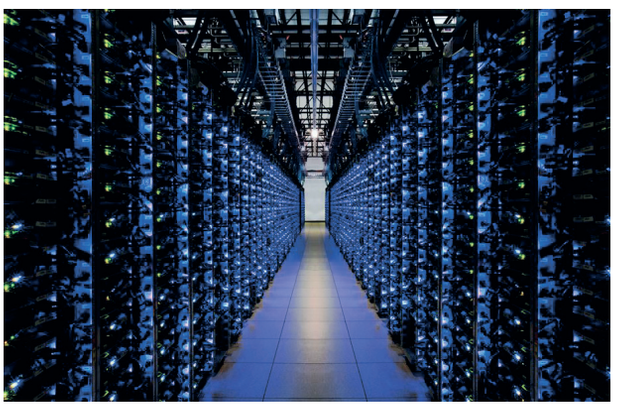
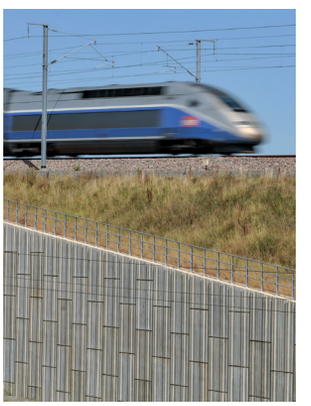
2016 INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES





E. Informations sociales, environnementales et sociétales

Ce rapport est l'application des articles L.225-102-1, R.225-104 et R.225-105 du Code de commerce. Il s'inspire des référentiels internationaux comme la Global Reporting Initiative (voir le tableau de correspondance en pages 325 et 326) et la norme ISO 26000. Ce rapport vise à répondre au décret d'application relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale, environnementale et sociétale.

Il se compose de trois parties distinctes :
- Informations sociales, de la page 166 à la page 176 ;
- Informations environnementales, de la page 176 à la page 187 ;
- Informations sociétales, de la page 188 à la page 198.

La politique et la stratégie de développement durable sont présentées en pages 26-39 du présent rapport annuel. Des informations complémentaires sont disponibles sur le site Internet www.vinci.com, remis à jour régulièrement, notamment les initiatives illustrant les démarches innovantes des entités du Groupe par thématique et par enjeu. VINCI fait appel à l'un de ses commissaires aux comptes pour émettre un avis sur l'exhaustivité et la sincérité des informations sociales, environnementales et sociétales communiquées. Le rapport présentant les travaux, les conclusions et la Note méthodologique figure en pages 198-200. Au-delà du respect strict de la législation, VINCI s'est engagé, sur la base d'une démarche volontaire, à respecter les dix principes du Global Compact, initiative de l'ONU, et à en communiquer chaque année les initiatives prises. VINCI s'est également engagé auprès de l'association Global Compact France à promouvoir cette initiative auprès du monde des affaires. Advance, questionnaire d'autoévaluation développement durable, qui permet aux managers de passer en revue les thématiques sociales, environnementales et sociétales du Groupe, et de prendre des décisions stratégiques sur leurs orientations, a été développé par VINCI, conformément aux principes du Global Compact, des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT), de la norme ISO 26000.

Engagements/Principes	Initiatives 2016
Droits de l'homme	
1. Soutenir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans la sphère d'influence du Groupe.	– Soutien par Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique (Issa) à 23 projets associatifs d'ordre économique, sanitaire et éducatif. – Actions de lutte contre le VIH sida, le paludisme, le choléra et Ebola. – Poursuite du groupe de travail « droits humains », qui réunit des directeurs des ressources humaines d'entreprises actives dans des territoires potentiellement sensibles. – Poursuite du déploiement de la *Charte relations sous-traitants* du Groupe, conçue pour tous les pays et métiers du Groupe. – Poursuite de l'intégration du chapitre « Normes de travail et droits humains » dans les nouveaux contrats-cadres du Groupe avec ses fournisseurs.
2. S'assurer que les sociétés du Groupe ne soient pas complices de violations des droits de l'homme.	– Nouvelle version d'Advance, outil d'autoévaluation pour les comités de direction des entreprises, qui traite des droits humains fondamentaux. – Élaboration d'un *Guide des droits humains fondamentaux* à l'intention des opérationnels du Groupe.
Normes du travail	
3. Faire respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit aux négociations collectives.	– 1 005 accords collectifs signés. – Renouvellement de l'accord en faveur de la promotion du dialogue social au sein du groupe VINCI. – Renouvellement de l'accord de comité d'entreprise européen VINCI.
4. Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	– Explicitation des risques via le *Guide des droits humains fondamentaux*, avec définitions et études de cas. – Intégration dans les contrats-cadres avec les fournisseurs de clauses explicites visant à prohiber le travail forcé ou obligatoire.
5. Assurer l'abolition effective du travail des enfants.	– Explicitation des risques via le *Guide des droits humains fondamentaux*, avec définitions et études de cas. – Intégration dans les contrats-cadres avec les fournisseurs de clauses explicites visant à prohiber le travail des enfants.
6. Éliminer la discrimination dans le travail et les professions.	– Déploiement du programme diversité via le réseau mondial de 154 animateurs diversité du Groupe. – Formations à la diversité intégrées dans le parcours de formation des managers opérationnels du Groupe. – Guide pédagogique diffusé à l'ensemble des animateurs diversité, pour leur permettre d'animer localement des séances de sensibilisation aux stéréotypes, à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité des chances.
Respect de l'environnement	
7. Soutenir une approche préventive des défis environnementaux.	– Systématisation de la prise en compte de critères environnementaux en amont des projets ainsi que dans les analyses de risque des activités, du risque produit (REACH) à la prévention des pollutions. – 37 336 heures de formation à l'environnement. – Participation volontaire à la notation relative à la transparence et à la performance de sa stratégie « eau » par le CDP Water avec un résultat, en 2016, d'un niveau de management B– au-dessus de la moyenne des entreprises du secteur. – Poursuite d'une notation élevée au CDP Carbone avec la note B. – Systématisation des approches projets par l'analyse de cycle de vie (ACV) lors des phases d'offre et de conception : analyse multicritère sur les différentes phases de vie du projet.
8. Prendre des initiatives pour promouvoir une responsabilité environnementale plus grande.	– Développement d'une stratégie nationale sur la biodiversité et mise en place d'un réseau de correspondants et d'un comité thématique. – Poursuite des travaux sur la préservation de la biodiversité en partenariat avec les associations environnementales. – Participation au conseil d'orientation stratégique de la Fondation pour la recherche sur la biodiversité.
9. Encourager l'essor et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	– Accompagnement des travaux de recherche et d'enseignement de la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures » VINCI ParisTech : 15 sujets de recherche associant des référents VINCI et trois conférences par an. – Organisation de la cinquième université de la chaire « Éco-conception » avec la participation de près de 300 décideurs internes et partenaires. – Intégration des énergies renouvelables et des systèmes plus efficients en énergie dans les activités du Groupe et essor de la garantie de performance dans les offres commerciales.
Lutte contre la corruption	
10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	– Poursuite du renforcement du contrôle interne. – Poursuite de la diffusion de la *Charte éthique et comportements* auprès de l'ensemble du management. – Adhésion du management à la *Charte éthique et comportements*. – Intégration de critères sociétaux, dont la lutte contre la corruption, dans la sélection des fournisseurs et sous-traitants ainsi que dans les relations commerciales avec les filiales VINCI au travers des contrats-cadres. – Le point 6 de notre *Charte relations sous-traitants* reprend le respect des valeurs de VINCI, du Manifeste et de sa *Charte éthique et comportements*. – Déploiement d'Advance, outil d'autoévaluation pour les comités de direction des entreprises, qui traite du respect des principes éthiques.

1. Informations sociales

1.1 Politique générale des ressources humaines

Cette section suit de manière précise l'article 225 de la Loi Grenelle II. Elle s'inspire également des standards GRI (Global Reporting Initiative) – voir tableau de correspondance pages 325 et 326.

La politique de développement économique de VINCI repose sur la complémentarité de ses métiers, alliant à la fois des activités 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 hommes sur les systèmes et considère qu'il ne peut y avoir de réussite économique durable sans un projet humain ambitieux. Pour accompagner son développement, 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. Les dispositifs concernent l'ensemble des stades de la vie professionnelle des salariés, allant du recrutement à l'entretien annuel, de la formation à la revue collégiale des effectifs, de l'échange direct à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication pour la mise en œuvre des plans individuels de développement (mobilité, formation, etc.) et ce, jusqu'à leur départ (retraite, fin de contrat, etc.).

Acteur majeur de secteurs d'activité très atomisés, fortement concurrentiels, le Groupe est particulièrement investi dans son devoir d'exemplarité et le prouve par ses résultats. Depuis sa création en 2000, VINCI a acquis une réelle notoriété auprès des jeunes ingénieurs français et l'attrait de sa marque employeur contribue à le positionner à la huitième place des employeurs préférés auprès de cette cible en 2016, selon l'enquête menée par Universum en France.

1.2 Emploi

1.2.1 Effectifs

Présent dans plus d'une centaine de pays, VINCI employait 183 487 salariés à fin 2016, en légère baisse par rapport à 2015 (185 452 salariés). Cette évolution s'explique par des diminutions d'effectifs en Europe et dans certaines activités, compensées par des augmentations d'effectifs sur des grands projets à l'international et l'intégration de nouvelles sociétés. La part des entités européennes dans l'emploi total représente près de 79 % en 2016. La part des effectifs hors Europe augmente, passant de 20 % des effectifs totaux en 2015 à 21 % en 2016, notamment par la croissance de l'activité.

Dans un contexte économique européen particulièrement difficile depuis plusieurs années, les sociétés de VINCI résistent en mettant en application les outils de gestion des ressources humaines adéquats, notamment des actions de maillage territorial et de solidarité, ainsi que l'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique en fonction des activités. Néanmoins, des opérations de restructuration ont été menées, en concertation avec les organisations syndicales, pour proposer les solutions adaptées.

Répartition des effectifs par zone géographique, par pôle d'activité au 31 décembre 2016 et évolution

	2016									2015	2016/2015
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
France	**6 530**	**643**	**510**	**33 612**	**22 215**	**31 105**	**858**	**95 473**	**52,0 %**	**97 936**	**(2,5 %)**
Royaume-Uni	-	-	26	496	2 511	5 573	-	**8 606**	4,7 %	8 506	1,2 %
Allemagne	-	-	29	10 053	3 209	342	10	**13 643**	7,4 %	13 880	(1,7 %)
Benelux	-	2	1	4 114	534	209	5	**4 865**	2,7 %	4 889	(0,5 %)
Europe centrale et orientale	-	-	46	2 903	4 662	3 901	-	**11 512**	6,3 %	11 500	0,1 %
Autres pays d'Europe	-	3 201	74	5 905	375	1 057	-	**10 612**	5,8 %	10 861	(2,3 %)
Europe hors France	**-**	**3 203**	**176**	**23 471**	**11 291**	**11 082**	**15**	**49 238**	**26,8 %**	**49 636**	**(0,8 %)**
Amériques	**-**	**659**	**133**	**1 852**	**4 572**	**6 926**	**-**	**14 142**	**7,7 %**	**13 010**	**8,7 %**
Afrique	**-**	**-**	**-**	**1 883**	**-**	**10 843**	**-**	**12 726**	**6,9 %**	**12 479**	**2,0 %**
Reste du monde	**-**	**1 567**	**-**	**3 615**	**-**	**6 726**	**-**	**11 908**	**6,5 %**	**12 391**	**(3,9 %)**
Total	**6 530**	**6 072**	**819**	**64 433**	**38 078**	**66 682**	**873**	**183 487**	**100,0 %**	**185 452**	**(1,1 %)**

Depuis 2011, la proportion des managers a progressé, passant de 17 % à 19 %. Au 31 décembre 2016, l'effectif global de VINCI se compose de 35 774 managers et 147 713 non-managers. Sur la même période, la part des femmes dans l'effectif a progressé de 13,3 % à 14,7 %, soit une augmentation de 11 %. Les femmes représentent 13,7 % des non-managers et 18,5 % des managers.

Répartition des effectifs par catégorie, par sexe, par pôle d'activité au 31 décembre 2016 et évolution

	2016									2015	2016/2015
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Managers	**911**	**738**	**433**	**12 856**	**4 740**	**15 555**	**541**	**35 774**	**19,5 %**	**35 724**	**0,1 %**
Hommes	592	465	293	10 859	4 049	12 552	343	**29 153**	81,5 %	29 282	(0,4 %)
Femmes	319	273	140	1 997	691	3 003	198	**6 621**	18,5 %	6 442	2,8 %
Non-managers	**5 619**	**5 334**	**386**	**51 577**	**33 338**	**51 127**	**332**	**147 713**	**80,5 %**	**149 728**	**(1,3 %)**
Hommes	3 246	3 917	223	45 227	29 888	44 792	111	**127 404**	86,3 %	129 264	(1,4 %)
Femmes	2 373	1 417	163	6 350	3 450	6 335	221	**20 309**	13,7 %	20 464	(0,8 %)
Total	**6 530**	**6 072**	**819**	**64 433**	**38 078**	**66 682**	**873**	**183 487**	**100,0 %**	**185 452**	**(1,1 %)**
Hommes	3 838	4 382	516	56 086	33 937	57 344	454	**156 557**	85,3 %	158 546	(1,3 %)
Femmes	2 692	1 690	303	8 347	4 141	9 338	419	**26 930**	14,7 %	26 906	0,1 %

La structure de la pyramide des âges chez VINCI reste solide, avec une répartition équilibrée entre les différentes classes d'âge. En cinq ans, la part des effectifs de moins de 25 ans s'est maintenue autour de 9 % et celle des plus de 50 ans est restée stable autour de 25 %.

Répartition des effectifs par âge, par pôle d'activité au 31 décembre 2016 et évolution

	2016									2015	2016/2015
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Moins de 25 ans	77	352	78	6 053	2 868	6 191	96	**15 715**	9 %	15 865	(1 %)
De 26 à 35 ans	409	1 593	248	16 067	8 596	19 967	266	**47 146**	26 %	49 321	(4 %)
De 36 à 50 ans	3 172	3 102	357	25 193	15 376	26 427	310	**73 937**	40 %	74 283	(0 %)
Plus de 50 ans	2 872	1 025	136	17 120	11 238	14 097	201	**46 689**	25 %	45 983	2 %
Total	**6 530**	**6 072**	**819**	**64 433**	**38 078**	**66 682**	**873**	**183 487**	**100 %**	**185 452**	**(1 %)**

1.2.2 Embauches et départs

La diminution des effectifs entre 2015 et 2016 s'explique par la baisse des activités dans certains pays européens, notamment en France dans le contracting (construction, énergies et routes) malgré le développement international du Groupe, en particulier sur le continent américain. Les effectifs ont retrouvé leur niveau de 2011, passant de 185 452 salariés en 2015 à 183 487 en 2016. Le taux de rotation du personnel, autour de 23 % en 2016, conforme à celui du secteur, s'explique par la fin des contrats normaux de chantier, notamment à l'international, et se compense par une politique de recrutement adaptée aux nouveaux chantiers.

1.2.2.1 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 près de 45 % en 2015 à 55 % en 2016. VINCI a ainsi poursuivi en 2016, et malgré un contexte économique difficile, sa politique de recrutement, notamment auprès des jeunes, qui ont représenté près de 15 % des recrutements en emploi durable de l'année, soit 3 285 personnes en première expérience. VINCI a embauché durant l'année 41 159 personnes dans le monde, dont 22 544 en emploi durable (6 627 en France).

1.2.2.2 Nature des contrats de travail et évolution

VINCI privilégie les emplois durables, dont la part est restée stable sur les cinq dernières années, aux alentours de 89 % des effectifs. À fin 2016, sur un effectif total de 183 487 salariés dans le monde, 163 047 personnes disposent de contrats durables et 20 440 personnes disposent d'un contrat non-permanent (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 11 491 personnes (en équivalents temps-plein) en 2016, soit une diminution de 2 % par rapport à 2015. 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 en 2011, VINCI a permis à plus de 4 200 jeunes en alternance d'effectuer leur formation au sein du Groupe en 2016 (4 300 en 2015).

Répartition des effectifs par type de contrat, par pôle d'activité au 31 décembre 2016 et évolution

	2016									2015	2016/2015
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Contrats permanents (*)	6 397	5 350	693	58 695	35 445	54 765	753	**162 098**	88 %	160 819	1 %
Contrats à durée de chantier (**)	-	1	8	128	85	727	-	**949**	1 %	1 365	(30 %)
Contrats non permanents (***)	53	715	106	3 222	1 762	10 188	51	**16 097**	9 %	19 043	(15 %)
Alternance	80	6	12	2 388	786	1 002	69	**4 343**	2 %	4 225	3 %
Total	**6 530**	**6 072**	**819**	**64 433**	**38 078**	**66 682**	**873**	**183 487**	**100 %**	**185 452**	**(1 %)**
Travailleurs intérimaires en équivalents temps-plein	8	216	6	6 323	2 964	12 635	33	22 185	12 %	23 487	(6 %)

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

VINCI favorise le développement de l'emploi de salariés locaux ainsi que les mobilités internes. En 2016, 2 790 personnes ont bénéficié d'une mobilité interne. Les sociétés du Groupe proposent des formules de type volontariat international en entreprise (VIE), qui permettent d'offrir des opportunités à l'international pour de jeunes diplômés. En 2016 comme en 2015, VINCI comptait dans ses effectifs 235 VIE. Le nombre d'expatriés est de 1 874 personnes à fin 2016.

Nombre de mobilités dans le monde

	2016								
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%
Mobilité intra-pôle	8	12	4	1 049	571	989	2	2 635	94 %
Mobilité vers un autre pôle	14	3	18	31	19	58	12	155	6 %
Total	**22**	**15**	**22**	**1 080**	**590**	**1 047**	**14**	**2 790**	**100 %**

1.2.2.3 Motifs de départ

Les activités du contracting (énergies, routes, construction) exercent leurs métiers 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.

Motifs de départ par pôle d'activité et évolution (*)

	2016									2015	2016/2015
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Fins normales de contrat (**)	1 206	608	60	3 816	2 489	10 653	59	**18 891**	45 %	21 825	(13 %)
Démissions	32	118	38	3 232	1 804	5 266	29	**10 519**	25 %	9 050	16 %
Licenciements économiques	-	76	-	729	106	1 493	1	**2 405**	6 %	1 726	39 %
Autres licenciements	40	34	4	1 637	1 477	1 909	9	**5 110**	12 %	5 393	(5 %)
Autres motifs (***)	78	100	22	1 607	1 342	2 029	20	**5 198**	12 %	4 161	25 %
Total	**1 356**	**936**	**124**	**11 021**	**7 218**	**21 350**	**118**	**42 123**	**100 %**	**42 155**	**(0 %)**

(*) Hors variation de périmètre.
(**) Fin de CDD, fin de chantier, retraite, fin de contrat en alternance.
(***) Dont rupture de période d'essai, rupture conventionnelle de contrat (pour la France) et autres.

1.2.2.4 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

En 2016, dans un contexte économique toujours difficile, certaines entreprises ont mené des opérations de restructuration, voire de cessation d'activité. En France, la situation économique et sociale a poursuivi sa dégradation, impactant encore significativement le secteur de la construction et des travaux publics, conduisant à des réductions d'effectifs pour motif économique. VINCI Insertion Emploi (ViE), l'entreprise du Groupe spécialisée dans l'emploi, a mobilisé en 2016 ses compétences pour accompagner les entreprises devant réduire leurs effectifs et leurs collaborateurs dans une logique de parcours professionnels durables.

Dans ces circonstances difficiles, 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. 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 sont amenées à gérer des opérations quelquefois 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.

1.3 Organisation du temps de travail

1.3.1 Heures travaillées et heures supplémentaires

Dans les entreprises du Groupe, le travail est organisé dans le cadre des durées légales ou conventionnelles, variables d'un pays à l'autre. En 2016, le nombre total d'heures travaillées a été de plus de 321 millions. La part des heures supplémentaires reste stable depuis plus de dix ans, entre 5 et 6 % des heures travaillées (5,7 % en 2016), soit plus de 18 millions d'heures en 2016.

Organisation du temps de travail et évolution

	2016			2015	2016/2015
	Managers	Non-managers	Total	Total	Évolution
Heures totales travaillées	60 570 650	260 911 852	**321 482 502**	320 653 846	0 %
Dont heures supplémentaires	*560 834*	*17 762 512*	***18 323 346***	*17 000 795*	*8 %*
Salariés à temps partiel	829	4 934	**5 763**	5 598	3 %

1.3.2 Absentéisme

Sur les 42 millions de journées calendaires travaillées dans le monde, 3,5 millions ont été comptabilisées en jours d'absence en 2016, l'absentéisme représentant 8 % des jours travaillés. Depuis plus de dix ans, la part des maladies non professionnelles dans l'absentéisme reste stable, aux alentours de 62 % (58,7 % en 2016). En revanche, la part des absences pour accident du travail a diminué, passant de 7 % à 4,3 %.

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

	2016									2015	2016/2015
(en nombre de jours calendaires)	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Maladie non professionnelle	104 724	42 586	3 480	798 354	525 741	550 152	5 791	**2 030 828**	58,7 %	2 032 872	(0 %)
Accident du travail	6 104	10 412	489	36 164	36 722	59 922	255	**150 068**	4,3 %	162 007	(7 %)
Accident de trajet	702	1 971	107	11 653	7 823	9 590	54	**31 900**	0,9 %	29 801	7 %
Maladie professionnelle reconnue	156	265	-	14 340	19 741	25 836	-	**60 338**	1,7 %	66 421	(9 %)
Maternité/paternité	5 525	16 966	2 210	114 306	50 800	102 483	3 666	**295 956**	8,5 %	278 656	6 %
Chômage partiel/activité partielle	-	-	-	14 207	57 325	48 214	-	**119 746**	3,5 %	178 185	(33 %)
Autres causes	12 505	13 101	4 550	194 585	265 188	285 968	1 332	**777 229**	22,4 %	796 999	(2 %)
Total	**129 716**	**85 301**	**10 836**	**1 183 609**	**963 340**	**1 082 165**	**11 098**	**3 466 065**	**100 %**	**3 544 941**	**(2 %)**

1.4 Rémunérations, charges sociales, épargne salariale

1.4.1 Politique générale de rémunération

La politique de rémunération est guidée par des principes communs de partage des fruits de la croissance, d'individualisation des rémunérations et d'intéressement des salariés à la marche de l'entreprise. Elle s'inscrit dans le schéma de management décentralisé du Groupe. Ces principes sont mis en œuvre notamment au travers de dispositifs adaptés au contexte et à la législation de chaque pays où le Groupe est actif. La rémunération des collaborateurs s'analyse au regard des différents instruments du Groupe : salaires, primes, intéressement, participation, actionnariat salarié, œuvres sociales, système de prévoyance, retraite, etc., dispositifs dont VINCI encourage le déploiement. L'individualisation des salaires met l'accent sur les responsabilités individuelles et les performances de chaque collaborateur à tous les niveaux de la hiérarchie.

