreprises du Groupe, qui prennent part à la structuration et à la cohésion de ces derniers, favorisent leur développement économique et social. Qu'elles développent des activités de construction ou de concession, les entreprises de VINCI créent de la valeur non délocalisable et produisent localement des richesses importantes sous forme de revenus, de sous-traitance, de développement d'activités annexes, de fiscalité locale ou de soutien à des associations.

Au-delà des contributions économiques en matière de chiffre d'affaires et de fiscalité locale des entreprises, les activités du Groupe concourent au développement et à l'attractivité des territoires, à travers la création ou la modernisation d'infrastructures. Par ailleurs, dans un contexte d'exigences croissantes des donneurs d'ordre vis-à-vis des impacts environnementaux et sociaux des projets, notamment de la part des clients publics ou parapublics qui représentent en 2019 un chiffre d'affaires de 15,8 milliards d'euros pour VINCI (soit plus de 33 % du chiffre d'affaires), les entreprises du Groupe s'attachent à développer des solutions innovantes, en particulier en matière de performance énergétique, d'aménagement d'éco-quartiers, de promotion de la ville durable, ainsi que de mobilité et de services aux utilisateurs. Au quotidien, elles sont des acteurs des territoires qui contribuent à leur développement comme au dynamisme du tissu économique et entrepreneurial local.

Depuis 2014, des études sont menées par un tiers pour mesurer les impacts et retombées socio-économiques de projets ou d'entreprises par le biais de l'outil Local Footprint®, développé par le cabinet Utopies©. Elles sont réalisées à l'échelle d'un territoire comme pour les activités de VINCI en Loire-Atlantique ou à l'échelle d'un site, d'un projet de construction ou d'exploitation d'une infrastructure, en France comme à l'international. Ces études ont concerné autant les activités du contracting (carrière Eurovia à Solignac-sur-Loire et carrières gérées par Jalicot, chantiers de QDVC au Qatar) que des activités de concession (aéroports de VINCI Airports en France, Lamsac au Pérou, extension de l'autoroute Bogotá-Girardot en Colombie, exploitation du Stade de France, etc.). De même, des études ont pu être menées dans le cadre d'offres (projet d'aménagement du carrefour de Bambeto à Conakry en Guinée, phases chantier et exploitation du grand contournement ouest de Strasbourg, lot T3C de la ligne 15 du métro parisien, etc.).

Dans le prolongement de cette approche, en 2019, VINCI a de nouveau sollicité le cabinet Utopies© pour réaliser une étude d'empreinte socio-économique de toutes ses activités en France. La démarche répond à des enjeux de responsabilité, de vision et d'ambition du Groupe : d'une part, elle permet d'identifier les flux injectés par toutes les entreprises de VINCI dans l'économie française, touchant environ 15 secteurs d'activité ; et d'autre part, elle permet de décrypter et de valoriser l'ancrage territorial du Groupe dans les tissus économiques locaux et sa chaîne de fournisseurs. Cette étude contribue au dialogue avec les acteurs des territoires, pouvoirs publics, clients et autres parties prenantes ainsi qu'à la réflexion sur la manière de renforcer les impacts positifs de VINCI auprès des communautés et de ses collaborateurs.

535 700
emplois sont soutenus par VINCI, représentant **2 %** des emplois de France

D'après l'étude, les activités de VINCI soutiennent un total de 535 700 emplois en France (équivalents temps-plein). Ce chiffre prend en compte les 93 800 salariés directs des entreprises du Groupe en France mais aussi les impacts, dits « indirects », liés à la chaîne de fournisseurs et les impacts, dits « induits », liés aux salaires et taxes versés par les entreprises de VINCI et l'ensemble des fournisseurs, qui alimentent la consommation des ménages et les dépenses des administrations publiques (441 900 emplois indirects et induits). À l'échelle du territoire, ces emplois représentent 2 % des emplois nationaux. Les activités du Groupe ont donc un impact multiplicateur : pour un salarié de VINCI, 4,2 emplois supplémentaires sont soutenus dans l'économie française. Cet impact touche différents secteurs d'activité tels que le BTP (26 %), le transport et la logistique (8 %), mais également d'autres secteurs tels que l'éducation ou la santé (21 %). L'étude traduit également ces emplois en PIB généré au sein de l'économie française. Ainsi, les activités de VINCI en France contribuent à hauteur de près de 35 milliards d'euros au PIB, soit 1,5 % du PIB national (*) et, pour 1 euro de valeur ajoutée de VINCI, 1,80 euro de richesse supplémentaire est générée sur le territoire national.

Il ressort également de cette étude que le Groupe est présent sur tout le territoire, et ce, de manière relativement équilibrée par rapport aux principales tendances économiques par région. Le Groupe participe au développement économique de l'ensemble des régions : dans chacune d'elles, il soutient entre 1,3 % et 3,1 % des emplois et réalise entre 1 % et 2,1 % du PIB. Enfin, l'étude démontre que VINCI a une chaîne de fournisseurs concentrée au niveau du rang 1. À titre d'exemple, 82 % des fournisseurs du secteur du BTP, secteur constituant le cœur de métier du Groupe, sont de rang 1.

Au-delà de cette étude, d'autres dispositifs de mesure socio-économique ont été mis en œuvre dans le Groupe. Par exemple, LISEA, société concessionnaire de la ligne à grande vitesse Sud Europe Atlantique (LGV SEA) Tours-Bordeaux, a mis en place en 2012, pour une durée de dix ans après la mise en service de la ligne, un observatoire socio-économique en partenariat avec le concédant, SNCF Réseau. Sa mission est d'analyser les enjeux et les opportunités liés à l'arrivée du TGV par rapport aux mobilités géographiques, à l'économie locale et à l'aménagement des territoires. Cet observatoire associe, outre le concessionnaire et le concédant, les services de l'État, les collectivités territoriales, les chambres consulaires, les universités et toutes les parties prenantes ayant une légitimité d'expert sur les thèmes d'étude envisagés. En février 2019, une réunion a exposé les premiers résultats des analyses de l'observatoire en présence de différents acteurs clés du secteur (élus, opérateurs, chercheurs, chefs d'entreprise, acteurs et témoins du développement économique, etc.) afin d'apporter un éclairage concret sur l'effet de la grande vitesse en Nouvelle-Aquitaine (**).

Parallèlement, des études d'impact ont aussi été conduites sur des sites ou des projets à l'international, notamment sur les aéroports au Cambodge et au Portugal ou sur les concessions Bogotá-Girardot en Colombie et Lamsac au Pérou. Toujours dans le but de mesurer la portée des interactions avec les acteurs économiques et les parties prenantes, elles permettent aux entreprises de VINCI d'avoir une vision plus large du modèle économique et des impacts de leurs projets sur les territoires ; et des leviers possibles de maximisation de l'impact.

2.1.2 Mesures mises en place par VINCI pour maintenir la cohésion sociale des territoires et développer les emplois

• Insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi en France
En France, les activités réalisées dans le cadre des marchés publics sont soumises à des clauses sociales imposant le recrutement de personnes éloignées de l'emploi. 70 % de ces clauses sont concentrées dans le BTP, représentant 2 millions d'heures de travail par an pour les entreprises de VINCI. Pour accompagner les entreprises du Groupe, ainsi que leurs sous-traitants dans la mise en œuvre de politiques d'insertion efficaces, VINCI Insertion Emploi (ViE), une entreprise spécialisée dans le domaine de l'insertion, unique en France, a été créée en 2011. La structure décentralisée de ViE, ancrée dans les territoires, permet d'agir au plus près des besoins locaux sur trois axes : l'insertion, l'employabilité et l'innovation sociale en faveur du retour à l'emploi durable.

(*) Résultats de l'étude Utopies Local Footprint® des données 2018.
(**) www.lisea.fr/observatoire-socio-economique-de-la-lgv-sea/

Activité de l'entreprise sociale ViE, et évolution

	2019 (*)	2018	2017	2019/2018 Évolution
Nombre de personnes en insertion	**2 375**	2 107	1 941	12,7 %
Nombre d'heures travaillées	**1 033 253**	804 678	777 238	28,4 %
Nombre d'heures de formation	**31 072**	20 999	22 852	48,0 %

(*) Données fournies au 30 novembre 2019.

En 2019, plus de 31 000 heures de formation effectives ont été réalisées ainsi que 8 000 heures au titre du quart d'heure sécurité, soit une augmentation de 48 % par rapport à 2018. Afin de renforcer les compétences des publics en insertion, ViE s'attache à allonger la durée de leur parcours au sein des entreprises du Groupe. 25 % des personnes employées en insertion se sont vu proposer une mission complémentaire à l'issue de leur premier chantier (21 % en 2018, 18 % en 2017, 14 % en 2016). Sur l'exercice, 60 % des 2 375 personnes en insertion ont été embauchées par le Groupe ou ses partenaires sous-traitants, grâce à un accompagnement efficace des équipes. L'augmentation observée du nombre d'heures en insertion en 2019 est liée au démarrage de certains chantiers auxquels ViE est associé, notamment ceux du Grand Paris, ainsi qu'au lancement de deux nouvelles antennes sur les territoires du Grand Est et d'Auvergne-Rhône-Alpes.

À ce jour, ViE ne dispose d'aucune subvention publique et continue ses expérimentations en matière d'employabilité et de développement en termes de conseil et d'innovation sociale.

Par ailleurs, VINCI Construction, en partenariat avec le groupe Ares (Association pour la réinsertion économique et sociale) et la Fondation d'entreprise VINCI pour la Cité, a créé en 2018 une joint-venture sociale appelée Liva. Cette structure compte aujourd'hui 45 salariés, dont 32 en insertion. En 2019, quatre nouveaux projets d'entreprises d'insertion ont vu le jour sur le même modèle :
- Ïnva, cofondée par VINCI Autoroutes et le groupe La Varappe, spécialisée en exploitation autoroutière ;
- Tim, cofondée par VINCI Energies France et le groupe Vitamine T, spécialisée en facility management ;
- Baseo, cofondée par VINCI Construction France et le groupe Id'ees, spécialisée en services aux bases vie de chantier ;
- Tridev, cofondée par Eurovia et le groupe Id'ees, spécialisée en curage et entretien d'espaces verts.

• Un engagement en faveur de l'insertion des jeunes
Depuis six ans, ViE élabore une approche innovante en matière de cartographie des capacités et des compétences transférables, mise en œuvre en faveur des structures de l'économie sociale et solidaire (ESS) et des publics en insertion qui éprouvent de réelles difficultés d'intégration.

Cette approche inédite est expérimentée dans le cadre d'un vaste programme déployé en faveur de l'emploi et de l'inclusion. « Give Me Five » a vu le jour fin 2018 avec pour objectif de contribuer à la lutte contre les inégalités sociales. Conçu, financé et animé par VINCI, en partenariat avec des rectorats d'académie, ce programme dédié aux jeunes issus des quartiers prioritaires est déployé dans dix territoires en France. Il s'articule autour de cinq dispositifs qui relèvent chacun de cinq leviers d'action, dont :
– l'orientation : VINCI, en collaboration avec le ministère de l'Éducation nationale, s'engage à accueillir en stage découverte de 3e jusqu'à 5 000 collégiens issus des réseaux d'éducation prioritaire et réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP et REP+) ;
– l'intégration : VINCI, en collaboration avec Mozaik RH, un cabinet de sourcing spécialisé dans la diversité et l'inclusion, s'engage à réserver 20 % de l'ensemble de ses stages (césure, fin de cycle et jobs d'été) aux étudiants issus des quartiers prioritaires du CAP aux masters 2 ;
– l'insertion : VINCI, en collaboration avec l'Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) et des acteurs locaux de l'économie sociale et solidaire, déploie un dispositif d'insertion sur mesure destiné à accompagner le retour vers l'emploi durable des jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville, déjà très éloignés de l'emploi. Issue du modèle de l'ingénierie sociale, cette approche d'accompagnement, nommée Step (Stratégie territoriale pour l'emploi), permet à dix jeunes de bénéficier d'un contrat à durée déterminée de six mois sous forme de trois mois de formation et de trois mois d'immersion dans une des entreprises de VINCI. Lorsque cela est nécessaire, un accompagnement de six mois supplémentaires est mis en place pour atteindre l'objectif de retour à l'emploi durable. En 2019, quatre Step ont été lancées sur les territoires de Marseille, Nice, Stains et Nantes.

5 000
collégiens accueillis en stage d'ici fin 2020 grâce au programme « Give Me Five » en France

Ces trois premiers volets sont en cours de déploiement, et seront complétés par un dispositif d'accompagnement personnel des collégiens (aide à l'orientation, soutien scolaire, etc.) et par un dispositif centré sur l'apprentissage.

Recrutant près de 6 000 jeunes chaque année, les entreprises de VINCI entretiennent avec les établissements d'enseignement et le monde de l'éducation des relations de partenariat de long terme prenant des formes diverses : parrainages, soutien à des filières, visites de sites, salons, manifestations sportives, accueil de stagiaires, etc. La politique générale en la matière est de développer une marque employeur sur laquelle les entreprises du Groupe peuvent s'appuyer pour bâtir leur stratégie de recrutement. En France comme à l'international, les entreprises du Groupe nouent localement de nombreux partenariats avec les centres d'apprentissage, les universités et les établissements de l'enseignement supérieur. En France, la plupart des partenariats sont portés par les clubs pivots Ressources humaines, au plus près des territoires, associant les responsables des ressources humaines des différentes activités du Groupe. Ces professionnels et opérationnels organisent de multiples actions tout au long de la scolarité des étudiants pour améliorer la connaissance du Groupe et

de ses activités, mais aussi pour accompagner la construction des projets professionnels et contribuer à l'évolution personnelle des étudiants. À titre d'exemple, en septembre 2019, VINCI a conclu avec la Fondation Insa (Instituts nationaux des sciences appliquées) un partenariat de cinq ans pour soutenir le développement et la promotion d'un modèle d'ingénieur humaniste : un ingénieur citoyen, ouvert sur le monde, capable d'agir face à des enjeux complexes, au service de l'intérêt collectif. D'autre part, le monde éducatif est soutenu via le versement de la taxe d'apprentissage, pilotée à la fois à l'échelle du Groupe et au plus près des établissements.

Plusieurs entités du Groupe déploient également cette démarche volontariste pour favoriser l'emploi et l'insertion en local. La cellule du Grand Paris a mis en place un parcours de formation de dessinateur-projeteur en partenariat avec le Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) Île de France et les Compagnons du Tour de France, à l'issue de laquelle des personnes ont été embauchées en contrat à durée indéterminée. En 2019, le Geiq accompagnait 53 personnes éloignées de l'emploi en alternance, avec des spécialités variées telles que le minage-boisage, la démolition, la canalisation ou l'encadrement de chantier, dans plusieurs entreprises de VINCI, dans le but de développer leurs compétences et ainsi favoriser leur retour à l'emploi.

• Aide à l'initiative économique et au développement local hors France

Par les activités du Groupe
Présentes dans une centaine de pays, les entreprises du Groupe participent à la création et au maintien de l'emploi local à travers le monde. À l'international, notamment dans les pays émergents, leur contribution à la formation et au développement des compétences locales participent au dynamisme territorial.

Très fortement mobilisatrices de ressources humaines, les activités de contracting ont des impacts directs, indirects et induits très importants en matière d'emploi. Pour les emplois de chantier, le Groupe privilégie le recours à l'emploi local, contribuant ainsi à l'effort de formation des territoires. Par ailleurs, les pratiques sectorielles liées à la durée relativement courte des chantiers entraînent pour les salariés des mobilités géographiques et professionnelles. Les entreprises de VINCI mobilisent leurs moyens de formation pour accompagner ces mobilités. Ces transferts de compétences bénéficient de manière globale à l'ensemble de la profession et au développement des territoires.

En Afrique, Sogea-Satom (VINCI Construction), qui recourt systématiquement à l'emploi local pour la réalisation des chantiers, a poursuivi encore cette année sa politique historique de formation des cadres. Par ailleurs, le Campus Africa Pro, créé au Maroc en 2015, afin de développer l'offre de formation pour ses collaborateurs sur le continent et de renforcer la culture commune de l'entreprise, a continué son développement. En 2019, le Campus Africa Pro a déménagé pour s'installer à Abidjan en Côte d'Ivoire. Cette même année, 44 620 heures de formations ont été réalisées, soit une augmentation significative par rapport à 2018 (25 039 heures).

VINCI Construction Grands Projets (VINCI Construction) a poursuivi le déploiement de la démarche Skill up, qui vise à développer les connaissances et les compétences du personnel d'exécution et de l'encadrement (ouvriers, chefs d'équipe et chefs de chantier), partout dans le monde, grâce à la création d'un centre de formation sur mesure sur chaque chantier. Ces formations s'adressent aux équipes locales embauchées dans le cadre des projets. En 2019, Skill up a été déployée dans cinq pays (République dominicaine, Malaisie, Maroc, Pays-Bas, Cambodge). Dispensées à plus de 360 collaborateurs des projets (salariés, sous-traitants et partenaires), ces formations contribuent également à développer leur employabilité à l'issue des chantiers. Elles ont couvert différents domaines tels que l'élingage, la mise en place d'échafaudages, le coulage du béton, l'utilisation des pompes à béton, la conduite d'engins, la conduite de tunneliers, etc. À titre d'exemple, devant la taille et la durée du chantier et de l'ampleur des besoins de formation en phase de démarrage, le projet de la ligne 3, phase 3, du métro du Caire a choisi d'implanter un centre de formation permanent pendant la durée des travaux sur le site d'Abou Rawash. Son activité s'est intensifiée en 2019 : 4 252 stagiaires ont bénéficié de 32 485 heures de formation délivrées par ce centre (comparé à 1 278 stagiaires et 14 857 heures en 2018). Au Qatar, inversement, l'activité décline avec la fin des grands projets, NOH2 et le métro de Doha. Malgré tout, la QDVC Training Academy a formé 2 153 employés pour un total de 37 865 heures.

Dans le prolongement de cette démarche, avec l'ambition de favoriser le développement des compétences locales, plusieurs filiales du Groupe créent leur propre réseau de relations avec le monde de l'éducation sur leurs différents territoires d'implantation. Face à un besoin de plus en plus accru en recrutement au niveau du pôle et en raison de l'implantation de ses filiales dans la zone subsaharienne, VINCI Energies a notamment conclu plusieurs conventions avec les établissements d'enseignement et les universités en Guinée, au Sénégal et au Maroc. Par ailleurs, le pôle énergies du Groupe a reconduit, en novembre 2019 à Paris, le Young Talents Day, journée de rencontre et de découverte destinée aux étudiants en fin d'études, issus d'écoles d'ingénieurs, de commerce, de management et d'informatique, avec à la clé plusieurs centaines de stages à pourvoir, en France et à l'international. L'initiative a été dupliquée à Casablanca en 2018. VINCI Construction entretient également des relations étroites avec le monde académique et poursuit sa politique d'intégration locale en Asie-Océanie et en Amérique latine (en renforçant ses liens avec des universités au Vietnam, à Singapour, à Hong Kong, en Malaisie, en Australie, au Mexique, en Colombie et au Chili), mais aussi en Afrique de l'Ouest et à l'île Maurice, où Sogea-Satom a conclu des conventions de partenariats avec cinq établissements d'enseignement supérieur. Chaque année, des dizaines d'étudiants de ces universités rejoignent les entreprises du Groupe.

Par le soutien du Groupe à des initiatives
Là où elles sont présentes, les entreprises du Groupe soutiennent des actions de solidarité et de développement. Adaptées aux enjeux locaux, celles-ci diffèrent en fonction des territoires d'implantation et de leur réalité socio-économique. Elles varient aussi selon la nature des projets menés par les filiales (grand chantier à durée limitée ou travaux récurrents), le caractère pérenne ou non de l'implantation, etc.

Depuis son lancement, il y a douze ans, Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique (Issa) soutient des projets favorisant l'initiative économique et l'accès aux services essentiels à travers un double accompagnement reposant sur un soutien financier et un mécénat de compétences des salariés via le parrainage d'un collaborateur. Il concerne des porteurs de projets locaux dans de nombreux domaines (éducation, santé, énergie, artisanat local, autosuffisance alimentaire, etc.) et accorde une attention particulière aux femmes porteuses de projets. Depuis sa création, 256 projets, pour un montant total de plus de 4,3 millions d'euros, ont été soutenus dans 22 pays et avec l'implication de 230 collaborateurs. En 2019, Issa a soutenu 32 nouvelles initiatives économiques et sociales dans 15 pays.

Activité d'Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique en 2019

	Nombre de projets soutenus				
	Aide à l'accès aux services essentiels	Aide à l'initiative économique	Total	Nombre de pays concernés	Montant total (en milliers d'euros)
2019	**18**	**14**	**32**	**15**	**649**
2018	11	18	**29**	13	**512**
2017	4	21	**25**	8	**480**

En 2019, Issa a, par exemple, financé à Bouar, en Centrafrique, l'équipement d'un véhicule en matériels de laboratoire pour le suivi et le dépistage du VIH/sida, des hépatites et de la tuberculose. L'unité mobile ainsi mise en place permettra au centre de santé Saint-Michel de Bouar d'assurer une prise en charge de patients habitant les villages dans un rayon d'environ 120 km. Dans la province du Ruyigi au Burundi, ce sont 25 jeunes filles déscolarisées et/ou victimes de violences basées sur le genre qui bénéficieront chaque année d'une formation en couture. L'objectif de la formation est de contribuer à l'autonomisation de ces jeunes filles en les aidant à créer une activité génératrice de revenus. À Brazzaville au Congo, Issa finance la construction de hangars ainsi que l'achat d'équipements (composteurs, broyeurs, citernes, etc.), pour la mise en place de six unités de production d'intrants biologiques, en collaboration avec l'ONG Essor. Le projet est porté par un groupement de maraîchers de la ceinture verte de Brazzaville, désirant améliorer leur activité par l'application de techniques agroécologiques.

L'engagement de Sogea-Satom (VINCI Construction) dans la lutte contre le VIH/sida, le paludisme et le choléra s'illustre dans toutes les agences de l'entreprise en Afrique subsaharienne, par l'organisation de réunions d'information et de sensibilisation des collaborateurs et des populations riveraines. Ces réunions sont animées par l'encadrement de chantier avec les préventeurs de l'entreprise et l'aide éventuelle d'associations locales, d'ONG ou de médecins. Elles prennent la forme de quarts d'heure santé, sur le modèle des quarts d'heure sécurité, et parfois de séquences plus approfondies.

Au Cambodge, VINCI Airports est partenaire historique et actionnaire de la société Artisans d'Angkor, créée pour perpétuer et favoriser le développement de l'artisanat khmer, tout en offrant des perspectives d'insertion professionnelle aux populations défavorisées de la région de Siem Reap.