À fin 2016, en France, plus de 96 % des salariés sont couverts par des accords de participation et/ou d'intéressement. En France, VINCI a distribué en intéressement et participation des montants inférieurs aux années précédentes (142 millions d'euros au lieu de 160 millions en 2015 au titre du partage des fruits de la croissance).

Répartition des avantages sociaux et évolution

(en millions d'euros)	2016	2015	2016/2015 Évolution	Dont France 2016	Dont France 2015	2016/2015 Évolution
Intéressement	**73,0**	76,0	(3,9 %)	63,5	68,5	(7,3 %)
Participation	**86,3**	95,1	(9,3 %)	78,3	91,0	(14,0 %)
Œuvres sociales	**38,6**	38,7	(0,3 %)	32,9	33,5	(1,8 %)
Abondement	**111,0**	110,1	0,8 %	102,4	98,2	4,3 %
Total	**308,9**	**319,9**	**(3,4 %)**	**277,1**	**291,2**	**(4,8 %)**

1.4.2 Rémunérations et charges sociales

Les charges de personnel de 2016 s'élèvent à 8 710 millions d'euros (8 770 millions d'euros en 2015), leur part rapportée au chiffre d'affaires est quasi stable, autour de 22,9 % du chiffre d'affaires (22,8 % en 2015).

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 ». VINCI présente ces données consolidées au niveau mondial et en France.
L'analyse des écarts de rémunération, réalisée chaque année, montre que les fonctions opérationnelles sont occupées historiquement par les hommes, ce qui explique en partie les écarts de rémunération entre hommes et femmes, même si ces postes commencent lentement à se féminiser (voir paragraphe 1.8.2). Au-delà, l'analyse des écarts résiduels est gérée par chaque entité, qui s'assure de l'équité des rémunérations à poste et potentiel identique.

Rémunérations et charges sociales dans le monde

	Total		Managers		Non-managers	
(en milliers d'euros)	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Salaire moyen VINCI	**35**	35	**62**	61	**29**	28
Hommes	**36**	35	**65**	64	**29**	28
Femmes	**32**	31	**48**	47	**26**	26
Charges sociales	**35 %**	35 %	**38 %**	39 %	**33 %**	34 %

Pour la France, la présentation fait apparaître une segmentation plus précise: cadres, Etam (employés, techniciens, agents de maîtrise) et ouvriers. Il s'agit de moyennes brutes annuelles en milliers d'euros.

Rémunérations et charges sociales en France

	Total		Cadres		Etam		Ouvriers	
(en milliers d'euros)	**2016**	**2015**	**2016**	**2015**	**2016**	**2015**	**2016**	**2015**
Salaire moyen VINCI	**39**	38	**64**	62	**34**	33	**33**	28
Hommes	**39**	38	**67**	65	**35**	35	**35**	28
Femmes	**37**	35	**51**	50	**30**	29	**29**	25
Charges sociales	**46 %**	48 %	**48 %**	50 %	**47 %**	48 %	**48 %**	44 %

1.4.3 Épargne salariale

1.4.3.1 Actionnariat salarié

Dans la continuité des actions menées jusqu'à présent en matière d'épargne salariale, VINCI a poursuivi le principe des trois augmentations de capital par an proposées dans le cadre de son plan d'épargne (PEG) en France. Ce produit, ouvert aux salariés depuis 1995, puise sa légitimité et sa force dans la récurrence de ses opérations et la permanence de son fonctionnement.

L'effort d'épargne des salariés, qui investissent dans le fonds Castor, constitué d'actions VINCI, est encouragé par un prix connu à l'avance, faisant ressortir une décote de 5 % sur le cours de l'action, et par un abondement dont le niveau a été maintenu en 2016 et dont la grille favorise les versements des salariés aux revenus les plus modestes, soit :
- 100 % jusqu'à 1 000 euros ;
- 50 % au-delà et jusqu'à 4 000 euros.

La contribution annuelle de l'entreprise s'élève au maximum à 2 500 euros par salarié. Le montant global de l'abondement pour le fonds Castor s'est élevé à plus de 98 millions d'euros en 2016 pour la France.

Par ailleurs, pour accompagner l'internationalisation de ses activités et renforcer le sentiment d'appartenance des salariés au Groupe, VINCI a souhaité poursuivre la diffusion de son plan d'épargne en donnant l'opportunité aux salariés hors de France d'acquérir (directement ou indirectement) des actions VINCI à conditions privilégiées et les associer ainsi aux résultats financiers et à la croissance du Groupe. Une nouvelle opération a été proposée en 2016, sur un périmètre élargi à 29 pays (*), aux salariés des filiales détenues à plus de 50 % par VINCI justifiant d'au moins six mois d'ancienneté (environ 460 filiales). Sous réserve d'un investissement à trois ans (cinq ans pour le Royaume-Uni), les salariés ont pu percevoir un abondement de VINCI sous forme d'attribution d'actions gratuites, dont le bénéfice est différé à l'échéance pour éviter une taxation à l'entrée (sauf exceptions) et conditionné à la présence dans le Groupe à ce terme.

Pour développer ce dispositif à l'international, VINCI a décidé de renouveler pour 2017 un schéma similaire sur 30 pays, intégrant un pays supplémentaire, la République dominicaine. Ainsi, près de 67 000 salariés dans 470 filiales, soit plus de 75 % des effectifs hors de France, peuvent participer s'ils le souhaitent à une offre dédiée et devenir actionnaires de VINCI. En six ans, le taux de couverture du dispositif d'épargne salariale est ainsi passé de près de 59 % à 88 % des effectifs du Groupe dans le monde.

Couverture des dispositifs d'épargne salariale et évolution

	2012	2013	2014	2015	2016
Nombre de pays couverts (dont la France)	15	20	24	28	**30**
Taux de couverture des effectifs	81 %	86 %	88 %	87 %	**88 %**

À fin décembre 2016, environ 120 000 salariés et anciens salariés du Groupe détiennent près de 9,2 % du capital de la Société au travers de fonds communs de placement investis en actions VINCI, ce qui traduit la confiance des salariés dans l'avenir du Groupe et en fait collectivement le premier actionnaire de VINCI. À la même date, le portefeuille moyen des épargnants s'élève à plus de 30 000 euros.

Créé en 2011, le Cercle des actionnaires salariés compte environ 13 350 membres au 31 décembre 2016, en légère progression sur un an. Il dispose d'un numéro Vert, d'un espace sécurisé et personnalisé sur les sites Internet et intranet de VINCI. Les actionnaires salariés peuvent ainsi s'inscrire pour devenir membres du Cercle et participer à différents événements, tels que des visites-découverte des villes de Lyon, Marseille et Paris, et des visites de chantiers ou de réalisations de VINCI. La e-letter « En direct » les tient par ailleurs informés de l'actualité du Groupe.

1.4.3.2 Épargne retraite

Le plan d'épargne retraite collectif du Groupe baptisé Perco ARCHIMÈDE, entré en vigueur en décembre 2010 en France suite à l'accord collectif conclu le 25 juin 2010 avec les partenaires sociaux signataires au niveau du Groupe (CFDT, CFE-CGC et CFTC), continue sa progression et complète ainsi l'offre d'épargne du plan d'épargne du groupe VINCI (PEG 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, plus favorables que celles auxquelles ils auraient accès au travers de démarches individuelles, leur offrant :
- une sortie souple au choix, tant en capital qu'en rente ;
- une gestion libre et/ou pilotée ;
- une large gamme de supports d'investissement afin de faire des choix cohérents par rapport à leur profil d'épargnant.

En 2016, VINCI, afin d'accompagner davantage ses salariés dans la constitution d'un complément de rémunération pour la retraite, a décidé de doubler le taux et le montant de l'abondement : les versements volontaires sont dorénavant abondés à hauteur de 100 % dans la limite de 400 euros par an pour 400 euros de versement. À fin septembre 2016, près de 38 % des salariés en France ont adhéré au Perco, dont plus de 60 % ont moins de 50 ans. Le portefeuille moyen s'élève à près de 1 700 euros, en augmentation de plus de 13 % par rapport à 2015. La part des encours en gestion pilotée continue d'augmenter progressivement pour atteindre 46 % contre 54 % pour la gestion libre.
Le montant global de l'abondement pour le plan d'épargne retraite collectif du Groupe s'est élevé à 3,9 millions d'euros en 2016 pour la France, soit une évolution de 129 % (1,7 million d'euros versés en 2015).

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

Par ailleurs, depuis 2013 en France, afin d'aider les salariés cadres et assimilés à se constituer un complément de retraite pour tenir compte de la situation des régimes de retraite obligatoire affectant particulièrement cette catégorie de personnel, VINCI a mis en place REVERSO, un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies. Ce dispositif complète le Perco ARCHIMÈDE, ouvert à l'ensemble du personnel en France, et combine les avantages techniques, financiers, sociaux et fiscaux d'un régime collectif avec ceux d'un dispositif individuel, la sortie du régime se faisant exclusivement en rente.
REVERSO est alimenté à parts égales par le salarié et l'employeur (sur la base d'un taux croissant proportionnellement avec la rémunération). Les cotisations, tout comme les versements libres que peut faire le salarié, sont déductibles du revenu imposable. Mis en place au travers d'un contrat d'assurance signé entre VINCI SA et l'assureur ACM-Vie à l'été 2013, il est proposé depuis à l'adhésion des filiales. À fin 2016, ce dispositif a été déployé sur l'ensemble des filiales et des salariés éligibles du Groupe en France, il couvre 766 sociétés, soit plus de 26 000 salariés potentiels.

1.5 Relations sociales et accords collectifs

1.5.1 Politique générale du dialogue social

Le dialogue social de VINCI repose 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.) ; la volonté de développer la concertation et la négociation collective partout dans le monde. À ce titre, le dialogue social est confirmé comme un élément central de la réussite du Manifeste du Groupe et des engagements qui y sont pris.

Le dialogue social de VINCI est actif au plus près du terrain, en cohérence avec le fonctionnement décentralisé du Groupe. En 2016, 8 932 salariés dans le monde détiennent un mandat de représentant du personnel dans l'entreprise (dont 7 599 en France). Une enveloppe globale de 220 000 euros est versée aux organisations syndicales disposant de représentants au comité de Groupe, principalement en proportion de leur représentativité, pour les accompagner et leur donner les moyens d'exercer leurs mandats.

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.

1.5.2 Instances représentatives du personnel

Localement, les instances représentatives du personnel contribuent, notamment avec les instances en charge de l'hygiène, de la santé-sécurité et des conditions de travail, à la qualité du dialogue social.

En complément des instances représentatives du personnel relevant des entreprises, certaines instances spécifiques, en fonction des cas et des spécificités nationales, ont été créées. En France, par exemple, le comité de Groupe est constitué de représentants issus d'une cinquantaine d'entités et se réunit au minimum deux fois par an. Il reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution de l'emploi et les prévisions sur ce point, ainsi que sur les actions de prévention concernant le Groupe et ses entreprises. Tenu informé des perspectives économiques de VINCI pour l'année à venir, il dispose des comptes et du bilan consolidé du Groupe, ainsi que des rapports des commissaires aux comptes correspondants. Il est informé, avant toute décision, des projets d'importance significative concernant le périmètre, les structures juridiques ou financières du Groupe – et de leurs éventuelles conséquences sur l'emploi. Des relais propres à chaque métier sont par ailleurs en place dans certains pôles, qui se sont dotés d'instances complémentaires de dialogue afin de favoriser la continuité de leurs relations sociales.

Les échanges au sein de ces différentes instances locales ou nationales sont relayés, du niveau national à l'échelle européenne, par le comité d'entreprise européen. L'accord de renouvellement de ce dernier, signé en 2014 à l'unanimité avec les organisations syndicales, prévoit des représentants issus de 18 pays dans lesquels le Groupe est implanté : Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Hongrie, Italie, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède, Suisse. Il se réunit au moins une fois par an. Ce comité est destiné à développer l'information et la consultation des représentants des salariés des filiales du Groupe implantées dans l'espace économique européen et en Suisse. À fin 2016, le comité était composé de 50 représentants.

1.5.3 Libertés syndicales

L'activité du Groupe s'exerçant à 84 % en Europe, le comité d'entreprise européen est le principal garant de l'expression de la liberté syndicale et d'association des salariés. À ce titre, afin de faciliter la communication entre les membres du comité d'entreprise européen et ainsi l'information des salariés des filiales européennes de VINCI quant aux travaux du comité, une plate-forme électronique d'échange a été mise en place au cours de l'année 2016 à l'usage desdits membres. Par ailleurs, le comité d'entreprise européen se voit proposer une formation juridique, économique et sociale de trois jours par an.
Pour les activités hors Europe, les sociétés du Groupe respectent les législations en vigueur dans les pays où elles interviennent. Les dirigeants opérationnels sont accompagnés par les responsables des ressources humaines, qui leur proposent les solutions les plus adaptées au contexte local et aux exigences de VINCI en matière de respect des libertés syndicales.

1.5.4 Bilan des accords collectifs

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 2016, 1 005 accords collectifs ont été conclus, dont 18 % hors de France.

Un accord relatif à la promotion du dialogue social couvrant l'ensemble des sociétés françaises du Groupe, signé avec les partenaires sociaux le 7 décembre 2015, a été mis en œuvre en 2016 confirmant la concertation avec les représentants du personnel comme l'une des valeurs de VINCI. Le texte prévoit notamment un renforcement des informations transmises aux représentants ou encore un accompagnement de ces derniers à l'entrée dans le mandat, mais également pendant et à l'issue de celui-ci. La commission de médiation, paritaire, a pour objectif d'offrir une alternative aux contentieux en matière d'entrave personnelle à l'exercice des mandats de représentation.

À la fin de leur mandat, les représentants bénéficient d'un abondement de leur compte personnel de formation sous certaines conditions de durée du mandat, notamment afin de faciliter leur reconversion.

Le Groupe est en cours de réflexion quant aux modalités de mise en œuvre des récentes dispositions réglementaires relatives à l'impact des accords collectifs sur la performance économique ainsi que sur les conditions de travail des salariés et s'engage à communiquer de la façon la plus pertinente sur ces éléments.

Répartition des accords collectifs par thème et évolution

	2016	Part sur le nombre total d'accords	2015	2016/2015 Évolution
Aménagement et organisation du temps de travail	**99**	9,9 %	142	(30,0 %)
Diversité et égalité des chances	**52**	5,2 %	87	(40,2 %)
Droits syndicaux	**58**	5,8 %	75	(22,7 %)
Formation	**5**	0,5 %	28	(82,1 %)
GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)	**50**	5,0 %	44	13,6 %
Prévention/sécurité/santé	**42**	4,1 %	55	(24,5 %)
Protection sociale	**57**	5,7 %	101	(43,6 %)
Rémunération et périphérie	**607**	60,4 %	550	10,4 %
Retraite	**4**	0,4 %	7	(42,9 %)
Autres	**31**	3,0 %	73	(57,5 %)
Total	**1 005**	**100,0 %**	**1 162**	**(13,5 %)**

Plus de 60 % des accords portent sur la rémunération. Parmi les autres thèmes, la négociation collective a abouti à des accords concernant l'aménagement et l'organisation du temps de travail, avec 99 accords signés en 2016. On note également une diminution des accords conclus relatifs aux droits syndicaux, passant de 75 en 2015 à 58 en 2016.

1.5.5 Conflits collectifs

Les absences pour grève chez VINCI restent très marginales. Ainsi, en 2016, sur les 42 millions de jours travaillés, les absences pour grève ont représenté 17 270 journées (dont 15 646 en France). Les revendications concernent essentiellement les salaires et répondent à des mots d'ordre nationaux.

1.6 Santé et sécurité

1.6.1 Politique générale de prévention

L'objectif d'atteindre le « zéro accident » reste la première priorité du Groupe. Cet objectif, rappelé dans le Manifeste de VINCI, s'applique aux collaborateurs du Groupe ainsi qu'aux intérimaires et aux personnels extérieurs intervenant sur les chantiers (salariés des cotraitants ou des sous-traitants, par exemple) et sur les sites d'exploitation (clients des autoroutes, des parkings, des aéroports, etc.). L'action de VINCI reposant sur l'incitation, le Groupe accompagne par ailleurs ses fournisseurs et ses sous-traitants en mettant à leur disposition des outils et des moyens, et en les associant à des actions phare. La *Charte relations sous-traitants* de VINCI, publiée en 2013, traduit en dispositions structurantes les principes du Groupe en la matière. Depuis la mise en œuvre de cette politique prioritaire, les résultats sécurité se sont considérablement améliorés, y compris ces dernières années avec un taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt de 6,84 (7,08 en 2015).

En 2016, la diffusion d'une culture sécurité pour tous les collaborateurs s'est poursuivie, ainsi que le travail sur la remontée et l'analyse des presque-accidents. L'identification des situations de presque-accidents et des situations à risque en amont des potentiels accidents permet non seulement de réduire le nombre d'accidents mais surtout de construire une culture de la sécurité au quotidien. Des événements mondiaux sur le thème de la sécurité sont organisés régulièrement par les différents pôles du contracting telle, en 2016, la Semaine internationale de la sécurité chez VINCI Energies et chez VINCI Construction. L'intégration du personnel intérimaire et des sous-traitants dans les actions de formation et de sensibilisation à la sécurité se systématise au sein du Groupe. Les données sécurité concernant les intérimaires et les sous-traitants sont également de plus en plus intégrées aux indicateurs de pilotage de performance du Groupe.

1.6.2 Santé, sécurité des salariés VINCI

La politique de santé-sécurité a pour objectif d'anticiper et de prévenir les risques liés au travail, y compris les risques psychosociaux. Elle consiste aussi 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. La démarche de prévention est animée au niveau du Groupe par la coordination santé-sécurité VINCI. Cette coordination mondiale réunit les directeurs santé-sécurité des différents pôles du Groupe. Elle a pour mission de bâtir une culture santé et sécurité commune, de faciliter l'échange des bonnes pratiques, de fiabiliser les indicateurs et de proposer de nouvelles voies de progrès, adaptées à chaque métier. Les réseaux sociaux, les plates-formes internes collaboratives et les applications mobiles facilitent la diffusion et le suivi des actions sécurité auprès de la communauté des préventeurs, soit une centaine de personnes.

Les campagnes de sensibilisation, de formation et d'accompagnement des salariés font partie des différents dispositifs de prévention. 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 sur le renouvellement du matériel et de l'outillage ainsi que sur l'organisation du travail. En France, plusieurs sociétés poursuivent leurs actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail avec l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (Anact).

Résultat de ces différentes actions, le pourcentage d'entreprises sans accident du travail avec arrêt est passé de 60 % à 70 % en cinq ans, soit une progression de plus de 17 %.

Taux de fréquence, taux de gravité, pourcentage d'entreprises sans accident du travail avec arrêt et évolution

	Groupe				Dont France			
	2016		2015	2016/2015 Évolution	2016		2015	2016/2015 Évolution
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (*)	**6,84**	☑	7,08	(3,4 %)	**8,67**		9,07	(4,4 %)
Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt (**)	**0,47**	☑	0,51	(7,8 %)	**0,78**		0,85	(8,2 %)
Pourcentage d'entreprises sans accident du travail avec arrêt	**70 %**		71 %	(1 %)	**64 %**		66 %	(3 %)

(*) 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.
☑ *Donnée ayant fait l'objet d'une vérification avec un niveau d'assurance raisonnable.*

En cinq ans, le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt est passé de 10,3 (résultat 2011) à 6,8 (résultat 2016).

Taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail avec arrêt par pôle d'activité

	Taux de fréquence			Taux de gravité		
	2016		2015	2016		2015
Concessions	**16,14**		**18,95**	**0,82**		**0,92**
VINCI Autoroutes	5,30		9,50	0,69		1,02
VINCI Airports	26,37		30,17	0,97		0,85
Autres concessions	4,24		4,59	0,41		0,57
Contracting	**6,21**		**6,31**	**0,44**		**0,48**
VINCI Energies	5,41		5,86	0,34		0,37
Eurovia	6,90		7,85	0,58		0,69
VINCI Construction	6,54		5,92	0,46		0,46
Groupe	**6,84**	☑	**7,08**	**0,47**	☑	**0,51**

☑ *Donnée ayant fait l'objet d'une vérification avec un niveau d'assurance raisonnable.*

En 2016, le nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle reconnue dans le Groupe a été de 60 338 jours, à rapprocher des 42 millions de jours travaillés, en recul de plus de 9 % par rapport à 2015.

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

	Groupe			Dont France		
	2016	2015	2016/2015 Évolution	2016	2015	2016/2015 Évolution
Nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle reconnue	**60 338**	66 421	(9,2 %)	**59 775**	65 781	(9,1 %)
Taux de fréquence des maladies professionnelles reconnues (*)	**1,13**	1,24	(8,9 %)	**2,28**	2,66	(14,3 %)
Taux de gravité des maladies professionnelles reconnues (**)	**0,19**	0,21	(9,5 %)	**0,41**	0,45	(8,9 %)

(*) 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.

1.6.3 Santé et sécurité du personnel intérimaire

VINCI associe pleinement les entreprises de travail temporaire aux objectifs de sa politique de prévention-sécurité et notamment à son objectif du « zéro accident ». Cette démarche se concrétise au travers des clauses des contrats-cadres qui lient dans la durée le Groupe à ses partenaires.
En 2011, les entreprises de travail temporaire ont été sélectionnées par le contrat-cadre du Groupe en France sur la base de données économiques et extra-financières. En 2015, un nouvel appel d'offres a été lancé, intégrant des critères de sélection accrus en matière de santé et de sécurité au travail. Ce nouveau référencement a pris effet au 1er janvier 2016.

L'écart constaté entre les taux de fréquence 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. Les actions menées au travers des derniers contrats-cadres ont permis de faire baisser, en France, le taux de fréquence des intérimaires délégués dans les entreprises de VINCI, en particulier pour les activités de concession. En 2016, en France, ce taux de fréquence est de 19,95 ; à noter également, un recours décroissant aux intérimaires, passant de 23 487 en 2015 à 22 185 travailleurs intérimaires (en équivalents temps-plein) dans le monde en 2016.

Taux de fréquence en France des accidents du travail avec arrêt des intérimaires par branche et évolution (*)

	2016	2015	2016/2015 Évolution
Concessions	-	13,39	(100,0 %)
Contracting	20,17	24,80	(18,7 %)
Total	**19,95**	**24,66**	**(19,1 %)**

(*) 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.