• Engagement des collaborateurs en faveur de l'insertion sociale et de la solidarité

VINCI promeut l'engagement citoyen de ses salariés et de ses entreprises, qui s'exerce principalement par le biais de ses fondations d'entreprise et fonds de dotation, essentiellement sur des projets locaux qui visent à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes en difficulté. Afin de proposer à l'ensemble des salariés dans le monde entier des dispositifs leur permettant de s'engager sur des causes d'intérêt général, 13 structures ou programmes ont été créés depuis 2002. En 2019, VINCI Airports et VINCI Energies ont lancé le « Programa VINCI para a Cidadania » et ont ainsi soutenu 15 associations portugaises, parrainées par 15 collaborateurs de VINCI au Portugal. Les associations retenues œuvrent en faveur de l'accès à l'emploi, la mobilité solidaire, l'insertion par le logement et l'intervention sociale dans les quartiers prioritaires.

Au total, près de 5,6 millions d'euros ont été versés en 2019 par les entreprises du Groupe à ces fondations, qui ont soutenu près de 480 projets en faveur de l'insertion sociale, professionnelle et économique des personnes les plus fragiles. Près de 950 collaborateurs du Groupe se sont portés volontaires pour parrainer ces actions et s'engager à leurs côtés.

Afin d'amplifier son action, la Fondation d'entreprise VINCI pour la Cité s'est dotée depuis 2017 d'un réseau d'ambassadeurs. Plus d'une cinquantaine de salariés bénévoles se sont ainsi proposés pour accompagner les porteurs de projets, favoriser l'implication des collaborateurs et améliorer le suivi des actions réalisées, en étant toujours au plus près du terrain. Cela s'est traduit par un doublement du nombre de projets et de salariés engagés en deux ans.

Les appels à projets Cité solidaire, qui ciblent les petites associations agissant en territoires urbains sensibles, ont connu un nouvel élan avec huit opérations réalisées, en France et en Allemagne, à Bordeaux, à Clermont-Ferrand, à Brest, à Dieppe, dans le département des Yvelines, à Lens, à Nancy et à Duisburg. Depuis sa création en 2010, ce programme exemplaire a été mené sur 39 sites et a permis de soutenir 331 initiatives en faveur du lien social.

Activités des fondations du Groupe contre l'exclusion et pour l'insertion en 2019

	Nombre de projets aidés	Nombre de parrainages	Montants versés aux fondations *(en milliers d'euros)*
France	353	801	4 232
dont Parcours citoyen et ambassadeurs	*90*	*419*	-
dont Cité solidaire	*41*	*126*	*706*
dont Sillon solidaire	*13*	*13*	*150*
dont Chantiers et Territoires solidaires	*15*	-	*282*
Allemagne	22	28	300
dont Cité solidaire	*9*	*12*	*113*
Belgique	15	14	265
Espagne	6	6	75
Grèce	2	2	30
Pays-Bas	5	9	86
Portugal	15	16	251
République tchèque	9	13	27
Royaume-Uni et Irlande	37	39	277
dont Fondation Île de Wight	*7*	*7*	*94*
Slovaquie	13	13	47
Total	**477**	**941**	**5 590**

En matière de mécénat de solidarité sportive, VINCI soutient la Paris Football Club Academy et le centre de formation du club pour une période de cinq ans (2015-2020), à hauteur de 5 millions d'euros sur la durée du mécénat. Bien plus qu'un simple sponsor financier, VINCI se veut un véritable partenaire des joueurs du club en les accompagnant dans leur parcours professionnel une fois qu'ils sont sortis du monde des compétitions sportives de haut niveau. Ce partenariat, éducatif et social, a pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle et la reconversion des jeunes joueurs du club. Des modules et ateliers dédiés (parcours d'immersion en entreprise, ateliers d'aide à la rédaction de CV, simulations d'entretiens d'embauche, etc.) sont intégrés dans la formation des joueurs. Les collaborateurs de VINCI sont partie prenante de ce partenariat en parrainant les joueurs.

2.1.3 Relations avec les parties prenantes de la société civile et modalités de dialogue avec celles-ci (dont clients, usagers et riverains)

• Politique générale de dialogue avec les parties prenantes
Le positionnement des entreprises de VINCI dans la chaîne de valeur impose le dialogue et la concertation avec l'ensemble des parties prenantes sur les projets. Si les choix en matière d'infrastructures, de transport, de cadre de vie ou d'énergies ainsi que les stratégies d'implantation relèvent de la décision publique ou du client privé, ce sont en pratique les entreprises de VINCI qui assument la relation de proximité avec les populations riveraines ou locales, les associations et les usagers. Afin de prendre en considération les attentes des parties prenantes et de proposer des solutions satisfaisantes pour tous, VINCI s'est doté d'un outil simple de cartographie : REFLEX. En 2019, une nouvelle version a été mise en ligne pour toutes les entités du Groupe. Cette plate-forme collaborative, au plus près des grands projets, complète et renouvelle les outils traditionnels de la concertation : réunions publiques, visites de sites, etc.

Par ailleurs, l'approche du Groupe dans ce domaine, définie dans le Manifeste « Ensemble », consiste à encourager les entreprises à l'ouverture et au dialogue avec les parties prenantes, pour en faire une opportunité et un élément de création de valeur à impact positif.

En ligne avec cette approche, VINCI consulte régulièrement ses parties prenantes dans le champ de l'innovation sociale et des droits humains dans le cadre de six initiatives collaboratives auxquelles l'entreprise a adhéré : Leadership Group for Responsible Recruitment, Building Responsibly, Global Deal, Global Compact, Entreprises pour les droits de l'Homme (EDH) et Business for Inclusive Growth (B4IG). La participation active à ces initiatives, les rencontres et échanges qui en découlent permettent à VINCI de promouvoir des partenariats et des initiatives conjointes, ou encore de co-construire sa démarche avec un très large éventail de parties prenantes (gouvernements, entreprises, syndicats, associations, universités, institutions internationales, etc.). Ce partage multipartite est essentiel pour être à l'écoute des attentes et développer conjointement des approches et actions adaptées pour répondre aux défis posés par les mutations de la société. En 2019, VINCI rejoint le groupe B4IG, abrité au sein de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et rassemblant une trentaine de multinationales. La coalition a pour ambition de mettre en place un nouveau modèle d'affaires moins inégalitaire en s'engageant pour une croissance inclusive. Les engagements des entreprises à agir contre les inégalités, un incubateur de modèles d'entreprise inclusifs et un forum de financement pour la croissance inclusive entre partenariats publics et privés en sont les piliers. Les autres coalitions sont détaillées dans le chapitre 4 : Plan de vigilance, page 237.

• Politique générale de dialogue avec les clients et usagers
La majorité des clients de VINCI sont des collectivités et des entreprises. Avec ces clients, l'objectif pour les sociétés de VINCI inscrites dans les partenariats de long terme (autoroutes, aéroports, stades, etc.) est de développer une relation de confiance dans la durée, notamment au travers de ses services. Hormis pour les activités de concession, les partenariats public-privé du contracting ou les prestations de VINCI Facilities (VINCI Energies), les particuliers sont plus rarement des clients directs. Pour autant, les relations avec eux sont cruciales, et ce, dès la phase de conception des projets, en raison de l'impact potentiel des chantiers sur les riverains et parce qu'elles sont un indice significatif de l'acceptabilité sociétale des ouvrages.

Des dispositifs et des actions de dialogue, de concertation et d'échange avec les parties prenantes des projets et les acteurs des territoires, tels que des élus, des associations d'usagers ou des populations riveraines des infrastructures et équipements, sont déployées par les entreprises du Groupe.

Suite à la mise en service de la ligne à grande vitesse Sud Europe Atlantique, conscient de l'impact sonore généré auprès des riverains, et conformément à ses engagements, LISEA a continué à mener une campagne de mesures acoustiques en 2019. L'objectif consiste à vérifier la conformité des dispositifs mis en œuvre en situation de trafic réel. LISEA poursuit ainsi la concertation directe et permanente avec les acteurs des territoires en inscrivant au cœur de sa démarche l'écoute des riverains, la transparence et l'identification des points de mesure avec les maires. Dans ce cadre, 80 réunions de travail en concertation avec les maires des communes concernées et les associations de riverains ont été organisées afin d'identifier les points de mesure. Trois cents mesures ont été réalisées par le Centre d'études sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement, et des réunions publiques ont été organisées pour restituer les résultats. Le ministère des Transports a préconisé le financement d'un fonds dédié qui serait abondé par l'État et les collectivités. Ce fonds permettra de répondre aux riverains par le biais de solutions techniques adaptées, complémentaires à celles existantes, de type merlons, isolations de façades et rehaussement d'écrans.

1 500
personnes ont été rencontrées dans le cadre de concertations pour le projet LISEA

Par ses activités d'extraction et de travaux, Eurovia développe des relations durables avec ses parties prenantes locales – riverains, collectivités locales, associations, services de l'État – au travers d'initiatives comme les réunions d'information, les commissions locales de concertation et de suivi, les journées portes ouvertes, les partenariats locaux avec des associations et des ONG. Ces relations prennent un tour plus formel dans le cas des usines d'enrobage par l'utilisation d'un outil dédié à la présentation des activités, afin de favoriser une meilleure interaction de l'entreprise avec ses parties prenantes.

• Actions en faveur de relations durables avec les clients et usagers

Avec la volonté de construire et développer des relations durables avec ses parties prenantes, les entreprises du Groupe tendent également à anticiper les besoins et attentes de leurs clients et des usagers des infrastructures et équipements qu'elles conçoivent, réalisent ou exploitent en développant des solutions innovantes, notamment au service du bien-être, de l'écoute, de la satisfaction, de la sécurité ou encore d'une meilleure information des usagers.

Écoute et satisfaction

Partant d'une idée collectée auprès de ses clients, ANA (VINCI Airports) a développé une solution de gestion des flux de personnes, en partenariat avec Thales Portugal, sur la base d'une vision en temps réel de la dynamique d'occupation d'un espace et des déplacements des personnes. À l'aéroport de Lisbonne, la mise en place de cette solution a permis à ANA et aux partenaires de l'aéroport d'améliorer la gestion des flux de personnes et de réduire les temps d'attente de 20 %, augmentant ainsi la satisfaction des passagers. À l'aéroport de Lyon – Saint Exupéry, en lien avec les services de l'État, une solution alternative à la destruction des objets confisqués lors du contrôle des passagers a été développée. Ce service payant, unique en France, nommé « See you later », permet, à la demande du passager, de renvoyer l'objet confisqué à son domicile. Ce même aéroport a développé un nouveau système de parking automatisé, une avant-première mondiale, appelé robot voiturier. Quatre robots autonomes permettent de gérer des véhicules sur un parking, avec une réservation en ligne des places de parking ainsi que la prise en charge et la restitution du véhicule en un point unique. Le dispositif révolutionne non seulement la gestion des parkings et facilite l'expérience passager globale, mais il permet également de réaliser de véritables économies d'espace grâce à la gestion en multifiles.

VINCI Autoroutes développe une relation constructive avec ses clients en étant à l'écoute de leurs usages et de leurs besoins, notamment grâce au développement d'outils d'information à leur attention. Les réseaux VINCI Autoroutes ont poursuivi la mise en place de fils Twitter pour délivrer en temps réel de l'information de proximité sur les conditions de circulation, les temps de parcours ou encore les alertes météo. L'objectif de cette communication est de gagner en réactivité et d'aider les automobilistes à mieux anticiper en cas d'événement. Les fils Twitter complètent la palette des services VINCI Autoroutes : site Internet dédié, application VINCI Autoroutes, radio VINCI Autoroutes et numéro clients (3605).

Le paiement sans contact est désormais possible sur un nombre croissant de sites du réseau VINCI Autoroutes. Rapide et sécurisé, ce mode de paiement offre un nouveau service pratique et facilite le passage au péage. En complément du développement du télépéage, il participe à la dématérialisation des transactions et traduit le souhait de VINCI Autoroutes d'adapter constamment ses services aux nouveaux usages et aux attentes des utilisateurs de l'autoroute.

VINCI Autoroutes a également poursuivi, dans le cadre du renforcement de ses services de mobilité du quotidien, son action en faveur du développement du covoiturage. Depuis fin 2017, la traversée autoroutière de Lyon par l'A6 et l'A7 a été déclassée. La Métropole de Lyon a récupéré la gestion de ces 16 km d'autoroutes et a décidé de mener des expérimentations pour encourager de nouveaux comportements de mobilité. Pour le compte de la Métropole, l'institut de recherche technologique System X pilotera sur trois ans le projet « Lyon covoiturage expérimentation ». L'institut mènera des tests de voies réservées sur la section déclassée en partenariat avec plusieurs opérateurs de transport dont VINCI Autoroutes. Les véhicules transportant au moins deux personnes, les véhicules propres (portant la vignette Crit'Air verte), les taxis, les VTC chargés ou encore des bus express pourraient circuler sur une voie réservée et bénéficier d'un accès privilégié vers le cœur de la métropole. Ce dispositif pourrait s'accompagner de parkings de covoiturage et de pôles d'échanges multimodaux répartis stratégiquement en amont de la zone. Les équipes de VINCI Autoroutes participent respectivement aux études prospectives sur le covoiturage, à celles relatives à la régulation dynamique du trafic et au contrôle de l'utilisation de la voie.

Pour répondre à la demande croissante de logements neufs et faciliter l'accession à la propriété au plus grand nombre, VINCI Construction France a intensifié le développement de l'offre Primméa en s'engageant partout en France avec des logements neufs de qualité, bien situés et commercialisés à des prix en moyenne de 20 % en deçà du prix du marché. Centrée sur les habitants, l'offre Primméa est élaborée avec le concours d'une plate-forme collaborative qui permet de recueillir régulièrement les avis d'un panel représentatif de primo-accédants sur l'ensemble du territoire et elle évolue en fonction des retours des clients. Primméa fait également l'objet d'une concertation avec les collectivités locales, animées par la volonté commune de réaliser chaque programme immobilier dans un délai et un coût maîtrisés, et en adéquation avec le paysage local, notamment sur le plan architectural et esthétique.
Depuis le lancement de Primméa, 400 foyers ont d'ores et déjà pu accéder à la propriété.

VINCI Immobilier a mis en place de nouveaux outils pour renforcer la valeur d'usage des produits. Pour fluidifier le processus d'achat d'un bien immobilier et le rendre plus intuitif, le parcours client est dématérialisé depuis la visite virtuelle jusqu'à la signature électronique. Un extranet est proposé sur lequel les clients particuliers suivent l'avancement de leur chantier et de leur dossier. Grâce à un configurateur 3D, ils visualisent leur futur logement en y déambulant comme s'ils y étaient ; ils peuvent aussi le personnaliser en changeant les sols et les ambiances décoratives. En parallèle, Student Factory est un service qui pense, développe et exploite des résidences étudiantes en France pour apporter une réponse adaptée à la demande grandissante de logements étudiants, grâce à un concept innovant. Les résidences bénéficient d'espaces de coworking et lounge, ainsi que de services qui répondent aux attentes de publics *digital natives*. Le parcours client, du choix de l'appartement jusqu'à la signature du contrat, est dématérialisé, et une communauté en ligne organise la vie de la résidence. Depuis le lancement du concept en 2018, cinq résidences ont ouvert leurs portes pour une capacité totale de 740 logements qui sont déjà tous occupés.

Sécurité

En plus d'un travail continu pour améliorer la qualité de service apportée à ses clients et des enquêtes de satisfaction menées régulièrement, VINCI, dans ses activités liées à la mobilité, attache une importance particulière au risque routier. Celui-ci concerne les collaborateurs du Groupe (plusieurs dizaines de milliers de véhicules et d'engins de chantier) et les centaines de millions de clients qui fréquentent chaque année les routes, les autoroutes concédées ainsi que les aéroports de VINCI Airports (près de 250 millions de passagers en 2019). Les campagnes de sensibilisation et d'information y sont récurrentes, ainsi que des formations spécifiques destinées aux publics les plus exposés. À titre d'exemple, VINCI Autoroutes a lancé, en 2019, six campagnes de sécurité routière en Russie, dont l'objectif est d'aborder les sujets de sécurité critiques (causant le plus grand nombre d'accidents mortels sur les routes russes) via la distribution de dépliants, la communication aux médias, les affiches contenant des messages de sécurité, les activités clients telles que le Customer Safety Day, les ateliers dans les écoles, etc.

En France, la Fondation VINCI Autoroutes pour une conduite responsable a poursuivi le déploiement de ses formations à la conduite responsable au sein de plusieurs entités du Groupe particulièrement exposées au risque routier et auprès d'entreprises extérieures. La Fondation est particulièrement engagée dans la prévention des risques liés à la somnolence et l'inattention au volant. Via son programme de recherche, la Fondation finance plusieurs études scientifiques et enquêtes portant sur les comportements sur la route et contribue à mettre à la disposition des conducteurs et du grand public des outils d'information.

En avril 2019, la Fondation VINCI Autoroutes a livré les résultats de son nouveau baromètre européen de la conduite responsable (6e édition). Cette vaste enquête, réalisée auprès de plus de 12 418 personnes dans 11 pays européens, dresse un état des lieux des comportements et représentations des Européens au volant. Elle permet de suivre l'évolution des conduites à risque et des bonnes pratiques pour contribuer à mieux orienter les messages de prévention dans chaque pays. En novembre 2019, la Fondation a également présenté à Athènes les résultats d'une enquête inédite réalisée avec l'institut Ipsos sur les parents au volant, et à Marrakech, les résultats de la 1re édition du Baromètre de la conduite responsable au Maroc.

Dans le prolongement de ses travaux pour inciter les conducteurs à adopter un comportement plus responsable, la Fondation a également déployé une grande campagne de sensibilisation pour alerter le grand public sur le problème des déchets jetés par les fenêtres des véhicules sur l'autoroute et les conséquences de ces incivilités en termes de pollution, d'incendies et de risques pour le personnel autoroutier qui va les ramasser.

De manière générale, de nombreuses actions de sensibilisation concernant la sécurité routière et la sécurité des personnels d'intervention ont été menées sur les différents réseaux tout au long de l'année à l'attention des différentes catégories d'usagers.

Évolution des accidents sur le réseau concédé VINCI Autoroutes

	2019	2018
Réseau VINCI Autoroutes (en kilomètres)	4 412	4 412
Trafic (en milliards de kilomètres parcourus)	53	51
Nombre d'accidents par milliard de kilomètres parcourus	239	248
Nombre d'accidents mortels par milliard de kilomètres parcourus	1,5	1,5
Nombre de personnes tuées par milliard de kilomètres parcourus	1,7	1,8

2.2 Les relations entretenues avec les fournisseurs et sous-traitants

2.2.1 Une démarche Groupe d'achats responsables

La part des achats dans le chiffre d'affaires reste stable depuis plusieurs années et représentait 55 % à fin 2019 (57 % à fin 2018). Elle se décompose notamment en 10,4 milliards d'euros d'achat de matières (9,8 milliards d'euros en 2018), de 5,4 milliards d'euros d'achat de services extérieurs (5,5 milliards d'euros en 2018) et de 9,1 milliards d'euros de prestations de sous-traitance (8,2 milliards d'euros en 2018).

En 2019, VINCI a poursuivi sa démarche en matière d'achats responsables, visant la mesure et la prise en compte des facteurs sociaux, sociétaux et environnementaux dans la sélection de ses partenaires. En effet, les achats responsables sont vus comme un véritable facteur de performance, d'innovation et de durabilité (client-fournisseur) pour le Groupe. Ils accroissent la capacité de VINCI à agir en acteur économiquement responsable.

Part des achats dans le chiffre d'affaires

(en milliards d'euros)	2019	2018	Évolution
Montant total des achats	**26,3**	**24,7**	6,5 %
Part des achats dans le chiffre d'affaires	**55 %**	**57 %**	(3,8 %)
Dont achats consommés	***10,4***	***9,8***	*6,1 %*
Dont achats de services extérieurs	***5,4***	***5,5***	*(1,8 %)*
Dont prestations de sous-traitance (hors charges de construction des sociétés concessionnaires)	***9,1***	***8,2***	*11,0 %*

Afin d'accélérer cette démarche, le Groupe a renforcé début 2019 sa gouvernance, à travers plusieurs organes à différents niveaux du Groupe.
• Un **comité des Référents achats** a été constitué en février 2019. Il est composé du directeur général adjoint de VINCI chargé du contracting et membre du comité Exécutif en tant que référent achats Groupe, ainsi que de six référents achats des pôles de métiers. Ces derniers sont des représentants du top management de chaque pôle. Siègent également au sein de ce comité le directeur des ressources humaines et le directeur juridique de VINCI, membres du comité Exécutif, ainsi que la directrice éthique et vigilance et le directeur de la coordination Achats du Groupe. Le comité se réunit deux fois par an afin de définir une gouvernance des achats au plus haut niveau et valider une feuille de route globale concernant les achats dans le Groupe, intégrant une approche de performance globale et couvrant les aspects financiers et extra-financiers.
• Le **comité Achats interpôles**, renforcé au début de l'année 2019, est le bras opérationnel du comité des Référents achats. Constitué des directeurs et responsables achats de chacun des pôles et divisions de VINCI, il se rassemble environ six fois par an, avec pour mission de prendre les décisions opérationnelles permettant la mise en œuvre de la feuille de route et de développer des synergies interpôles en matière d'achats Groupe, en intégrant la performance globale.

Par ailleurs, des instances relais sont en place au service des opérations et des sociétés du Groupe :
• une **coordination Achats Groupe** placée sous l'autorité du référent achats Groupe. Elle travaille au niveau opérationnel avec les directions des achats des pôles et des filiales au travers d'un large réseau et met en place des contrats-cadres de référencement de fournisseurs en lien avec leurs utilisateurs internes locaux ;
• des **clubs pivots Achats** en région ou dans les principaux pays d'opération du Groupe, rattachés aux clubs pivots dirigeants, qui ont pour rôle de contribuer à l'amélioration des synergies achats et de diffuser et mettre en œuvre la politique achats Groupe localement.

Les critères permettant de qualifier un achat responsable et les différentes actions à mettre en œuvre pour prendre en compte ces critères ont été réaffirmés dans un guide pratique des achats responsables, établi et diffusé au cours de l'année par le comité Achats interpôles auprès des animateurs achats régionaux, et disponible sur l'intranet du Groupe. Un e-learning permettant une meilleure appropriation de ce guide est en cours d'élaboration et devrait être déployé dans le courant de l'année 2020.

2.2.2 Des relations locales et durables avec les fournisseurs et sous-traitants

L'ancrage territorial du Groupe dans ses pays d'opération est fort grâce à ses activités directes mais également grâce à ses achats. En effet, le recours à des fournisseurs comme à des sous-traitants locaux est important et relève d'une volonté du Groupe de contribuer au développement socio-économique des territoires de manière durable. Cet ancrage local pérenne est en effet l'un des piliers de la démarche d'achats responsables de VINCI. Le Groupe s'attache également à promouvoir des relations équilibrées et inscrites dans la durée avec ses fournisseurs et sous-traitants, en favorisant notamment un dialogue constructif et durable avec ces parties prenantes.

L'étude conduite par le cabinet Utopies© en 2019 sur les retombées socio-économiques de l'activité de VINCI en France révèle que la chaîne d'approvisionnement, que ce soient des activités de contracting ou des activités concessionnaires, est essentiellement concentrée sur les fournisseurs directs de rang 1. Ainsi, en France, 57 % des fournisseurs de VINCI sont de rang 1, et si l'on se concentre sur les fournisseurs dans le secteur du BTP, ce chiffre s'élève à 82 %. Du fait de sa décentralisation, de la diversité de ses activités et des contextes géographiques dans lesquels le Groupe opère, une telle approche tient compte en effet des spécificités et des réalités locales tout en permettant une nécessaire réactivité dans la mise en œuvre des opérations par la proximité géographique des partenaires.

De plus, au niveau central et dans chacun de ses projets, VINCI favorise une approche partenariale avec ses fournisseurs et développe des relations de proximité avec les petites et moyennes entreprises. Concernant des familles d'achats clés pour les activités des entreprises du Groupe, telles que les agences de travail temporaire ou la location de matériels de chantier, la stratégie du Groupe a été de référencer un maximum de partenaires locaux et régionaux afin d'assurer un maillage géographique de l'ensemble du territoire et également de jouer sa responsabilité sociétale en associant les acteurs des territoires. Par ailleurs, en s'assurant un tissu d'acteurs du secteur dans chacun des territoires, VINCI contribue à la dynamique des territoires qui, à son tour, contribue à la réussite du Groupe. L'ancrage territorial des fournisseurs est ainsi pris en compte dans le processus de sélection des consultations. À ce jour, 67 % des entreprises référencées par le Groupe en France sont de petites et moyennes entreprises avec une empreinte sur l'ensemble du territoire, et il en est de même du réseau d'entreprises locales du Groupe.

67 %
des entreprises référencées par le Groupe sont des PME

VINCI est également attentif à la prise en compte et à l'intégration des structures d'insertion, des entreprises adaptées (EA), des établissements et services d'aide par le travail (Esat) et, en général, aux établissements embauchant majoritairement des personnes en situation de handicap. Ainsi, par exemple, en 2019, sur l'ensemble des entreprises de travail temporaire référencées par VINCI, 45 % sont des entreprises de travail temporaire d'insertion (Etti) réparties sur l'ensemble du territoire.

Enfin, cet engagement pour des relations équilibrées, constructives et durables avec les fournisseurs et sous-traitants se traduit également par la mise en place en 2019 d'un indicateur de dépendance économique afin de veiller à ce qu'aucun fournisseur ne soit mis en risque du fait d'une part trop importante de chiffre d'affaires réalisé avec VINCI. Cet indicateur est contrôlé annuellement.

2.2.3 La prise en compte de critères environnementaux et sociaux dans les achats du Groupe

• La démarche d'identification des risques liés aux achats

Parmi les principes permettant de définir un achat responsable, VINCI considère que le respect des droits humains et des normes internationales du travail dans sa chaîne d'approvisionnement est essentiel et tend à rechercher des solutions innovantes en faveur de l'environnement, du climat et de la transition énergétique. Pour ce faire, l'intégration de critères environnementaux et sociaux dans le choix des fournisseurs et des produits, ainsi que dans la rédaction des cahiers des charges et contrats-cadres à l'échelle du Groupe a été poursuivie en 2019. Ces critères prennent en considération l'impact environnemental des produits ou des services, les conditions sociales de leur production ainsi que les engagements sociétaux des fournisseurs. L'évaluation de ces derniers obéit à des critères spécifiques pour chaque famille d'achats, en fonction des enjeux propres à chaque secteur d'activité.

Ainsi, la coordination Achats intègre une évaluation des fournisseurs tenant compte de leur performance sociale, sociétale et environnementale, et les acheteurs du Groupe ont un objectif individuel visant à intégrer ces critères dans les contrats qu'ils négocient. Selon les résultats obtenus, un fournisseur ou sous-traitant peut être exclu du processus d'appel d'offres ou se voir proposer un plan de progrès et un plan d'action, afin d'améliorer sa performance en matière environnementale et/ou sociale et/ou sécurité. Des audits ou actions de vérification de la mise en œuvre de ces plans sont menés. Certaines de ces actions sont détaillées dans le chapitre 4 : Plan de vigilance page 237.

80 %
des contrats ont fait l'objet d'un questionnaire achats responsables lors de l'appel d'offres

De plus, la collaboration entre la coordination Achats Groupe et les équipes éthique, sociétale et droits humains et environnementale du siège a été renforcée en 2019, en vue d'une meilleure intégration de ces thématiques dans les appels d'offres Groupe.

Enfin, en 2019, un questionnaire éthique et vigilance à destination des fournisseurs et sous-traitants a été élaboré par la coordination Achats Groupe, en collaboration avec les différentes fonctions concernées par les thématiques abordées. Ce questionnaire complémentaire a été diffusé auprès des fournisseurs sous contrat-cadre avec le Groupe.

Performance du Groupe en termes d'achats responsables

	Total au 31/12/2019
Contrats intégrant un ou plusieurs articles sur les thématiques sociales, sociétales ou environnementales	99 %
Contrats ayant fait l'objet d'un questionnaire achats responsables lors de l'appel d'offres	80 %
Contrats intégrant un plan de progrès achats responsables	50 %
Nombre d'audits achats responsables réalisés en présentiel depuis six ans	690

• La démarche en matière de sous-traitance responsable

La priorité du Groupe est de conserver les compétences en interne. Néanmoins, de nombreux marchés, ainsi que le positionnement croissant des entités comme entreprises générales pour des projets à forte dimension technique ou très spécialisés, peuvent amener à un certain pourcentage de sous-traitance. VINCI s'attache à ce que ses sous-traitants veillent au respect de la réglementation en vigueur dans les pays où ses sociétés interviennent.

Déployée en 2014, la *Charte relations sous-traitants* de VINCI détaille le contenu des engagements du Groupe en matière de sous-traitance : des conditions de sécurité des sous-traitants comparables à celles des équipes du Groupe, des relations commerciales loyales, l'organisation d'appels d'offres loyaux, la transparence dans les relations d'affaires, la coopération avec les entreprises locales, le respect des valeurs de VINCI.

Afin, également, de renforcer sa vigilance et sa maîtrise concernant le risque social dans la sous-traitance, VINCI a lancé en 2018 des projets pilotes d'évaluation des pratiques en place, permettant d'identifier des axes de progression. Les agences de recrutement font elles aussi l'objet d'une vigilance spécifique (voir chapitre 4 : Plan de vigilance, page 237).

2.3 Le respect des droits humains

La démarche de VINCI en matière de droits humains et ses actions de mise en œuvre sont décrits de manière détaillée dans le chapitre consacré au plan de vigilance du Groupe (voir chapitre 4 : Plan de vigilance, page 237 et 4.4. : La vigilance en matière de droits humains, page 245).

Signataire du Global Compact dès 2003, VINCI s'est engagé à soutenir et promouvoir le respect des droits humains dans sa sphère d'influence et à veiller à ce que les entreprises du Groupe ne se rendent pas complices de violations de ces droits. VINCI s'est adossé aux principes énoncés dans la *Déclaration universelle des droits de l'Homme* (DUDH), les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales pour définir sa stratégie. Dans ce cadre, VINCI a actualisé son analyse des risques « droits humains » liés à ses activités. Les enjeux saillants identifiés ont été regroupés autour de cinq domaines, eux-mêmes subdivisés en 17 thématiques, qui couvrent l'ensemble du cycle de vie des projets (de la réponse aux appels d'offres jusqu'à la mise en service et à l'exploitation). Ces domaines sont : a. les pratiques de recrutement et la migration de main-d'œuvre, b. les conditions de travail, c. les conditions d'hébergement, d. les pratiques relatives aux droits humains dans la chaîne de valeur et e. les communautés locales.

Un document de référence applicable à l'ensemble du Groupe, le *Guide VINCI des droits humains* a été publié. Il rappelle les enjeux identifiés, leurs implications pour les entreprises du Groupe et présente un socle commun de lignes directrices qui précisent les démarches spécifiques à adopter au regard de chacune de ces 17 thématiques. Ce guide, qui s'adresse à l'ensemble des collaborateurs de VINCI, dans plus d'une vingtaine de langues, a été présenté au comité d'entreprise européen et validé en avril 2017 par le comité Exécutif de VINCI.

Guide VINCI des droits humains

5 enjeux majeurs

17 thématiques

La démarche et son déploiement sont pilotés par un comité dédié, instauré en 2015, composé des directeurs des ressources humaines de pôles et de divisions de l'ensemble du Groupe, qui se réunit une fois par trimestre. Chacun de ses membres est ensuite responsable de la mise en œuvre de la démarche pour son périmètre en tenant compte des spécificités de son activité et de ses implantations. Une équipe dédiée au sein de la direction des Ressources humaines du Groupe accompagne les pôles et divisions, élabore les outils de cartographie et d'évaluation, ou encore effectue une veille des sujets.

En effet, de multiples outils sont développés pour soutenir la mise en œuvre opérationnelle de la démarche et accompagner les équipes dans le déploiement de ces lignes directrices. Il s'agit entre autres de modules de formation, de cartographies de risques au niveau des pays ainsi que d'un outil d'évaluation de la performance. À ce jour, 19 cartographies pays ont été réalisées avec l'appui d'un tiers externe, et 57 évaluations de filiales ont été menées dans 23 pays, couvrant un effectif total de plus de 12 500 collaborateurs. En fonction des résultats de l'évaluation, un plan d'action est défini et mis en place dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue.

Afin de soutenir sa politique et d'être en mesure d'exercer son influence sur sa chaîne de valeur, VINCI participe activement à des initiatives collaboratives, notamment l'initiative sectorielle Building Responsibly, dont le Groupe est membre fondateur, ou encore le Leadership Group for Responsible Recruitment. Ces outils et initiatives collaboratives sont décrits de façon détaillée dans le chapitre 4. : La vigilance en matière de droits humains, page 245.

L'engagement de VINCI en faveur des droits humains se traduit par des actions concrètes menées au plus proche de ses opérations et de manière adaptée. Au Qatar, où VINCI est implanté par le biais de sa joint-venture Qatari Diar VINCI Construction (QDVC), une vigilance renforcée à l'égard des conditions de travail et d'emploi a été exercée, menant à de nombreuses mesures, souvent précurseurs dans le pays, allant de la mise en place d'outils de prévention des risques dans le recrutement à l'organisation d'élections de représentants des travailleurs migrants et à leur formation, la signature d'un accord-cadre avec un syndicat international, la conduite d'audits des sous-traitants en matière de conditions d'hébergement et de conditions de travail, ou d'autres initiatives en collaboration avec de nombreux acteurs œuvrant à la promotion des droits des travailleurs dans le pays. Le chapitre 4.4. : La vigilance en matière de droits humains (page 245) donne plus de détails sur les actions menées, notamment, au Qatar.

2.4 L'éthique des affaires

2.4.1 Démarche générale en matière d'éthique des affaires

• Une approche transversale et intégrée pilotée au plus haut niveau du Groupe
L'éthique, engagement n° 2 du Manifeste, est au cœur de toutes les relations professionnelles entre VINCI et ses parties prenantes. Cet engagement, piloté au plus haut niveau s'inscrit de façon transversale et intégrée dans tous les métiers présents dans le Groupe. VINCI a adopté une démarche d'acculturation globale visant à l'adoption, par tous, de comportements collectifs et individuels conformes à cet engagement.

Deux documents de référence constituent le socle de nos préconisations et de nos exigences en la matière :
- la *Charte éthique et comportements,* qui formalise les règles de conduite s'imposant à l'ensemble des entreprises et des collaborateurs ;
- le *Code de conduite anticorruption,* qui détaille plus spécifiquement les règles en matière de prévention des faits de corruption, notamment par l'identification des risques dans les processus métiers et par l'illustration des comportements à proscrire.

Ces deux documents ont été traduits en 30 langues. Ils sont disponibles sur l'intranet et sur le site Internet du Groupe et font partie du dossier d'accueil des nouveaux collaborateurs. Les principaux managers du Groupe s'engagent formellement à les respecter et à les faire appliquer.

• Une gouvernance structurée
En étroite collaboration avec l'ensemble des fonctions du Groupe, la direction Éthique et Vigilance accompagne la mise en œuvre des dispositifs de conformité du Groupe, et tout particulièrement du dispositif de prévention des faits de corruption.

Le comité Éthique et Vigilance, installé en mars 2018, est composé de sept membres, dont cinq membres du comité Exécutif. Il s'assure du déploiement et de l'évolution des dispositifs de conformité couverts par la *Charte éthique et comportements,* notamment en matière de :
- prévention des faits de corruption ;
- 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.

Il supervise les évolutions de la *Charte éthique et comportements* et du *Code de conduite anticorruption.* Il s'est réuni cinq fois en 2019.

• Un réseau d'animateurs et de référents éthiques pour assurer le déploiement dans les pôles
Cette gouvernance stratégique s'appuie sur un réseau d'animateurs et de référents qui facilite le déploiement dans les pôles des plans d'action adaptés.

Le club Éthique et Conformité, composé du directeur juridique du Groupe et des principaux responsables juridiques de chaque pôle, ainsi que du directeur du contrôle interne et de la directrice éthique et vigilance, assure une veille réglementaire et un partage des bonnes pratiques, notamment en matière d'outils de formation ou de processus d'évaluation des tiers. Ce club contribue ainsi à la prévention de comportements contraires à l'éthique des affaires. Il s'est réuni six fois durant l'année 2019.

En parallèle, le club des référents RGPD, qui a été créé au début de l'année 2018 et qui rassemble des représentants désignés par chaque pôle du Groupe, a pour objectif d'accompagner les pôles afin de généraliser les processus permettant de garantir la protection effective des données personnelles, et plus spécifiquement au regard du règlement n° 2016/679, dit règlement général sur la protection des données (RGPD). Cette instance, animée par la direction Éthique et Vigilance, permet le partage des outils et bonnes pratiques.

À titre d'exemple, il a contribué au choix d'un outil commun permettant de compléter la mise en conformité au regard du RGPD et à la mise à disposition d'une minisérie de sensibilisation au RGPD, composée de six modules en e-learning, progressivement traduite dans les principales langues du Groupe, afin que les collaborateurs se familiarisent avec les nouvelles règles en vigueur et prennent connaissance de leurs droits et devoirs en matière de protection des données personnelles. Le club des référents RGPD s'est réuni six fois au cours de l'année 2019.

2.4.2 Mesures mises en place en matière d'éthique des affaires

Tout au long de son road-show 2018-2019, Xavier Huillard a rencontré près de 8 000 collaborateurs, devant lesquels il a systématiquement rappelé les ambitions du Groupe en matière de performance globale et de conformité.

Formation et information

La formation et l'information occupent une place essentielle dans la mise en œuvre de la politique du Groupe en matière d'éthique des affaires. Afin que l'ensemble des collaborateurs du Groupe puisse contribuer de manière effective à la prévention et à la détection des faits de corruption, en fonction des missions qui leur sont confiées, des programmes de formation sont conçus et déployés à chacun des niveaux organisationnels du Groupe. Ces programmes permettent de comprendre le cadre juridique national et international le cas échéant, et d'identifier les enjeux et les responsabilités. Ils explicitent les schémas de corruption identifiés et les risques induits, les diligences à accomplir pour réduire ces risques, les comportements préconisés face aux sollicitations, les modalités de recueil des signalements des conduites inappropriées, ainsi que les sanctions personnelles encourues sur les plans disciplinaire comme pénal en cas de violation. L'exemplarité managériale étant indispensable à l'efficience de la diffusion de pratiques éthiques au sein des filiales de l'entreprise, la ligne de conduite du Groupe est rappelée dans toute formation relative au management.

43 470
collaborateurs formés à l'éthique en 2019

La direction Éthique et Vigilance intervient régulièrement lors des événements managériaux (conventions) et auprès de réseaux transverses comme les séminaires ressources humaines, communication, fiscalistes, acheteurs, assurances ou financiers, et les clubs pivots.

Le dispositif anticorruption de VINCI

Dispositif d'alerte

Le dispositif d'alerte du Groupe, accessible à partir de l'intranet du Groupe, a été complété au 1er janvier 2019 par la mise à disposition d'une plate-forme numérique de signalement « VINCI Integrity », après avis favorable du comité d'entreprise européen. Cette plate-forme permet de recueillir les signalements relatifs aux manquements graves aux règles et aux engagements du Groupe énoncés dans les documents de référence : droits humains, santé et sécurité, éthique des affaires et environnement.
Ainsi, chaque collaborateur dispose de plusieurs canaux d'alerte. Il peut saisir sa ligne hiérarchique, il peut se tourner vers le dispositif d'alerte local de son entité lorsqu'il en existe un, ou il peut s'adresser directement au référent éthique du Groupe. Quant aux parties prenantes externes, elles peuvent accéder à la plate-forme VINCI Integrity sur le site Internet du Groupe.

Évaluation des risques
L'évaluation des risques liés à l'éthique des affaires fait partie intégrante de la politique de management des risques qui sont susceptibles d'affecter la performance globale du Groupe ou son image. Elle est inscrite aussi bien dans le processus d'analyse des projets (comité des Risques) que dans le processus de croissance externe (comité des Investissements). Les principaux fournisseurs et sous-traitants sont évalués préalablement à l'entrée en relation contractuelle et/ou au cours de la relation contractuelle, notamment au moyen de questionnaires pluridisciplinaires.

Contrôles comptables et audits
Les processus comptables mis en œuvre contribuent à la prévention des faits de corruption. Ainsi, les plans d'audit interne et les processus d'autoévaluation comportent un ensemble de questions qui permettent de s'assurer de l'efficience du dispositif de prévention des faits de corruption.

Visibilité et diffusion de la politique éthique
Depuis 2019, 100 % des formations au management intègrent un module éthique

2.4.3 Mesures mises en place en matière de démarche fiscale

L'organisation de VINCI, très décentralisée, est structurée autour des pôles de métiers et des filiales opérationnelles, et non pas par pays ou par zones géographiques. La charge substantielle d'impôts et taxes diverses, dont s'acquitte le Groupe, représente une part significative de sa contribution économique aux États où il opère. Il remplit ses obligations fiscales dans le respect des droits locaux et internationaux en vigueur, en accord avec les engagements intangibles et universels de VINCI.

Conformément à sa *Charte éthique et comportements* et à ses directives générales, VINCI a pour principe directeur un strict respect, par chaque entreprise et chaque collaborateur, en toutes circonstances, des lois et règlements en vigueur dans les pays où le Groupe exerce ses activités.

La nature du modèle économique de VINCI et ses activités, essentiellement locales, ont pour conséquence que les entités du Groupe achètent leurs biens et services principalement auprès de fournisseurs locaux. De ce fait, les flux transfrontaliers entre ses différentes sociétés sont limités et peu significatifs. Les principes de facturation appliqués sont en ligne avec les principes de l'OCDE applicables en matière de prix de transfert. Ces principes intègrent notamment les recommandations émises dans le cadre du projet « Érosion de la base d'imposition et transfert de bénéfices » (*BASE Erosion and Profit Shifting* – Beps) et, plus particulièrement, les actions 8-10 consistant à aligner les prix de transfert sur la création de valeur, en plus du respect du principe de pleine concurrence.

Considérant l'autonomie dont disposent les filiales du Groupe, les risques fiscaux majeurs qu'elles sont susceptibles de rencontrer dans le cadre de leurs activités sont liés à la diversité, l'importance et/ou la complexité des opérations. Ces risques sont soit de nature financière, soit d'ordre réputationnel :
• risques financiers :
– obligations déclaratives et risques associés : dépôt tardif, déclarations inexactes, absence de dépôt dans les délais d'options ou de réclamations, ou autre manquement déclaratif, quelle que soit son origine (erreur humaine, erreur de système, etc.),
– risques fiscaux opérationnels : inexactitude technique ou factuelle, manque d'analyses fiscales, changements législatifs non anticipés, mauvaises interprétations de règles fiscales complexes ou peu claires ;
• risques réputationnels : ces risques sont la conséquence des risques financiers qui peuvent affecter les relations du Groupe avec différents acteurs tels que les autorités fiscales.

Les sujets fiscaux, comme toutes les autres informations financières, sont revus de façon régulière par les directeurs financiers de chaque entité du Groupe, notamment à l'occasion des appels d'offres, de chaque phase budgétaire, de la préparation des comptes annuels et intermédiaires, et autant que de besoin. Les directeurs financiers rendent directement compte aux présidents, membres des conseils d'administration, s'il y en a, ou de l'organe compétent de l'entité dont ils dépendent, ainsi qu'au directeur financier du niveau organisationnel supérieur.

Comme expressément indiqué dans les directives générales du Groupe, ils doivent s'assurer que les données financières sont établies en accord avec les standards, principes et procédures en vigueur. Les données financières, qui incluent les données fiscales, sont reportées, gérées et contrôlées à travers des systèmes comptables fiables, eux-mêmes régulièrement contrôlés afin d'assurer qu'ils fonctionnent de façon efficiente et audités. Les employés qui les utilisent bénéficient d'une formation.

Pour tout sujet de nature fiscale, les directeurs financiers peuvent se faire assister par des experts internes, au niveau des principaux holdings de division, des pôles ainsi qu'au niveau de VINCI SA, et/ou par des conseils extérieurs, selon la complexité et l'importance des sujets. Quand un conseil extérieur intervient, il s'engage à respecter les valeurs de VINCI, notamment celles énoncées dans sa *Charte éthique et comportements.*

VINCI prend en compte les conséquences fiscales de ses activités opérationnelles et/ou de ses investissements, et peut utiliser les options prévues par les réglementations locales afin d'atténuer sa charge fiscale ou administrative. Néanmoins, dans tous les cas, le principe fondamental du Groupe est de ne pas s'engager dans des structures fiscalement agressives ou artificielles destinées à éluder l'impôt dû ni de prendre part à des montages à but principalement fiscal qui ne présentent aucun avantage commercial réel. De même, lorsque VINCI est présent dans un pays dont la fiscalité est considérée comme privilégiée, c'est en raison de ses seules activités opérationnelles. Quand un risque fiscal est identifié, des solutions sont élaborées, dimensionnées et mises en œuvre, en lien avec les directions financières et fiscales appropriées, afin de le réduire au minimum. Ces analyses et solutions sont régulièrement réévaluées en fonction de l'évolution des projets, de l'organisation du Groupe et des changements législatifs et réglementaires. Elles sont, le cas échéant, discutées et revues avec les auditeurs et/ou les autorités fiscales compétentes.