1.6.4 Santé et sécurité des sous-traitants

La sous-traitance représente pour le Groupe un montant de 7,9 milliards d'euros en 2016, soit environ 21 % du chiffre d'affaires. Dans les activités de VINCI, la sous-traitance est multiforme et s'exerce à des niveaux très divers, certaines sociétés de VINCI se trouvant également en position de sous-traitant. Dans ces conditions de complexité, de nombreuses sociétés du Groupe ont mis en œuvre des contrats-cadres spécifiques avec leurs sous-traitants. Leur dénominateur commun est l'objectif « zéro accident », assorti de clauses particulières concernant le port des équipements de protection individuelle, la déclaration des accidents du travail ainsi qu'une information permanente sur l'évolution des risques sur chantier. 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 salariés. La diffusion de cette charte s'effectue au travers des clubs pivot régionaux, lieux de rencontres et d'échanges réguliers entre les dirigeants régionaux des activités du Groupe.

1.6.5 Bilan des accords signés en matière de santé et de sécurité au travail

La politique de VINCI en matière de santé et de 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 la performance globale des sociétés du Groupe. L'un des thèmes majeurs de la négociation collective en 2016 a été la prévention des facteurs de pénibilité, avec l'objectif global d'optimiser les conditions d'exercice des métiers.
En France, les pouvoirs publics ont décidé de faire évoluer par le dialogue social les dispositifs réglementaires sur la pénibilité mis en place en 2015. VINCI a contribué à ce dialogue et le poursuit activement dans les branches professionnelles en 2016 et pour les années suivantes.

1.7 Formation

1.7.1 Politique générale de formation

La politique générale de formation a pour objectifs principaux de partager les fondamentaux de la culture du Groupe et de transmettre des savoirs et des savoir-faire, 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. Elle vise également à favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle de chaque collaborateur grâce à des formations « métiers » et des sessions dédiées au management et au développement personnel et professionnel.

Le développement des compétences répond aux besoins d'amélioration de la productivité et d'adaptation à l'évolution 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 formation à la mise en synergie des métiers.

Pour atteindre ces objectifs, les sociétés de VINCI ont développé leurs propres centres de formation internes. En central, VINCI Academy pilote des programmes de management, de management de projet et d'autres – transverses – destinés aux dirigeants du Groupe et aux filières fonctionnelles. VINCI Academy a renouvelé en 2016 son projet pédagogique. Le lancement d'un nouvel outil d'apprentissage en ligne, ayant pour ambition de constituer un socle solide pour la diffusion des savoir-être et des savoir-faire du Groupe, a été effectué au dernier trimestre.
Deux projets ont notamment été lancés : l'un porte sur la découverte du Groupe et est destiné à l'intégration des nouveaux embauchés VINCI. L'autre concernant les ouvrages provisoires s'intéresse à l'organisation des chantiers et à la sécurité.

En 2016, la part des formations dispensées par les centres de formation internes reste stable et représente 24 % du total. Afin d'accompagner la stratégie du Groupe, l'année 2016 a été marquée par une accélération du déploiement à l'international d'un grand nombre de programmes en management de projet, préparation et organisation des chantiers, sécurité, développement des connaissances et des compétences de nos collaborateurs, des sous-traitants mais aussi des partenaires.
Cette accélération est notamment permise par une utilisation du digital et des nouveaux dispositifs d'apprentissage. VINCI Energies compte ainsi plus de 13 modules de formation en e-learning et sept sur application mobile. Des formations relatives aux ressources humaines, au marketing et à la sécurité sont donc dispensées par ce biais.

L'internationalisation se confirme en 2016, en particulier avec VINCI Construction Grands Projets qui a poursuivi le déploiement de la démarche Skill up. Cette démarche vise à développer les connaissances et les compétences des personnels d'exécution et d'encadrement (ouvriers, chefs d'équipe et chefs de chantier) partout dans le monde, par la mise en place de centres de formation sur mesure sur chaque chantier. Ces formations s'adressent aux populations locales embauchées dans le cadre des projets. En 2016, Skill up a été déployé dans trois nouveaux pays (Égypte, République dominicaine et Djibouti). Dispensées à plus de 400 collaborateurs des projets (salariés, sous-traitants et partenaires), ces formations contribuent à développer leur employabilité à l'issue des chantiers.

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

Pôles	Centres de formation internes	Nombre d'heures de formation en 2016	2016/2015 Évolution	Nombre de stagiaires en formation en 2016	2016/2015 Évolution
VINCI (*)	**VINCI Academy**	**5 585**	**88,9 %**	**434**	**156,8 %**
Concessions		**157 298**	**(10,4 %)**	**17 994**	**(12,8 %)**
VINCI Autoroutes	Parcours Cofiroute, Parcours ASF, Parcours Escota	124 378	(20,0 %)	15 497	(15,2 %)
VINCI Airports	VINCI Airports Academy	32 920		2 497	
Contracting		**610 657**	**6,5 %**	**36 526**	**9,9 %**
VINCI Energies	Académie VINCI Energies, Cegelec Groupe University	154 775	0,3 %	9 473	3,1 %
Eurovia	Centre de formation aux techniques routières	91 157	(12,0 %)	3 365	(6,0 %)
VINCI Construction (**)		364 725	15,7 %	23 688	15,7 %
Total		**773 540**	**2,9 %**	**54 954**	**1,7 %**

(*) VINCI Academy concerne l'ensemble des pôles du groupe VINCI en France et à l'international.
(**) Centres de formation internes : Cesame, Centre Eugène Freyssinet, Centre Sogea-Satom, VINCI Construction Grands Projets.

1.7.2 Actions de formation

En 2016, en moyenne, 18 heures de formation par salarié ont été dispensées au sein du Groupe, dont 20 heures par manager et 17 heures par non-manager. 72 % des managers ont bénéficié d'une formation. L'investissement en formation a représenté en 2016 plus de 185 millions d'euros. Plus de 3,2 millions d'heures (soit 3,5 % de plus qu'en 2015) ont concerné principalement les formations métiers (40 %), l'hygiène et la sécurité (38 %). En 2016, l'ambition de VINCI de favoriser le développement professionnel de chaque salarié en lui proposant un projet de formation personnalisé s'est confirmée, puisque 123 064 collaborateurs ont été formés, soit 67 % des effectifs.

Répartition des heures par type de formation et évolution

	2016							2015	2016/2015
	Managers	Non-managers	Hommes	Femmes	Total	%	Dont France	Total	Évolution
Formation métier	205 152	1 075 016	1 151 506	128 662	**1 280 168**	39,8 %	675 441	1 248 773	2,5 %
Hygiène et sécurité	158 393	1 057 729	1 116 541	99 581	**1 216 122**	37,8 %	728 643	1 160 321	4,8 %
Environnement	8 376	28 960	30 471	6 865	**37 336**	1,2 %	14 583	41 397	(9,8 %)
Management	137 793	86 450	186 752	37 491	**224 243**	7,0 %	130 057	203 819	10,0 %
Administration et supports	115 458	140 001	166 327	89 132	**255 459**	7,9 %	157 376	252 046	1,4 %
Langues	58 783	71 305	88 073	42 015	**130 088**	4,0 %	43 391	129 451	0,5 %
Formation diversité	1 508	5 075	4 760	1 823	**6 583**	0,2 %	2 439	7 514	(12,4 %)
Autres	23 883	41 422	48 957	16 348	**65 305**	2,0 %	30 543	61 917	5,5 %
Total	**709 346**	**2 505 958**	**2 793 387**	**421 917**	**3 215 304**	**100,0 %**	**1 782 473**	**3 105 238**	**3,5 %**
Nombre d'heures de formation par salarié	20	17	18	16	**18**		19	17	3,5 %

1.8 Diversité et égalité des chances

1.8.1 Politique générale de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations

Depuis 2004, VINCI a engagé une politique diversité sur deux axes : la prévention de toute forme de discrimination, à l'embauche, dans les relations de travail et dans les évolutions de carrière des collaborateurs, d'une part, la promotion de l'égalité des chances, en particulier en matière de mixité professionnelle, d'emploi des personnes en situation de handicap ou issues de l'immigration, et de gestion des âges, d'autre part.

La conception et la mise en œuvre de la stratégie diversité s'appuient sur un réseau mondial comptant 154 animateurs à fin 2016. Ces animateurs sont formés et échangent régulièrement lors de journées « diversité » ou via leur réseau social collaboratif. Ils construisent des politiques et des actions déployables dans le Groupe. Ils ont été réunis deux fois au cours de l'année 2016 et les principaux thèmes traités ont été la diversité religieuse et la lutte contre les discriminations. VINCI Academy a poursuivi le déploiement de la formation « Manager la diversité au service de la performance », destinée aux managers du Groupe. En 2016, 75 managers du Groupe ont suivi cette formation.

En juillet 2016, une plate-forme digitale a été créée et testée auprès de plus de 350 managers du Groupe, dans un premier temps. Elle permet de tester la résistance du fonctionnement des entreprises aux risques de discrimination. Cet outil d'autodiagnostic comporte 150 questions, organisées en neuf modules (le recrutement, l'accueil et l'intégration, la gestion des emplois et des compétences, la formation, la rémunération, les départs et les sanctions, le dialogue social, la qualité de vie au travail et la politique diversité). Les questions sont classées en deux catégories : les éléments fondamentaux de la résistance aux risques de discrimination et les éléments de perfectionnement.

En France, le Groupe poursuit sa politique d'élargissement du périmètre des entreprises ayant obtenu le label Diversité attribué par Afnor Certification. Fin 2016, le Groupe compte dix entreprises labellisées, qui recouvrent ensemble 9,8 % de l'effectif France. Cinq autres entreprises sont engagées dans cette démarche de labellisation.

La diversité reste un thème indissociable du dialogue social. Le nombre d'accords collectifs signés sur le thème de la diversité et de l'égalité des chances est de 52 en 2016. Une présentation de la politique diversité du Groupe et de ses principales composantes a été réalisée lors d'une réunion du Comité de groupe VINCI.

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

VINCI s'est fixé l'objectif de faire progresser la mixité dans ses métiers et d'atteindre notamment 25 % de femmes managers en 2020. Elles représentaient, à fin 2016, 19 % de l'effectif total des managers dans le monde et 21 % de l'effectif en France (20 % en 2015).

Depuis 2011, les effectifs féminins du Groupe sont passés de 24 301 à 26 930, soit une augmentation de près de 11 %, alors que l'effectif total du Groupe est resté stable, passant de 183 320 à 183 487.

Répartition des effectifs féminins par pôle d'activité et évolution

	2016						2015	2016/2015
	Nombre de femmes managers	En % de l'effectif des managers	Nombre de femmes non-managers	En % de l'effectif des non-managers	Total des effectifs féminins	En % de l'effectif total	Total	Évolution
Concessions	**732**	**35 %**	**3 953**	**35 %**	**4 685**	**35 %**	**4 663**	**0 %**
VINCI Autoroutes	319	35 %	2 373	42 %	**2 692**	41 %	2 779	(3 %)
VINCI Airports	273	37 %	1 417	27 %	**1 690**	28 %	1 604	5 %
Autres concessions	140	32 %	163	42 %	**303**	37 %	280	8 %
Contracting	**5 691**	**17 %**	**16 135**	**12 %**	**21 826**	**13 %**	**21 880**	**(0 %)**
VINCI Energies	1 997	16 %	6 350	12 %	**8 347**	13 %	8 395	(1 %)
Eurovia	691	15 %	3 450	10 %	**4 141**	11 %	4 124	0 %
VINCI Construction	3 003	19 %	6 335	12 %	**9 338**	14 %	9 361	(0 %)
VINCI Immobilier et holdings	**198**	**37 %**	**221**	**67 %**	**419**	**48 %**	**363**	**15 %**
Total	**6 621**	**19 %**	**20 309**	**14 %**	**26 930**	**15 %**	**26 906**	**0 %**

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

La politique 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 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).

L'association Trajeo'h, dont l'objectif est de favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation d'inaptitude et d'accompagner les entreprises du Groupe, en France, sur le sujet du handicap, a fortement développé son activité. 2016 a été marquée par une couverture complète du territoire français métropolitain. L'ensemble de ses structures a réalisé 433 prises en charge pour 463 signalements de salariés, soit une augmentation de 26 % par rapport à 2015.

En 2016, dans le monde, 3 838 personnes en situation de handicap travaillent dans le Groupe. Elles représentent 2,1 % des effectifs du Groupe. La société Faceo Entreprise Adaptée, entreprise adaptée du Groupe spécialisée dans le domaine du facility management, compte 58 salariés handicapés à fin 2016, soit plus de 94 % de ses effectifs.

L'activité confiée aux entreprises employant majoritairement des salariés en situation de handicap en Europe a diminué de 8,7 % en 2016 et représente un chiffre d'affaires de 5,9 millions d'euros. La diffusion d'un kit pédagogique s'est toutefois poursuivie auprès des responsables achats et des managers. Il explique le fonctionnement des entreprises employant majoritairement des salariés en situation de handicap et le type de prestations réalisées. Ce kit se compose d'un guide, d'un contrat type, d'un film et de supports visuels de sensibilisation. De son côté, l'outil de géolocalisation des EA et des Esat de VINCI Energies France est en cours d'adaptation dans les différents pôles du Groupe en prévision d'une utilisation générale en 2017.

Dans certains pays, la loi impose aux sociétés d'employer un certain pourcentage de personnes en situation de handicap (certains secteurs d'activité n'étant pas concernés par cette démarche) ou de s'acquitter d'une contribution compensatrice. Après une forte hausse en 2015, elle a diminué en 2016 pour atteindre 4,4 millions d'euros, s'approchant ainsi de la valeur moyenne de 4,6 millions d'euros qu'elle avoisinait depuis de nombreuses années.

Répartition des collaborateurs en situation de handicap par pôle d'activité et évolution

	2016						2015	2016/2015
	Managers	En % de l'effectif des managers	Non-managers	En % de l'effectif des non-managers	Total	En % de l'effectif total	Total	Évolution
Concessions	**29**	**1,4 %**	**414**	**3,7 %**	**443**	**3,3 %**	**435**	**3,4 %**	**1,8 %**
VINCI Autoroutes	27	3,0 %	394	7,0 %	**421**	6,4 %	415	6,1 %	1,4 %
VINCI Airports	-	0,0 %	14	0,3 %	**14**	0,2 %	14	0,3 %	0,0 %
Autres concessions	2	0,5 %	6	1,6 %	**8**	1,0 %	6	0,9 %	33,3 %
Contracting	**349**	**1,1 %**	**3 033**	**2,2 %**	**3 382**	**2,0 %**	**3 378**	**2,0 %**	**0,1 %**
VINCI Energies	170	1,3 %	1 430	2,8 %	**1 600**	2,5 %	1 583	2,4 %	1,1 %
Eurovia	26	0,5 %	684	2,1 %	**710**	1,9 %	741	1,9 %	(4,2 %)
VINCI Construction	153	1,0 %	919	1,8 %	**1 072**	1,6 %	1 054	1,5 %	1,7 %
VINCI Immobilier et holdings	**4**	**0,7 %**	**9**	**2,7 %**	**13**	**1,5 %**	**17**	**2,2 %**	**(23,5 %)**
Total	**382**	**1,1 %**	**3 456**	**2,3 %**	**3 838**	**2,1 %**	**3 830**	**2,1 %**	**0,2 %**

2. Informations environnementales

2.1 Politique générale de l'environnement : « Ensemble pour la croissance verte ! »

2.1.1 Organisation environnementale

La mise en œuvre de la politique environnementale « Ensemble pour la croissance verte ! » (voir page 31) repose sur les engagements du comité Exécutif du Groupe, sur la responsabilisation de chaque acteur opérationnel dans les entreprises et sur un dialogue très ouvert

avec les pouvoirs publics nationaux, européens et internationaux, et avec les associations de protection de l'environnement. Les directions opérationnelles s'appuient sur un réseau de plus de 500 correspondants, qui ont pour mission de maîtriser les risques environnementaux. Elles animent et font vivre au quotidien la politique environnementale de VINCI au cœur de leurs activités. Le comité Développement durable du Groupe pilote ce réseau, organise des groupes de travail techniques associant des experts de chaque pôle, tels la coordination Biodiversité, le groupe Économie circulaire ou encore le groupe Performance énergétique, et coordonne l'action environnementale du Groupe. Advance, la démarche d'autodiagnostic de développement durable, référentiel commun à l'ensemble des sociétés du Groupe, permet à chaque comité de direction des filiales, en reprenant le concept de l'ISO 26000, de faire le point sur son niveau d'engagement et de valider son plan d'actions environnementales.

2.1.2 Reporting environnemental : couverture et périmètre

Le reporting environnemental de VINCI traite les thématiques listées dans l'article 225 de la loi Grenelle II et son extension prévue dans l'article 173 de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte de 2016. Il utilise le logiciel commun au reporting financier et social, et s'appuie sur les standards du GRI 4 (Global Reporting Initiative), qui sont déclinés pour les activités des sociétés de VINCI (voir le tableau de correspondance, pages 325 et 326). Il couvre la quasi-totalité des sociétés du Groupe et comprend une soixantaine d'indicateurs quantitatifs portant sur les aspects environnementaux majeurs pour le Groupe : la consommation des ressources (notamment en eau) et des énergies, les émissions de gaz à effet de serre, les déchets et le recyclage, la certification, la formation, les incidents et les provisions pour risques 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 198 à 200, en précise les éléments clés.

Le taux de couverture du reporting environnemental, à fin 2016, se maintient toujours au-dessus de 95 % du chiffre d'affaires du nouveau périmètre. Malgré l'intégration des activités concessionnaires, cette diminution, suite à une hausse constante jusqu'en 2014, est due à la difficulté d'augmenter significativement le taux de couverture à l'international des activités de court terme, couplée à une progression du chiffre d'affaires au grand international. La fin de quelques grands chantiers à l'international ainsi que le lancement de nouveaux chantiers expliquent également la baisse du taux de couverture de VINCI Construction. Enfin, l'acquisition en 2015 de nouvelles sociétés à l'international (HEB Construction) nécessite la mise en cohérence des processus de reporting. L'effort se poursuit donc sur le suivi des activités de court terme au grand international pour atteindre un taux de couverture de 100 %, ces données étant suivies au niveau des chantiers mais non encore consolidées en central.

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

(en pourcentage du chiffre d'affaires)	2016	2015	2014
Concessions	**100**	**100**	**98**
VINCI Autoroutes	100	100	100
VINCI Airports	100	100	100
Autres concessions	100	94	-
Contracting	**-**	**-**	**-**
VINCI Energies	99	99	100
Eurovia	99	99	96
VINCI Construction	90	97	97
VINCI Immobilier	**100**	**100**	**100**
Total	**95**	**98**	**98**

VINCI fait vérifier ses informations sociales, environnementales et sociétales par ses commissaires aux comptes depuis 2002. En 2016, le Groupe a désigné l'un de ses commissaires aux comptes comme organisme tiers indépendant pour attester la présence et la sincérité des informations RSE publiées dans ce rapport, en conformité avec les dispositions du décret n° 2012-557 du 24 avril 2012, relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale. L'organisme tiers indépendant mène des entretiens et réalise, en plus de la consolidation des données des pôles et différents métiers, des sondages sur l'application du référentiel. En 2016, les filiales suivantes ont été auditées : Eurovia, Sogea-Satom, VINCI Airports, VINCI Autoroutes (ASF, Cofiroute et Escota), VINCI Construction France, VINCI Construction UK, VINCI Energies Europe et VINCI Energies International & Systems. Les entreprises du contracting à l'international font l'objet d'un suivi particulier, notamment dans les pays suivants : Allemagne, Burkina Faso, Chili, Maroc, Portugal et Royaume-Uni. La présentation des données environnementales se base sur le décret n° 2012-557 du 24 avril 2012, en application de l'article 225 de la loi dite Grenelle II du 12 juillet 2010, prenant en compte le décret n° 2016-1138 du 19 août 2016 sur les évolutions notamment issues de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte (article 173) et à la lutte contre le gaspillage alimentaire.

Après avoir été l'un des premiers groupes de France en faveur d'une vérification volontaire de ses données, VINCI poursuit sa démarche de progrès et considère la transparence vis-à-vis des parties prenantes comme un élément de performance. Les données présentées dans ce rapport sont consolidées selon la même méthode que les données financières de VINCI. Certaines entités comme QDVC, filiale à 49 % de VINCI Construction Grands Projets, restent consolidées selon la méthode de l'intégration proportionnelle.

2.1.3 Formations à l'environnement

Les sensibilisations et formations à l'environnement concernent l'ensemble des sociétés de VINCI et représentent en 2016 un total de 37 336 heures. Les formations à l'environnement s'intègrent de plus en plus dans les cursus existants (travaux, études, exploitation, etc.). Sur les chantiers, les salariés, les intérimaires et les sous-traitants font l'objet d'une sensibilisation forte via les quarts d'heure environnement hebdomadaires. En France, ces quarts d'heure sont déployés dans tous les métiers de la branche contracting. À l'international, ces formations se généralisent. En 2016, au Royaume-Uni, VINCI Plc a, par exemple, mis en place 164 sessions totalisant 984 heures de formation, du module sur les bonnes pratiques environnementales jusqu'aux sessions visant à développer la prise en compte de l'environnement (Site Environmental Awareness Training Scheme – SEATS). VINCI Construction Grands Projets a mis en place une formation dédiée à l'environnement sur une durée de deux jours, à destination des collaborateurs du Groupe intéressés.

Formations et sensibilisation à l'environnement et évolution

	Nombre d'heures de formation		Évolution
	2016	2015	2016/2015
Concessions	**8 426**	**7 120**	**18 %**
VINCI Autoroutes	7 534	6 838	10 %
VINCI Airports	807	110	634 %
Autres concessions	85	172	(51 %)
Contracting	**28 910**	**34 277**	**(16 %)**
VINCI Energies	5 231	5 439	(4 %)
Eurovia	7 167	9 693	(26 %)
VINCI Construction	16 512	19 145	(14 %)
VINCI Immobilier et holdings	**-**	**-**	**0 %**
Total	**37 336**	**41 397**	**(10 %)**

2.1.4 Prévention des incidents environnementaux

Chaque entité du Groupe met en place et actualise ses propres plans de prévention des incidents environnementaux selon les risques à prévenir. Les projets les plus significatifs donnent lieu à une analyse préalable des risques environnementaux, qui se traduit par la définition de moyens techniques et organisationnels de prévention. Des documents spécifiques et des équipements permettent de se préparer mais aussi de remédier aux situations d'urgence. Chez VINCI Construction France, par exemple, les bureaux d'études mais aussi les directeurs de travaux et les compagnons sont formés à la prévention des risques environnementaux en fonction des spécificités de leurs métiers. Cette formation porte tant sur la réglementation que sur l'adoption des bonnes pratiques.

En 2016, trois incidents environnementaux (quatre en 2015) concernant VINCI ou ses sous-traitants ont été identifiés et considérés comme majeurs, c'est-à-dire ayant entraîné une pollution nécessitant l'intervention d'un expert externe et dont les conséquences s'étendent au-delà de l'emprise de l'entité. Deux incidents ont concerné des fuites d'huile à l'international (en Jamaïque et sur un chantier à Zwickau, en Allemagne) et le troisième une pollution d'eau et des sols au Canada, dans la province du Québec. Ils ont tous été traités conformément à la réglementation en vigueur.