Le Groupe attend de ses filiales qu'elles aient et maintiennent de bonnes relations, transparentes et constructives, avec les autorités fiscales dans chacun des pays où elles opèrent. C'est avec ce souci de transparence et de coopération que VINCI SA, avec l'ensemble de ses filiales intégrées, s'est notamment engagé en France dans le partenariat fiscal dès avril 2019.

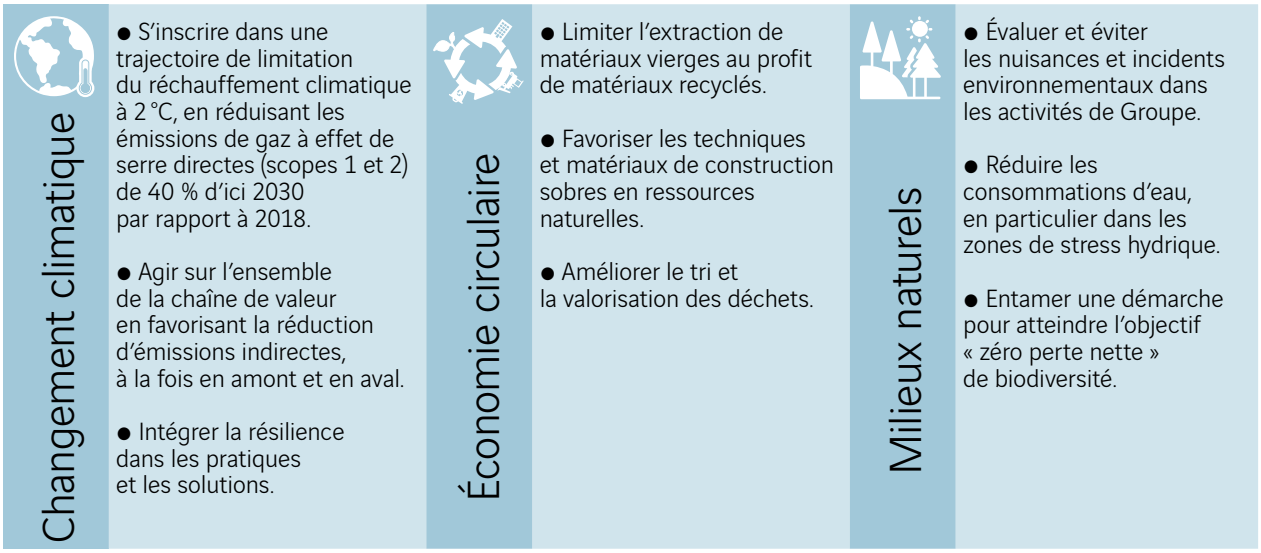
3. Performance environnementale

3.1 L'ambition environnementale

En voie d'atteindre l'engagement de son Manifeste à réduire son intensité carbone de 30 % d'ici 2020 par rapport à 2009, VINCI a décidé de s'engager sur une nouvelle trajectoire ambitieuse à l'horizon 2030.

Cette nouvelle ambition environnementale commune résulte d'un grand chantier collectif en cours depuis plusieurs mois chez VINCI et qui a mobilisé l'ensemble des pôles et divisions. Ceux-ci ont passé en revue, dans chaque volet de leur activité, toutes les initiatives susceptibles de réduire leur empreinte environnementale. Cette démarche, co-construite par les acteurs des différents métiers, a également intégré une évaluation économique, afin de déboucher sur la définition de plans d'action, en cours de déclinaison dans les plans stratégiques des différentes entreprises du Groupe.

Ainsi, toutes les activités de VINCI s'engagent à réduire significativement, au cours des prochaines années, leur empreinte environnementale, en diminuant leur empreinte carbone, leur impact en matière de prélèvement sur les ressources naturelles et les potentielles atteintes aux milieux naturels. Au-delà d'une réduction des impacts du Groupe, l'objectif réside également dans le développement d'offres à valeur verte, en accompagnant clients, fournisseurs et partenaires dans leurs propres efforts environnementaux.



3.1.1 Intégration de l'environnement dans les opérations

3.1.1.1 Gouvernance interne

La mise en œuvre de l'ambition environnementale repose sur les engagements du comité Exécutif du Groupe, relayés au niveau de chacun des pôles d'activité, sur la responsabilisation de chaque acteur opérationnel dans les entreprises et sur un dialogue ouvert avec les pouvoirs publics nationaux, européens et internationaux, ainsi que les associations de protection de l'environnement.
Les directions opérationnelles animent et font vivre au quotidien cette ambition environnementale au cœur de leurs activités. Elles s'appuient sur un réseau de plus de 500 correspondants à travers le monde, qui ont pour mission de maîtriser les risques environnementaux, de développer des actions en faveur de la protection de l'environnement et de soutenir la mise en œuvre de cette ambition.
Le comité Environnement du Groupe, piloté par VINCI SA et représentant chacun des pôles d'activité, coordonne l'action environnementale du Groupe. Il apporte une réponse aux enjeux environnementaux globaux par la définition de l'ambition environnementale et la conduite de projets transverses, et assure la déclinaison de cette ambition pour une prise en compte au niveau local par les entreprises du Groupe. En parallèle, différents groupes de travail associant des experts opérationnels de chaque pôle sont constitués : la coordination Biodiversité, le groupe Économie circulaire ou encore les groupes thématiques liés à la mise en œuvre des plans d'action changement climatique.

3.1.1.2 De la maîtrise des risques aux opportunités

La prise en compte des enjeux environnementaux au sein des activités du Groupe repose tout d'abord sur une base solide de maîtrise des risques, en termes réglementaires, des impacts sur l'environnement et de prévention des incidents ; mais également sur une démarche plus volontaire d'anticipation des enjeux liés à l'urgence environnementale et créatrice de valeur environnementale, sociale et économique à moyen et à long terme.

• Management environnemental

Au-delà des grandes lignes de l'ambition environnementale et du respect de la réglementation, afin d'appréhender le contexte et la sensibilité environnementale au niveau local, les entreprises de VINCI sont engagées dans une démarche de management environnemental et de progrès constant.
VINCI travaille continuellement à l'amélioration des pratiques au sein des entreprises du Groupe afin d'éviter les impacts de ses activités sur l'environnement ou de les réduire le plus possible. Cet engagement, porté au plus haut niveau du Groupe, est décliné et suivi au sein de chaque entreprise, dans le cadre du modèle décentralisé du Groupe et dans l'objectif d'adapter les actions au plus près du terrain. Afin d'améliorer le fonctionnement de leur système de management environnemental, VINCI incite ses filiales à s'engager dans une démarche de certification, telle que la norme ISO 14001.

Chez VINCI Autoroutes, 100 % des autoroutes en exploitation sont certifiées ISO 14001. VINCI Airports a pour ambition de faire certifier ISO 14001 l'ensemble de ses aéroports d'ici 2020. En 2019, ce sont 18 aéroports qui ont obtenu cette certification, ce qui correspond à 63 % du chiffre d'affaires de la division. Concernant les activités de contracting, la part du chiffre d'affaires certifié est stable chez VINCI Energies et VINCI Construction.

Couverture des activités du Groupe par la certification environnementale ISO 14001

	ISO 14001				
(en pourcentage)	2019	2018	2017	Indicateur	Périmètre géographique
VINCI Autoroutes					France
Autoroutes en exploitation	**100**	100	100	Kilomètres	France
Autoroutes en construction	**-**	-	-	Kilomètres	France
VINCI Airports	**63**	52	52	Part du chiffre d'affaires	Monde
Autres concessions	**19**	7	24	Part du chiffre d'affaires	Monde
VINCI Energies	**48**	47	44	Part du chiffre d'affaires	Monde
Eurovia					Monde
Production des carrières en propre	**50**	50	60	Tonnes	Monde
Production des postes d'enrobage en propre	**60**	58	48	Tonnes	Monde
Production des usines de liants en propre	**68**	77	67	Tonnes	Monde
Activité travaux	**27**	30	27	Part du chiffre d'affaires	Monde
VINCI Construction	**80**	79	83	Part du chiffre d'affaires	Monde

En parallèle de ce management local répondant aux spécificités des sites, certaines entreprises du Groupe ont également créé leurs propres labels. Conçu en mai 2016 par Eurovia, le label Excellence Environnement met en lumière les initiatives réalisées en faveur de la préservation de l'environnement sur les chantiers, tout en valorisant l'implication des salariés dans cette démarche commune. Cette attribution de label suit un processus d'audit interne fondé sur une grille d'évaluation de 47 critères issus de cinq enjeux environnementaux qui doivent tous être respectés, ainsi que des mentions supplémentaires sur des sujets spécifiques. En plus d'un socle commun essentiel à l'obtention du label, chaque chantier se doit d'identifier une ou plusieurs thématiques caractéristiques du projet se traduisant par des mentions spéciales pour la gestion exemplaire de cet enjeu environnemental.

• Prévention des incidents environnementaux

Parmi les éléments d'intégration de l'environnement, chaque entité du Groupe met en place et actualise ses plans de prévention des incidents environnementaux, qui sont propres aux risques identifiés. Le plan de vigilance de VINCI, répondant à la réglementation (loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres) est détaillé dans la présente section, au chapitre 4 : Plan de vigilance, page 237.

En 2019, trois incidents environnementaux (un en 2018) concernant VINCI ou ses sous-traitants ont été identifiés et considérés comme majeurs, car ayant entraîné une pollution nécessitant l'intervention d'un expert externe et des conséquences qui s'étendent au-delà de l'emprise de l'entité. Le terme de pollution recouvre les atteintes à l'environnement de manière globale : qualité de l'air, de l'eau, des sols, biodiversité, etc. Un des trois incidents environnementaux s'est produit au Pérou, sur le réseau autoroutier (société concessionnaire Lamsac), où a eu lieu un déversement d'huile sur deux kilomètres. Les dispositions ont été prises conformément à la réglementation locale. Le deuxième incident concerne les activités d'Eurovia, en Pologne, où a eu lieu une pollution des sols. Tous les moyens disponibles ont été mis en œuvre pour réparer les dommages causés. Enfin, en début d'année 2019, un écoulement involontaire de matières (quantité limitée d'eau grise chargée de sable et de traces de ciment désactivé) dans la Seine s'est produit au niveau d'une centrale à béton à Nanterre (Hauts-de-Seine), centrale alimentant les chantiers du projet e-déf Eole-La Défense, où sont présentes plusieurs divisions de VINCI Construction. La direction du chantier a mis en œuvre les mesures de restauration du site et de compensation nécessaires.

3.1.1.3 Sensibilisation des salariés

La mise en œuvre de l'ambition environnementale du Groupe s'appuie sur une forte sensibilisation et une appropriation des enjeux environnementaux par l'ensemble des collaborateurs de VINCI. Le déploiement des actions de formation et de sensibilisation à travers toutes les activités traduit une volonté de partage de bonnes pratiques et de transmission.

Ces actions ont représenté en 2019 un total de 42 055 heures, soit une augmentation de 14 % par rapport à 2018. Les formations consacrées aux problématiques environnementales s'intègrent de plus en plus dans les cursus existants (travaux, études, exploitation, etc.). Par exemple, durant leur parcours de formation annuelle, les nouveaux ingénieurs, chefs de chantiers et chefs d'agence d'Eurovia en France suivent des modules dédiés à l'environnement. Sur les chantiers, les salariés, les intérimaires et les sous-traitants font l'objet d'une sensibilisation forte via les quarts d'heure environnement réguliers. En France, ces quarts d'heure sont déployés dans tous les métiers de la branche contracting.

Formations et sensibilisation à l'environnement, et évolution

	Nombre d'heures de formation		Évolution
	2019	2018	2019/2018
Concessions	**14 078**	**7 491**	**88 %**
VINCI Autoroutes	8 771	6 331	39 %
VINCI Airports	5 104	766	566 %
Autres concessions	203	394	(48 %)
Contracting	**27 956**	**29 476**	**(5 %)**
VINCI Energies	5 405	6 733	(20 %)
Eurovia	6 276	5 060	24 %
VINCI Construction	16 275	17 683	(8 %)
VINCI Immobilier	**21**	**-**	**0 %**
Total	**42 055**	**36 967**	**14 %**

Avec le souci d'agir toujours au plus près du terrain, une attention particulière a été portée en 2019 au déploiement de modules de formation et de sensibilisation destinés aux différents métiers. Chez Eurovia a été créé un module d'e-learning dédié à l'environnement. VINCI Facilities, marque de VINCI Energies spécialisée dans le facility management, a mis en place une formation dédiée aux techniciens et responsables d'affaires sur le thème de la performance énergétique. Concernant les concessions, le parcours de formation de tout nouvel embauché chez VINCI Airports comprend un module de sensibilisation à l'environnement sous forme de visite virtuelle d'un aéroport afin de saisir les enjeux environnementaux d'un tel site. Des modules spécifiques dédiés au top management sont également déployés.
La mise en œuvre de l'ambition environnementale du Groupe repose également sur le développement durant les prochaines années de ces formations à plus grande échelle.

3.1.1.4 Reporting environnemental : couverture et périmètre

Pour piloter la performance environnementale de VINCI, le reporting environnemental utilise le logiciel commun au reporting financier et social, et s'inspire des standards de la Global Reporting Initiative (GRI), qui sont déclinés pour les activités des sociétés de VINCI (voir le tableau de correspondance, pages 373 et 374). Couvrant la quasi-totalité des sociétés du Groupe, il comprend une soixantaine d'indicateurs quantitatifs portant sur les aspects environnementaux majeurs pour VINCI : les émissions de gaz à effet de serre, la consommation des ressources, l'économie circulaire, la certification, et les incidents environnementaux. Il est établi à partir des guides méthodologiques actualisés et des procédures accessibles sur l'intranet du Groupe. En complément de ce reporting réalisé en central, chaque pôle utilise ses propres indicateurs de pilotage. La Note méthodologique, pages 258 à 260, en précise les éléments clés.
Les données présentées dans ce rapport sont consolidées selon la même méthode que les données financières de VINCI. Certaines entités, comme Qatari Diar VINCI Construction (QDVC), filiale à 49 % de VINCI Construction Grands Projets, sont consolidées selon la méthode de la mise en équivalence.
VINCI fait vérifier ses informations environnementales par ses commissaires aux comptes depuis 2002. La présentation des données environnementales se fonde sur l'article 225 de la loi dite Grenelle II et sur les évolutions issues, notamment, de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte (article 173) et de la loi relative à la lutte contre le gaspillage alimentaire. Elle prend également en compte l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 ainsi que le décret n° 2017-1265 du 9 août 2017, transpositions de la directive européenne relative à la publication d'informations extra-financières par certaines grandes entreprises.
À fin 2019, le reporting environnemental couvrait 96 % du chiffre d'affaires.

Taux de couverture du reporting environnemental - hors acquisitions au cours de l'exercice

(en pourcentage du chiffre d'affaires)	2019	2018	2017
Concessions	**100**	**100**	**99**
VINCI Autoroutes	100	100	100
VINCI Airports	100	100	100
Autres concessions	100	100	89
Contracting	**-**	**-**	**-**
VINCI Energies	100	100	100
Eurovia	100	100	100
VINCI Construction	88	88	90
VINCI Immobilier	**100**	**100**	**100**
Total	**96**	**96**	**97**

3.1.2 Dialogue avec les parties prenantes

La mise en œuvre de l'ambition environnementale de VINCI implique un grand nombre de parties prenantes, afin d'identifier au mieux leurs attentes et y apporter des réponses appropriées, mais également pour soutenir les objectifs du Groupe à un niveau sectoriel. En externe, VINCI contribue à l'amélioration des connaissances et à la diffusion des bonnes pratiques dans son secteur, et met à contribution ses partenaires et fournisseurs pour accélérer le développement de solutions environnementales répondant aux défis du changement climatique, de l'économie circulaire et de la protection des milieux naturels.
Plusieurs entités du Groupe ont développé des partenariats avec la Ligue pour la protection des oiseaux (LPO) en France. Ainsi, VINCI Autoroutes promeut une gestion durable de la biodiversité à travers un fort partenariat avec l'association, établi depuis 2014, afin de valoriser et de préserver les écosystèmes à proximité de son réseau autoroutier lors de la construction et de l'exploitation de sections. VINCI Autoroutes finance plusieurs actions menées par la LPO France et son réseau en faveur de la protection de l'environnement. VINCI a aussi été, pour la période 2016-2019, un partenaire du programme de la LPO intitulé club Urbanisme, bâti et biodiversité (U2B), qui vise à assurer le maintien et la réhabilitation des continuités écologiques dans les espaces urbains. De même, le partenariat

de longue date entre l'unité mixte de service (UMS) Patrimoine naturel et Eurovia est un exemple emblématique de cette démarche de dialogue constant avec les parties prenantes externes et d'amélioration des connaissances dans une optique de réduction de l'empreinte environnementale des projets. Ce partenariat a été renouvelé en 2019 pour une durée de quatre ans.
Au-delà des partenariats institutionnels, les entreprises de VINCI déploient des solutions de dialogue avec les parties prenantes. Elles renforcent la communication avec les riverains au niveau des chantiers, à la fois par des réunions d'information, l'amélioration de l'affichage, des visites de chantier, mais aussi au moyen de nouveaux canaux de communication. Eurovia a par exemple développé un site Internet, www.infochantier.fr, facilitant la communication avec les populations riveraines de nombreux chantiers en France cette année. Ce dialogue constamment amélioré avec les différentes parties s'illustre également avec la mise à jour de l'outil REFLEX en 2019 (voir paragraphe 2.1.3 de la présente section, page 214).

3.1.3 Solutions environnementales

VINCI a pour volonté de mettre en œuvre son ambition environnementale non seulement sur son périmètre direct, mais aussi en associant ses fournisseurs, sous-traitants, partenaires et clients à cette démarche de réduction de l'impact environnemental et de création de valeur verte. Des illustrations de solutions environnementales sont fournies dans les paragraphes suivants pour chacun des domaines d'action. Ces solutions portent à la fois sur l'intégration de l'éco-conception dans les activités existantes des entreprises du Groupe et sur la proposition de nouvelles offres de services bénéfiques pour l'environnement.
Démontrant l'intégration de l'environnement dans les projets du Groupe, les entreprises de VINCI ne cessent d'accroître leur savoir-faire en termes de labellisation des projets. En 2019, le volume d'activité représenté par ces projets labellisés (labels externes et internes) a atteint 3,7 milliards d'euros. Depuis 2010, 3 253 projets ont été labellisés, pour un volume de 32,9 milliards d'euros. Les entreprises de VINCI Construction et de VINCI Immobilier ont livré 284 opérations labellisées en 2019, en construction neuve ou en réhabilitation. VINCI Immobilier est, pour sa part, certifié NF Habitat HQE pour son activité de promotion résidentielle, et la plupart de ses opérations de bureaux sont certifiées HQE® et/ou BREEAM®. VINCI Construction France encourage toutes les démarches visant les méthodes de construction bas carbone pour les ouvrages, équipements et infrastructures qu'il conçoit et construit. Livré en janvier 2019, le projet Pulse (Saint-Denis) est réalisé en structure mixte bois-béton. Les équipes de VINCI Construction France ont contribué à inscrire ce campus dans une démarche environnementale et d'économie circulaire exigeante, avec l'obtention des niveaux HQE® Excellent et BREEAM® Very Good. Une réelle démarche de réemploi a été mise en œuvre afin de couvrir 95 % de la surface du bâtiment en dalles de faux plancher récupérées auprès d'autres chantiers (représentant près de 22 000 m²).

3,7 Mds€
de projets
labellisés en 2019

3.2 Changement climatique

3.2.1 Ambition en matière de changement climatique

• Être exemplaire sur son périmètre direct d'émissions de gaz à effet de serre
Depuis 2007, VINCI a entrepris une démarche proactive de réduction et de maîtrise de ses émissions de gaz à effet de serre (GES). Dans son Manifeste, dans l'engagement « Ensemble pour la croissance verte », VINCI s'était déjà mobilisé pour réduire ses émissions directes de GES de 30 %, en intensité carbone du chiffre d'affaires, à l'horizon 2020 par rapport à l'année de référence 2009 (71,1 teq CO_2). À l'approche de la nouvelle décennie, l'objectif est en voie d'être atteint, avec 28,3 % de réduction en 2019 (51,0 teq CO_2), grâce à la conjonction de différents facteurs : efforts d'efficacité énergétique des entreprises du Groupe, part croissante de l'électricité d'origine renouvelable dans les consommations, amélioration du parc de véhicules et d'engins, et, aussi, évolution du périmètre de VINCI, rééquilibré au profit des activités de concession, moins consommatrices d'énergie que celles de contracting.

L'objectif commun, défini dans l'Accord de Paris, étant de limiter la hausse de la température à 2 °C d'ici la fin du siècle, VINCI s'inscrit aujourd'hui dans cette trajectoire pour viser la neutralité carbone (ou le « zéro émission nette » en 2050) sur son périmètre direct d'activité. C'est pourquoi le Groupe a retenu un objectif volontariste de 40 % de réduction des émissions de GES d'ici 2030 par rapport à 2018 sur son périmètre direct (scopes 1 et 2) (voir page 228). Ceci représente 940 000 tonnes équivalent CO_2 de réduction sur le périmètre historique d'activité, objectif de réduction en valeur absolue qui sera mis à jour en fonction des variations significatives de périmètre du Groupe, notamment liées à la croissance externe.

Ambition 2020
– 30 %
par rapport à 2009
en intensité carbone

Ambition 2030
– 40 %
par rapport à 2018
en valeur absolue

Un travail approfondi sur les actions à entreprendre a été réalisé courant 2019 par les différents pôles du Groupe et a permis de démontrer qu'un objectif d'au moins 30 % de réduction d'ici 2030 est atteignable en appliquant toute une série d'actions qui ont été identifiées et chiffrées, y compris sur le plan économique. Ces actions concernent en particulier les véhicules et engins de chantier, les sites de production de matériaux, les bâtiments et les bases vie. L'objectif plus ambitieux de 40 % de réduction au même horizon mise sur des évolutions technologiques complémentaires, dont le rythme de développement opérationnel comporte encore une part d'incertitude.

• Agir sur la réduction d'impact de son périmètre indirect « cœur de métier »
VINCI a choisi d'agir sur un périmètre métier, correspondant à la part des émissions du scope 3 qui entre directement dans le champ d'influence de ses activités et sur laquelle les entreprises ont des leviers d'action. Ces actions se déclinent à la fois en amont de la chaîne de valeur avec les fournisseurs et en aval pour les clients et usagers des infrastructures.

Différents moyens sont mis en place par les pôles pour suivre les émissions sur ce périmètre, notamment au niveau des concessions. Un outil méthodologique a également été développé afin de pouvoir estimer les émissions indirectes des entités de VINCI liées aux activités dans le bâtiment, correspondant aux matériaux mis en œuvre et à l'énergie consommée pendant les phases de construction et d'exploitation.

• Intégrer la résilience climatique dans les pratiques et les solutions
Dans une perspective d'adaptation aux conséquences du changement climatique, la résilience est prise en compte dans les projets menés par les entreprises de VINCI et pour la préservation des ouvrages et des solutions mises en œuvre pour les clients. C'est pourquoi cette approche d'anticipation fait partie intégrante de l'ambition en matière de changement climatique de VINCI.

Un groupe de travail prospectif de Leonard réunissant toutes les composantes de VINCI concernées et la start-up Resallience, également lancée par Leonard, travaillent sur la résilience de certains projets et territoires au changement climatique dans le monde.

3.2.2 Actions en matière de réduction et d'adaptation

Les entreprises de VINCI mettent en place des politiques ambitieuses de lutte contre le changement climatique depuis de nombreuses années. Ces politiques font l'objet, chaque année, d'une appréciation externe par le Carbon Disclosure Project (CDP). En 2019, VINCI fait toujours partie du Carbon Disclosure Leadership Index (CDLI) France, en parvenant au niveau A– pour la deuxième année consécutive. Réalisé pour le compte de 529 investisseurs réunissant 96 trillions de dollars américains d'actifs sous gestion, le CDP évalue la réactivité des grandes entreprises face à l'enjeu du changement climatique.

CDP
Niveau A-
depuis 2 ans

3.2.2.1 Plans d'actions transverses

• Moyens de réduction mis en œuvre
L'année 2019 a été consacrée au recensement des actions susceptibles d'améliorer la performance environnementale du Groupe. Cette démarche a mobilisé l'ensemble des entités opérationnelles de VINCI et elle a permis de recenser les facteurs de progrès et les besoins d'investissements de transformation.

Des plans d'action sont en cours de déclinaison par les entités du Groupe, au travers d'actions telles que :
– l'accélération du renouvellement du parc de véhicules légers et utilitaires par des véhicules électriques ou moins carbonés ;
– la modernisation du parc d'engins et de poids lourds, la promotion de l'éco-conduite et la mise en place de capteurs de suivi en continu de la consommation de carburants ;
– la réalisation de diagnostics sur les bâtiments et les bases vie du Groupe, en vue de mettre en place des actions d'efficacité énergétique : rénovation, relampage LED, régulation de température ;
– la substitution du fioul lourd et du charbon par du gaz naturel ou gaz d'origine renouvelable sur les centrales d'enrobés et la substitution de l'énergie fossile des parcs de stockage des liants bitumineux au profit de l'électricité ;
– l'installation de centrales photovoltaïques pour l'autoconsommation d'électricité dans les aéroports ;
– la consommation d'électricité d'origine renouvelable via l'achat de Power Purchase Agreements (PPA, contrats directs d'achat d'électricité renouvelable) et de garanties d'origine.

En complément, les entreprises du Groupe déclinent également des actions spécifiques à leurs activités :
– Eurovia a élaboré et déployé depuis 2016 une stratégie « environnement et croissance verte », avec des objectifs d'efficacité énergétique ambitieux par métier, visant à atteindre l'objectif de réduction des émissions du Groupe à l'horizon 2020. Des solutions sont également développées pour réduire les émissions, comme le combustible d'origine végétale Dertal G, issu de la distillation de la résine de pin, pour faire sécher les matériaux d'enrobage dans les centrales fonctionnant initialement au fioul. L'usage de ce combustible s'inscrit également dans une logique d'économie circulaire. En 2019, Eurovia a produit 200 000 tonnes d'enrobés avec le combustible Dertal G.
– VINCI Construction a pour objectif de remplacer progressivement ses bases vie connectées au réseau électrique par des bases vie plus performantes en énergie d'ici 2030 (passage progressif des catégories A et B « traditionnelles » à la catégorie C de type nouvelle génération en bois).
– VINCI Autoroutes a mis en service, depuis 2010, le télépéage sans arrêt permettant à ses clients de réduire leur consommation de carburant, et, par conséquent, de réduire les émissions de CO_2 du trafic autoroutier.

3.2.2.2 Consommations énergétiques et émissions de gaz à effet de serre

• Consommations énergétiques
Les entreprises du Groupe portent une attention particulière à leurs consommations d'énergies. En valeur absolue, celles-ci sont égales à 8 701 849 MWh en 2019. En valeur relative, sur la période de reporting, l'intensité énergétique du Groupe s'élève à 189 MWh par million d'euros de chiffre d'affaires (en extrapolant les consommations à la totalité du chiffre d'affaires, contre 190 MWh en 2018 et 201 MWh en 2017).

Consommation totale d'énergies par pôle, et évolution

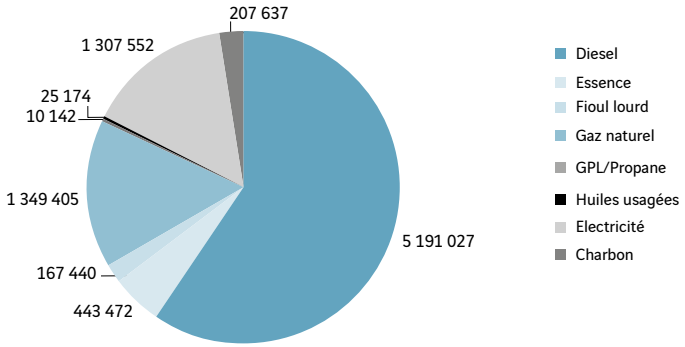
(en MWh)	Énergies fossiles(*)	Électricité	Énergies renouvelables	Total des énergies consommées 2019	Consommation par pôle (en %)	Total des énergies consommées 2018
Concessions	**282 685**	**528 090**	**142 863**	**810 774**	**9,3 %**	**600 259**
VINCI Autoroutes	92 934	121 956	155	214 891	2,5 %	226 072
VINCI Airports	178 399	387 128	142 429	565 527	6,5 %	330 379
Autres concessions	11 352	19 006	279	30 357	0,3 %	43 807
Contracting	**7 105 920**	**775 044**	**19 073**	**7 880 964**	**90,6 %**	**7 677 091**
VINCI Energies	1 113 916	103 618	12 470	1 217 535	14,0 %	935 264
Eurovia	3 796 045	358 612	-	4 154 657	47,7 %	3 930 776
VINCI Construction	2 195 959	312 813	6 603	2 508 772	28,8 %	2 811 051
VINCI Immobilier et holdings	**5 691**	**4 419**	**107**	**10 110**	**0,1 %**	**4 692**
Total	**7 394 297**	**1 307 552**	**162 043**	**8 701 849**	**100,0 %**	**8 282 042**

(*) Énergies fossiles : charbon, diesel, essence, fioul lourd, gaz naturel, GPL/propane, huiles usagées.

Les consommations énergétiques d'Eurovia, directement liées à son activité industrielle, sont prépondérantes dans les consommations totales du Groupe. Eurovia est le premier pôle de VINCI à avoir mis en place un plan de réduction énergie-CO_2 ambitieux, incluant des améliorations énergétiques pour les usines d'enrobage, les matériels de carrière et les engins de chantier. Le pôle Eurovia développe également des offres à faible consommation énergétique telles que le procédé d'enrobés tièdes Tempera®, qui permet d'économiser entre 20 et 40 % d'énergie lors de sa fabrication.

VINCI Concessions ambitionne de réduire de 51 % ses émissions directes de CO_2 entre 2018 et 2030 et a défini un plan d'action portant sur les émissions indirectes afin d'inciter les compagnies aériennes et les passagers à réduire leurs propres émissions de CO_2. En juin 2019, VINCI Airports a engagé tous ses aéroports européens dans l'objectif « zéro émission carbone nette » en 2050 porté par l'Airports Council International Europe (ACI Europe). VINCI Airports renforce également l'ensemble de ses actions en matière d'efficacité énergétique et sa stratégie de décarbonation de l'électricité sur la totalité de ses plates-formes en exploitation. En 2019, VINCI Airports a poursuivi son opération de relampage LED dans les terminaux et sur les pistes, y compris sur les parkings avions, des aéroports de Rennes, Dinard, Chambéry, Grenoble, Toulon et Clermont-Ferrand.

Consommation totale d'énergies (en MWh)



Le premier poste d'émissions de CO_2 de VINCI est la consommation de carburants, notamment de diesel, liée au parc de véhicules et d'engins de chantier. Pour réduire cet impact, plusieurs actions sont déployées dans les entités du Groupe. En 2019, VINCI Autoroutes compte 198 véhicules électriques dans sa flotte totale de 1 314 véhicules, soit une proportion de 15 %. De plus, VINCI Autoroutes dispose de 209 bornes de recharge sur le réseau, dont 90 ultrarapides et 107 rapides. Soletanche Bachy a aussi mis au point un « kit ecofuel », à destination des employés de VINCI, recensant les connaissances nécessaires et les actions possibles pour réduire la consommation de carburants des engins de chantier et des véhicules d'entreprise. Ce kit donne des recommandations sur plusieurs thématiques concernant les chantiers (dimensionnement des groupes électrogènes, système *start & stop*, renouvellement du matériel, mesure de carburant, énergie solaire sur chantier, etc.) et les voitures d'entreprise (éco-conduite, outils connectés, plan de mobilité, etc.), et présente les bénéfices liés à chaque action.

VINCI Autoroutes apporte également à ses clients des outils et services permettant de réduire leurs consommations de carburants, comme le télépéage sans arrêt ou des parkings de covoiturage implantés à proximité des gares de péage. En 2019, le réseau VINCI Autoroutes dispose de 34 parkings de covoiturage, comprenant plus de 2 700 places de stationnement (31 parkings pour 2 545 places en 2018).

• Recours aux énergies renouvelables

Depuis plusieurs années, les achats d'électricité d'origine renouvelable par les sociétés de VINCI sont en forte hausse. En 2019, ces achats représentent 162 042 MWh (98 338 MWh en 2018). L'augmentation concerne aussi bien les sites fixes que les chantiers. VINCI a consommé 4 268 MWh d'électricité provenant de l'installation de panneaux solaires sur ses sites, 9 795 MWh issus de l'achat de PPA et 147 980 MWh de l'achat de garanties d'origine.

+ 65 %
de consommation d'énergies renouvelables entre 2018 et 2019

VINCI Airports a lancé, fin 2019, la construction d'un parc photovoltaïque en autoconsommation de 4,2 MWc (mégawatts-crête) en puissance nominale sur l'aéroport de Salvador Bahia (Brésil), venant compléter les parcs de 4,7 MWc répartis sur les aéroports de la République dominicaine. En complément, VINCI Airports a signé des contrats de fourniture d'électricité décarbonée avec des garanties d'origine (aéroports de Londres Gatwick, Lyon et Santiago du Chili) et des PPA photovoltaïques (aéroport de Belfast). En 2019, l'électricité consommée à partir des parcs photovoltaïques en autoconsommation (en propre ou en PPA) et des contrats de garanties d'origine représente plus de 35 % de l'électricité totale consommée du périmètre consolidé de VINCI Airports.

Eurovia, pour sa part, recourt de plus en plus aux énergies renouvelables. En octobre 2019 a été inaugurée une centrale photovoltaïque dans une ancienne carrière en Corse, composée de 25 000 m² de panneaux solaires avec une capacité de stockage de près de 7,5 MWh d'énergie.

• Émissions de gaz à effet de serre

La quantification des émissions de gaz à effet de serre (GES) des activités de VINCI s'appuie sur les données issues du reporting environnemental et reprend les périmètres ISO scopes 1 et 2 de la norme internationale ISO 14064. Le scope 1 intègre les émissions résultant de l'utilisation des combustibles fossiles sur les sites fixes, les chantiers et la flotte de véhicules, ainsi que les émissions non énergétiques (usines de chaux d'Eurovia). Le scope 2 intègre les émissions résultant de l'achat d'énergie – électricité pour l'essentiel – sur les sites fixes et les chantiers. 2,3 millions de tonnes équivalent CO_2 ont été émises en 2019, données établies selon la nouvelle méthodologie et l'actualisation des facteurs d'émission. Les émissions du Groupe sont calculées en utilisant les facteurs d'émission issus de la Base Carbone® de l'Ademe, les derniers utilisés par VINCI étant ceux définis en 2016.

2 338 928
teq CO_2 émises en 2019
(scopes 1 et 2)

Émissions de gaz à effet de serre (scopes 1 + 2), et évolution

(en tonnes équivalent CO_2)	Valeurs réelles (émissions actualisées avec les nouveaux facteurs d'émission) 2019	Valeurs réelles (émissions actualisées avec les nouveaux facteurs d'émission) 2018	2019/2018 Évolution
Concessions	**191 105**	**122 330**	**56,2 %**
VINCI Autoroutes	27 645	29 422	(6,0 %)
VINCI Airports	158 283	87 056	81,8 %
Autres concessions	5 177	5 852	(11,5 %)
Contracting	**2 146 384**	**2 075 651**	**3,4 %**
VINCI Energies	294 827	226 614	30,1 %
Eurovia	1 130 745	1 070 465	5,6 %
VINCI Construction	720 812	778 572	(7,4 %)
VINCI Immobilier et holdings	**1 439**	**769**	**87,1 %**
Total	**2 338 928** ☑	**2 198 750** ☑	**6,4 %**

Données extrapolées pour couvrir 100 % du chiffre d'affaires de VINCI – hors acquisitions durant l'exercice.
☑ *Donnée ayant fait l'objet d'une vérification avec un niveau d'assurance raisonnable.*

Les émissions de GES directes (scopes 1 + 2) du Groupe sont en hausse par rapport à 2018, selon la méthodologie utilisant des facteurs d'émission identiques d'une année sur l'autre pour suivre l'objectif de réduction. Cette augmentation des émissions s'explique par l'intégration de nouvelles entités dans le périmètre. En 2019, l'intensité carbone de VINCI est de 51,0 teq CO_2 par million d'euros de chiffre d'affaires, soit une diminution de 28,3 % par rapport à 2009 (71,1 teq CO_2). Le Groupe est donc en passe d'atteindre son objectif de réduction de 30 % d'ici 2020 (50 teq CO_2) (voir le tableau : Suivi de l'engagement de réduction, ci-dessous). En 2019, les émissions liées à la consommation d'électricité (scope 2) de VINCI sont égales à 297 915 teq CO_2 en *location-based* et à 262 681 teq CO_2 en *market-based* (voir la Note méthodologique, page 258, pour les définitions de *location-based et market-based*).

Afin de développer des offres à faible contenu de CO_2, VINCI poursuit la mise au point d'outils spécifiques et la réalisation d'études pour mieux quantifier et maîtriser l'ensemble des émissions de GES liées à son activité (ISO scopes 1 + 2 + 3). À ce titre, le Groupe a lancé en 2016 une étude visant à développer une méthodologie pour évaluer le scope 3 de sa filière bâtiments, en France et à l'international. Les travaux menés ont permis d'élargir la quantification du scope 3, via notamment la mise en place d'un outil de reporting spécifique pour l'activité bâtiment de VINCI. L'enjeu est, à terme, de développer de nouvelles méthodologies d'évaluation du scope 3, couvrant la diversité des activités du Groupe. Au-delà de sa réponse aux nouvelles dispositions de l'article 173 de la loi française relative à la transition énergétique pour la croissance verte, VINCI veille à s'assurer d'une meilleure connaissance de son impact carbone sur l'ensemble de la chaîne de valeur afin de pouvoir contribuer aux objectifs de l'Accord de Paris signé en 2015.

Suivi de l'engagement de réduction

	2019	2018	2009
Émissions de gaz à effet de serre totales (teq CO_2)	2 451 784	2 309 546	2 154 560
Intensité carbone (teq CO_2 par million d'euros de chiffre d'affaires)	51,0	53,1	71,1

L'intensité carbone de VINCI, exprimée en teq CO_2 par million d'euros de chiffre d'affaires, a diminué de 4 % entre 2018 et 2019 et de 28,3 % par rapport à 2009 (voir Note méthodologique, page 258).

Émissions de CO_2 (scopes 1, 2 et 3) des sociétés de VINCI Concessions et de leurs usagers et clients

		VINCI Autoroutes	VINCI Airports (*)	VINCI Airports(**)
(en tonnes équivalent CO_2)	2019	2018	ACA 2019	ACA 2018
Émissions ISO (scopes 1 + 2)	27 645(***) ☑	29 422(***) ☑	97 897	59 703
Émissions des usagers / tiers (scope 3)	12 665 533 ☑	13 906 030 ☑	1 813 025	1 008 782(**)

(*) Périmètre comprenant les aéroports ANA, Lyon – Saint Exupéry et Londres Gatwick, émissions de l'année N-1 prises en compte dans l'Airport Carbon Accreditation de l'année N.
(**) Le périmètre comprenait seulement ANA et Lyon – Saint Exupéry, émissions de l'année 2017 prises en compte dans l'Airport Carbon Accreditation de l'année N.
(***) Émissions selon la nouvelle méthodologie utilisant les facteurs d'émission Ademe 2016.
☑ *Donnée ayant fait l'objet d'une vérification avec un niveau d'assurance raisonnable.*

Depuis 2014, les émissions de GES des sociétés de VINCI Autoroutes font l'objet d'une vérification avec un niveau d'assurance raisonnable par un organisme tiers indépendant offrant le plus haut niveau de transparence atteignable par une entreprise. En 2019, les voies de télépéage à 30 km/h ont permis d'économiser 64 366 teq CO_2 (émissions actualisées avec les nouveaux facteurs d'émission).

VINCI Airports exploite 36 des 293 aéroports accrédités Airport Carbon Accreditation (ACA) dans le monde, dont deux au niveau 3 « optimisation », correspondant à un engagement des parties prenantes dans la démarche, un calcul et une vérification de leur empreinte carbone pour les trois scopes (aéroports du Kansai et d'Osaka [Itami]). L'aéroport de Lyon – Saint Exupéry a, quant à lui, renouvelé son accréditation niveau 3 + « neutralité carbone ». L'aéroport de Londres Gatwick a, cette année, lui aussi obtenu le niveau 3 +. L'objectif affiché de VINCI Airports est d'obtenir 100 % de ses aéroports accrédités dans le cadre du programme international Airport Carbon Accreditation, lancé par l'Airport Council International (ACI). En 2019, VINCI Airports a, de plus, calculé sur l'ensemble de son périmètre ACA (hors Brésil) les émissions du cycle LTO (cycle *landing and take-off* des aéronefs, qui représente environ 60 % des émissions scope 3). Les émissions liées à ce cycle ont représenté 1 514 565 teq CO_2 en 2018 (émissions calculées sur la même période décalée que le reporting environnement).

VINCI calcule également, grâce à un outil développé en interne, les émissions scope 3 de sa filière bâtiment pour la quasi-totalité de ses projets de promotion immobilière et de construction de bâtiments tertiaires et résidentiels. Cet outil Excel a été développé en 2016 avec le cabinet de conseil indépendant Carbone 4, spécialisé dans la stratégie bas carbone et l'adaptation au changement climatique, et vise également à répondre à l'article 173 de la loi française relative à la transition énergétique pour la croissante verte. En 2019, les émissions indirectes de VINCI liées aux projets de bâtiment représentent 1 447 365 teq CO_2 (périmètre incluant VINCI Construction France, VINCI Construction Dom-Tom, VINCI Construction Europe centrale et VINCI Immobilier).

3.2.2.3 Adaptation au changement climatique

VINCI prend en compte le Plan national d'adaptation au changement climatique et adopte une vision prospective. Le Groupe anticipe l'adaptation nécessaire des villes et du cadre bâti en intégrant une démarche d'éco-conception dans ses projets, qui vise à étudier les ouvrages sur l'ensemble de leur cycle de vie. VINCI se positionne comme acteur central pour créer ou renforcer les structures face aux événements climatiques majeurs, assurer leur durabilité et innover pour réaliser ces projets. D'importants travaux de recherche sont menés, tant en interne qu'avec les partenaires scientifiques du Groupe. Ces travaux portent sur l'adaptation des quartiers aux périodes de canicule, la gestion des îlots de chaleur urbains, la prévention des inondations, etc.

En novembre 2019, l'Université du lab recherche environnement (anciennement chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures ») a eu lieu à Marseille, autour du thème des villes et infrastructures résilientes face au changement climatique. Durant une journée, les chercheurs du lab recherche environnement (Mines ParisTech, École des ponts ParisTech, AgroParisTech) et les opérationnels de VINCI sont intervenus pour présenter des travaux de recherche et des projets réalisés sur l'énergie et l'économie circulaire, la nature en ville et les infrastructures.

Lancée dans le cadre du programme intrapreneurial de Leonard, la start-up Resallience est un bureau d'études qui offre des services de conseil, de modélisation et de pilotage en vue de l'adaptation de certains projets et territoires au changement climatique. En 2019, VINCI Concessions a organisé, avec l'aide de Resallience, une session de sensibilisation aux risques liés au changement climatique pour les équipes environnement et développement durable et certains chefs de projet de la maîtrise d'ouvrage. De son côté, VINCI Airports a mis en place un rehaussement des digues sur 400 mètres, un rehaussement d'un mur de protection secondaire sur 1 300 mètres, une relocalisation des salles électriques, une installation de barrières anti-inondation et une installation de portes étanches sur l'aéroport de Kansai (Japon) pour faire face aux événements climatiques extrêmes dans cette région du monde.

Les entreprises de VINCI développent des savoir-faire en aménagements techniques, notamment pour le confortement des digues, en utilisant les scénarios scientifiques sur la montée des eaux (hypothèse de + 50 cm à l'horizon 2050, selon le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat [Giec]).

Considérant leur évolution actuelle, les événements climatiques extrêmes sont maîtrisés à chaque étape des projets. Les entreprises de VINCI sont fréquemment sollicitées après de tels événements pour rétablir le fonctionnement normal des infrastructures de transport et d'énergie.

3.2.3 Solutions de lutte contre le changement climatique

Les leviers de réduction des émissions de GES résident essentiellement dans l'utilisation des ouvrages par les clients et les utilisateurs finaux, soit plus de 50 % des émissions sur le cycle de vie d'une ligne ferroviaire, 90 % pour un bâtiment et plus de 95 % pour une autoroute. VINCI s'implique dans la définition de standards sectoriels de quantification du scope 3, en participant à des groupes de travail nationaux et internationaux (Association Bilan Carbone, Encord).