2.1.5 Certifications environnementales

VINCI incite ses sociétés à s'engager dans une démarche de certification environnementale de type ISO 14001 afin de valider et d'améliorer le bon fonctionnement de leur système de management environnemental. En 2016, les activités d'exploitation restent à un haut niveau de certification. Chez VINCI Autoroutes, 100 % des autoroutes en exploitation sont certifiées ISO 14001 ; chez VINCI Airports, 12 aéroports, correspondant à 72 % du chiffre d'affaires, sont certifiés. Dans les activités de contracting, la part du chiffre d'affaires certifié est en constante progression, notamment chez VINCI Energies : 43 % (24 % en 2010) et VINCI Construction : 81 % (59 % en 2010).

Couverture des activités du Groupe par la certification environnementale ISO 14001

(en pourcentage)	2016	2015	2014	Périmètre/Référence
VINCI Autoroutes				France
Autoroutes en exploitation	**100**	100	100	en nombre de kilomètres
Autoroutes en construction	**100**	100	100	en nombre de kilomètres
VINCI Airports, part du chiffre d'affaires	**72**	72	69	France et international
Autres concessions, part du chiffre d'affaires	**18**	7		France et international
VINCI Energies, part du chiffre d'affaires	**43**	40	34	France et international
Eurovia				France et international
Production des carrières en propre	**60**	63	63	en tonnes
Production des postes d'enrobage en propre	**45**	39	39	en tonnes
Production des usines de liants en propre	**33**	61	61	en tonnes
Part du chiffre d'affaires de l'activité travaux	**25**	32	32	France et international
VINCI Construction, part du chiffre d'affaires	**81**	75	64	France et international

Les entreprises de VINCI ont un solide savoir-faire sur les projets labellisés (type HQE, BREEAM®, LEED®, etc.). En 2016, le volume d'activité représenté par ces projets a atteint 2,9 milliards d'euros. Depuis 2010, 2 441 projets ont été labellisés, pour un volume de 23,8 milliards d'euros. En 2016, les entreprises de VINCI ont livré 305 opérations, dont 36 labellisées BREEAM® et 29 labellisées LEED®, en construction neuve comme en réhabilitation. À Paris (France), VINCI Construction France a réhabilité l'ancien siège d'Euler Hermes, immeuble des années 50. Cette opération de 12 000 m^2 de bureaux fait l'objet en 2016 d'une triple certification environnementale HQE™ Rénovation niveau Excellent, BREEAM® Europe Commercial 2009 niveau Very Good, LEED® Core & Shell 2009 niveau Gold et labellisée BBC Rénovation Effinergie. Elle fait partie de la centaine d'opérations Blue Fabric, la marque de construction durable de VINCI Construction France, conduites depuis son lancement. En 2016, le bâtiment L'Echo (Villeurbanne, en France) a été l'un des premiers bâtiments livrés à obtenir le nouveau label Bâtiment Bas Carbone (label BBCA). VINCI Immobilier a livré BE OPEN, figure de proue du nouvel ensemble de bureaux de la ZAC Paris Rive Gauche, en France. Ce bâtiment tertiaire de 8 670 m^2 de bureaux et 600 m^2 de commerces est l'un des premiers immeubles tertiaires respectant en France la Réglementation thermique (RT) 2012. Il a fait l'objet d'une triple certification: HQE, BREEAM® Very Good et label Effinergie+.

2.2 Préservation des ressources et économie circulaire

2.2.1 Utilisation durable des ressources

2.2.1.1 Protection de la ressource en eau

VINCI a répondu pour la cinquième fois au questionnaire du CDP Water Disclosure et fait ainsi partie des 607 entreprises mondiales en capacité de se livrer à cet exercice, soutenu par 643 investisseurs mondiaux. En 2016, le Groupe a obtenu la note « B– », soulignant le bon niveau de sa gestion de la ressource en eau par rapport aux autres entreprises du secteur. 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 risque, à mesurer et réduire les consommations d'eau liées aux activités et produits, à protéger les milieux aquatiques et les écosystèmes associés. Un club pivot Activités hydrauliques international identifie les savoir-faire et construit de nouvelles offres spécifiques. Ces activités représentent environ 10 % du chiffre d'affaires de VINCI Construction. Dans ce domaine, les opportunités se développent fortement : la demande en eau douce devrait se traduire par de lourds investissements et les événements climatiques extrêmes (inondations, tsunami, etc.) sont susceptibles d'imposer à l'avenir des travaux importants.

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. Sur les autoroutes, 77 % du linéaire en service est, par exemple, équipé de systèmes de protection naturelle ou d'ouvrages adaptés à la vulnérabilité. La politique de protection de la ressource en eau a été renforcée par la mise en œuvre du Paquet vert autoroutier en 2010 et reste un fort enjeu en 2016, dans le cadre du plan de relance autoroutier. ASF s'est ainsi engagé dès 2016 à lancer les premiers travaux visant à préserver la faune et les ressources en eau. Des programmes de pistage des fuites sont menés sur le réseau autoroutier d'Escota, dans le sud de la France. 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 très significatives. 100 % de leurs installations de centrales à béton comportent un bassin de décantation permettant le traitement des effluents et le recyclage de l'eau.

Les outils d'analyse de 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. Enfin, certaines filiales développent des offres spécifiques permettant de préserver les ressources d'eau douce. VINCI Construction Terrassement a ainsi développé Aqua-eco, une nouvelle technologie permettant d'économiser jusqu'à 65 % 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.

Consommation d'eau achetée (mètres cubes) et évolution

	2016	2015	Variation
Concessions	**1 869 839**	**1 813 397**	**3,1 %**
VINCI Autoroutes	841 552	791 110	6,4 %
VINCI Airports	978 668	976 551	0,2 %
Autres concessions	49 619	45 736	8,5 %
Contracting	**7 682 786**	**6 321 956** (*)	**21,5 %**
VINCI Energies	321 236	296 764	8,2 %
Eurovia	3 244 483	1 330 994	143,8 %
VINCI Construction	4 117 067	4 694 198 (*)	(12,3 %)
VINCI Immobilier	**1 782**	**5 663**	**(68,5 %)**
Total	**9 554 407**	**8 141 016** (*)	**17,4 %**

(*) Donnée 2015 révisée sur le périmètre de VINCI Construction UK.

Dans les métiers de contracting, la forte variation de la nature des projets d'une année sur l'autre explique l'importance des variations des consommations. La forte augmentation observée chez Eurovia tient quant à elle à l'actualisation des prix unitaires utilisés pour estimer la donnée. Cette hausse est également due à une utilisation accrue dans certaines carrières (Allemagne, République tchèque, régions Val-de-Loire, Nouvelle-Aquitaine, en France). Dans les concessions, la progression des consommations s'explique en partie par l'intégration dans le périmètre du reporting de concessions aéroportuaires notamment et par l'augmentation des besoins d'arrosage des stades dans le cadre de l'Euro 2016 de football. Pour VINCI Autoroutes, l'intégration par ASF des consommations d'eau d'irrigation achetée explique la légère hausse. Les activités de concession mettent en œuvre un certain nombre d'actions pour réduire leurs consommations d'eau. ANA (VINCI Airports) est, par exemple, le seul acteur aéroportuaire au monde à évaluer son empreinte eau sur ses dix plates-formes : pour chaque aéroport, un plan d'actions est ainsi élaboré pour maîtriser et réduire la consommation et la pollution sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

VINCI poursuit l'amélioration du suivi de ses consommations d'eau, en consolidant le suivi des eaux forées ou pompées directement dans le milieu naturel. Le programme de suivi des consommations d'eau forée de VINCI Autoroutes s'étend désormais à la majorité des concessions.

Consommation d'eau forée (mètres cubes) et évolution

	2016				2015			
(en mètres cubes)	**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	**369 922**	**53 856**	**4 441**	**428 219**	373 188	56 323	2 700	432 211

(*) Par rapport à 2015, le périmètre intègre les aéroports du Cambodge.
(**) Parmi les concessions, seul le Stade du Mans dispose d'un forage d'eau.

La mesure des consommations d'eau achetée ou prélevée directement par forage ou pompage reste complexe. Cette mesure 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 simplement y avoir accès. L'eau elle-même ne fait l'objet d'aucune transformation. Elle s'évapore ou retourne vers la nappe phréatique sans pollution. Pour les activités de fondations (tunnels, métros), l'eau présente dans le sous-sol est pompée, avant de retourner vers la nappe phréatique sans pollution. Ces quelques exemples prouvent la complexité de la mesure, compte tenu de la diversité des activités. Ainsi, le résultat obtenu au questionnaire du CDP Water 2016 (niveau Management B–) est un signe de maturité des sociétés de VINCI.

2.2.1.2 Consommation de matières premières

Les principales consommations de matières premières de la branche concessions sont suivies et consolidées. En 2016, la maintenance des autoroutes a ainsi nécessité la mise en œuvre de 787 071 tonnes d'enrobés, dont près de 453 000 tonnes d'enrobés recyclés. Par ailleurs, l'approvisionnement en sel de déverglaçage s'est élevé à 16 396 tonnes (30 195 tonnes en 2015), notamment grâce à un hiver moins rigoureux ne nécessitant pas de mesures de prévention accrues pour assurer la sécurité des clients.
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 recyclés (à performance égale aux matériaux neufs), sur le recyclage des déchets produits par les activités (voir paragraphe 2.2.2) et sur l'approvisionnement local.

L'accent est également mis sur la conception de produits économes en matières premières. Cette démarche s'illustre chez VINCI Construction France par le développement de produits éco-conçus (logements, bureaux, résidences étudiantes, etc.). Dans le logement, le procédé constructif Habitat Colonne permet de réduire les consommations de matières premières de 20 %. Ce procédé a permis la construction de 2 613 logements de 2012 à 2015.

Leaders de la construction bois en France, les sociétés spécialisées de VINCI Construction France, réunies sous la marque Arbonis, ont réalisé en 2016 un chiffre d'affaires de plus de 45 millions d'euros (41 millions en 2015). En 2016, le savoir-faire de la marque s'est notamment illustré par la construction du parc aquatique Aqualagon pour le compte de Villages Nature® Paris. Situé à 32 kilomètres à l'est de Paris, ce parc aquatique couvert de 9 000 m² à l'architecture pyramidale, dessiné par Jacques Ferrier, attenant à un vaste espace à ciel ouvert de 2 500 m², permet de se baigner toute l'année à plus de 30 °C grâce à l'énergie géothermique.

Reconnue comme action exemplaire en matière d'économie circulaire par le ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer en France, l'engagement Granulat+ d'Eurovia est la première expérimentation d'écologie industrielle de son secteur. Cet engagement, mis en place sur les carrières de la zone méditerranéenne, a pour objectif de valoriser 100 % des ressources nécessaires à la production des granulats du BTP. Il repose sur le travail en commun des gestionnaires de carrières, des producteurs de déchets locaux et des utilisateurs de matières premières. En plus de ses bénéfices directs, cet engagement permet aux acteurs du territoire d'intégrer la problématique environnementale au cœur de leurs process. Cette démarche est déployée et adaptée en Île-de-France et en Haute-Normandie depuis 2015. En 2016, Eurovia a maintenu sa participation au sein de l'Institut de l'économie circulaire, renforçant davantage le lien avec les parties prenantes de cette démarche. Au niveau du Groupe, les travaux autour de l'économie circulaire se sont poursuivis au sein d'un groupe de travail, visant notamment à anticiper les actions d'intégration de matériaux recyclés et de recyclage des déchets de la filière du BTP, dans le cadre de la loi française de transition énergétique pour la croissance verte.

VINCI contribue aux débats publics sur l'évaluation de l'impact environnemental des matières premières en s'impliquant avec les associations professionnelles pour produire les inventaires de cycle de vie (ICV) des matériaux et en participant aux travaux de l'Observatoire énergie environnement transport (OEET) et de l'Association française des tunnels de l'espace souterrain (Aftes). Soletanche Freyssinet participe au groupe de travail Diogen sur les bases de données environnementales et contribue à développer une méthodologie s'appuyant sur les analyses de cycle de vie. Celle-ci permet d'évaluer et de comparer les méthodes d'exécution des ouvrages souterrains, d'estimer l'incidence des matériaux mis en œuvre, d'orienter la conception et l'exécution, et enfin de comparer des solutions techniques.

2.2.1.3 Consommations énergétiques

VINCI participe activement aux débats lancés par les pouvoirs publics en France et en Europe sur la transition énergétique, en particulier sur les thèmes de la réhabilitation énergétique des bâtiments et de l'éco-mobilité.

En France, la Réglementation thermique 2012 (RT 2012), mesure majeure du Grenelle de l'environnement qui généralise les bâtiments basse consommation, est effective depuis 2014. Pour répondre à ses exigences à coût constant, 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 et sur celui de VINCI Energies pour installer des équipements innovants, comme le chauffage tout air avec le procédé Green Floor. VINCI participe aux travaux de préparation de la future Réglementation bâtiment responsable (RBR), qui a vocation à élargir l'exigence de performance, aujourd'hui limitée aux aspects énergétiques, à l'ensemble des caractéristiques du bâtiment. Les réflexions en cours touchent aux usages et aux calculs des performances multicritères. Dans le cadre de son éco-engagement Oxygen®, VINCI Construction France garantit la performance énergétique des bâtiments livrés en neuf ou en réhabilitation. Cette garantie est assortie de dispositifs permettant aux occupants d'optimiser leur consommation. En 2016, la démarche a été appliquée à 46 opérations d'ampleur Oxygen®, dont on retiendra notamment celles réalisées pour des projets de bureaux neufs à Seynod, Meylan et Lyon, en France. Menées en collaboration avec un bureau d'études externe en phase conception et en phase de vérification de la garantie de performance énergétique, elles permettent à VINCI Construction France de se positionner comme vérificateur et certificateur, déployant davantage la démarche Oxygen® pour lui donner une plus grande dimension et une meilleure visibilité.

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 contrat de performance énergétique (CPE) et les proposer à leurs clients via leur structure dédiée, Smart Energy.

Dans le cadre de la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures », un outil de simulation de la performance énergétique et environnementale à l'échelle du quartier, NovaEquer, a été développé par Mines ParisTech. Commercialisé par un tiers, cet outil peut être utilisé par tous les acteurs des projets urbains (maîtres d'ouvrage, bureaux d'études, entreprises, y compris concurrentes) pour apporter des réponses pertinentes à l'échelle de l'ensemble d'un quartier.

Consommation totale d'énergies (dont gaz naturel et électricité) et évolution

	2016				2015	Variation
	Gaz naturel (MWh)	Propane/GPL (MWh)	Électricité (MWh)	Total énergies (MWh) (*)		
Concessions	**42 138**	**1 547**	**281 035**	**457 608**	**465 723**	**(1,7 %)**
VINCI Autoroutes	5 508	783	127 419	227 032	230 683	(1,6 %)
VINCI Airports	36 044	764	139 802	212 918	211 882	0,5 %
Autres concessions	586	-	13 813	17 658	23 158	(23,8 %)
Contracting	**1 100 684**	**2 926**	**718 118**	**7 368 471**	**7 734 344**	**(4,7 %)**
VINCI Energies	48 763	390	89 075	859 029	869 300	(1,2 %)
Eurovia	1 018 905	235	322 794	3 675 455	3 703 873	(0,8 %)
VINCI Construction	33 016	2 300	306 251	2 833 987	3 161 171	(10,4 %)
VINCI Immobilier	**20**	**-**	**2 382**	**4 662**	**4 886**	**(4,6 %)**
Total	**1 142 843**	**4 473**	**1 001 534** ☑	**7 830 741** ☑	**8 204 954** ☑	**(4,6 %)**

(*) Le total comprend les consommations de carburant, gaz naturel, propane, électricité, fuel lourd, charbon et huiles usagées.
☑ *Donnée ayant fait l'objet d'une vérification avec un niveau d'assurance raisonnable.*

Les entreprises du Groupe portent une attention particulière à leur consommation d'énergies. En valeur absolue, celle-ci est en diminution de 4,6 % par rapport à 2015. En valeur relative, sur la période de reporting, l'intensité énergétique du Groupe s'élève à 206 MWh par million d'euros de chiffre d'affaires (223 MWh en 2015). Cette baisse significative, supérieure à la diminution du chiffre d'affaires, récompense les efforts des sociétés du Groupe. En 2016, l'amélioration du reporting a permis de consolider le suivi de nouvelles sources d'énergie, comme le propane, voire pour Eurovia d'élargir son reporting en intégrant le gaz de pétrole liquéfié (GPL).

Les consommations énergétiques d'Eurovia, directement liées à son activité industrielle, sont prépondérantes dans les consommations totales. Eurovia est donc le premier pôle du Groupe à avoir mis en place un plan de réduction énergie-CO_2 ambitieux, incluant des améliorations énergétiques sur les postes d'enrobage, les matériels de carrière et les bâtiments d'exploitation. Dès 2013, la société a développé l'outil Bridge, un tableau de bord permettant un suivi des consommations d'énergie à différentes échelles opérationnelles (délégation, région, etc.). Elle développe également des offres à faible consommation énergétique : le procédé d'enrobés tièdes Tempera® permet ainsi d'économiser entre 20 et 40 % d'énergie lors de sa mise en œuvre. Ces enrobés représentent 11 % de la production française en 2016 (13 % en 2015).

En 2015, VINCI Airports a défini sa nouvelle politique environnement, dont l'un des quatre objectifs principaux est la réduction de son intensité énergétique de 20 % à l'horizon 2020 par rapport à 2013. La poursuite de cet objectif va de pair avec un renforcement de l'ensemble des actions en matière d'efficacité énergétique sur la totalité des plates-formes en exploitation. L'année 2016 a été l'occasion de déployer cette politique. Celle-ci repose également sur un programme d'actions de performance, permettant à chaque plate-forme de définir ses propres objectifs de progrès en fonction de ses activités. Les consommations d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre associées constituent l'une des sept thématiques environnementales de performance.

VINCI Construction France a dépassé dès 2015 son objectif de 40 % de part de bungalows de chantier performants d'ici à 2016. En 2016, la part de bungalows performants atteint 81 %, dont 32 % de bungalows très performants (78 %, dont 24 % de bungalows très performants en 2015). Ses filiales spécialisées dans les métiers du bois, réunies sous la marque Arbonis, ont par ailleurs développé la Sylvabox, un bungalow en bois à isolation renforcée, permettant une réduction des consommations énergétiques de 80 % par rapport aux bungalows de chantier traditionnels.

Consommations de carburant et évolution

	2016			2015	Variation
(en litres)	Diesel (*)	Essence	Total		
Concessions	**12 585 280**	**192 435**	**12 777 715**	**13 644 165**	**(6,4 %)**
VINCI Autoroutes	8 964 972	8 335	**8 973 307**	9 583 089	(6,4 %)
VINCI Airports	3 417 444	73 666	**3 491 110**	3 832 430	(8,9 %)
Autres concessions	202 864	110 434	**313 298**	228 646	37,0 %
Contracting	**476 358 311**	**18 306 575**	**494 664 886**	**530 233 557**	**(6,7 %)**
VINCI Energies	66 269 766	3 037 985	**69 307 751**	70 112 596	(1,1 %)
Eurovia	180 363 571	6 899 579	**187 263 150**	192 766 986	(2,9 %)
VINCI Construction	229 724 974	8 369 011	**238 093 985**	267 353 975	(10,9 %)
VINCI Immobilier	**217 282**	**-**	**217 282**	**201 447**	**7,9 %**
Total	**489 160 873**	**18 499 010**	**507 659 883**	**544 079 169**	**(6,7 %)**

(*) Depuis 2011, l'indicateur diesel prend en compte le diesel, le gazole non routier et le fuel domestique.

En 2016, la réduction de 6,7 % des consommations de carburant s'explique à la fois par une baisse de l'activité, en particulier pour les activités de contracting, et par l'efficience de la politique environnementale de réduction des consommations.
VINCI Autoroutes encourage ses clients à réduire leurs consommations de carburant via des sensibilisations à l'éco-conduite sur les aires de repos et en développant les offres permettant d'utiliser au mieux les infrastructures existantes, avec la solution de l'éco-comparateur VINCI Autoroutes. Des parkings, situés à proximité des gares de péage, organisent la rencontre entre les conducteurs et les passagers pour favoriser le covoiturage. À l'automne 2016, VINCI Autoroutes mettait à la disposition de ses clients 23 parkings de covoiturage, soit 1 799 places de stationnement qui lui sont dédiées (19 parkings en 2015 pour 1 485 places).

2.2.1.4 Recours aux énergies renouvelables (EnR)

Depuis plusieurs années, les achats d'électricité d'origine renouvelable par les sociétés de VINCI sont en forte hausse. En 2016, ces achats représentent 15 614 MWh (6 450 MWh en 2015), soit une augmentation de près de 800 % en cinq ans. L'augmentation concerne aussi bien les sites fixes que les chantiers.

Les entreprises de VINCI Energies maîtrisent et développent les activités de conception, fourniture, installation et raccordement de centrales d'énergie renouvelable. 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 30 % de celle du Maroc. En 2016, Omexom a poursuivi son déploiement en Afrique et réalisé la centrale solaire photovoltaïque de Bokhol (Sénégal). Les 75 000 panneaux solaires déployés dotent le site d'une puissance de 20 MW et font de Bokhol la plus grande centrale électrique de l'Afrique de l'Ouest, permettant de fournir de l'électricité à 160 000 personnes du nord du Sénégal, dans un pays où près d'une personne sur deux n'y a pas accès. VINCI Construction développe également des solutions techniques permettant l'industrialisation de la construction et l'optimisation de l'installation des parcs éoliens, sur terre et en mer. C'est notamment l'objet du projet de recherche Eolift, piloté par Freyssinet et lauréat de l'appel à manifestation d'intérêt Grand Éolien de l'Ademe dans le cadre du programme Investissements d'avenir, dont les travaux se sont poursuivis en 2016.

VINCI Autoroutes dispose de 2 812 équipements solaires, thermiques et éoliens (à l'exclusion des pompes à chaleur) de production d'énergie renouvelable.