• La gestion de l'environnement intégrée aux offres et opérations

La réduction des émissions de CO_2 des ouvrages de VINCI s'intègre dans une démarche d'éco-conception prenant en compte les phases de construction, d'utilisation et de fin de vie, afin de comparer, dès la conception, les variantes techniques permettant cette réduction. Cette démarche s'appuie sur les outils d'analyse du cycle de vie (ACV), qui, outre les émissions de CO_2, mesurent des indicateurs de consommation d'eau, d'épuisement des ressources naturelles, d'impacts sur la santé humaine, etc., afin de s'assurer que l'économie de CO_2 ne génère pas d'autres conséquences pendant la durée de vie des ouvrages. Ces outils, développés notamment

dans le cadre du lab recherche environnement, sont utilisés dans de nombreuses filiales. La méthodologie CO_2NCERNED, conçue par VINCI pour réaliser les bilans CO_2 des projets, est ainsi déployée dans tous les pôles pour étudier des variantes constructives par rapport à des solutions classiques. L'outil de bilan carbone CO_2NCERNED permet de calculer les émissions de GES d'un chantier (construction, exploitation et utilisation) en couvrant six postes d'émissions (fournitures, fret, énergie interne, amortissements, transports de personnes, déchets). CO_2NCERNED est un outil Excel développé en collaboration avec le cabinet de conseil en stratégie et environnement I Care & Consult, et certifié Bilan Carbone® par l'Association Bilan Carbone (certification valide jusqu'en 2021). CO_2NCERNED a déjà été utilisé pour des projets en appel d'offres (la Nouvelle Route du Littoral à La Réunion, le pont de la Véna en Isère, etc.) en proposant des variantes environnementales de la solution de base.

VINCI développe de nouvelles offres dans le domaine du logement et des bureaux, en s'appuyant sur le savoir-faire de VINCI Construction, pour minimiser les déperditions énergétiques de l'enveloppe des bâtiments, et sur celui de VINCI Energies, pour installer des équipements innovants comme le chauffage tout air avec le procédé Green Floor.

VINCI Construction France participe à la co-construction de la future réglementation du bâtiment neuf, prévue pour 2020, qui prendra en compte l'ensemble des impacts du bâtiment (résidentiel, tertiaire) durant tout son cycle de vie, via le label Énergie positive et Réduction carbone (E+C–). Ce nouveau label couvrira tout le cycle de vie du bâtiment, de la production des matériaux à la déconstruction, en passant par les phases de construction et d'exploitation, sur une durée théorique de cinquante ans. L'impact carbone, mais aussi les dépenses énergétiques associées à chacune de ces étapes seront comptabilisés. Les acteurs devront trouver l'équilibre le plus pertinent entre performance énergétique et réduction des émissions de CO_2. Cette expérimentation se fait au travers de plusieurs projets pilotes : îlot urbain mixte Origine & Nouvelle Vague à Nanterre (Hauts-de-Seine), chantier de logements de la rue Obert à Wambrechies (Nord), bâtiment Open'R à Villeneuve-d'Ascq (Nord), résidence La Canopée à Nantes (Loire-Atlantique), immeubles de bureaux de Bastide Bondoux à Chaponost (Rhône) entre autres.

• Le développement d'offres de services

Omexom, la marque de VINCI Energies spécialisée dans les projets de production, de transport, de transformation et de distribution d'énergie électrique, participe au développement des énergies renouvelables et a notamment contribué à installer plus de 20 % de la puissance éolienne en France et 56 % de celle du Maroc. En 2019, Omexom a poursuivi son déploiement à l'international, comme en Amazonie (Brésil) où l'entreprise a installé des minicentrales (panneaux solaires photovoltaïques et batteries) d'une capacité de 1,8 MW pour apporter de l'électricité aux communautés des zones rurales isolées. Omexom a également installé et mis en service huit centrales photovoltaïques qui représentent une puissance installée totale de 25 MWc (en puissance nominale) pour l'accès à l'électricité dans des régions isolées au Sénégal.

Les entreprises de VINCI Energies ont fortement développé leur expertise en accompagnement de collectivités dans la mise en place de contrats de performance énergétique (CPE) pour les villes, grâce à des actions d'optimisation de l'éclairage public, de suivi de la consommation énergétique des bâtiments ou d'installation de *smart grids*. VINCI Energies a acquis 17 nouveaux CPE en 2019, ce qui porte à 129 le nombre de ce type de marchés en cours.

Les activités de facility management de VINCI Energies mettent à profit leur savoir-faire (diagnostics et audits énergétiques, monitoring, optimisations, etc.) pour développer des offres de CPE et les proposer à leurs clients via leur structure dédiée Hub Energy, un outil de monitoring des énergies, et GreenAffair, une société de conseil et d'ingénierie VINCI Energies, spécialisée dans le développement durable.

VINCI Construction, pour sa part, accompagne les occupants des bâtiments à travers l'offre Oxygen®, éco-engagement apportant garantie de performance énergétique et assistance. À ce jour, une centaine d'opérations de conception-réalisation et de développement immobilier sont labellisées. En 2019, VINCI Construction France et les entreprises de facility management de VINCI Energies ont poursuivi leur effort notamment en axant leurs travaux sur la qualité de l'air intérieur. VINCI Construction développe aussi des solutions techniques permettant l'industrialisation de la construction et l'optimisation de l'installation des parcs éoliens, sur terre et en mer.

Dans le cadre du lab recherche environnement, NovaEquer, un outil de simulation de la performance énergétique et environnementale à l'échelle du quartier, a été développé par Mines ParisTech. Issue du lab recherche environnement, la start-up Kocliko a créé une plate-forme utilisant la simulation énergétique dynamique et l'intelligence artificielle afin d'évaluer au mieux les consommations énergétiques d'un bâtiment en fonction des comportements des usagers ou de la météo, tout en permettant de mesurer et de vérifier les résultats une fois le bâtiment construit ou rénové.

Eurovia poursuit le développement de Power Road®, une innovation permettant de capter l'énergie solaire thermique, de la stocker par l'intermédiaire de sondes géothermiques, puis de la restituer pour déneiger le réseau routier ou alimenter en chaleur des bâtiments situés à proximité.

3.3 Économie circulaire

3.3.1 Ambition pour l'économie circulaire

La gestion durable des ressources et des déchets est un élément fondamental de l'ambition environnementale de VINCI. S'appuyant sur les trois domaines d'action de l'Ademe (offre des acteurs économiques, demande et comportement des consommateurs, gestion des déchets) ainsi que ses sept piliers, les activités de VINCI visent à intégrer une logique d'économie circulaire à chaque étape de la chaîne de valeur, avec trois lignes directrices : l'éco-conception, l'approche systémique et territoriale, et les méthodes inclusives et collaboratives.
L'ambition environnementale de VINCI pour les prochaines années est d'accentuer ces lignes directrices, pour l'ensemble de ces activités, à trois niveaux :
– favoriser les techniques et les matériaux de construction sobres en ressources naturelles, dans une logique d'approvisionnement responsable ;
– améliorer le tri et la valorisation des déchets ;
– limiter l'extraction de matériaux vierges au profit de matériaux recyclés.
Les enjeux de mise en œuvre de l'économie circulaire pour les métiers de VINCI résident au plus près du terrain. Une communauté Économie circulaire réunit ainsi différents experts des divisions de VINCI dans une logique de partage de bonnes pratiques, de veille réglementaire et de mise en place de projets transverses et communs.

3.3.2 Actions en matière d'économie circulaire

3.3.2.1 Approvisionnement responsable

La question de l'approvisionnement en matières premières est centrale dans la mise en œuvre d'une démarche d'économie circulaire pour VINCI. Au sein des concessions, les consommations des principales matières premières sont suivies et consolidées, telle la consommation d'enrobés pour la maintenance des autoroutes en France. En 2019, chez VINCI Autoroutes, sur les 1 726 867 tonnes d'enrobés utilisés pour la maintenance du réseau, 420 540 tonnes étaient des enrobés recyclés. Par ailleurs, l'approvisionnement en sel de déverglaçage s'est élevé à 22 633 tonnes (42 032 en 2018), l'augmentation en 2018 étant due à des conditions météorologiques plus rigoureuses au premier trimestre 2018, nécessitant des mesures de prévention accrues afin d'assurer la sécurité des clients. Dans un souci de dialogue constant avec l'ensemble de la chaîne de valeur, VINCI Airports a élaboré en 2019 un ensemble de clauses environnementales (sur les plastiques à usage unique, par exemple) à inclure dans les contrats avec les tiers présents sur ses plates-formes, clauses adaptées à chacun des métiers.
Dans les activités de contracting, les achats de matières premières sont décentralisés et, en règle générale, ne sont pas consolidés en volume. Les efforts de maîtrise portent sur l'achat de matériaux issus du réemploi ou de la réutilisation, recyclés (à performance égale aux matériaux neufs), ainsi que sur l'approvisionnement local.

En 2019, les travaux autour de l'économie circulaire ont réuni les différentes entités concernées de VINCI, avec pour ambition de développer des outils ou actions transversaux pour faciliter la mise en œuvre opérationnelle de ce modèle économique tout au long du cycle de vie des projets. Les besoins d'anticiper l'intégration de matériaux réemployés ou recyclés dans les projets, ou de recycler les types de déchets produits par la filière du BTP sont toujours au cœur des réflexions du Groupe. Un projet d'intrapreneuriat est porté au sein de Leonard afin de favoriser les actions de réemploi au sein des activités de VINCI. VINCI Construction France a noué par ailleurs un partenariat avec l'entreprise Karibati afin de construire des retours d'expérience sur les chantiers où des matériaux biosourcés sont utilisés.

L'utilisation de béton bas et très bas carbone permet également de réduire les impacts sur l'environnement. Les développements techniques des différentes filiales de VINCI Construction France permettent aujourd'hui de proposer des bétons offrant une réduction de 40 % des émissions de gaz à effet de serre, en comparaison avec le CEM II couramment utilisé. En partenariat avec le fournisseur Ecocem, un béton de laitier activé, en cours de qualification, a été employé pour des poteaux sur le chantier de l'archipel, le futur siège du groupe VINCI à Nanterre (Hauts-de-Seine). La première expérimentation d'utilisation de béton de chanvre (un matériau biosourcé contenant de la chènevotte, le bois de la plante, aggloméré avec de l'eau et de la chaux) sur un chantier a également eu lieu, sur le projet du collège Lucie-Aubrac à Montévrain (Seine-et-Marne) par une filiale de VINCI Construction France.

Concernant le réemploi, les chantiers sont de plus en plus nombreux à s'inscrire dans cette démarche, notamment les chantiers de réhabilitation lourde. Les entreprises de VINCI Construction France sont capables de réunir leurs savoir-faire afin de lever les freins au réemploi : ainsi, dans le cadre de la restructuration d'un immeuble de bureaux à Levallois-Perret (Hauts-de-Seine), VINCI Construction France a élaboré un programme de réemploi pour neuf typologies de matériaux de déconstruction, sur site (pour le faux plancher et les faux plafonds, par exemple) et hors site.

3.3.2.2 Amélioration du tri et de la valorisation des déchets

En parallèle d'un approvisionnement responsable, les filiales du Groupe travaillent à réduire leur production de déchets à la source, à les trier, et enfin à les valoriser. La problématique des déchets touche particulièrement les entités de la branche contracting pour leurs propres activités (déchets de chantier principalement) et les concessions pour la gestion des déchets des usagers (aéroports, autoroutes, etc.). Les filiales du Groupe mettent en place, sur leurs chantiers, des plans de gestion des déchets en conformité avec les schémas de gestion locaux. VINCI réalise chaque année un suivi de la gestion des déchets (quantité et suivi des filières de valorisation).

Répartition des déchets dangereux et non dangereux

	2019					2018				
(en tonnes)	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	VINCI Construction(*)	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	VINCI Construction(**)
Déchets non dangereux produits (clients + exploitation)	20 925	37 093	11 844	462 886	1 040 380	22 885	30 630	19 702	452 995	1 201 212
Déchets dangereux produits (clients + exploitation)	665	1 053	92	4 986	38 385	897	748	21	4 514	30 250

(*) Le périmètre inclut VINCI Construction UK et VINCI Construction Grands Projets.
(**) Le périmètre se limitait à VINCI Construction UK et à 42 % du chiffre d'affaires de VINCI Construction Grands Projets.

Les déchets sont suivis dans toutes les activités de concession ainsi que dans une partie des activités de contracting. Concernant VINCI Airports, l'augmentation en 2019 résulte de l'intégration de nouveaux aéroports dans le périmètre.

Les déchets d'exploitation de VINCI Autoroutes sont triés et dirigés vers des filières externes de traitement et de valorisation. 79 % des déchets de VINCI Autoroutes ont fait l'objet d'une valorisation en 2019 (tout comme en 2018). En ce qui concerne les déchets générés par les usagers, 100 % des aires de repos et de services du réseau sont équipées pour le tri sélectif. Afin d'encourager les bons gestes en faveur du tri des déchets et de lutter contre les déchets sauvages, l'accent est mis par les équipes de VINCI Autoroutes sur la sensibilisation et l'accompagnement des usagers, notamment à l'occasion des animations estivales.

64 %
de déchets valorisés dans les concessions de VINCI en 2019

En juin 2018, le Consortium Stade de France, le MMArena du Mans, l'Allianz Riviera de Nice et le Matmut Atlantique de Bordeaux avaient signé la *Charte des engagements écoresponsable des gestionnaires des grands équipements sportifs et sites d'accueil,* coécrite par le ministère des Sports et le WWF. Composée de 15 engagements à l'horizon 2020, cette charte comporte notamment un engagement des signataires à diminuer leurs déchets de 15 % jusqu'en 2020, et à augmenter la réutilisation, le recyclage ou la valorisation de 40 %, ainsi qu'à traiter 60 % des déchets alimentaires en biodéchets.

Dans un contexte de forte implantation à l'international, l'enjeu pour VINCI Concessions est de pouvoir trouver des alternatives à la mise en décharge pour le traitement des déchets. VINCI Concessions s'est donc fixé l'objectif du zéro déchet mis en décharge en 2030 en travaillant sur les axes suivants :
- réduction des déchets à la source ;
- amélioration du tri pour mieux valoriser, en privilégiant la valorisation matière à la valorisation énergétique ;
- construction sur site de centres de tri lorsque les filières locales ne le permettent pas ;
- installation sur site de systèmes de traitement (incinérateurs, autoclaves) lorsqu'aucune autre solution n'existe localement.

Sur ce dernier axe, un accord de collaboration a été signé en mars 2019 avec la société Dominicana Limpia, permettant ainsi la valorisation de 160 tonnes de déchets recyclables produits par l'aéroport Las Américas en République dominicaine, accord suivi de l'inauguration du centre de tri en octobre. Ce partenariat s'accompagne de programmes de sensibilisation destinés aux usagers de l'aéroport, passagers, employés et sous-traitants, concernant la réduction et le tri des déchets. L'installation d'un centre de tri sur l'aéroport de Salvador Bahia au Brésil permet de viser l'objectif du zéro déchet mis en décharge d'ici 2020. Dans le cadre de la lutte contre les dépôts sauvages, plusieurs actions de sensibilisation ont également été menées au Pérou, sur l'autoroute concédée, notamment à propos du recyclage du plastique.

Pour les activités de contracting, au-delà de la réduction des déchets produits, les enjeux résident dans le tri des déchets sur site, leur traçabilité, l'amélioration des actions de réemploi et de réutilisation, et du taux de valorisation de tout type de déchet. En France, la démarche Revalo a été lancée par VINCI Construction France ; elle est soutenue par l'Ademe et le ministère de la Transition écologique et solidaire. Cette démarche permet d'augmenter la valorisation matière tout en diminuant l'impact carbone des chantiers grâce à une optimisation de la logistique de tri. Par ailleurs, la plate-forme Optidéchets permet, d'une part, de mieux piloter la gestion et la prévention des déchets via des indicateurs clés (taux de tri, coût, volume moyen, densité, etc.) à l'échelle de l'entreprise, et, d'autre part, de mettre à disposition de chaque chantier un registre réglementaire et un rapport à destination du client. Cet outil est déployé sur chaque chantier du bâtiment en Île-de-France pour VINCI Construction France, et le taux de valorisation matière atteint 80 %, dépassant l'exigence des réglementations française et européenne, qui l'établissent à 70 %. Membre fondateur de Circolab, VINCI Construction France continue de contribuer aux travaux de cette association qui œuvre à la montée en compétences des parties prenantes sur le sujet. Le but de cette communauté est de promouvoir le réemploi au sein de l'industrie immobilière, d'encourager les synergies, d'impliquer les différentes parties prenantes et de faire évoluer la réglementation. Il s'agit notamment de définir de nouveaux indicateurs et réduire l'enfouissement des déchets.

3.3.2.3 Recyclage des matériaux

Le recyclage des matériaux est une priorité d'Eurovia depuis une vingtaine d'années. Cette ambition s'accompagne du développement de produits et procédés innovants utilisant moins de ressources naturelles et d'énergie, qui rencontrent un intérêt croissant auprès des clients. Eurovia dispose de 150 plates-formes permettant de recycler la plupart des déchets issus de chantiers de construction. Créée en juillet 2018, la société MAT'ILD (Matériaux, Innovation, Logistique, Déchet) poursuit son déploiement dans la délégation Sud d'Eurovia. Cette société exploite des plates-formes telles que des déchetteries professionnelles, ainsi que des centres de tri et de valorisation des déchets non inertes et non dangereux issus de la déconstruction. Cette activité s'inscrit dans la démarche d'économie circulaire d'Eurovia : en intégrant à ses sites d'extraction une activité de collecte et transformation de matériaux de récupération, ces plates-formes deviennent de véritables sites de recyclage de matériaux au service des territoires.

Recyclage et valorisation chez Eurovia, et évolution

	Monde			France		
	2019	2018	2019/2018 Évolution	2019	2018	2019/2018 Évolution
Pourcentage de réintroduction d'agrégats d'enrobés dans les enrobés	18,7	16,1	16,1 %	14,8	14,8	0,0 %
Production de matériaux recyclés *(en millions de tonnes)*	11,0	10,6	3,8 %	7,0	6,9	1,4 %
Pourcentage de la production de matériaux recyclés par rapport à la production totale de granulats	13,3	10,4	27,9 %	14,7	11,2	31,3 %

À la suite de l'inauguration du premier tronçon d'autoroute 100 % recyclée, Eurovia a poursuivi son avancée en menant plusieurs expérimentations autour de l'usine d'enrobés TRX100 %. Les procédés testés ont conduit à des taux de recyclage élevés, avec un taux de 70 % sur des chantiers de routes départementales. En tirant ainsi les standards du marché vers le haut en matière de recyclage, et ce, quel que soit le type d'infrastructure routière, Eurovia s'inscrit pleinement dans l'ambition du Groupe de développer des solutions de recyclage de matériaux de construction.

13 %
de granulats recyclés en 2019 dans la production totale d'Eurovia

3.3.3 Solutions d'économie circulaire

Au-delà de l'application des principes de l'économie circulaire sur leur propre périmètre, les entreprises du Groupe développent de plus en plus de solutions commerciales d'économie circulaire à toutes les étapes : développement de matériaux biosourcés, réduction et tri des déchets, valorisation, etc.

De nombreuses solutions se développent afin d'adopter des méthodes d'approvisionnement responsable. Arbonis est une filiale de VINCI Construction France, spécialiste de la conception-construction bois. Elle a été mobilisée en 2019 sur des opérations majeures, en France, de construction de groupes scolaires et de plates-formes logistiques, ainsi que de rénovation énergétique d'ensembles résidentiels. Arbonis maîtrise la démarche EnergieSprong, provenant des Pays-Bas et permettant aux acteurs de la réhabilitation de déployer à grande échelle une approche globale de la rénovation énergétique des logements. En définissant des standards pouvant être industrialisés et ainsi diminuer les coûts en massifiant la production, la maîtrise de cette démarche permet de se différencier sur le secteur de la rénovation. Le fait d'utiliser des matériaux biosourcés et préfabriqués répond aux attentes des labels visés par les clients, dans un délai d'intervention très restreint, tout en réduisant les nuisances pour les occupants.

Parmi les innovations issues de Leonard, la plate-forme de prospective et d'innovation de VINCI, Waste Marketplace est une solution numérique dédiée à la gestion des déchets de chantier. Permettant de piloter de manière plus rapide et efficace l'évacuation de ces déchets, elle accompagne les entreprises également vers le déploiement de solutions sur mesure dans la gestion de déchets atypiques, en s'appuyant sur un réseau de spécialistes du traitement des déchets et d'industriels utilisateurs de matières premières secondaires.

L'écologie industrielle et territoriale, un des axes de l'économie circulaire selon l'Ademe, se retrouve dans nombre de métiers du Groupe. L'engagement Granulat+ d'Eurovia, reconnu en 2013 comme action exemplaire en matière d'économie circulaire par le ministère de l'Environnement en France, a pour objectif de valoriser 100 % des ressources nécessaires à la production des granulats du BTP. Reposant sur le travail en commun des gestionnaires de carrières, des producteurs de déchets locaux et des utilisateurs de matières premières, cette démarche est déployée dans le sud de la France, en Île-de-France et en Haute-Normandie.

Lors du salon VivaTech 2019, VINCI Airports et VINCI Energies ont lancé un challenge relatif à l'automatisation et la reconnaissance visuelle appliquées au recyclage des déchets, dans le but d'améliorer la gestion des déchets aux postes d'inspection filtrage des aéroports. C'est la start-up Greedy Station, entreprise française installée en Isère et spécialisée dans les solutions de recyclage, qui a été choisie. Ce partenariat va permettre de développer un module de tri automatique intelligent en utilisant des capteurs optiques et la reconnaissance visuelle, avec un premier projet pilote à l'aéroport de Lisbonne, en partenariat avec VINCI Energies.

3.4 Milieux naturels

3.4.1 Ambition pour la protection des milieux naturels

Au-delà de son ambition pour le climat et l'économie circulaire, le Groupe s'engage à agir pour la protection des milieux naturels, en répondant aux enjeux liés à l'eau, à la biodiversité et aux risques de pollution locale. Pour ce faire, trois niveaux d'action ont été identifiés :
- évaluer et éviter les nuisances et incidents environnementaux dans les activités du Groupe ;
- réduire les consommations d'eau, en particulier dans les zones de stress hydrique ;
- entamer une démarche pour atteindre l'objectif « zéro perte nette » de biodiversité.