2.2.1.5 Conditions d'utilisation des sols

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). Les entreprises du Groupe spécialisées en génie écologique (notamment Cognac TP, filiale d'Eurovia, et VINCI Construction Terrassement) mènent des opérations de restauration écologique de milieux et de sols impactés par des travaux d'aménagement (plantation d'espèces locales, lutte contre les espèces exotiques envahissantes, restauration de zones humides, de cours d'eau aux fonctionnalités dégradées, etc.). Les activités d'entreprises d'extraction comme Eurovia sont susceptibles de modifier durablement l'équilibre biologique des sols. Cette évolution du paysage permet cependant la création de nouveaux milieux et l'implantation de nouvelles espèces, pour certaines protégées. Les diagnostics initiaux sont désormais complétés par des inventaires en cours d'activité, permettant de mesurer l'efficacité des mesures de protection des espèces qui sont mises en place sur les sites. La prise en considération de la biodiversité intervient de manière encore plus significative lors de la remise en état de la carrière, phase essentielle de retour à un état équivalent à l'état écologique initial. Certains sites proposent parfois aux services de l'État de recréer un espace aux fonctionnalités écologiques plus remarquables que celles présentes initialement. Ainsi, Eurovia mène un travail de recherche sur les fonctionnalités et la qualité des sols reconstitués à partir de sédiments de dragage récoltés dans le port de Rouen et utilisés pour remblayer les ballastières de la carrière d'Yville-sur-seine (Normandie), à la fin de la période d'extraction des matériaux. Les résultats de l'étude font état d'une qualité des sols comparable d'un point de vue chimique et géologique. De plus, ce travail a permis de créer une zone humide, aux nombreuses fonctionnalités écologiques, qui n'existait pas à l'état initial.

2.2.2 Prévention et gestion des déchets

La politique générale s'inscrit dans la logique de l'économie circulaire et tient en trois points : limiter la production de déchets à la source, trier les déchets et en assurer la traçabilité ultime, enfin les valoriser pour en faire des ressources. Cette politique s'intègre dans la stratégie d'éco-conception des produits et services proposés. 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 clients (parkings, 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).

Depuis qu'a été mis en œuvre le Paquet vert autoroutier, la totalité des aires de repos du réseau VINCI Autoroutes est équipée pour le tri sélectif des déchets. En cohérence avec la politique d'éco-conception du Groupe, l'accent est mis sur la sensibilisation et l'accompagnement des usagers de VINCI Autoroutes, afin qu'ils adoptent les bons gestes en faveur du tri des déchets. Les déchets sont triés et dirigés vers les filières externes de traitement et de valorisation. 66,5 % des déchets de VINCI Autoroutes ont fait l'objet d'une valorisation en 2016 (contre 56 % en 2015). En 2016, VINCI Construction UK présente toujours un haut niveau de valorisation de ses déchets, soit 98 % (97 % en 2015, 88 % en 2014). En France, la démarche Revalo, initiée par GTM Bâtiment (VINCI Construction France) et soutenue par l'Ademe et le ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer, s'adresse désormais à l'ensemble des filiales de VINCI Construction France. Sur les 40 chantiers d'expérimentation de la démarche depuis son lancement (25 chantiers jusqu'en 2015), deux fois plus de déchets sont triés, avec une réduction en parallèle de 42 % de l'utilisation de camions par rapport à un chantier classique (37 % en 2015). Chez GTM Bâtiment, le taux de valorisation matière atteint 75,7 % (72 % en 2015), dépassant l'exigence de la réglementation française et européenne, fixée à 70 %. En 2016, le déploiement de la plate-forme Optidéchets s'est poursuivi, avec 149 chantiers concernés. Cet outil 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…) à l'échelle de l'entreprise, d'autre part, de mettre à disposition de chaque chantier un registre réglementaire et un rapport à destination du client.

Répartition des déchets dangereux et non dangereux en 2016

	2016					2015				
(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 (clients + exploitation)	**17 412**	**12 722**	**1 830**	**357 146**	**316 385**	20 133	8 011	536	368 684	368 594
Déchets dangereux (clients + exploitation)	**1 225**	**469**	**197**	**2 242**	**457**	2 293	458	122	1 752	4 316

(*) Le périmètre n'inclut pas les aéroports du Cambodge.
(**) Le périmètre se limite à VINCI Construction UK.

Le recyclage, priorité d'Eurovia depuis une vingtaine d'années, et le développement de produits et procédés innovants utilisant moins de ressources naturelles et d'énergie connaissent un véritable essor. Eurovia dispose de 130 installations permettant de recycler la plupart des déchets issus de chantiers de construction. La société s'est fixé comme objectif de dépasser les 20 % d'agrégats d'enrobés recyclés dans sa production totale d'enrobés. Ce pourcentage a atteint 13,5 % en 2016 en France, positionnant Eurovia comme leader de son secteur.

Recyclage et valorisation chez Eurovia en 2016 et évolution

	2016				2015	
	Monde	2016/2015 Évolution	France	2016/2015 Évolution	Monde	France
Pourcentage de réintroduction d'agrégats d'enrobés dans les enrobés	15,9	109 %	13,5	(5 %)	7,6	14,2
Production de matériaux recyclés (en millions de tonnes)	6,4	5 %	5,2	5 %	6,1	5,0
Pourcentage de la production de matériaux recyclés par rapport à la production totale de granulats	4,4	(38 %)	9,2	8 %	7,1	8,5

VINCI est peu concerné par les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire puisqu'il ne gère pas directement d'espace de restauration à destination de ses clients et de ses salariés. Les entreprises du Groupe mènent néanmoins des actions et des mesures sont prises pour les activités concessionnaires qui sont en contact direct avec les clients et les usagers. En cas d'événements immobilisant les clients sur le réseau, VINCI Autoroutes prévoit des boîtes de ravitaillement (VINCI Box). Celles-ci, lorsqu'elles arrivent à quelques jours de leur date de péremption, sont distribuées à des associations d'aide aux personnes défavorisées. Le Stade de France a noué un partenariat avec l'association Le chaînon manquant. Cette association collecte au lendemain de chaque événement les sandwichs et autres desserts pour lesquels la chaîne du froid n'a pas été rompue. Ainsi en 2016, l'équivalent de 2 300 repas a été récupéré par des structures d'accueil et restaurants sociaux à Paris et à Saint-Denis et 1,2 tonne de déchets alimentaires a été évitée.

2.2.3 Mesures de prévention et de réduction des nuisances

2.2.3.1 Rejets dans l'air

Les sociétés de VINCI travaillent sur les problématiques de qualité de l'air intérieur et extérieur. Les activités concernées par la prévention et la maîtrise des rejets dans l'air sont principalement concentrées chez VINCI Concessions, Eurovia et VINCI Construction. Dans la branche concessions, notamment chez VINCI Airports et VINCI Autoroutes, les rejets dans l'air proviennent d'une utilisation par les clients (véhicules automobiles, camions, avions, etc.). Pour limiter la congestion du trafic et lutter contre la pollution de l'air, VINCI Autoroutes a mis en place des mesures de régulation de la vitesse. Eurovia a développé 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. Ce procédé permet d'éliminer de 15 à 25 % de la pollution globale et de réduire jusqu'à 75 % les oxydes d'azote pour les riverains. De leur côté, VINCI Construction France et les activités de facility management de VINCI Energies développent des solutions techniques permettant de garantir la qualité de l'air dans les bâtiments qu'ils construisent et exploitent. VINCI Construction France poursuit son plan de management de la qualité de l'air intérieur, permettant d'intégrer cet enjeu dans un projet, de la phase de programmation jusqu'après la livraison.

2.2.3.2 Nuisances sonores

Des études de bruit sont réalisées dès la phase de conception des projets pour limiter les nuisances sonores (chantiers urbains, circulation sur les autoroutes, etc.). Les entreprises de VINCI proposent systématiquement des solutions techniques en phase de construction, comme l'adaptation de tracé autoroutier, l'aménagement de merlons, l'installation de protections antibruit ou l'utilisation d'enrobés phoniques tel le Viaphone®, développé par Eurovia.

VINCI Airports s'efforce de réduire au maximum 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, la réalisation d'études et de plans d'actions de réduction du bruit.

Les autoroutes en exploitation font l'objet de mesures régulières de bruit visant à identifier et à réduire les « points noirs bruit ». Les logements ou habitations concernés font l'objet de travaux d'isolation de façade ou bénéficient de l'installation d'écrans antibruit ou de merlons végétalisés. En 2016, 296 nouveaux logements ont été protégés du bruit sur le réseau VINCI Autoroutes, portant le total à 4 311 depuis 2010.

2.3 Lutte contre les changements climatiques

Depuis 2007, VINCI a initié une démarche proactive de réduction et de maîtrise des émissions de gaz à effet de serre et veille à anticiper, à suivre et à respecter la législation dans les pays les plus avancés sur ce sujet. L'impact des régulations carbone en cours sur les activités de VINCI est principalement indirect. VINCI compte huit installations soumises au Plan national d'allocation des quotas (PNAQ III) du mécanisme européen d'échange de quotas (voir page 130) et doit répondre au Carbon Reduction Commitment (CRC) au Royaume-Uni. VINCI Autoroutes a poursuivi ses travaux sur la sensibilité de ses activités au CO_2 et soutient les activités du Shift Project. Ces nouvelles réglementations créent des opportunités pour VINCI, dont les sociétés proposent désormais des solutions « climat » permettant à leurs clients de réduire leurs propres émissions de gaz à effet de serre. Depuis 2012, VINCI s'est engagé pour la croissance verte, en fixant un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 30 % d'ici à 2020. Cet engagement concerne les émissions de CO_2 scopes 1 + 2 du Groupe à activité constante et prend pour référence l'année 2009 (première année au taux de couverture supérieur à 90 %). Les efforts portent également sur la réduction des émissions des clients dans les activités de concession qui comptabilisent leurs émissions scope 3.

2.3.1 Émissions de gaz à effet de serre (GES)

La quantification des émissions de gaz à effet de serre 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 par la flotte de véhicules, ainsi que les émissions non énergétiques. Le scope 2 intègre les émissions résultant de l'achat d'énergie, électricité pour l'essentiel, sur les sites fixes et les chantiers. Environ 2,6 millions de tonnes équivalent CO_2 ont été émises en 2016, selon la nouvelle méthodologie et l'actualisation des facteurs d'émission (2,2 millions de tonnes équivalent CO_2 selon les facteurs d'émission utilisés jusqu'en 2015). 32 filiales françaises de VINCI sont concernées et appliquent l'article 75 de la loi Grenelle II, visant la réalisation d'un bilan de gaz à effet de serre et l'élaboration d'un plan d'actions pour les réduire – bilan qui a été renouvelé en 2015 et qui devra l'être dorénavant tous les quatre ans. Les émissions du Groupe sont calculées en utilisant les facteurs d'émission issus de la base carbone® de l'Ademe.

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

	Tonnes éq. CO_2 – valeur réelle (émissions actualisées avec les nouveaux facteurs d'émission)	Tonnes éq $C0_2$ – suivi de l'objectif de réduction (utilisation des facteurs d'émission de l'engagement)	Tonnes éq. CO_2	2016/2015 Évolution
	2016	2016	2015	
Concessions	**135 705**	**117 998**	**115 591**	**2,1 %**
VINCI Autoroutes	40 319	32 884	34 394	(4,4 %)
VINCI Airports	91 865	81 853	77 456	5,7 %
Autres concessions	3 521	3 261	3 741	(12,8 %)
Contracting	**2 419 402**	**2 114 315**	**2 166 359**	**(2,4 %)**
VINCI Energies	252 087	215 007	218 063	(1,4 %)
Eurovia	1 209 554	1 057 672	1 065 489	(0,7 %)
VINCI Construction	957 761	841 636	882 806	(4,7 %)
VINCI Immobilier et holdings	**888**	**730**	**711**	**2,7 %**
Total	**2 555 995** ☑	**2 233 043** ☑	**2 282 661** ☑	**(2,2 %)**
Intensité carbone (teq, CO_2 par million d'euros de chiffre d'affaires)	**-**	**58,7**	**59,3**	**(1,1 %)**

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

Les émissions directes (scopes 1 et 2) du Groupe sont en légère diminution par rapport à 2015, selon la méthodologie utilisant des facteurs d'émission identiques d'une année sur l'autre pour suivre l'objectif de réduction. La baisse moins prononcée que les années précédentes s'explique par l'élargissement à de nouvelles sources d'énergie et la fiabilisation de leur suivi, signe d'une amélioration constante du reporting pour suivre les postes d'émission significatifs du Groupe. L'intensité carbone en teq. CO_2 par million d'euros de chiffre d'affaires est en légère diminution, à 58,7 teq. CO_2. Depuis 2009 (71 teq. CO_2), l'intensité carbone a diminué de 17,5 %. Les nombreuses actions de maîtrise et de réduction des émissions mises en place au cours des dernières années ont permis cette réduction.

Pour atteindre l'objectif de diminution de 30 % des émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2020, les entreprises du Groupe mettent en place des politiques ambitieuses de réduction. À ce titre, Eurovia fait partie des 33 entreprises sélectionnées par l'Association bilan carbone pour travailler sur la problématique du système de management des émissions de gaz à effet de serre (les actions mises en œuvre sont décrites dans le paragraphe 2.2.1.3). Poursuivant ses efforts de réduction de ses émissions, Eurovia a élaboré en 2016 une nouvelle 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.

Afin de développer des offres à faible contenu 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 gaz à effet de serre liées à son activité (ISO scopes 1 + 2 + 3). À ce titre, VINCI a initié fin 2016 une étude visant à développer une méthodologie pour évaluer le scope 3 de sa filière bâtiments, en France et à l'international, dont les résultats seront connus en 2017. L'enjeu est, à terme, de développer de nouvelles méthodologies d'évaluation du scope 3, couvrant la diversité des activités du Groupe. L'objectif, pour VINCI, est de pouvoir répondre aux nouvelles dispositions de l'article 173 de la loi française relative à la transition énergétique pour la croissance verte, mais avant tout de 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.

Les leviers de réduction des émissions de gaz à effet de serre 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. La réduction des émissions de CO_2 des ouvrages de VINCI s'intègre dans une démarche d'éco-conception. Cette démarche prend en compte les phases de construction, d'utilisation et de fin de vie afin de comparer, dès le stade conception, les variantes techniques permettant de réduire les émissions. Elle s'appuie sur les outils d'analyse de cycle de vie (ACV) qui, en plus des émissions de CO_2, mesurent des indicateurs supplémentaires (consommation d'eau, épuisement des ressources naturelles, impacts sur la santé humaine, etc.), permettant de s'assurer que l'économie de CO_2 ne génère pas d'autres impacts pendant la durée de vie des ouvrages. Ces outils, développés notamment dans le cadre de la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures », sont utilisés dans de nombreuses filiales. La méthodologie CO_2NCERNED, développée par VINCI pour réaliser les bilans CO_2 des projets, est ainsi déployée dans tous les pôles : pour étudier des variantes constructives chez VINCI Construction, l'efficacité des solutions de VINCI Energies, des tracés autoroutiers dans la branche concessions et optimiser l'empreinte carbone des infrastructures ferroviaires.

VINCI est actif dans les groupes de travail nationaux et internationaux (Association bilan carbone, Encord) pour définir les standards de quantification scope 3 des données des entreprises du secteur. Dans cette approche, la relation avec le client final est primordiale. Disponible sur son site Internet, l'éco-comparateur de VINCI Autoroutes calcule le gain CO_2 des conducteurs. VINCI Construction, pour sa part, accompagne les occupants des bâtiments à travers l'éco-engagement Oxygen®. En 2016, VINCI Construction France et les activités de facility management de VINCI Energies ont poursuivi leur travail commun pour développer l'offre Oxygen® de garantie de performance énergétique en phase d'usage réel.

La Fondation d'entreprise LISEA Carbone finance des actions de réduction d'émissions de gaz à effet de serre au sein des territoires traversés par la LGV SEA Tours-Bordeaux. Les projets concernent trois axes : performance énergétique des bâtiments, éco-mobilité et agriculture. En 2016, les travaux de rénovation énergétique des bâtiments soutenus par la fondation permettront une économie annuelle de 3 400 MWh, soit 733 tonnes de CO_2.

Émissions de CO_2 (scope 3) des sociétés de VINCI Concessions et de ses usagers et clients

(en tonnes éq. CO_2)	VINCI Airports (*) ACA 2016	VINCI Autoroutes 2016		VINCI Airports (*) ACA 2015	VINCI Autoroutes 2015	
Émissions ISO scopes 1 + 2	58 825	40 319 (**)	☑	50 455	34 394	☑
Émissions des usagers/tiers (scope 3)	699 199	13 054 556	☑	616 099	12 625 241	☑

(*) Périmètre groupe ANA (Portugal), émissions de l'année N – 1 prises en compte dans l'Airport Carbon Accreditation de l'année N.
(**) Émissions selon la nouvelle méthodologie utilisant les facteurs d'émission Ademe 2015.
☑ *Donnée ayant fait l'objet d'une vérification avec un niveau d'assurance raisonnable.*

Comme en 2014 et 2015, les émissions de gaz à effet de serre des sociétés de VINCI Autoroutes font en 2016 l'objet d'une vérification avec un niveau d'assurance raisonnable par notre organisme tiers indépendant, c'est-à-dire le plus haut niveau de transparence atteignable par une entreprise. Entre 2015 et 2016, les émissions des clients de VINCI Autoroutes progressent moins vite que l'augmentation du trafic. En 2016, les voies de télépéage à 30 km/heure ont permis d'économiser 66 395 tonnes de CO_2 ☑ (60 845 tonnes en 2015, donnée recalculée avec les facteurs d'émission actualisés en 2016), soit 277 194 tonnes depuis leur mise en service en 2010. Les places de covoiturage mises à disposition (voir paragraphe 2.2.1.3) ont permis une économie de plus de 10 000 tonnes de CO_2 en 2016. En ce qui concerne VINCI Airports, 24 aéroports ont acquis la certification Airport Carbon Accreditation (ACA), dont sept aéroports du groupe ANA ayant reçu le niveau 2 (réduction). VINCI Airports exploite 24 des 180 aéroports accrédités dans le monde. Dans ce cadre, en 2016, l'entreprise a fait vérifier ses émissions scope 3 de l'année 2015.

La mesure des émissions de gaz à effet de serre et les actions entreprises pour les limiter ont été très appréciées par les investisseurs. VINCI a confirmé en 2016, pour la dixième année consécutive, sa place de leader en France en stratégie climat. En 2016, VINCI fait toujours partie de l'indice Carbon Disclosure Project Leadership Index (CDLI) France en obtenant le niveau B pour sa réponse au Carbon Disclosure Project (CDP) (98 sur 100 et niveau B en 2015, 100 sur 100 niveau A– en 2014, 93 sur 100, niveau B en 2013). Réalisé pour le compte de 827 investisseurs réunissant 100 trillions de dollars américains d'actifs sous gestion, le CDP évalue la réactivité des grandes entreprises face à l'enjeu du changement climatique.

2.3.2 Adaptation au changement climatique

VINCI prend en compte le Plan national d'adaptation au changement climatique et adopte une vision prospective sur les changements climatiques. Le Groupe anticipe l'adaptation nécessaire des villes et du cadre bâti, en particulier dans les projets faisant l'objet d'une démarche d'éco-conception, où les ouvrages sont étudiés sur l'ensemble de leur cycle de vie. De même, anticipant les données scientifiques sur la montée des eaux (hypothèse + 50 cm à horizon 2050), les sociétés de VINCI, si elles ne peuvent agir sur le terrain politique du repli stratégique, développent des savoir-faire en aménagements techniques, notamment pour le confortement des digues.

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, les îlots de chaleur urbains ou encore la résilience de la ville.

2.4 Protection de la biodiversité

2.4.1 Politique générale en matière de biodiversité

La coordination Biodiversité est 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. Ces échanges fructueux s'inscrivent dans la démarche « Ensemble ».

L'engagement volontaire de VINCI en faveur de la biodiversité a été officiellement reconnu fin 2012 par le ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, dans le cadre de la Stratégie nationale pour la biodiversité (SNB). Cette reconnaissance constitue un gage de qualité et de cohérence du programme d'actions biodiversité. Ces actions transversales, renouvelées en 2016 pour quatre ans dans le cadre de la SNB, ciblent cinq objectifs principaux :
- mutualiser et améliorer les connaissances dans le domaine de la biodiversité ;
- partager les bonnes pratiques ;
- former et sensibiliser l'ensemble des collaborateurs de VINCI sur ces sujets ;
- développer des solutions afin de mieux intégrer les enjeux biodiversité au cœur des activités du Groupe ;
- favoriser la création de partenariats avec les parties prenantes externes.

Quatre ans après la création de la coordination Biodiversité, de nombreuses actions ont été lancées dans chacun de ces domaines et la plupart sont maintenant en phase de déploiement dans les filiales de VINCI. Quatre groupes de travail thématiques, respectivement dédiés au dialogue avec les parties prenantes, à la stratégie de compensation, aux méthodes de suivi écologique et aux travaux sur la biodiversité dans le cadre d'activités internationales, ont été créés en 2016 afin de mutualiser outils et bonnes pratiques.

2.4.2 Les mesures prises en faveur de la biodiversité

Plusieurs sociétés du Groupe, dont les activités s'inscrivent dans un cycle de temps long et impactent directement les milieux naturels, ont intégré une démarche biodiversité spécifique depuis de nombreuses années. Il s'agit en particulier des activités concession-construction d'infrastructures de transport (autoroutes, aéroports), de terrassement et de carrières.
Les dispositions permettant d'éviter, de réduire et de compenser en dernier lieu les impacts de l'activité sur les milieux naturels 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.

Avec le souci d'agir toujours au plus près du terrain, une attention particulière a été portée en 2016 au déploiement de modules de formation et de sensibilisation spécifiques aux enjeux de la biodiversité. Chez VINCI Concessions, la formation Biodiversité et parties prenantes

a concerné 21 personnes en 2016. Chez Eurovia, des modules spécifiques biodiversité ont été intégrés dans les formations des jeunes ingénieurs impliqués dans la gestion des carrières ou dans le domaine technique, ainsi que dans les formations concernant la réglementation environnementale destinées aux opérationnels. Des quarts d'heure biodiversité ont été institués sur certains chantiers pour s'assurer que le personnel comprend et prend en compte correctement les moyens de signalisation de la biodiversité. Dans le cadre de son label Attitude environnement, VINCI Construction France poursuit le déploiement de ses modules de formation sur la prise en compte de la biodiversité dans les projets, notamment en milieux urbains. Un guide technique sur les toitures végétalisées est également mis à disposition. VINCI Construction Grands Projets a dédié une partie importante à la protection de la biodiversité au sein de sa nouvelle formation environnement.

Pour les sociétés concessionnaires d'infrastructures linéaires, l'enjeu biodiversité réside principalement dans la fragmentation des habitats naturels. Les efforts visent, autant que possible, à rendre les infrastructures « transparentes », à assurer la réversibilité des obstacles et à restaurer des continuités écologiques (création d'ouvrages de génie écologique, reprofilage de mares, aménagement d'ouvrages hydrauliques, restauration et mise en valeur de sites d'intérêt écologique, réaménagement des talus, fauchage raisonné, etc.). VINCI Autoroutes a également mis à la disposition de ses clients des espaces de sensibilisation à l'occasion de ses Étapes estivales, signalé et valorisé, à l'aide de panneaux, les aires où ne sont pas employés de produits phytosanitaires et publié un guide sur la gestion des espèces protégées le long de son réseau.

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

	2016	2015	2014
Passages petite et grande faune *(en nombre)*	806	783	771
Sections clôturées *(en km)*	8 543	8 497	8 466

Pour Eurovia, l'enjeu biodiversité réside notamment dans le réaménagement des sites des carrières en cours et à l'issue de la phase d'exploitation. Un partenariat avec le service du patrimoine naturel du Muséum national d'histoire naturelle (MNHN) a été mis en place depuis 2012 sur le sujet. Renouvelé en janvier 2016, il s'illustre par l'élaboration d'une méthodologie d'analyse des zonages naturels et d'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. En 2016, 42 % des carrières d'Eurovia étaient situées à proximité (dans un rayon de 2 km) d'espaces naturels ou de zones de protection (ZNIEFF, Natura 2000, parc national, parc régional, parc naturel marin, réserves naturelles régionales et nationales, etc.).
Le MNHN a par ailleurs développé avec Eurovia un indicateur de qualité écologique (IQE) spécifique aux activités de carrière et facilitant l'évaluation de l'efficacité des actions et méthodes de gestion de la biodiversité. De 2013 à 2015, l'IQE a été testé sur 12 carrières. En 2016, cet indicateur a été étendu à huit sites supplémentaires en France. Ce déploiement est favorisé par la formation à l'IQE dispensée par le MNHN aux partenaires locaux.

Indicateurs biodiversité propres aux carrières d'Eurovia

	2016	2015	2014
Carrières ayant créé une CLCS (*)	19 %	52 %	47 %
Carrières ayant engagé des partenariats avec des naturalistes locaux	25 %	30 %	26 %
Carrières engagées dans le référentiel de progrès environnemental de la *Charte environnement* de l'Unicem (**)	72 %	79 %	75 %
Nombre de données faune-flore transmises par les carrières d'Eurovia au sein de l'INPN (***)	9 800	11 162	9 200

(*) CLCS : Commission locale de concertation et de suivi.
(**) Unicem : Union nationale des industries de carrières et matériaux de construction.
(***) INPN : Inventaire national du patrimoine naturel.

En 2016, plus de 96 % des chantiers de VINCI Construction Terrassement ont utilisé la signalétique biodiversité. Plusieurs succès commerciaux et opérationnels ont par ailleurs mis en valeur le savoir-faire et l'offre de génie écologique de l'entreprise : 25 appels d'offres ont été remportés en 2016 (sept en 2015). L'adhésion à la démarche via des partenariats locaux et associatifs a permis la mise en œuvre de méthodes d'exploitation adaptées. Des modules de formation aux métiers du génie écologique ont été développés au sein de l'entreprise avec des organismes de formation et des bureaux d'études spécialisés : 54 heures de formation ont été dispensées sur l'environnement au sein des parcours de formation, qui totalisent 600 heures de formation au sein de VINCI Construction Terrassement.

Sur le chantier de la LGV SEA Tours-Bordeaux, le concessionnaire LISEA a élaboré un référentiel et une méthodologie de contrôle des ouvrages de transparence écologique et a commencé à l'appliquer dès 2014 (dix points de contrôle par ouvrage de transparence écologique). En parallèle, un protocole de suivi de la fonctionnalité de l'ouvrage a été conçu en partenariat avec les associations environnementales, validé par la suite avec les partenaires de l'État.

La nouvelle politique environnement de VINCI Airports comprend un axe sur la préservation de la biodiversité qui vise à faire un inventaire écologique de tous les sites des aéroports du Groupe, afin d'adapter les plans d'actions au contexte local. Les inventaires débuteront en 2017.

2.4.3 Les actions de mécénat, de recherche et développement en faveur de la biodiversité

VINCI Autoroutes a activement contribué à la conférence internationale de recherche de l'Infra Eco Network Europe (IENE), qui s'est tenue à Lyon du 30 août au 2 septembre 2016 sur le thème de l'intégration environnementale et paysagère des infrastructures de transport, notamment par l'organisation de visites de terrain.

La Fondation d'entreprise LISEA Biodiversité a été créée fin 2012. Dotée d'un budget de 5 millions d'euros pour la période 2012-2020, elle 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 2013, la Fondation d'entreprise LISEA Biodiversité a soutenu plus de 100 projets, ce qui a permis de :
• mobiliser plus de 1 400 personnes (salariés et bénévoles) et embaucher 37 personnes pour leur mise en place ;
• valoriser les projets dans plus de 300 publications (articles de presse, revues scientifiques, réseaux sociaux, émissions radio) ;
• organiser 307 événements (sorties terrain pour les scolaires et le grand public, journées portes ouvertes, inaugurations, etc.), auxquels plus de 8 800 personnes ont participé ;
• former 700 personnes sur différents sujets de préservation de la biodiversité, au cours de 100 sessions de formation organisées dans le cadre des projets soutenus.

Nombre de nouveaux projets soutenus par la Fondation d'entreprise LISEA Biodiversité par thème et par an

	2016	2015	2014
Travaux de restauration et de conservation des milieux	4	12	11
Études et inventaires appliqués	7	22	15
Outils de sensibilisation et de formation	16	13	4
Total	**27**	**47**	**30**

Entre autres actions de mécénat en faveur de la biodiversité, les travaux de la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures », née du partenariat entre VINCI et trois écoles de ParisTech (Mines, École des ponts, AgroParisTech), ont abouti à la création de deux outils d'évaluation de la biodiversité en milieu urbain : Biodi(V)strict et NewDistrict.

Biodi(V)strict est un outil de diagnostic et d'aide à la décision qui permet d'améliorer le potentiel biodiversité d'un projet d'aménagement en contexte urbain et péri-urbain. Élaboré par AgroParisTech et développé par VINCI Construction France, il permet d'allier les contraintes des aménageurs aux exigences scientifiques des écologues. Une étude Biodi(V)strict sur un projet de construction ou de rénovation permet de développer des axes d'amélioration et de proposer des solutions plus favorables à la faune et à la flore locales. Biodi(V)strict a été utilisé sur 13 projets de VINCI Construction France depuis 2014 (logements, bureaux, commerces, écoles, collèges, campus universitaires). Il s'applique à des opérations en partenariat public-privé, en montage/développement immobilier ou en conception-réalisation, et a pour ambition d'être déployé à différentes étapes (programmation, conception, réponse à un appel d'offres, etc.).

NewDistrict est un outil de simulation multi-agents, dont l'objectif est de suivre l'évolution de la biodiversité sur un territoire donné. Chaque participant doit jouer le rôle d'une partie prenante d'un projet d'aménagement (promoteur, pouvoirs publics, agriculteur, etc.). Un logiciel informatique permet de simuler l'évolution de la biodiversité sur le territoire en fonction des décisions de chaque partie prenante. NewDistrict permet ainsi aux participants de prendre conscience de l'influence de la conduite du projet sur ses performances environnementales. Cet outil d'apprentissage à la concertation fait l'objet d'un dépôt de licence open source reconduit chaque année.

Depuis 2014, VINCI participe au conseil d'orientation stratégique (COS) de la Fondation pour la recherche sur la biodiversité (FRB), qui est composé de 166 structures. VINCI est membre du groupe Matériaux de construction et travaux du collège Activités économiques et industrielles.

2.5 Prévention et réparation

2.5.1 Conformité législative et réglementaire

Dans le cadre du Grenelle II, VINCI adopte une démarche volontaire pour se conformer aux évolutions législatives. Des outils informatiques spécifiques pour la maîtrise des risques réglementaires et des risques en qualité-sécurité-environnement sont également en place, à l'instar de Préventéo® chez VINCI Energies, qui assure la veille réglementaire et permet de normaliser l'audit réglementaire demandé par le Groupe. Ces expertises et la veille juridique environnementale sont mises en synergie par des groupes de travail transverses.

2.5.2 Prévention des conséquences de l'activité sur l'environnement et dépenses associées

Les dépenses engagées pour la prévention en matière d'environnement sont généralement intégrées dans la gestion directe de chaque projet (exemple : dépollution des sols chez Soletanche Bachy, assainissement et décontamination de structures chez Freyssinet, valorisation des matières organiques chez VINCI Environnement, etc.) et ne font pas l'objet d'une consolidation centrale.

Dépenses engagées pour l'environnement par les sociétés de VINCI Autoroutes

(en millions d'euros)	2016	2015	2014
Dépenses annuelles d'investissement en environnement	100	66	51
Dépenses annuelles d'entretien du patrimoine vert	23	26	40
Montants de primes d'assurance couvrant les risques environnementaux	0,37	0,33	0,30

Les dépenses engagées pour l'environnement chez VINCI Autoroutes (investissement et entretien) augmentent en 2016 par rapport à 2015, suite au démarrage du Plan de relance autoroutier.

2.5.3 Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement

Voir la partie C : Facteurs de risques (risques environnementaux et technologiques) du rapport de gestion, pages 130 et 131.

2.5.4 Montant des indemnités versées au cours de l'exercice en exécution d'une décision judiciaire en matière d'environnement et actions menées en réparation des dommages causés à celui-ci

Les éventuelles décisions judiciaires en matière d'environnement sont traitées au niveau des entités opérationnelles et le montant n'est pas consolidé en central. Il n'apparaît pas que les sociétés de VINCI aient versé d'indemnités significatives au cours de l'exercice 2016 en exécution d'une décision judiciaire en matière d'environnement.

3. Informations sociétales

3.1 Impact territorial, économique et social de l'activité

3.1.1 Contribution au développement économique régional

Créé en 2000 à partir d'entreprises locales historiquement très ancrées dans leurs territoires d'activité (près de 70 % des entreprises du Groupe ont moins de 100 salariés), VINCI est présent en 2016 dans plus de 100 pays.

Répartition des sociétés du Groupe par nombre de salariés au 31 décembre 2016

	2016								
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	
De 1 à 99 salariés	1	9	10	496	164	292	5	**977**	**69 %**
De 100 à 499 salariés	-	2	4	159	65	140	1	**371**	**26 %**
Plus de 500 salariés	3	4	-	16	21	29	1	**74**	**5 %**
Total	**4**	**15**	**14**	**671**	**250**	**461**	**7**	**1 422**	**100 %**

3.1.1.1 Impact des entreprises locales

Les missions des sociétés de VINCI sont de concevoir, financer, construire et exploiter des ouvrages et des infrastructures sur la durée. Elles sont ainsi des acteurs de premier plan de l'aménagement des territoires, tant dans les zones rurales qu'urbaines. Qu'elles développent des activités de construction ou de concession, les sociétés du Groupe produisent des richesses importantes sous forme de revenus, de sous-traitance, de développement d'activités annexes, de fiscalité locale ou de soutien à des associations. Par nature non délocalisables, ces activités contribuent à la structuration et à la cohésion des territoires, et favorisent leur développement économique et social. Par leur ancrage territorial fort, l'autonomie et la capacité d'initiative que leur assure le modèle de management décentralisé du Groupe, les sociétés de VINCI participent activement aux dynamiques locales.

3.1.1.2 Impact des activités sur le développement économique

Au-delà des contributions économiques en termes de chiffre d'affaires réalisé localement et de fiscalité locale des entreprises, la nature des activités du Groupe contribue au développement et à l'attractivité des territoires, à travers la création ou la modernisation d'infrastructures et d'équipements existants. 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 2016 un chiffre d'affaires de 12,5 milliards d'euros pour VINCI (soit près de 33 % du chiffre d'affaires), les sociétés du Groupe cherchent à prendre en compte les externalités de leurs activités. Elles s'attachent ainsi à développer des solutions innovantes, en particulier en matière de performance énergétique, d'aménagement d'éco-quartiers, de promotion de la ville durable (voir pages 38-39), ainsi que de mobilité et de services aux utilisateurs.

Depuis quelques années, les sociétés de VINCI disposent de différents outils pour mesurer les impacts socio-économiques de leurs projets :
• LISEA, société concessionnaire de la LGV SEA Tours-Bordeaux, a mis en place 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 sur les mobilités géographiques, l'économie locale et l'aménagement des territoires. Constitué pour une durée de dix ans après la mise en service de la ligne, 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. Pour la période 2013-2020, six thèmes ont été retenus : les effets « chantiers », l'offre de transport et la mobilité, les effets « gares LGV », les dynamiques métropolitaines et territoriales, le tourisme, la gouvernance territoriale. Cet observatoire est une première dans le domaine ferroviaire.
• Depuis 2014, des études sont menées pour mesurer les impacts directs, indirects et induits de projets en exploitation et à l'étude en utilisant l'outil Local Footprint®, développé par le cabinet Utopies© :
– étude de l'impact économique local des activités de carrière à Solignac-sur-Loire et des carrières gérées par Jalicot (Eurovia) ;
– étude de l'impact socio-économique de Caraibus (bus à haut niveau de service) ;
– étude du potentiel économique local du territoire de Plaine commune ;
– étude de l'impact socio-économique du projet d'aménagement du carrefour de Bambeto, en Guinée Conakry ;
– étude de l'impact économique local de l'exploitation du Stade de France ;
– mesure des retombées économiques de trois aéroports au Cambodge ;
– mesure des retombées socio-économiques du chantier de la LGV SEA Tours-Bordeaux.
• Sur le stade de Nice (Allianz Riviera), un travail équivalent a été effectué en interne en appliquant la méthode Cost and Benefits Analysis (CBA) pour évaluer le retour sur investissement socio-économique du stade.
• En Grèce, depuis 2006, deux études ont été menées par l'université de Patras sur l'impact socio-économique du pont Charilaos-Trikoupis.

3.1.2 Contribution à l'emploi, au développement des compétences locales et à l'insertion professionnelle

Sur le plan social, les activités des sociétés du Groupe participent à la création d'emplois directs, indirects (travail intérimaire, sous-traitance) ou induits. En complément de la création et du maintien de l'emploi local, les sociétés participent au dynamisme territorial par leur contribution à la formation et à l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi.

3.1.2.1 Emploi et développement des compétences locales

Très fortement mobilisatrices de ressources humaines, les activités de contracting (énergies, routes, construction) ont des impacts directs, indirects et induits très importants en termes 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. À l'international, notamment dans les pays émergents, les sociétés du Groupe favorisent le développement des compétences locales pour le personnel de production et d'encadrement.

En Afrique, Sogea-Satom poursuit de longue date une politique de formation des cadres africains. En 2016, près de la moitié des managers de Sogea-Satom sont africains, soit 40 % des directeurs d'agence et 42 % des cadres et managers travaillant sur le continent. Parallèlement,

l'entreprise recourt systématiquement à l'emploi local pour la réalisation des chantiers. Sogea-Satom soutient également plusieurs filières de formation dans des écoles d'ingénieurs : l'École polytechnique de Dakar au Sénégal, l'Institut supérieur de technologie d'Afrique centrale (Istac) au Cameroun, l'Institut international d'ingénierie de l'eau et de l'environnement (2IE) au Burkina Faso.

De même, le chantier de la LGV SEA Tours-Bordeaux illustre ce principe du recours à l'emploi local et du développement des compétences de proximité. Dès le démarrage du projet, très en amont de la phase opérationnelle du chantier, le groupement concepteur-constructeur COSEA s'est engagé dans un partenariat avec les acteurs du territoire picto-charentais : l'État, la Région, Pôle emploi, les chambres consulaires et les syndicats professionnels. La *Charte emploi* signée en 2012 a formalisé les engagements du projet en faveur du recrutement local, de l'employabilité durable, de la sécurisation des parcours professionnels et du renforcement du savoir-faire local.

3.1.2.2 Transfert des compétences locales

Les pratiques sectorielles liées à la durée relativement courte des chantiers entraînent pour les salariés des mobilités géographiques et professionnelles. Les sociétés 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. Ils sont promus par les sociétés du Groupe, telles que VINCI Energies avec l'université Mohammed VI au Maroc, VINCI Energies GSS en Afrique, Sogea Maroc pour la réhabilitation de monuments anciens, etc.
En 2016, VINCI Construction Grands Projets a poursuivi le déploiement de la démarche Skill up, qui vise à développer les connaissances et les compétences des personnels d'exécution et d'encadrement (ouvriers, chefs d'équipe et chefs de chantier) partout dans le monde, par la mise en place de centres de formation sur mesure sur chaque chantier. Ces formations s'adressent aux populations locales embauchées dans le cadre des projets. En 2016, Skill up a été déployé dans trois pays (Égypte, République dominicaine et Djibouti). Dispensées à plus de 400 collaborateurs des projets (salariés, sous-traitants et partenaires), ces formations contribuent à développer leur employabilité à l'issue des chantiers.
De façon similaire, Sogea-Satom a ouvert son campus Africa Pro au Maroc en 2015, afin de développer l'offre de formation pour ses collaborateurs en Afrique et de renforcer la culture commune de l'entreprise. En novembre et en décembre 2016, le premier parcours de formation pour 40 managers nouvellement embauchés ou confirmés y a été délivré. La formation s'applique à l'ensemble des implantations de Sogea-Satom et comprend un volet RSE.

3.1.2.3 Insertion professionnelle

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 à 3 millions d'heures de travail par an pour les sociétés de VINCI. Pour aider ses entreprises à faire face à cette obligation, VINCI a créé en 2011 ViE, une entreprise spécialisée dans le domaine de l'insertion, qui couvre aujourd'hui 75 % du territoire métropolitain ainsi que l'île de La Réunion. ViE a également procédé à un recrutement local pour assurer la gestion des clauses sociales et la gestion territorialisée des emplois et des compétences pour la construction de la Nouvelle Route du Littoral, à La Réunion.

Activité de l'entreprise sociale ViE et évolution

	2016 (*)	2015	2014	2016/2015 Évolution
Nombre de personnes en insertion	**2 157**	2 105	1 737	2,5 %
Nombre d'heures réalisées	**921 135**	719 864	632 138	28,0 %
Nombre d'heures de formation	**16 716**	13 800	25 000	21,1 %

(*) Données collectées au 30 novembre 2016.

Afin d'aider les personnes en insertion à renforcer leurs compétences, ViE s'attache à allonger la durée de leur parcours au sein du Groupe. En 2016, 16 716 heures de formation effectives ont été délivrées, ainsi que 6 471 heures au titre du quart d'heure sécurité. 14 % des personnes employées en insertion se sont vu proposer une mission complémentaire à l'issue de leur premier chantier (12 % en 2015, 15 % en 2014 et 2013, 12 % en 2012). Sur l'exercice, 576 des 2 157 personnes en insertion (soit environ 27 %) ont été embauchées par le Groupe ou ses partenaires sous-traitants.

3.1.2.4 Relations avec les établissements d'enseignement

Renouvelant en permanence leurs effectifs, même en période difficile, les sociétés de VINCI entretiennent avec les établissements d'enseignement et le monde de l'éducation des relations de partenariat de long terme prenant des formes très diverses : parrainages de promotions, 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 sociétés du Groupe nouent localement de nombreux partenariats avec les centres d'apprentissage, les écoles et les universités de l'enseignement supérieur. Ces relations passent également par l'implication des salariés dans le cadre de parrainages, d'interventions dans les établissements, de visites, etc. Le monde éducatif est, d'autre part, soutenu via le versement de la taxe d'apprentissage, pilotée à la fois à l'échelle du Groupe et au plus près des établissements.
Ainsi, VINCI est parrain de la promotion 2018 de l'École des ponts ParisTech et organise pour cela des présentations de l'entreprise, des visites de chantier et propose des offres de stage. Des partenariats existent également avec des universités en régions (Icam Lille, Insa Toulouse, Polytech Clermont). Ils sont portés par les clubs pivot Ressources humaines, qui associent les responsables des ressources humaines des différentes activités du Groupe.

Au niveau des filiales du Groupe, plusieurs entités développent leur propre réseau de relations avec le monde de l'éducation : VINCI Construction entretient des relations étroites avec le monde académique, que ce soit à travers un soutien aux grandes écoles d'ingénieurs françaises (partenariat avec l'École centrale Paris pour l'option aménagement en construction durable, soutien au mastère spécialisé Management dans les entreprises de construction – Amec – de l'École spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie – ESTP); ou encore par la mise en place de partenariats en Europe (accords signés avec l'Imperial College de Londres et l'École polytechnique fédérale de Lausanne), en Asie (accord signé pour 2014-2016 avec l'université polytechnique d'Hô Chi Minh-Ville et pour 2016 avec l'université d'Hong Kong, l'université polytechnique d'Hong Kong, l'université de Malaisie – Centre d'innovation et de commerce –,

l'université nationale de Singapour, l'université technologique de Nanyang, en Chine), ainsi qu'en Amérique latine (avec l'université pontificale catholique du Chili, l'université du Chili, l'école d'ingénieurs de Colombie, l'école d'ingénieurs d'Antioquia et l'université autonome du Mexique).

De son côté, VINCI Energies a lancé en 2015 un partenariat de trois ans avec l'école d'ingénieurs Grenoble Inp-Ense[3]. Ce parrainage a déjà permis aux élèves ingénieurs de collaborer avec des acteurs clés de VINCI Energies sur des défis industriels innovants, dans le cadre d'une Semaine de la créativité, fin septembre 2015. Il s'est poursuivi avec le lancement, le 29 novembre 2016, du Challenge innovation, qui s'inscrit désormais dans le cursus pédagogique de l'école. Différents défis sont soumis par des porteurs de projet – dont huit par VINCI Energies. Pendant six mois (soit 120 heures de formation), les étudiants chercheront en groupe des solutions innovantes industrielles, d'ingénierie ou scientifiques. Tout au long des travaux, les étudiants sont accompagnés par les porteurs de projet, ce qui crée une interface dynamique entre professionnels du secteur et étudiants autour de l'innovation.

3.2 Relations avec les parties prenantes de la société civile, associations, riverains, usagers et consommateurs

3.2.1 Politique générale de dialogue avec les parties prenantes

Le positionnement des sociétés 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, ce sont en pratique les sociétés de VINCI qui assument la relation de proximité avec les populations riveraines ou locales, les associations et les usagers.
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 un élément de création de valeur. 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. Des plates-formes collaboratives, au plus près des grands projets, complètent et renouvellent les outils traditionnels de la concertation : réunions publiques, visites de sites, etc. VINCI adhère aux Principes directeurs pour un dialogue constructif avec les parties prenantes, document élaboré par le Comité 21 en 2014, organisation multi-acteur (entreprises, collectivités, associations, institutions, syndicats, monde scientifique). À ce titre, lors du projet de contournement routier de la ville de Regina dans la province de la Saskatchewan, au Canada, l'outil REFLEX a permis d'établir une première cartographie de l'ensemble des parties prenantes concernées par le projet. Les actions spécifiques en faveur des populations locales ont également permis d'améliorer la prise en compte des Premières Nations et d'établir un plan d'actions inclusif en amont des travaux. Par exemple, les réunions régulières avec les leaders de communautés ont abouti à des engagements en matière d'emploi. Ainsi, du mois de mai au mois de novembre 2016, près de 20 % des effectifs de main-d'œuvre étaient des membres déclarés des Premières Nations.
De même, la concertation mise en œuvre pour gérer les mesures compensatoires de la LGV SEA Tours-Bordeaux a été une démarche exemplaire de collaboration avec les parties prenantes. Dans un contexte de très fort enjeu environnemental (225 espèces protégées impactées, traversée de plus de 85 cours d'eau et de 14 zones Natura 2000), les associations de protection de la nature, les conservatoires des espaces naturels et les chambres d'agriculture ont été associés à l'élaboration des dispositions visant à supprimer ou diminuer l'impact environnemental du projet. Un protocole commun a permis de définir les mesures compensatoires en fonction des grandes catégories de milieux, puis de déterminer une cartographie des zones à prospecter.