La gouvernance des sujets liés aux impacts sur la biodiversité est assurée par la coordination Biodiversité, composée d'une quarantaine d'experts écologues du Groupe et de responsables environnement des différents métiers. Elle assure, entre autres missions, la veille réglementaire, l'expertise scientifique, la revue des risques, la mise en valeur des initiatives et le partage des bonnes pratiques. À ce titre, elle invite les associations, les bureaux d'études, les représentants des pouvoirs publics et les entreprises à faire connaître leurs activités et les outils mis en œuvre. Le réseau de correspondants biodiversité du Groupe compte plus de 500 personnes qui travaillent sur des thématiques transverses aux métiers. Depuis 2018, VINCI s'est engagé, auprès d'une soixantaine d'acteurs de l'économie française, dans la démarche volontaire act4nature, visant à intégrer la question de la biodiversité dans toutes les activités et à tous les niveaux de l'entreprise. Ses engagements portent sur l'amélioration et la diffusion des connaissances et bonnes pratiques en matière de préservation de la biodiversité, la formation et la sensibilisation des collaborateurs, le développement de nouvelles solutions ainsi que le renforcement de partenariats.

Au niveau des sociétés du Groupe, plusieurs d'entre elles ont intégré leur propre démarche biodiversité spécifique, avec des activités s'inscrivant dans un cycle de long terme et influant directement sur les milieux naturels. Il s'agit en particulier des activités concession-construction d'infrastructures de transport (autoroutes et aéroports), de terrassement et de carrières.

Suivant la logique d'éviter, de réduire et de compenser en dernier lieu les impacts de l'activité sur les milieux naturels, ces dispositions sont définies et mises en œuvre en partenariat avec les parties prenantes les plus pertinentes, en fonction notamment du projet, du site, des espèces et des écosystèmes concernés. Ce sont plus de 640 contrats qui ont été établis ou qui sont en cours en 2019 avec des associations, des centres de recherche ou des bureaux d'études sur des sujets relatifs à la protection de la biodiversité, dans toutes les entreprises du groupe VINCI.

3.4.2 Actions de protection des milieux naturels

3.4.2.1 Nuisances et incidents

Les entreprises de VINCI travaillent à éviter ou réduire au minimum les impacts de leurs activités sur l'environnement. Cet engagement se décline localement, au plus près des enjeux du terrain, avec des systèmes de management de l'environnement approprié. Cette politique de prévention des impacts est abordée également dans le plan de vigilance du Groupe (voir page 255). Au-delà de la protection de la ressource en eau et de la biodiversité, dont les mesures sont détaillées aux paragraphes 3.4.2.2 et 3.4.2.3, les activités du Groupe mettent en place des mesures de réduction des nuisances sonores, lumineuses et de dégradation de la qualité de l'air.

• Qualité de l'air

Les sociétés de VINCI travaillent sur les problématiques de qualité de l'air intérieur et extérieur. Pour les sociétés de contracting, cet enjeu revêt plusieurs aspects et nécessite différentes mesures appropriées : limitation des émissions de gaz à effet de serre, réduction des oxydes d'azote dans le domaine des enrobés routiers, préservation de la qualité de l'air à l'intérieur des bâtiments construits et exploités, etc. Dans les activités de concession, notamment au sein de VINCI Airports et VINCI Autoroutes, la majorité des émissions dans l'air proviennent de l'utilisation par les clients de véhicules automobiles, camions, avions, etc. Les entités concernées ne cessent de déployer des actions de réduction de ces émissions (voir paragraphe 3.2.2.2 Émissions de gaz à effet de serre, page 228).

Les sociétés du Groupe encouragent également la limitation des émissions dues à leurs propres véhicules dans leurs activités. Ainsi, Spiecapag (Entrepose) a mis en place un *in-vehicle monitoring system* (IVMS, « système de surveillance embarqué ») qui améliore la sécurité, et permet de gérer efficacement la consommation de carburant. On estime à 15 % la baisse moyenne de la consommation d'essence.

• Nuisances sonores

Afin de limiter le plus possible les nuisances sonores, des études de bruit sont réalisées dès la phase de conception des projets (chantiers urbains, circulation sur les autoroutes, etc.). Les entreprises de VINCI proposent systématiquement des solutions techniques en phase de construction, comme l'adaptation d'un tracé autoroutier, l'aménagement de merlons, l'installation de protections antibruit ou l'utilisation d'enrobés phoniques tel le Viaphone®, développé par Eurovia : ce microbéton bitumineux silencieux permet une importante réduction des bruits de roulement pour un meilleur confort acoustique. De son côté, VINCI Airports s'efforce de réduire le plus possible les nuisances sonores pour les riverains sur l'ensemble des aéroports en exploitation. Cela passe notamment par un système de monitoring en continu du bruit et de suivi des trajectoires, par l'insonorisation de logements de riverains, et par la réalisation d'études et de plans d'action de réduction du bruit. Les résultats mesurés par le système de monitoring ainsi que la visualisation des trajectoires sont disponibles sur Internet. Ces initiatives de dialogue et de concertation avec les riverains se retrouvent également sur LISEA, pour la ligne à grande vitesse Sud Europe Atlantique, avec de nombreuses rencontres entre riverains et maires des communes concernées.

Les entités de VINCI travaillent également à la réduction des nuisances provoquées par leurs engins utilisés sur les chantiers. Soletanche Bachy (Soletanche Freyssinet) a développé un partenariat avec le Centre technique des industries mécaniques (Cetim) afin d'agir sur la réduction du bruit lié à l'utilisation de machines et d'engins.

Les autoroutes en exploitation font l'objet de suivis réguliers de leurs empreintes sonores, visant à identifier et à résorber les « points noirs bruit ». Les logements ainsi que les autres bâtiments éligibles sont traités par des protections individuelles au moyen de l'isolation des façades ou bénéficient de protections à la source grâce à l'installation d'écrans acoustiques et de merlons végétalisés. Depuis 2010, 7 754 logements ont été protégés du bruit sur le réseau VINCI Autoroutes.

• Pollution lumineuse

Enfin, dans le but de limiter la pollution lumineuse due aux activités d'exploitation d'infrastructures, des écrans opaques peuvent être installés le long des autoroutes, et des réseaux d'éclairage adaptés mis en place (faisceaux orientés uniquement vers le sol) sur les chantiers ou concessions exploitées. Citeos (VINCI Energies) met en œuvre plusieurs actions dans les contrats d'exploitation des réseaux d'éclairage public : matériels performants de lutte contre la pollution lumineuse, systèmes d'éclairage intelligents, extinction automatique de certaines sources lumineuses, prise en compte des « trames noires » (réservoirs et corridors propices à la biodiversité nocturne) dans les plans lumière pour réduire l'impact sur la biodiversité.

3.4.2.2 Eaux et milieux aquatiques

La stratégie eau du Groupe est déclinée à partir de sa politique environnementale : elle consiste à inclure la consommation et la prévention des pollutions de l'eau dans les analyses de risques, à mesurer et réduire les consommations d'eau liées aux activités et produits, et à protéger les milieux aquatiques et les écosystèmes associés.

VINCI a répondu pour la huitième fois au CDP Water Information Request et fait ainsi partie des 2 435 entreprises mondiales en capacité de se livrer à cet exercice soutenu par 525 investisseurs mondiaux. En 2019, le Groupe a obtenu la note B – sur sa performance de 2018, soulignant le bon niveau de sa gestion de la ressource en eau par rapport aux autres entreprises du secteur. Un club pivot Travaux maritimes et fluviaux identifie les savoir-faire et construit de nouvelles offres spécifiques. Ces activités représentent environ 5 % du chiffre d'affaires de VINCI Construction, notamment via l'entité VINCI Construction Maritime et Fluvial, menant plusieurs chantiers de dragage, de déroctage et de travaux subaquatiques.

La ressource en eau est particulièrement suivie dans les sociétés du Groupe. De nombreuses actions spécifiques sont mises en place par les filiales afin d'en diminuer la consommation. Des programmes de détection des fuites sont en place au sein de VINCI Autoroutes. Dans le cadre de l'ambition environnementale, VINCI Concessions s'est fixé l'objectif de réduire de moitié les consommations d'eau par unité de trafic. De son côté, VINCI Construction met en œuvre une politique de recyclage des eaux usées en France. Une centaine de stations de lavage des bennes à béton en circuit fermé permettent aux chantiers de réaliser des économies de consommation significatives.

Consommation d'eau achetée (en mètres cubes), et évolution

	2019	2018	Variation
Concessions	**3 488 832**	**2 778 392**	**25,6 %**
VINCI Autoroutes	772 463	811 742	(4,8 %)
VINCI Airports	2 650 466	1 870 792	41,7 %
Autres concessions	65 903	95 858	(31,2 %)
Contracting	**9 546 134**	**7 839 213**	**21,8 %**
VINCI Energies	442 807	326 170	35,8 %
Eurovia	3 272 993	3 085 122	6,1 %
VINCI Construction	5 830 334	4 427 921	31,7 %
VINCI Immobilier	**105 733**	**4 123**	**2 464,5 %**
Total	**13 140 699**	**10 621 728**	**23,7 %**

Dans les métiers du contracting, la nature très différente des projets d'une année sur l'autre explique l'importance des variations des consommations. Dans les concessions, la progression des consommations s'explique en partie par l'intégration dans le périmètre du reporting de nouvelles concessions aéroportuaires.

Les entreprises de VINCI poursuivent continuellement l'amélioration du suivi de leurs consommations d'eau, en consolidant le suivi des eaux forées ou pompées directement dans le milieu naturel. Mais cette mesure des consommations d'eau achetée ou prélevée directement par forage ou pompage reste complexe. Elle doit être couplée à une analyse qualitative afin d'évaluer les impacts réels au regard de l'usage de l'eau et de la manière dont elle retourne dans le milieu naturel. Les activités de terrassement, par exemple, consomment de l'eau essentiellement pour limiter les émissions de poussières pendant les travaux, sous forme d'arrosage. En Afrique, l'eau est souvent pompée à l'aide de générateurs électriques installés à proximité des villages, afin que les communautés puissent y avoir accès simplement. L'eau elle-même ne fait l'objet d'aucune transformation. Elle s'évapore ou retourne vers la nappe phréatique sans pollution. Sur les sites d'Eurovia, les eaux de pluie sont récupérées pour l'aspersion. Pour les activités de fondations (tunnels et métros), l'eau présente dans le sous-sol est pompée avant de retourner vers la nappe phréatique sans pollution, après analyse et traitement si besoin. Ces quelques exemples prouvent la complexité de la mesure, compte tenu de la diversité des activités.

Consommation d'eau prélevée directement dans les milieux naturels (en mètres cubes)

	2019				2018			
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	Total concessions	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	Total concessions
Eau forée et prélevée directement dans les milieux naturels	301 054	226 135	2 824	**530 013**	399 454	197 954	3 376	**600 784**

La préservation de la ressource en eau passe également par la protection des milieux humides. Sur les autoroutes de VINCI en France, 79,2 % du linéaire en service est, par exemple, équipé de systèmes de protection naturelle ou d'ouvrages adaptés à la vulnérabilité, afin d'éviter les pollutions accidentelles dans les milieux naturels alentour.
Les outils d'analyse du cycle de vie utilisés par VINCI permettent d'évaluer finement l'empreinte eau d'un quartier. Dans ces opérations, l'accent est mis en particulier sur la perméabilité des sols, la rétention des eaux pluviales et le traitement des eaux usées.

3.4.2.3 Protection de la biodiversité

• Préservation de la biodiversité dans les concessions
Pour les sociétés concessionnaires d'infrastructures linéaires, l'enjeu de la biodiversité repose principalement sur la limitation de la fragmentation des habitats naturels lors des opérations d'aménagement des réseaux. Les efforts visent, autant que possible, à rendre les infrastructures « transparentes », à assurer la réversibilité des obstacles et à restaurer les milieux sensibles et des continuités écologiques (installation d'écoponts, aménagement d'ouvrages hydrauliques, restauration et mise en valeur de sites d'intérêt écologique, réaménagement des talus, fauchage raisonné, etc.). Sur le réseau VINCI Autoroutes, plusieurs écoponts ont ainsi été mis en service en 2019. Suite à la mise en service de ces écoponts, des partenariats avec des structures locales permettent de mettre en œuvre un suivi écologique de ces ouvrages. Le fait de concevoir et d'exploiter des infrastructures sur le temps long permet aux sociétés concessionnaires de développer des savoir-faire et d'utiliser leur réseau concédé comme terrain d'études et de partages. Les services de l'État ont par exemple confié à VINCI Autoroutes et ses partenaires locaux, sur l'A89, un travail d'études de plusieurs ouvrages sur la rivière Allier, afin d'évaluer, par radiopistage, l'efficacité des passes à poissons réalisées. Ces travaux contribuent à la conservation du saumon atlantique, espèce migratrice fortement menacée. VINCI Autoroutes sensibilise également ses usagers à la préservation de la biodiversité sur les espaces Environnement de ses animations estivales et a invité les enfants des écoles voisines sur des chantiers de construction d'écoponts ou d'écoducs.

66 %
de réduction de la consommation de produits phytosanitaires depuis 2008 chez VINCI Autoroutes

Passages faune et sections clôturées sur les réseaux des sociétés de VINCI Autoroutes

	2019	2018	2017
Passages petite et grande faune *(en nombre)*	957	956	883
Sections clôturées *(en kilomètres)*	8 765	8 730	8 651

Les actions de VINCI Autoroutes visent également à réduire l'impact sur les milieux naturels pendant la phase d'exploitation des autoroutes. Elles se traduisent notamment par des efforts importants pour limiter l'usage de produits phytosanitaires, dont la consommation a baissé de 66 % depuis 2008, via des actions de formation. Cet objectif de parvenir au zéro produit phytosanitaire utilisé se retrouve également chez VINCI Airports, par la mise en place des solutions alternatives telles que des mesures de gestion thermique ou mécanique. En parallèle, VINCI Airports a signé un partenariat avec l'Union nationale de l'apiculture française (Unaf), depuis 2018, pour démontrer que la gestion raisonnée des prairies aéroportuaires peut les rendre particulièrement propices aux insectes pollinisateurs. Ces démarches s'inscrivent dans une ambition de protection des milieux naturels et se complètent par la réalisation d'un diagnostic des enjeux de la biodiversité sur chacun des sites aéroportuaires. Les diagnostics permettent ensuite d'adapter des plans d'action au contexte local, notamment celui du péril animalier.
Concernant le projet emblématique de ligne à grande vitesse Sud Europe Atlantique (LGV SEA), celui-ci fait l'objet d'une véritable animation territoriale d'un réseau de partenaires qui rassemble les expertises écologiques et locales nécessaires à la bonne conduite des mesures environnementales sur l'ensemble du tracé : services de l'État, associations environnementales, partenaires scientifiques, chambres d'agriculture, fédérations de pêche et de chasse, etc. Le suivi de l'ensemble des mesures environnementales est assuré par l'observatoire environnemental de LISEA, sur la durée de la concession et à l'échelle de l'ensemble des territoires traversés par la ligne LGV. Il permettra d'avoir une vision globale des aménagements écologiques et de l'impact de l'infrastructure.

• Préservation de la biodiversité dans les carrières

Pour Eurovia, l'enjeu de la biodiversité réside principalement dans l'activité de production des granulats, en cours d'exploitation des sites des carrières ou lors de la phase de remise en état. En effet, l'activité d'extraction est susceptible d'entraîner une modification durable de l'équilibre biologique des sols. Mais la phase de réaménagement permet la création de nouveaux milieux et le retour d'espèces, pour certaines protégées. Afin de mesurer l'efficacité des mesures de protection des espèces mises en place, les diagnostics initiaux sont désormais complétés par des inventaires réalisés en cours d'activité. La prise en considération de la biodiversité intervient donc de manière encore plus significative lors de la remise en état des carrières, phase essentielle de retour à un état équivalant à l'état écologique initial.

Le partenariat avec l'UMS Patrimoine naturel, mis en place en 2012 et renouvelé en 2019, s'illustre par l'élaboration d'une méthodologie d'analyse des zonages naturels et l'étude des enjeux faune-flore de chaque site. Cette démarche consiste à cartographier les sites d'Eurovia en fonction de leur contexte environnemental et des espèces qu'ils accueillent, et à déterminer les mesures nécessaires pour préserver et favoriser l'accueil de nouvelles espèces faunistiques et floristiques. Reposant sur le calcul d'un indicateur de qualité écologique (IQE), conçu par le Muséum national d'histoire naturelle (MNHN), cette méthode a été testée sur une trentaine de sites depuis le début du partenariat.

Indicateurs biodiversité propres aux carrières d'Eurovia

	2019	2018	2017
Carrières ayant créé une CLCS (*)	40 %	44 %	39 %
Carrières ayant engagé des partenariats avec des naturalistes locaux	18 %	18 %	35 %
Nombre de données faune-flore transmises par les carrières d'Eurovia au sein de l'INPN (**)	13 214	12 867	12 120

(*) Commission locale de concertation et de suivi.
(**) Inventaire national du patrimoine naturel.

• Lutte contre l'artificialisation des sols et préservation des habitats

La lutte contre l'artificialisation des sols et le maintien d'un habitat intéressant pour les espèces présentes sont des éléments pris en considération en amont des projets et tout au long de l'exploitation des infrastructures. Un travail plus particulier est mené au sein de projets dont l'emprise foncière est importante et perdure à long terme, comme les infrastructures linéaires ou les carrières (Eurovia). Conscientes des impacts de leurs activités, et au-delà de respecter les réglementations en termes de compensation écologique, les entités de VINCI vont parfois plus loin que les mesures prescrites, et certaines entreprises du Groupe sont spécialisées en génie écologique (notamment Cognac TP, GC3E ou Sethy, filiales d'Eurovia, et Equo Vivo, la marque de VINCI Construction Terrassement). Ces filiales mènent des opérations de restauration écologique de milieux et de sols affectés par des travaux d'aménagement : plantation d'espèces locales, lutte contre les espèces exotiques envahissantes, restauration de zones humides et de cours d'eau aux fonctionnalités écologiques dégradées, etc.

La capacité de VINCI Immobilier à nouer des partenariats avec divers experts reconnus dans la dépollution de sites est particulièrement recherchée dans les projets d'aménagement qui nécessiteraient une approche environnementale globale au vu de leur taille et de la nature du foncier. Début 2019, l'entreprise a notamment acquis en partenariat avec Brownfields un portefeuille de sites industriels qui appartenaient à Engie. Une fois ces sites réhabilités, des opérations immobilières seront développées par les deux partenaires, principalement dans le secteur résidentiel. Adopter une approche globale permet de limiter les consommations énergétiques, d'encourager les mobilités douces, de favoriser l'intégration sociale et de faire émerger de nouveaux lieux de vie.

En 2018, VINCI a renouvelé son partenariat de recherche avec l'Institut du développement durable et des relations internationales (Iddri) et l'a orienté plus spécifiquement vers une étude sur l'artificialisation des terres, notamment dans le cadre d'opérations de construction de zones d'activités commerciales.

3.4.3 Solutions de protection des milieux naturels

Au-delà de la réduction de l'impact des activités du Groupe sur la biodiversité et les milieux naturels, les entreprises s'engagent dans le développement de solutions de protection, à différentes échelles et sur diverses thématiques.

• Réduction des nuisances

En vue d'améliorer la qualité de l'air, Eurovia a conçu, dans le domaine des enrobés routiers, un procédé innovant de dépollution de l'air qui élimine les oxydes d'azote : le NOxer®. Adapté et couplé à des murs antibruit, il permet d'obtenir une double efficacité sonore et atmosphérique, en éliminant de 15 à 25 % de la pollution globale et en réduisant jusqu'à 75 % les oxydes d'azote pour les riverains.

Les entreprises de VINCI développent également des solutions de mesure et de maîtrise de la qualité de l'air en ville pour des acteurs publics. C'est le cas de Citeos, entreprise de VINCI Energies, qui développe ses offres dans le cadre de marchés globaux de performance énergétique, comme à Marignane (Bouches-du-Rhône), où l'entreprise s'est engagée sur un plan de diminution de la pollution lumineuse, avec une baisse de 30 % du flux sur les zones d'habitation, en créant des ambiances lumineuses qui respectent la biodiversité. Le pilotage à distance de chaque luminaire via la télégestion permettra, en parallèle d'un éclairage à LED, d'atteindre un objectif de 70 % d'économies d'énergie en dix ans.

• Protection de la ressource en eau

Enfin, certaines filiales développent des offres spécifiques permettant de préserver les ressources en eau douce. VINCI Construction Terrassement a ainsi développé Aqua-eco, une nouvelle technologie grâce à laquelle il est possible d'économiser jusqu'à 40 % du volume d'eau utilisé pour l'arrosage sur les chantiers de travaux publics. VINCI Construction Grands Projets propose de son côté une structure adaptée à la gestion et à l'optimisation des réseaux d'eau potable à l'international : Water Management International. Les travaux menés dans le cadre du lab recherche environnement de VINCI-ParisTech sur la gestion des eaux pluviales en milieu urbain ont permis de mettre en avant plusieurs résultats utilisables dans le cadre de l'agriculture urbaine et de la végétalisation des toitures, montrant que 65 % des eaux de pluie peuvent être retenues par des bacs de culture installés en toiture.

• Protection de la biodiversité

L'expertise de génie écologique ne cesse également de s'accroître dans les différentes entités. Leader français du traitement des sédiments, Extract, filiale de VINCI Construction France, agit en faveur de la réhabilitation des sites et sols pollués, notamment au travers de sa plate-forme de valorisation en Île-de-France capable de traiter annuellement environ 250 000 tonnes de matériaux. Son activité s'inscrit pleinement dans le cadre de l'économie circulaire et d'une meilleure utilisation des sols.

Par ailleurs, avec la marque Equo Vivo, VINCI Construction Terrassement réunit son expertise technique, ses savoir-faire et son expérience en projets d'aménagements écologiques au service de ses clients. L'offre Equo Vivo comprend trois domaines d'activité : la continuité écologique (trame verte et bleue), la renaturation des milieux aquatiques et humides (cours d'eau, zones humides, mares et étangs, etc.) et le génie végétal.

Au-delà d'un développement croissant de solutions commerciales et d'outils, cette ambition repose également sur de nombreux partenariats en faveur de la biodiversité. La Fondation d'entreprise LISEA Biodiversité, créée fin 2012 et dotée d'un budget de 5 millions d'euros pour la période 2012-2020, participe au financement de projets de proximité proposés par des associations, des entreprises ou des centres de recherche implantés dans l'un des six départements traversés par le tracé de la LGV SEA Tours-Bordeaux : Indre-et-Loire, Vienne, Deux-Sèvres, Charente, Charente-Maritime et Gironde.