3.2.2 Politique générale de dialogue avec les clients et usagers

La majorité des clients de VINCI sont des collectivités et des entreprises. Avec ces clients-usagers, 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 des activités de facility management de 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.

3.2.2.1 Actions et relations avec les associations d'usagers et les riverains

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.
Certaines filiales, comme VINCI Autoroutes, disposent d'un savoir-faire reconnu en matière de relations constructives et durables avec les riverains et les parties prenantes. En 2016, l'entreprise a notamment mené une concertation en co-construction, associant dès la phase des études l'ensemble des personnes concernées par l'aménagement de l'autoroute A10 entre Poitiers et Veigné. Cette concertation collective a été réalisée au-delà des exigences réglementaires. Pour animer ce dialogue préalable entre VINCI Autoroutes et le public, une première phase de consultation a été réalisée par le cabinet Alter&Go Concertation, entre février et avril 2016. Une « étude de perception » auprès des représentants des 27 communes traversées par le projet ainsi que d'autres acteurs du territoire a permis de comprendre les perceptions et les attentes en termes d'information et d'organisation de la concertation. La seconde phase, relative à la concertation publique, s'est déroulée du 26 septembre au 22 octobre 2016. À ce titre, des avis et des propositions ont été recueillis (via une plate-forme participative – www.A10-poitiersveigne.fr –, des lettres pré-affranchies, des e-mails, des ateliers de concertation et des lieux d'exposition permanents et itinérants). Ces échanges ont permis de présenter en détail le projet, les enjeux humains et environnementaux, ainsi que les thématiques précises soumises à la concertation. Un bilan de la concertation avec une synthèse des propositions formulées est en cours de réalisation et sera rendu public. Les propositions seront examinées et pourront être intégrées au projet.

Chez VINCI Airports, en France, les commissions consultatives de l'environnement (CCE) sont l'outil privilégié de la concertation avec les populations riveraines des aéroports. Instituée par la loi du 11 juillet 1985, créée et présidée par le préfet de département, une CCE regroupe pour chaque aéroport les représentants des professions aéronautiques, des collectivités locales ainsi que de la société civile (associations de riverains et associations environnementales). Elle doit être consultée pour toute question d'importance relative aux incidences

de l'exploitation de l'aéroport – notamment les nuisances sonores – sur les zones riveraines. La gestion des réclamations et plaintes émises par les riverains est une démarche majeure, afin d'améliorer la performance environnementale de l'entreprise et de renforcer l'acceptabilité sociale de l'activité aéroportuaire. Sur chaque plate-forme, un dispositif permet de formaliser la gestion et le traitement des réclamations. Certains aéroports (Nantes, Lisbonne ou Porto, par exemple) sont équipés d'un système de monitoring du bruit permettant de corréler les trajectoires des avions avec la pollution sonore et d'apporter certains éléments de réponse aux riverains concernés par les nuisances.
En France, un bilan des réclamations est présenté en CCE, composé du nombre de réclamations reçues, du temps de réponse moyen ainsi que de la répartition des plaintes par commune et par type de nuisance (bruit, trajectoires…). Au Portugal, sur les plates-formes aéroportuaires d'ANA (VINCI Airports), les riverains sont également consultés, comme ce fut le cas lors de l'élaboration des plans d'actions de réduction du bruit des aéroports de Lisbonne et Porto.

Le nombre de réclamations est par ailleurs consolidé chaque année au niveau de VINCI Airports. Pour les 23 plates-formes aéroportuaires du Groupe dans le monde, 88 réclamations ont été reçues et traitées en 2016. Ce nombre est stable par rapport à 2015.

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

VINCI Airports déploie auprès de ses usagers la démarche Smiling. Cette politique de service clients innovante cherche à améliorer l'attractivité des aéroports en animant les plates-formes en interne et auprès des passagers, via des moments de convivialité et de partage entre collaborateurs et avec les clients. Initiée par l'aéroport de Nantes Atlantique en mars 2008, cette démarche a depuis été diffusée au sein des différentes plates-formes gérées par VINCI Airports, à travers l'organisation chaque année d'une journée Smiling. L'édition 2016 s'est déroulée les 8 et 9 avril, réunissant sur une journée 972 collaborateurs des aéroports et du siège, pour aller à la rencontre de plus de 132 000 passagers, au départ et à l'arrivée de près de 1 000 vols. En complément, un jeu-concours photo, qui a rassemblé plus de 1 000 participants, a été organisé dans les aéroports disposant d'une page Facebook.

VINCI Autoroutes développe une relation constructive avec ses clients en étant à l'écoute de leurs usages et de leurs besoins. L'entreprise offre à ses abonnés télépéage de nouvelles formules (Temps Libre Premium et Fréquence Premium), qui leur permettent de bénéficier d'un bouquet de services « confort » accessibles via une plate-forme dédiée : une assurance panne mécanique et pneumatique (valable sur tout le réseau autoroutier concédé), un club avantages avec plus de 150 000 offres avantageuses et un service après-vente VIP, avec notamment une équipe dédiée 24 h/24, 7 j/7. VINCI Autoroutes déploie également une offre numérique globale pour permettre aux utilisateurs de son réseau de bénéficier de l'autoroute connectée : nouvelle version de l'application VINCI Autoroutes pour smartphones, site Internet optimisé pour la consultation par mobile, service Cliquez-Déjeunez pour commander en ligne à l'avance son repas et le récupérer en file prioritaire sur l'aire de services choisie, covoiturage facilité sur le réseau des autoroutes, information sur le trafic mise à jour en temps réel grâce à un partenariat avec Waze, application de navigation basée sur des informations récoltées de manière collaborative auprès des usagers, communautés interactives sur les réseaux sociaux et la radio VINCI Autoroutes.
En outre, en novembre 2016, VINCI Autoroutes (réseau Escota) a mis en place un fil Twitter (@A8_VINCI), pour délivrer en temps réel de l'information trafic de l'autoroute A8. Ce nouveau service entièrement gratuit répond à une attente essentielle des usagers : obtenir avant de prendre la route des informations de proximité sur les conditions de circulation, les temps de parcours ou encore les alertes météo. Ce compte est alimenté directement par les équipes du CIT (centre d'information trafic) d'Escota. Il complète ainsi la palette des supports mis à disposition par VINCI Autoroutes : panneaux à messages variables, site Internet, applications mobiles, radio VINCI Autoroutes, numéro clients. Fort de son succès, VINCI Autoroutes poursuit cette démarche en proposant désormais de l'information trafic sur le parcours Saint-Arnoult – Poitiers via un fil Twitter (@A10_VINCI).
VINCI Autoroutes agit également en faveur des nouveaux modes de mobilité et de déplacement. La société a donc construit 26 parkings de plus de 2 200 places réservées au covoiturage. En 2016, le taux de fréquentation de ces parkings s'élève à 73 %. De la même façon, afin de répondre aux problèmes de mobilité liés à la congestion des réseaux routiers dans le bassin d'emploi de la Côte d'Azur, VINCI Autoroutes (réseau Escota) promeut le covoiturage de courte distance. Escota a signé une convention de partenariat inter-entreprises pour la promotion du covoiturage urbain et péri-urbain avec sept clubs d'entreprise, Thales et la CCI Nice Côte d'Azur. Cet engagement s'est concrétisé par un partenariat avec la start-up Wever, qui a développé une application mobile permettant de mettre en relation les usagers, afin de les inciter à ne pas effectuer seuls leurs trajets courts, et notamment entre leur domicile et leur lieu de travail.

3.2.3 Actions, partenariats et mécénat pour l'environnement et le patrimoine culturel

Les associations de défense de l'environnement sont d'une grande diversité, tant dans leur composition, leur gouvernance et leur financement que dans leurs attentes. La stratégie de VINCI à leur égard est de privilégier les partenariats locaux, en fonction des territoires d'implantation des entreprises, des projets et de la nature des activités. Les sociétés de VINCI sélectionnent, pour chaque projet, les partenariats les plus adaptés avec les associations de protection de la nature. Plusieurs entités du Groupe ont ainsi développé depuis plusieurs années un partenariat avec la Ligue de protection des oiseaux (LPO). VINCI Autoroutes promeut une gestion durable de la biodiversité, notamment en lien avec la LPO, afin de valoriser et de préserver les écosystèmes à proximité de son réseau autoroutier. Cette collaboration fructueuse a permis d'élaborer un « Retour d'expérience des aménagements et des suivis faunistiques » sur son réseau. Réalisé conjointement par la LPO, le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (Cerema) et VINCI Autoroutes, ce travail a été publié en juin 2016. Il présente les différents types de suivi des aménagements qui ont été réalisés dans l'objectif de rétablir les continuités écologiques et de préserver la transparence écologique, sur les autoroutes les plus anciennes comme les plus récentes. Au total, 81 ouvrages ont fait l'objet d'un suivi par 17 structures locales différentes, pour un cumul de 1 280 mois de suivi. Cette publication constitue un ouvrage de référence en matière de prise en compte de la biodiversité sur les infrastructures linéaires.
Par ailleurs, le Groupe parraine plusieurs actions ou événements en faveur du développement durable et qui participent au développement de solutions vertes. Ainsi, VINCI est un partenaire du programme de la LPO intitulé Club urbanisme bâti et biodiversité (U2B), de 2016 à 2019. Ce programme vise à assurer le maintien et la réhabilitation des continuités écologiques dans les espaces urbains. Pour ce faire, le projet s'appuie sur la mise en commun de réflexions et la mise à disposition de cadres méthodologiques et de solutions techniques opérationnelles permettant de préserver la fonctionnalité des écosystèmes lors des projets d'aménagement urbain.
D'autre part, VINCI a participé au financement de la 9e édition du Forum Mondial Convergences, qui a eu lieu les 5, 6 et 7 septembre 2016 à Paris. Ce forum, qui a réuni plus de 7 000 participants, est un lieu d'échanges, de rencontres et de débats pour des experts et praticiens des secteurs public, privé, solidaire, académique et des médias, engagés pour le développement durable. Les contributions au débat public ont porté sur les conditions d'une transition durable des villes et des territoires, sur les défis posés par la mise en œuvre des objectifs du développement durable (ODD) et sur les nouveaux modèles économiques responsables et intégrés. Force de proposition, VINCI a animé, co-construit et a contribué aux débats portant sur les conditions de transition des villes et des territoires, sur l'agriculture urbaine, sur l'économie circulaire, sur l'aménagement dans le cadre des nouveaux modèles de gouvernance démocratiques et inclusifs.

3.2.3.1 Partenariats et mécénat pour l'environnement et la connaissance scientifique

L'exigence et la maîtrise de données fiables, scientifiquement établies, est une base indispensable de l'activité et de la performance de VINCI. Elles fondent également la démarche d'ouverture et de dialogue du Groupe avec ses parties prenantes. Depuis 2008, VINCI s'est engagé à favoriser le développement de la connaissance scientifique en créant la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures » ParisTech-VINCI, qui produit des outils et des référentiels utiles à tous pour mieux comprendre et décider en matière d'énergie, d'environnement et de mobilité (www.chaire-eco-conception.org). Le renouvellement de cette chaire, à hauteur de 4 millions d'euros sur cinq ans, a été acté en 2014. Les activités sont structurées en trois volets. Le premier concerne l'éco-conception des quartiers, le deuxième les infrastructures et le troisième l'association de ces deux aspects, dans l'objectif d'étudier des outils de régulation intersectoriels permettant de réduire les impacts globaux en intégrant les bâtiments, l'énergie, la biodiversité et la mobilité. Pour l'année 2016, près de 800 000 euros ont été alloués à la chaire. Afin d'étendre les domaines d'expertise, des collaborations ont été organisées avec des architectes-urbanistes, des sociologues et des spécialistes des « big data ». Des partenariats internationaux ont par ailleurs été mis en place avec une dizaine d'équipes spécialistes de la méthodologie d'analyse du cycle de vie (ACV) et des plates-formes de simulation.
De façon complémentaire, en réponse aux nouvelles questions urbaines, La Fabrique de la Cité (www.lafabriquedelacite.com), fonds de dotation créé à l'initiative du Groupe en décembre 2010, décrypte les tendances à l'œuvre dans les évolutions des villes, dans une approche interdisciplinaire et internationale. En 2016, La Fabrique de la Cité a été financée par VINCI à hauteur de 1,2 million d'euros. Ce think tank a notamment produit des études sur l'optimisation des villes par les data, les impacts des usages numériques sur la ville ou l'intégration de la logistique urbaine dans l'aménagement et la construction de l'espace urbain. Le séminaire international organisé en juin 2016 à Boston a porté sur les tendances urbaines émergentes, comme l'innovation urbaine en tant que réponse aux nouveaux défis climatiques, économiques et sociaux, le renouvellement des infrastructures de transports urbains ou encore les expérimentations d'aménagement et d'architecture plus résilients.
En outre, la contribution de VINCI à la recherche de solutions techniques et innovantes socialement responsables s'est poursuivie en 2016 avec la conclusion d'un nouveau partenariat de recherche avec Solidarités International. Ce partenariat est organisé autour d'un concours étudiant lancé par la plate-forme de challenge d'open innovation Schoolab auprès de trois écoles : Centrale Paris, l'Essec et Strate Design. Les élèves ont six mois pour imaginer et prototyper en équipes des solutions techniques pour répondre à des problématiques rencontrées par les associations humanitaires lors d'interventions d'urgence. Deux thématiques sont particulièrement traitées : l'isolation thermique des abris d'urgence (dans un contexte libanais) et la création d'abris d'urgence évolutifs en milieu urbain (contexte haïtien).

La Fondation d'entreprise VINCI Autoroutes pour une conduite responsable (www.fondation.vinci-autoroutes.com) a bénéficié pour sa part d'une dotation de 2 millions d'euros en 2016. Dédiée à la lutte contre l'insécurité routière, cette fondation s'est constituée en observatoire, laboratoire et outil d'information à destination des conducteurs et du grand public, en liaison avec ses partenaires et différentes parties prenantes : institutions, professionnels et monde associatif. Dans le cadre de son programme de recherche, la fondation finance plusieurs études scientifiques, en cours de réalisation notamment par des chercheurs de l'Hôtel-Dieu AP-HP à Paris, le Centre d'investigations neurocognitives et neurophysiologiques (CI2N) de l'université de Strasbourg, l'Association nationale de promotion des connaissances sur le sommeil et l'Institut de recherche biomédicale des armées. Par ailleurs, pour sa sixième édition, le baromètre annuel de la conduite responsable s'est penché sur les différences de comportement dans les nouvelles régions françaises. Les résultats ont d'abord montré que les Français ont conscience des risques et de l'augmentation des accidents mortels depuis deux ans. Toutefois, cette prise de conscience s'accompagne d'un fatalisme quant à la possibilité de réduire de façon significative la mortalité au volant. L'étude montre également que si, d'une manière générale, les comportements à risque ne diminuent pas, les Français appréhendent mieux les risques liés à la somnolence. Sur la base de cet état des lieux des habitudes de conduite et de leur évolution, les campagnes de sensibilisation des usagers et du grand public se sont poursuivies en 2016.

De nombreuses sociétés de VINCI soutiennent des initiatives dans le domaine de l'environnement. En 2016, ANA, société concessionnaire des aéroports du Portugal (VINCI Airports), a financé les associations Aldeia et Rias à hauteur de 40 000 euros chacune. Ces associations recueillent les espèces animales autochtones protégées qui ont pu être blessées, les soignent et les réintègrent dans leur milieu naturel. Ce partenariat est en vigueur depuis 2009. De son côté, Eurovia a conclu depuis 2012 un partenariat avec le Muséum national d'histoire naturelle (MNHN) pour son expertise scientifique et l'accompagnement dans la poursuite et l'amélioration de la prise en compte de la biodiversité dans ses activités. Ce partenariat permet d'asseoir la démarche d'Eurovia sur une base solide, scientifique, appréciée des parties prenantes et complémentaire des partenariats locaux développés avec les associations environnementales. Dans ce cadre, le MNHN a conçu une méthodologie d'évaluation du potentiel écologique de plusieurs sites d'Eurovia qui calcule leur indice qualité environnement. Progressivement, outre le MNHN, d'autres partenaires locaux (associations labellisées comme les Centres permanents d'initiatives pour l'environnement) ont été habilités à mettre en œuvre cette méthodologie après avoir été formés à son utilisation. Cette convention entre Eurovia et le MNHN a été reconduite en janvier 2016 pour une durée de trois ans.

LISEA, la société concessionnaire de la LGV SEA Tours-Bordeaux, a créé, en complément des engagements contractuels du projet, deux fondations d'entreprise : la Fondation d'entreprise LISEA Biodiversité et la Fondation d'entreprise LISEA Carbone, qui financent des projets implantés dans l'un des six départements concernés par le tracé de la ligne : Indre-et-Loire, Vienne, Deux-Sèvres, Charente, Charente-Maritime et Gironde. La Fondation LISEA Biodiversité a pour objectif de soutenir sur le long terme des projets de proximité, visant à restaurer le patrimoine naturel, à améliorer la connaissance sur les actions de préservation et à sensibiliser le grand public à ce sujet. Ces actions sont complémentaires des engagements déjà pris par le constructeur, COSEA, le concessionnaire, LISEA, et le concédant, SNCF Réseau. Depuis 2013, plus de 350 dossiers ont été déposés au cours de trois appels à projets pour 104 initiatives locales soutenues, représentant une dotation globale de 3,8 millions d'euros. Le soutien de la Fondation d'entreprise LISEA Biodiversité dépasse le simple financement de projets. Il se traduit par un accompagnement durable, partant du montage du dossier jusqu'à la diffusion et la valorisation des résultats, en passant par toutes les étapes de la mise en œuvre, développant ainsi un réel mécénat de compétences.

Résultats de la Fondation d'entreprise LISEA Biodiversité

	Nombre de projets reçus	Nombre de projets soutenus	Montants versés	% associations candidates
1er appel à projets (novembre 2012 – mai 2013)	149	30	1,5 M€	66 %
2e appel à projets (septembre 2013 – novembre 2014)	138	47	1,6 M€	57 %
3e appel à projets (février 2015 – décembre 2015)	70	27	700 k€	67 %

La Fondation d'entreprise LISEA Carbone, dotée de 5 millions d'euros pour la période 2012-2020, a pour objectif de financer des projets contribuant à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Trois thèmes ont été retenus pour les appels à projets : la réduction des consommations énergétiques des bâtiments ; le développement d'une mobilité plus responsable ; le soutien à la transition énergétique dans le monde agricole.
Dans cette perspective, en septembre 2016, le concours LISEA Startup Contest a été lancé en partenariat avec Bordeaux Métropole et la région Nouvelle-Aquitaine. Ce concours porte sur le développement et le déploiement d'une solution digitale permettant d'améliorer le parcours du dernier kilomètre autour de la gare Bordeaux Saint-Jean. 150 start-up ont répondu à l'appel à projets. L'instruction puis les auditions permettront de désigner le lauréat du concours en février 2017. Parallèlement, l'appel à projets intitulé Transport ferroviaire – améliorer le parcours du dernier kilomètre, lancé le 1er avril 2015 en partenariat avec la Fondation Poitiers Université et la Fondation Bordeaux Université, a été renouvelé en avril 2016. Cette opération a pour objectif de soutenir des projets innovants portés par des étudiants, des composantes universitaires ou de jeunes entreprises innovantes (start-up) qui développent des solutions créatives pour faciliter et mieux maîtriser les trajets « gare-destination finale » (domicile, lieu de travail, zones commerciales, universités, etc.). Parmi les dix dossiers qui ont été retenus, huit concernent l'université de Bordeaux et deux l'université de Poitiers.

Résultats de la Fondation d'entreprise LISEA Carbone pour la période 2014-2016

	Nombre de projets reçus	Nombre de projets soutenus	Montants versés
Axe Réduction des consommations énergétiques des bâtiments	60	55	1,74 M€
Axe Transition énergétique du monde agricole	7	7	427 K€
Axe Éco-mobilité	22	19	323 K€

3.2.3.2 Partenariats et mécénat pour la production culturelle et l'entretien du patrimoine mondial

Les partenariats et mécénats culturels et patrimoniaux déployés par le Groupe sont multiples. Au niveau local, dans le cadre d'un mécénat de compétences et d'un apport d'expertise technique, nombre d'entreprises accompagnent des projets de restauration de bâtiments historiques à haute valeur patrimoniale. Certaines de ces initiatives sont emblématiques, telle la grande opération de mécénat de compétences menée de 2004 à 2007 pour la restauration de la galerie des Glaces du château de Versailles. Cet engagement s'est poursuivi avec la restructuration du pavillon Dufour, une des ailes du château. Le contrat a été remporté en 2013 par VINCI Construction et VINCI Energies. Cet espace, qui regroupe toutes les fonctions d'accueil et de service, a ouvert ses portes aux premiers visiteurs le 23 février 2016. Ses aménagements intérieurs, dessinés par l'architecte Dominique Perrault, ont été financés par le Groupe par le biais d'une convention de mécénat. Grâce à cette politique de mécénat culturel, l'ensemble des salariés et des actionnaires du Groupe bénéficient d'un accès privilégié au château de Versailles jusqu'au 31 mars 2017.
En tant que mécène, VINCI contribue également à la promotion de l'échange, des débats de société et du dialogue interculturel. Le Groupe est un des mécènes du programme L'année France-Colombie 2017. Ce programme d'un an a été inauguré en décembre 2016 à Bogotá, en Colombie. Il s'agit d'un programme de coopération international ambitieux, qui s'articule autour de 400 événements organisés des deux côtés de l'Atlantique dans des domaines aussi variés que la culture, l'économie, la gastronomie, la recherche scientifique, l'éducation supérieure, le sport et les nouvelles technologies.

3.2.4 Actions et mécénat pour lutter contre l'exclusion et relations avec les associations d'insertion

VINCI favorise 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 démunies. 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, 11 structures ont été créées depuis 2002. Fin 2016, le taux de couverture du Groupe par des dispositifs d'engagement citoyen en Europe est de 70 %. Il atteint les 76 % dans le monde si l'on y associe les activités d'Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique (Issa).
Au total, pour l'année 2016, plus de 3,6 millions d'euros ont été versés aux fondations, qui ont affecté ces montants à 275 projets en faveur de l'insertion sociale, professionnelle et économique des personnes les plus exclues. 367 collaborateurs du Groupe se sont portés volontaires pour parrainer ces actions et s'engager à leurs côtés.