Depuis 2014, VINCI participe au conseil d'orientation stratégique de la Fondation pour la recherche sur la biodiversité (FRB), forum d'acteurs (associations, centres de recherche, services de l'État, entreprises, etc.) qui favorise les échanges de bonnes pratiques sur le sujet. Les travaux des étudiants d'AgroParisTech, menés dans le cadre du mécénat scientifique du lab recherche environnement, ont permis de développer plusieurs outils et solutions dont la vocation est de préserver la biodiversité en zone urbaine. Par exemple, Biodi(V) strict® est un outil de diagnostic et d'aide à la décision qui permet de mesurer le potentiel biodiversité d'un projet d'aménagement en contexte urbain et périurbain. Créé en 2017, Urbalia est le fruit d'un partenariat unique initié par AgroParisTech et VINCI au sein du lab recherche environnement pour favoriser la biodiversité et l'agriculture urbaine. Urbalia accompagne les acteurs de l'immobilier pour créer des espaces favorables au renforcement de la biodiversité et à l'intégration de l'agriculture locale. Ces espaces plus résilients au changement climatique offrent un meilleur cadre de vie aux habitants et fournissent de nombreux services (rafraîchissement urbain, gestion des eaux pluviales, production locale, bien-être et santé). Disposant du label BiodiverCity® et de la certification Effinature, Urbalia a accompagné en 2019 le projet du Campus Agro Paris-Saclay à Palaiseau (Essonne) ainsi qu'une opération de 32 logements à Montreuil (Seine-Saint-Denis) dans l'obtention de certifications reconnues.

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 %	11 %	7 %	5 %	2 %	soit 84 %
Europe (dont 45 % France)	Amériques	Afrique	Asie et Moyen-Orient	Océanie	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 1er 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 1er 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 locatier 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 (CNCDH), 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 1er 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 (BHRRC), 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/BHRRC-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'usagers ou de populations riveraines, puisqu'il doit permettre à l'entreprise, au projet ou au chantier d'être proactif dans le traitement des signalements et de mieux identifier les points de faiblesse éventuels pour améliorer ses processus et renforcer les mesures de prévention. Différentes entreprises du Groupe présentes dans de nombreux pays ont 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, granulat, etc.). La production, le traitement et l'élimination des déchets provenant de ces activités et de celles des fournisseurs constituent une source d'émissions de gaz à effet de serre, engendrent des risques de dégradation des milieux naturels et constituent des nuisances pour les populations locales.	– 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	– Contrôle des mesures de protection de la faune autour des voies d'autoroutes et conventions de gestion et de suivi avec de nombreux acteurs nationaux et locaux (notamment avec la Ligue pour la protection des oiseaux). – Contrôle des travaux réalisés par des prestataires spécialisés (incluant des critères environnementaux). – Bilans socio-économiques et environnementaux publics, dits « Loti » pour les liaisons nouvelles, relatifs à la loi d'orientation des transports intérieurs.
VINCI Airports	– Réalisation de due diligence environnement lors des projets en développement afin d'analyser et de prendre en compte les risques environnementaux dès le démarrage d'un projet.
VINCI Energies	– Évaluation des risques et veille réglementaire santé, sécurité et environnement centralisée dans un outil interne dédié aux entreprises de VINCI Énergies.
Eurovia	– 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	– 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 CO_2, matériaux biosourcés, etc.). Le critère de l'intégration dans leurs pratiques de la préservation de l'environnement entre de plus en plus souvent dans le choix des fournisseurs, qui sont régulièrement audités à ce propos, notamment lors de la reconduction de contrats. Au sein de VINCI Construction France, des configurateurs de données environnementales ont été élaborés en lien avec les ingénieurs de l'école des Ponts ParisTech, afin de connaître l'empreinte environnementale précise de ses bétons d'ingénierie, et plus particulièrement en matière d'émissions de gaz à effet de serre. Objectif : être en capacité de générer les données que les équipes pourront utiliser dans les calculs d'analyses du cycle de vie (ACV).

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

Pôles	Exemples de dispositifs d'évaluation des fournisseurs
VINCI Autoroutes	– Réalisation de *due diligence* lors des consultations. – Évaluation des fournisseurs en cours de prestation via des outils internes dédiés. – Réalisation d'audit fournisseurs.
VINCI Airports	– Élaboration de critères environnementaux à inclure dans les contrats avec les tiers.
VINCI Energies	– Évaluation des fournisseurs via la plate-forme Ecovadis. – Évaluation des fournisseurs via un outil interne dédié chez Actemium.
Eurovia	– Évaluation annuelle des fournisseurs de matériel. – Critères spécifiques développés pour des fournisseurs de matières premières (plastiques, etc.).
VINCI Construction	– 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	– 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	– 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	– 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 CO_2 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 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 environnement.

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 m^2 en pied de quai pour un volume de 2 m^3 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 m^3 de sable déposé en pied de quai ;
– compensation par réalisation d'une frayère à lithophiles de 25 m^2 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.

5. Note méthodologique du reporting social, sociétal et environnemental

La démarche de reporting social, sociétal et environnemental de VINCI se base sur les articles L. 225-102-1, R. 225-104 et R.225-105 du Code de commerce français, ainsi que sur l'ordonnance n° 2017-1180 et le décret n° 2017-1265. Elle s'inspire également du standard de la Global Reporting Initiative (GRI) – voir tableau de correspondance page 373.

5.1 Procédures méthodologiques

Les procédures du Groupe sont composées :

• pour les indicateurs sociaux :
– d'un guide de définition des indicateurs sociaux en quatre langues (français, anglais, allemand et espagnol) ;
– d'un guide méthodologique du reporting social Groupe, intégrant le manuel d'utilisation de l'outil informatique en quatre langues (français, anglais, allemand et espagnol) ;
– d'un guide de contrôle de cohérence en deux langues (français, anglais) ;
– d'un guide de l'audit permettant aux entités de se préparer et de valoriser les résultats de l'audit (français, anglais, allemand et espagnol) ;

• pour les indicateurs environnementaux :
– d'un guide méthodologique de reporting environnemental Groupe, intégrant un guide de définition des indicateurs communs VINCI, et déclinable par les entités en procédures de reporting environnemental, en trois langues (français, anglais et espagnol) ;
– d'un manuel d'utilisation de l'outil informatique en deux langues (français, anglais) ;
– d'un guide de l'audit permettant aux entités de se préparer et de valoriser les résultats de l'audit (français et anglais).

Tous ces guides sont consultables sur le site intranet du Groupe.

En 2010, le Groupe a initié un processus d'accélération du reporting social et environnemental. Cela a eu pour conséquence :
• la mise en place de nouvelles méthodes d'anticipation sur l'ensemble des indicateurs sociaux, applicables depuis 2011 à l'ensemble des entités ;
• un décalage de la période de référence du reporting environnemental d'un trimestre (la période de référence de l'année N étant dorénavant du 1er octobre N-1 au 30 septembre N), applicable dès 2010 à l'ensemble des entités.

5.2 Périmètre

Le périmètre du reporting a pour objectif d'être représentatif des activités du Groupe :
• le reporting social couvre, depuis 2002, la totalité du chiffre d'affaires mondial ;
Deux sociétés de moins de 100 collaborateurs, acquises en 2019, ont remonté une liasse incomplète pour certains domaines. Les domaines des indicateurs concernés sont la formation, les salaires, la sécurité, les heures travaillées, les relations sociales et le handicap. Ces sociétés représentent 0,02 % des effectifs totaux du Groupe.
• Le reporting environnemental, en 2019, couvre 96 % du chiffre d'affaires du Groupe.
Les entités non incluses dans le reporting environnemental 2019 sont : celles dont l'impact environnemental est non significatif et pour lesquelles il n'y a pas de correspondant environnemental. Ces exclusions ne doivent pas dépasser 5 % de l'impact environnemental de chaque entité.

Pour certains indicateurs environnementaux spécifiques, la couverture des indicateurs publiés peut cependant être plus réduite. Le reporting des déchets générés est aujourd'hui fiabilisé sur un périmètre couvrant 48 % des activités du Groupe (VINCI Autoroutes, VINCI Energies, VINCI Construction UK, VINCI Construction Grands Projets, VINCI Airports, VINCI Highways, et VINCI Railways). Le reporting des déchets valorisés couvre 12 % des activités du Groupe (VINCI Autoroutes). Celui relatif aux matières premières couvre les activités de VINCI Autoroutes. Le reporting concernant la consommation d'eau forée couvre 16 % des activités du Groupe (les activités de concession de VINCI). VINCI poursuit ses efforts pour élargir et fiabiliser le reporting de ces indicateurs sur l'ensemble des activités du Groupe pour lesquelles ces indicateurs sont pertinents.

Sur les périmètres susvisés, depuis l'exercice 2011, les règles de consolidation utilisées sont les mêmes que les règles de consolidation financière.
Ces règles de consolidation s'appliquent à tous les indicateurs du reporting, sauf l'indicateur « nombre d'accidents environnementaux » (tout incident compte pour 1).

En cas de variation de périmètre :
- périmètre social : la mise à jour du périmètre s'effectue en année N ;
- périmètre environnemental : la mise à jour du périmètre s'effectue en année N+1.

Nouvelles entrées significatives (avec un chiffre d'affaires supérieur à 50 millions d'euros) dans le périmètre au titre de l'exercice 2019 :
- VINCI Airports : l'aéroport de Gatwick (Royaume-Uni) ;
- VINCI Energies Europe West : De Bosman Bedrijven BV (Pays-Bas) ;
- Eurovia : Eurovia Atlantic Coast LLC (États-Unis).

De plus, le reporting environnemental concerne désormais la quasi-totalité des concessions, selon la procédure de reporting respectant les règles de consolidation financière, avec la prise en compte des concessions autoroutières de Granvia (Slovaquie), de Gefyra (Grèce), de Jamaïcan Infrastructure Operator (Jamaïque), de Cofiroute USA (États-Unis) et de Lamsac (Pérou).

5.3 Choix des indicateurs

Le choix des indicateurs s'effectue au regard des impacts sociaux et environnementaux de l'activité des sociétés du Groupe et des risques associés aux enjeux des métiers exercés.

Le socle commun des indicateurs sociaux se base sur quatre niveaux d'indicateurs :
- les indicateurs des articles R. 225-104 et R. 225-105 du Code de commerce français ;
- les standards de la GRI ;
- les indicateurs du bilan social tels que prévus par la législation française ;
- les indicateurs spécifiques de la politique des ressources humaines du Groupe.

La complémentarité de ces quatre niveaux d'indicateurs permet de mesurer les résultats de la politique de ressources humaines et les engagements du Groupe en matière sociale.

Le socle commun des indicateurs environnementaux comporte cinq familles :
- les indicateurs de consommation de ressources : énergie/CO_2 et eau ;
- la gestion et la valorisation des déchets ;
- les certifications et les projets labellisés ;
- la protection des milieux naturels ;
- les incidents environnementaux et les provisions sur les risques environnementaux.

Ces cinq familles d'indicateurs sont issues :
- des indicateurs des articles R. 225-104 et R. 225-105 du Code de commerce français ;
- des standards de la GRI.

Chaque pôle continue cependant, en fonction de ses enjeux environnementaux, à suivre ses propres indicateurs supplémentaires.

5.4 Précisions et limites méthodologiques

Les méthodologies utilisées pour certains indicateurs sociaux et environnementaux peuvent présenter des limites, du fait :
- de la variation des définitions entre la France et l'international. Un travail d'harmonisation est mené en permanence ;
- des particularités des lois sociales de certains pays ;
- de changements de définition pouvant affecter leur comparabilité ;
- de la variation du périmètre d'activité d'une année sur l'autre ;
- de la difficulté de récupérer de l'information en cas de sous-traitance et/ou de société en participation avec des partenaires extérieurs ;
- des modalités de collecte et de saisie de ces informations.

La présence de sous-traitants sur de nombreux sites pose la question de l'inclusion de leurs activités au reporting environnemental. À ce jour, leurs données sont incluses lorsque celles-ci tiennent de la responsabilité directe de VINCI (services ou ressources fournis par VINCI). Dans le cas où les entreprises de VINCI sont sous-traitantes elles-mêmes, comme cela peut être le cas de VINCI Energies, les consommations d'eau et d'électricité ne sont pas comptabilisées lorsqu'elles n'ont pas accès aux données, ou que celles-ci ne sont pas significatives.

Le guide méthodologique de reporting environnemental laisse la possibilité de calculer les données environnementales sur la base des dépenses et de prix unitaires moyens sur la période de référence en cas d'absence de données sources. Cette démarche a notamment été mise en œuvre concernant les chantiers de VINCI Construction France, de VINCI Construction Terrassement, de Soletanche Freyssinet en France et au sein d'Eurovia. En France, les prix unitaires moyens sont issus des sources suivantes : tarifs réglementés d'Engie (consommation de gaz naturel), ministère de la Transition écologique et solidaire (consommation de carburants), Commissariat général au développement durable (consommation d'électricité), portail Internet Eaufrance – le service public d'information sur l'eau et les milieux aquatiques (consommation d'eau).

Les consommations d'eau reportées couvrent à ce jour l'ensemble des consommations achetées. Le volume d'eau prélevée directement dans les milieux naturels, suivi pour les activités de concession, fait désormais l'objet d'un reporting consolidé. VINCI poursuit ses efforts pour élargir et fiabiliser ce reporting à un périmètre plus large. L'usage de produits phytosanitaires concerne le périmètre de VINCI Autoroutes et VINCI Concessions.

Le nombre de projets labellisés est limité au périmètre de VINCI Construction et de VINCI Immobilier. Un projet ayant plusieurs certifications sera compté plusieurs fois. Seuls les projets livrés dans l'année sont pris en compte.

Les consommations totales d'énergie (hors énergie via les réseaux de chaleur, non incluse car non significative) sont exprimées en MWh PCS. Les facteurs de conversion retenus sont 0,0104 MWh/litre, 12,027 MWh/tonne et 4,839 MWh/tonne pour, respectivement, les carburants, le fuel lourd et le charbon (lignite). Les facteurs de conversion retenus sont issus de la Base Carbone® de l'Ademe.
Pour les émissions de gaz à effet de serre, les facteurs d'émission utilisés sont également issus de la Base Carbone® de l'Ademe de 2016 (ainsi que des données de 2012 pour le suivi de l'engagement de réduction du Groupe).

En 2019, les méthodes Location-based et Market-based ont été utilisées afin de calculer les émissions générées par les consommations d'électricité des entités du Groupe (Scope 2). La première méthode appelée Location-based prend en compte le mix électrique moyen du réseau pour chaque pays où a lieu la consommation d'électricité, en appliquant un facteur d'émission nul aux consommations d'électricité renouvelable issues d'autoconsommation et de contrats directs (Power Purchase Agreement). La seconde méthode, Market-based, s'appuie sur les émissions dites de marché, en prenant en compte les émissions de l'électricité effectivement achetée et en appliquant un facteur d'émission nul pour toutes les consommations d'électricité issue de sources renouvelables (y compris les garanties d'origine).

Les gains de carburant par passage en voie de télépéage ont été validés en 2012 par un bureau d'études indépendant et partagés avec l'Association des sociétés françaises d'autoroutes (Asfa) :
• pour les véhicules légers : 0,03 l de carburant économisé par passage ;
• pour les poids lourds : 0,3 l de carburant économisé par passage.

Le calcul des gains CO_2 repose sur l'hypothèse que l'ensemble des véhicules utilisent du gazole comme carburant. Seules les émissions liées à la combustion sont prises en compte. Les émissions amont (production du carburant) ne sont pas comptabilisées.

L'indicateur des émissions de gaz à effet de serre des clients de l'autoroute est calculé à l'aide d'un outil développé par l'Asfa et tient compte des kilomètres parcourus par les clients (payants ou gratuits) sur les réseaux de VINCI Autoroutes durant l'exercice. Le profil des vitesses par classe de véhicule utilisé est le profil à 130 km/h paramétré par défaut dans l'outil, et le trafic est supposé fluide à 100 %. Le calcul ne tient pas compte de l'effet des pentes ni de celui des radars. La zone d'influence des péages est supposée être de 0,1 km. Le réseau est supposé être entièrement interurbain.

Le rapport annuel fait état des données connues par le Groupe à la date de fin d'exercice. Ces données pourraient toutefois faire l'objet de corrections au cours de l'année suivante si une anomalie significative était avérée et sous réserve d'une justification détaillée. Il est à noter que les données publiées dans le rapport annuel 2018 n'ont fait l'objet d'aucune correction au cours de l'exercice 2019.

En 2019, la méthode de collecte des heures de formation a été modifiée : toutes les heures de formation sont maintenant comptabilisées quelle que soit la durée minimale.

Les maladies professionnelles sont définies comme les maladies contractées suite à une exposition prolongée à un risque professionnel (bruit, produit toxique, posture, etc.) et reconnues comme telles par la réglementation en vigueur, lorsqu'une telle réglementation existe. La comptabilisation des jours d'absence pour maladies professionnelles prend en compte les jours perdus pour les maladies déclarées comme professionnelles et reconnues comme telles, lorsqu'une telle réglementation existe. Le Groupe maintient ses efforts de sensibilisation des filiales pour harmoniser les pratiques.

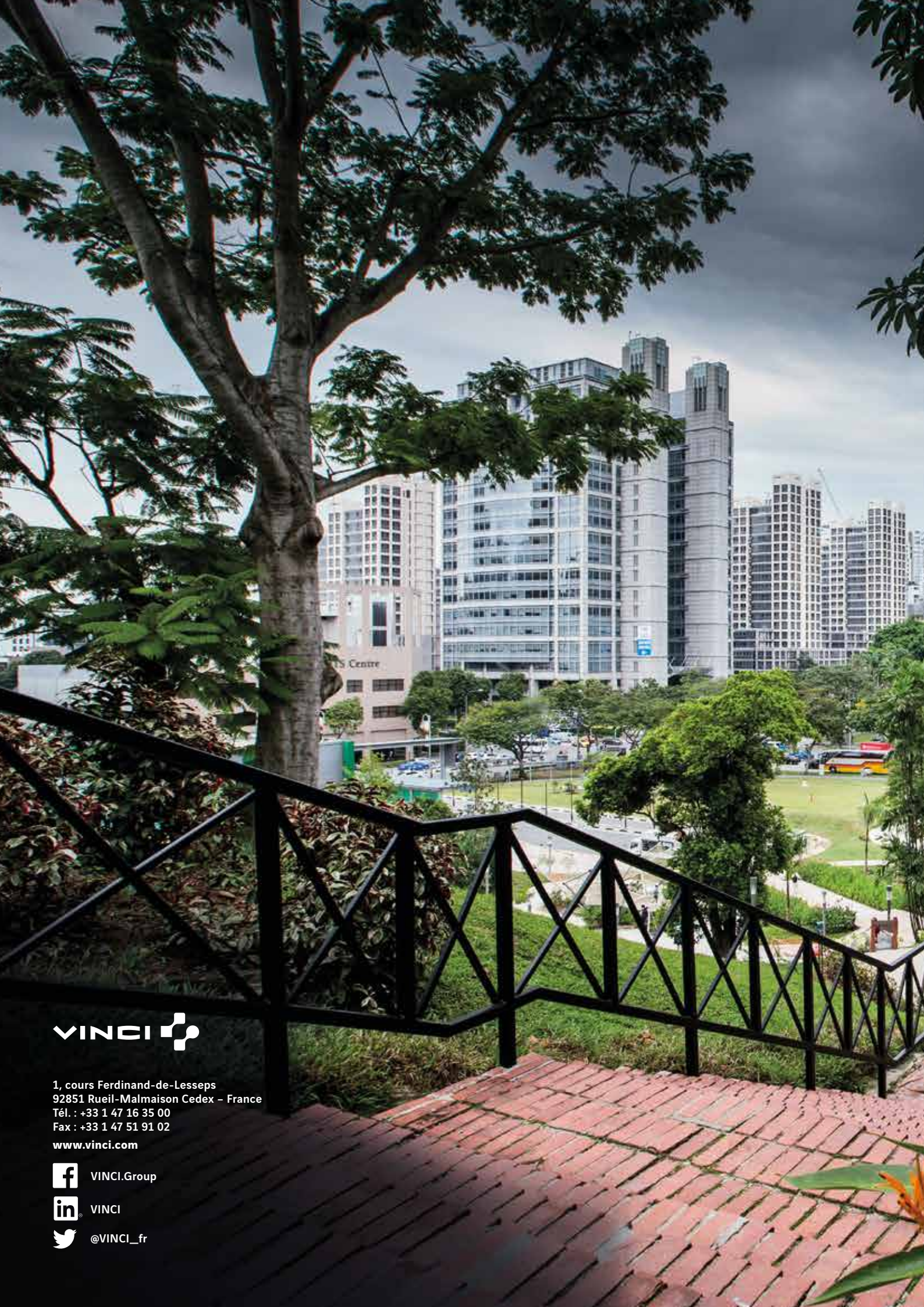
5.5 Consolidation et contrôle interne

Les données sociales sont collectées auprès de chaque entité opérationnelle grâce à une liasse spécifique du système de remontée des données Vision III, incluant des contrôles automatiques. Les données sont contrôlées et validées par les entités du Groupe elles-mêmes. Ensuite, la consolidation de ces données est réalisée en deux phases :
• première phase, les paliers (directions des pôles) : chaque palier consolide les données sur l'intégralité de son périmètre. Lors des consolidations, des contrôles de cohérence sur les données sont effectués. Les données consolidées et contrôlées au niveau du palier sont ensuite mises à la disposition de la direction des Ressources humaines (DRH) du Groupe ;
• deuxième phase : la direction des Ressources humaines du Groupe consolide les données sur l'intégralité du périmètre et veille à la cohérence de celles-ci.

Les données environnementales sont collectées, contrôlées, consolidées et validées au niveau de chaque pôle ou sous-pôle du Groupe par les responsables environnement, qui disposent de leurs propres outils informatiques de collecte. Elles sont ensuite consolidées en central via le système de consolidation Vision III. Lors des consolidations, des contrôles de cohérence sur les données sont effectués au niveau Groupe par la délégation du Développement durable. Des comparaisons avec les résultats des années précédentes sont effectuées. Les variations jugées significatives font l'objet d'une analyse et d'un traitement approfondi.

5.6 Contrôles externes

Soucieux de fournir une information fiable, VINCI a demandé entre 2002 et 2013 un avis à ses commissaires aux comptes sur la remontée des informations sociales et environnementales. Depuis l'exercice 2014, un commissaire aux comptes a été nommé organisme tiers indépendant chargé de vérifier l'exhaustivité et la sincérité des informations sociales, sociétales et environnementales publiées dans la partie Informations sociales, sociétales et environnementales, et, depuis l'exercice 2018, de vérifier la déclaration de performance extra-financière (DPEF). La nature des travaux réalisés et les conclusions afférentes sont présentées pages 268 à 269.



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