La Fondation d'entreprise VINCI pour la Cité a mis en place en 2016 de nouveaux modes d'engagement pour les collaborateurs, au travers du dispositif Parcours citoyen : actions ponctuelles via du coaching, soutien scolaire, stages partagés, etc. Le programme Cité solidaire, qui cible les petites associations de territoires urbains sensibles, a quant à lui poursuivi son activité avec les programmes Cité solidaire Montpellier et Cité solidaire Aubervilliers en France, ainsi que Cité solidaire Magdeburg en Allemagne. Depuis sa création, ce programme exemplaire a été développé sur 25 sites en France et en Allemagne.
En 2016 toujours, la Fondation VINCI pour la Cité et le réseau des fondations et fonds de dotation VINCI à l'international ont lancé un nouveau format de rencontres. Intitulées les Rendez-vous des fondations VINCI, celles-ci ont pour ambition de donner un coup de projecteur aux initiatives en faveur de l'insertion sociale et professionnelle, identifiées par le réseau. Facteur d'essaimage pour des solutions innovantes, ces journées facilitent les échanges et les débats entre les différents acteurs des sphères privée, publique et de l'économie sociale et solidaire. Deux Rendez-vous ont eu lieu en 2016 : un premier sur la thématique de l'accès au logement et un deuxième sur l'agriculture biologique et urbaine comme vecteur d'insertion sociale et professionnelle.

Activités des fondations du Groupe contre l'exclusion et pour l'insertion en 2016

	Taux de couverture (*)	Nombre de projets aidés	Nombre de parrainages	Montants versés aux fondations *(en euros)*
France	52 %	184	252	2 590 875
dont Parcours citoyen		*5*	*23*	*110 500*
dont Cité solidaire	-	*12*	*12*	*93 150*
dont Sillon solidaire	-	*25*	*30*	*325 500*
Allemagne	7 %	17	31	200 000
Belgique	1 %	13	17	212 500
Espagne	1 %	4	4	55 000
Grèce	-	5	6	30 000
Pays-Bas	1 %	2	3	103 125
République tchèque	2 %	14	15	35 863
Royaume-Uni et Irlande	5 %	28	31	336 751
dont Fondation Île de Wight		*9*	*9*	*93 696*
Slovaquie	1 %	8	8	67 500
Total	**70 %**	**275**	**367**	**3 631 614**

(*) Taux de couverture : nombre de salariés par pays/nombre total de salariés Groupe (soit 183 487 salariés).

Par ailleurs, le Groupe soutient ponctuellement des actions éducatives et sociétales favorisant l'ancrage local et l'engagement citoyen. Le Groupe est, par exemple, devenu partenaire principal du Paris Football Club (PFC). Il s'est engagé, pour une durée de cinq ans (2015-2020), à soutenir les ambitions sportives du PFC tout en contribuant au développement d'un projet éducatif et social ambitieux. VINCI soutient notamment la PFC Academy et le centre de formation du club. Des collaborateurs du Groupe sont également mobilisés pour parrainer de jeunes sportifs et les aider dans leurs choix d'orientation professionnelle, une fois sortis du monde des compétitions sportives de haut niveau. Grâce à ce sponsoring sportif, VINCI renforce ainsi sa présence dans ce milieu et réaffirme son attachement aux valeurs partagées du sport et de l'engagement citoyen.
Ce type d'engagement se poursuit aussi à l'international. En 2016, par exemple, la filiale Actemium Congo (VINCI Energies) a assuré la rénovation de l'orphelinat Shekina au Congo, dans le cadre d'une formation locale des futurs techniciens de maintenance du projet. Intégré au programme de formation, le volet engagement sociétal a permis à 45 stagiaires congolais d'accomplir un travail d'équipe et collaboratif pour un projet favorisant la communauté locale. La réhabilitation complète de l'orphelinat a impliqué l'achat de matériel, des travaux de maçonnerie, la préparation des repas pendant les travaux, la remise en état de l'électricité et la remise de dons alimentaires et de moustiquaires.

3.2.5 Partenariat et mécénat pour l'aide à l'accès aux services essentiels et à l'initiative économique

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. Multiformes, ces initiatives ne peuvent être consolidées au niveau du Groupe.
Sur le continent africain, Issa soutient des projets favorisant l'initiative économique et l'accès aux services essentiels au travers de financements ou de mécénat de compétences. En 2016, la fondation, qui parraine des actions de solidarité lancées et gérées par les agences et les équipes de chantier, a soutenu 15 initiatives économiques et huit initiatives sociales pour un montant total de 411 658 euros. Au global, Issa a su mobiliser 170 parrains, collaborateurs de Sogea-Satom.

Activité d'Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique en 2016 et évolution

	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)*
2016	**8**	**15**	**23**	**8**	**411,6**
2015	8	19	**27**	9	**414,0**
2014	9	19	**28**	9	**441,0**

Entre autres exemples, l'aide apportée par Issa en novembre 2016 s'est orientée vers la construction d'un hangar et l'acquisition de matériel pour la production et la commercialisation de produits agricoles et de savon sur la commune de Tori-Avamé (Bénin), l'achat de fournitures et de matériel pour promouvoir la production écologique de produits agropastoraux à Guekoumede (Bénin), ou bien encore la construction d'un atelier destiné à la confection de tissu, de textile, d'accessoires et d'articles de décoration à Ouagadougou (Burkina Faso). Issa a par ailleurs financé la réhabilitation d'un bâtiment et l'achat de matériel, afin de contribuer à la promotion de la filière apicole et de renforcer les capacités de production des apiculteurs installés à Muyinga (Burundi). La fondation est également intervenue auprès d'une association de transformation et de commercialisation des produits agricoles locaux en renforçant ses capacités de production (Mali). Enfin, pour lutter contre la malnutrition et favoriser l'emploi local, la fondation a financé un projet de construction d'infrastructures et d'achat d'équipements permettant la production et la commercialisation de spiruline au Niger.
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, voire des populations riveraines. Ces réunions, qui se tiennent régulièrement sur les chantiers, 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, parfois de séquences plus approfondies. En 2016, les agences locales de Sogea-Satom, en relation avec la direction de la Sûreté de VINCI et les pouvoirs publics, ont poursuivi les actions et dispositifs mis en place pour contenir la propagation du virus Ebola en Afrique.
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. Les 700 artisans salariés bénéficient d'un revenu contractuel et d'une couverture sociale. La société Artisans d'Angkor, qui réalise 8 millions d'euros de chiffre d'affaires, fait vivre environ 2 000 familles et soutient la vitalité de l'économie locale.

Au total, en matière de mécénat, les sociétés de VINCI orientent leurs actions sur trois axes spécifiques : l'insertion et la solidarité (voir page 30), l'environnement et la recherche (voir pages 38-39), la culture et le patrimoine (voir page 31). En conformité avec le modèle décentralisé du Groupe, le reporting de ces actions et des montants affectés au titre du mécénat n'est volontairement pas consolidé. Une estimation en fourchette basse permet toutefois d'estimer ce montant à environ 12 millions d'euros en 2016.

3.3 Relations avec les fournisseurs et sous-traitants

Le positionnement général des entreprises du Groupe dans la chaîne de valeur leur permet d'inscrire dans la durée des relations équilibrées avec les fournisseurs et les partenaires sous-traitants. La part des achats dans le chiffre d'affaires reste stable depuis plusieurs années et représente 58 %. Elle se décompose notamment en 8,1 milliards d'euros d'achat de matières, 5 milliards d'euros d'achat de services extérieurs et 7,9 milliards d'euros de prestations de sous-traitance.

Part des achats dans le chiffre d'affaires

(en milliards d'euros)	2016	2015	Évolution
Montant total des achats	**21,9**	22,8	(3,9 %)
Part des achats dans le chiffre d'affaires	**58 %**	59 %	(1,7 %)
Dont achats consommés	*8,1*	*8,5*	*(4,7 %)*
Dont achats de services extérieurs	*5,0*	*4,7*	*6,4 %*
Dont prestations de sous-traitance (y compris les charges de construction des sociétés concessionnaires)	*7,9*	*8,6*	*(8,1 %)*

3.3.1 Politique générale de dialogue avec les fournisseurs et les sous-traitants

En 2016, VINCI a poursuivi sa démarche de mesure et de prise en compte des facteurs sociaux, sociétaux et environnementaux dans la chaîne de valeur. La direction de la coordination Achats du Groupe, placée sous l'autorité du comité Exécutif, travaille au niveau opérationnel avec les directions des achats des pôles et des filiales au travers d'un réseau achats et de huit comités achats régionaux. Les acheteurs de la coordination Achats du Groupe ont un objectif individuel visant à intégrer des critères de développement durable dans les contrats qu'ils négocient.

Pour déployer la politique d'achats à l'international, le comité VINCI International Purchasing rassemble, à fin 2016, les représentants des achats de quatre pays (l'Allemagne et le Royaume-Uni, qui sont les deux implantations les plus importantes du Groupe en dehors de la France, la République tchèque et la Belgique), ainsi que les représentants des divisions internationales des pôles VINCI Energies et Eurovia.

Lancée en 2012, la *Charte d'engagement de performance globale des fournisseurs* précise les attentes de VINCI vis-à-vis de ses partenaires et réaffirme les engagements pris auprès des Nations unies à travers l'adhésion en 2003 de VINCI au Global Compact. Depuis 2013, cette charte a été diffusée et fait dorénavant partie intégrante des contrats-cadres élaborés par le Groupe. Pour assurer la continuité de ces actions, la coordination Achats du Groupe a constitué le comité Achats responsables, qui réunit une vingtaine de personnes représentant les directions des achats, des ressources humaines et du développement durable des principaux pôles du Groupe. En 2016, après avoir diffusé les lignes prioritaires de la politique d'achats responsables de VINCI et sensibilisé les acheteurs aux achats responsables, ce comité a constitué un groupe de travail qui a pour objectif de créer un outil d'aide à la mise en œuvre à destination des opérationnels.

3.3.2 Management des relations avec les fournisseurs

En 2016, la politique d'achats responsables s'est poursuivie par l'intégration systématique de critères de développement durable 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. 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 des fournisseurs obéit à des critères spécifiques pour chaque famille d'achats, en fonction des enjeux propres à chaque secteur d'activité.
La coordination Achats a ainsi mené en 2015 un nouvel appel d'offres pour le référencement des sociétés d'intérim en France. Un questionnaire personnalisé a été élaboré pour réaliser une évaluation des fournisseurs en tenant compte de leur performance sociale et sociétale, dans la continuité de l'appel d'offres de 2011. En raison de leurs piètres résultats, 40 fournisseurs ont été écartés. Les fournisseurs sélectionnés ont proposé un plan de progrès audité en cours de contrat dans une logique de montée en compétences collective. En 2016, ce sont donc 90 sociétés d'intérim qui ont signé un contrat-cadre avec le Groupe. Cette démarche d'intégration de la politique d'achats responsables dans la sélection de nos fournisseurs se systématise depuis plusieurs années au niveau de la coordination Achats du Groupe.

Bilan de la démarche achats responsables au sein de la coordination Achats du Groupe

	Total au 31/12/2016
Contrats intégrant la *Charte d'engagement de performance globale des fournisseurs* ou les principes du Global Compact	96 %
Contrats intégrant un ou plusieurs articles sur les thématiques sociales, environnementales ou sociétales	79 %
Contrats ayant fait l'objet d'un questionnaire achats responsables lors de l'appel d'offres	67 %
Contrats intégrant un plan de progrès achats responsables	66 %
Nombre d'audits achats responsables réalisés en présentiel depuis cinq ans	546

Au niveau central et dans chacun de ses projets, VINCI développe une approche partenariale avec ses fournisseurs et favorise les relations de proximité avec les petites et moyennes entreprises. L'ancrage territorial des fournisseurs est pris en compte dans le processus de sélection des consultations. Cette démarche se traduit aussi par une plus grande ouverture aux structures d'insertion, aux entreprises adaptées (EA), aux établissements et services d'aide par le travail (Esat) et en général aux établissements embauchant majoritairement des personnes en situation de handicap. En 2016, le volume d'achats confié à ceux-ci a été de 5,9 millions d'euros.
VINCI a signé un contrat-cadre national avec l'Association des paralysés de France pour la collecte et le recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) et avec l'association Ateliers sans frontières pour la récupération de matériel

informatique réemployable, remis en état et revendu à tarif préférentiel à des associations. En 2016, près de 30 tonnes de matériel ont ainsi pu être récupérées. Le chiffre d'affaires généré avec le secteur protégé est resté stable sur la collecte DEEE.
Afin de faire monter en qualité le secteur de l'intérim d'insertion, VINCI a référencé des entreprises de travail temporaire d'insertion. L'objectif est de sélectionner les structures qui démontrent leur aptitude à accompagner les personnes en difficulté et de faciliter le développement des structures référencées. En 2016, un nouvel appel d'offres accompagné d'un questionnaire achats responsables a été lancé auprès de 131 entreprises de travail temporaire d'insertion dans le cadre du renouvellement des contrats. 76 vont signer un contrat pour une durée de trois ans.

3.3.3 Management des relations avec les sous-traitants

La priorité du Groupe est de conserver les compétences en interne. Néanmoins, de nombreux marchés publics ainsi que le positionnement croissant des entités comme entreprises générales pour des projets à forte dimension technique ou très spécialisés imposent le recours à un certain pourcentage de sous-traitance locale. Celle-ci participe au développement du tissu économique des entreprises locales en complément des activités du Groupe. Dans une compétition internationale aux exigences relativement faibles sur ce sujet, VINCI s'attache à ce que tous ses sous-traitants veillent au respect de la réglementation en vigueur dans les pays où ses sociétés interviennent.
La politique générale de VINCI consiste à développer des relations équilibrées inscrites dans la durée avec ses partenaires et engage à coopérer avec les entreprises locales en favorisant leur intégration dans les projets et le transfert de savoir-faire nécessaire à la bonne exécution de leurs missions. Déployée en 2014, la *Charte relations sous-traitants* détaille le contenu de cet engagement : 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. L'ancrage de ces principes dans la réalité des pratiques du Groupe a fait l'objet, lors de la réalisation de la charte, d'une évaluation sous forme d'une trentaine d'entretiens réalisés auprès d'acteurs en position de donneurs d'ordre dans tous les pôles de métiers, en France et à l'international.
Dans certaines zones géographiques, les agences de recrutement font l'objet d'une plus grande vigilance lorsque l'externalisation du processus de recrutement peut être considérée « à risque ». Dans certains pays, le recrutement de la main-d'œuvre est extraterritorial et nécessite de passer par des intermédiaires dans des pays tiers. Il est alors important de sécuriser les processus de recrutement pour éliminer tout risque de travail forcé. Une politique de suivi et de contrôle à chaque étape permet de s'assurer que les candidats ne supportent aucun frais dans le cadre de la procédure de recrutement.

3.4 Loyauté des pratiques

3.4.1 Prévention de la corruption et des fraudes

Le deuxième engagement du *Manifeste* réaffirme que « L'éthique est au cœur de nos contrats et des relations avec nos clients. Nos entreprises appliquent notre *Charte éthique* partout dans le monde. Nous nous engageons à une totale transparence sur nos pratiques et celles de nos sous-traitants ».

La *Charte éthique et comportements* de VINCI formalise les règles de conduite qui s'imposent à l'ensemble des entreprises et des collaborateurs du Groupe. La charte évoque notamment le sujet de la lutte contre la corruption. L'effort de diffusion et d'explication aux managers s'est poursuivi sur l'exercice 2016, ceux-ci relayant cette démarche dans leurs organisations respectives. Un suivi actif de cette diffusion est en place et un outil intranet permet à la direction Générale ainsi qu'à la direction de l'Audit interne de s'assurer de son bon déploiement. Un compte rendu régulier est effectué, permettant ainsi une plus grande réactivité dans la mise en place d'éventuelles actions correctrices. Accessible sur le site Internet du Groupe (www.vinci.com) comme sur l'intranet, la charte est envoyée nominativement aux salariés ayant le pouvoir d'engager le Groupe soit, pour l'année 2016, 6 877 personnes (+5,8 % par rapport à fin 2015).
La charte donne la possibilité à chacun des salariés de saisir le référent éthique dans le cadre de certaines règles, en particulier le respect de la confidentialité, de l'intégrité et du statut du collaborateur, et la non-discrimination à son égard. Plusieurs saisines du référent éthique ont été effectuées au cours de l'exercice 2016, permettant chaque fois un traitement approprié dans le respect de ces principes, avec l'appui de ressources internes ou externes aussi souvent que nécessaire.
Le club Éthique et conformité, qui réunit les principaux responsables juridiques de chaque pôle du Groupe ainsi que le référent éthique, assure une veille sur les législations relatives à l'éthique, un échange sur les bonnes pratiques et sur les outils de formation en particulier. Ce club œuvre ainsi dans le domaine de la prévention de la corruption.
Les sociétés de VINCI sont dotées de « correspondants, responsables ou référents » éthique ou conformité dédiés.
Des formations régulières dans les différents pôles d'activité de VINCI éclairent et approfondissent les sujets éthiques qui relèvent des principes et valeurs du Groupe.

À titre d'illustration, Eurovia dispense ainsi, depuis 2003, des formations à son personnel (chefs d'agence, directeurs régionaux, juristes, membres de la direction Générale et responsables de certaines fonctions support) sur les pratiques anticoncurrentielles. En 2013, Eurovia a remis cette formation à jour et l'a dispensée à nouveau auprès du même type de population. Les sessions ont été animées par le directeur juridique d'Eurovia et une avocate experte dans l'application des règles de concurrence. Depuis 2013, parmi la population opérationnelle d'Eurovia, 372 personnes ont bénéficié de cette formation sous sa nouvelle forme. D'autres formations ont été organisées localement, pays par pays, sur ces dernières années, axées principalement sur les sujets de collusion et de corruption. Toutes ces actions de formation sont relatées dans un rapport éthique annuel établi par chaque pays et consolidé au niveau de la holding Eurovia.
Pour renforcer l'ensemble de cette démarche et lui donner une dimension globale et de long terme, Eurovia a inscrit les engagements en faveur de l'éthique et de la conformité dans son projet d'entreprise 2015-2020.

Sogea-Satom a mis en place une formation Sensibilisation aux risques éthiques, qui s'adresse aux membres du comité de direction, aux chefs d'agence et directeurs administratifs et financiers, soit plus de 50 dirigeants et managers au total. Cette formation d'une demi-journée a été mise en œuvre en 2015 par un avocat spécialiste en droit pénal des affaires.

Entrepose a édité un guide sur la prévention de la corruption qui s'adresse à l'ensemble de ses collaborateurs. Il synthétise le système de lutte contre la corruption, les mesures et les outils mis en place pour éliminer ou réduire les risques auxquels les activités d'Entrepose sont exposées. Ce guide a pour but d'être diffusé largement en interne et en externe (clients, partenaires, sous-traitants, fournisseurs, parties prenantes). La prévention des fraudes externes est traitée aux paragraphes 1.2.1 et 1.2.2 de la partie C : Facteurs de risques du rapport de gestion, page 126, et au paragraphe 3 du rapport du président, page 214. En 2015, VINCI Autoroutes a poursuivi le déploiement de la procédure transactionnelle qui permet aux sociétés d'autoroute, en cas d'infraction lors du passage au péage, d'interroger le fichier

national des immatriculations et de verbaliser. Ce dispositif a permis de diminuer de moitié les passages en force. En 2016, les équipes fraude de VINCI Autoroutes ont renforcé leurs efforts pour lutter contre l'escroquerie au péage, constituée principalement par de la falsification de tickets et de moyens de paiement. Sur l'année, ce sont plus de 300 interpellations ou convocations de fraudeurs qui auront été faites sur le réseau VINCI Autoroutes par les forces de l'ordre, sur la base de près de 500 dépôts de plainte effectués au préalable par nos équipes.

3.4.2 Bien-être, santé et sécurité des clients et usagers

Les activités des entreprises de VINCI ont un impact sur les territoires. Afin d'en limiter la portée, les efforts d'investissements en recherche et développement se renforcent d'année en année, avec pour objectif de réduire les impacts et nuisances notamment environnementales (exposition au bruit, aux poussières, aux vibrations, etc.) pouvant porter atteinte à la santé et la sécurité des collaborateurs, des clients et de toutes les parties prenantes concernées par ces projets.
Afin d'améliorer le bien-être de ses usagers, VINCI Immobilier a initié la démarche OpenWork, qui se décline en termes de végétalisation, de confort et de santé, ainsi que d'ergonomie et de design des bâtiments. En créant des espaces de travail de qualité, modulables et évolutifs sur le long terme, qui sont en totale adéquation avec les besoins des utilisateurs, VINCI Immobilier cherche à remettre les usagers des lieux au centre de ses projets. Parmi plusieurs réalisations, l'immeuble In Situ de Boulogne-Billancourt illustre ces nouveaux principes de conception des bâtiments.
Dans les activités liées à la mobilité, le risque routier est le risque principal. Il concerne les collaborateurs du Groupe (plus de 35 000 véhicules et plusieurs milliers d'engins de chantier) et les centaines de millions de clients qui parcourent et utilisent chaque année les routes, autoroutes concédées (plus de 2 millions par jour), ainsi que les aéroports de VINCI Airports (plus de 130 millions en 2016). Les campagnes de sensibilisation et d'information y sont récurrentes, ainsi que des formations spécifiques destinées aux personnes les plus exposées. Sur les réseaux de VINCI Autoroutes, l'élargissement à deux fois trois ou deux fois quatre voies des sections les plus fréquentées ainsi que l'agrandissement des aires de stationnement ont réduit les risques d'accident. C'est dans cette perspective que VINCI – avec 21 autres entreprises – a répondu en octobre 2016 à l'appel national en faveur de la sécurité routière au travail. Cet événement, qui a eu lieu en présence de la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, ainsi que du ministre de l'Intérieur, a pour but de sensibiliser les chefs d'entreprise aux risques liés aux déplacements professionnels de leurs collaborateurs. Cet appel se décline en sept engagements spécifiques visant à réduire les comportements à risque lors des déplacements professionnels.

VINCI Autoroutes, évolution des accidents

	2016	2015
Réseau VINCI Autoroutes exploité (en kilomètres)	4 391	4 379
Trafic (en milliards de kilomètres parcourus)	50	49
Nombre d'accidents par milliard de kilomètres parcourus	230	223
Nombre d'accidents mortels par milliard de kilomètres parcourus	1,5	1,5
Nombre de personnes tuées par milliard de kilomètres parcourus	1,7	1,7

Créée en 2011, la Fondation VINCI Autoroutes pour une conduite responsable, dédiée à la lutte contre l'insécurité routière, mène différentes actions pour prévenir le risque routier, notamment l'hypovigilance et la consommation d'alcool au volant. Quatre ans après son lancement, Roulons autrement, premier média participatif dédié à la sécurité routière et créé en partenariat avec l'association Ferdinand, continue de rencontrer une forte adhésion auprès d'un très large public. Cette plate-forme multimédia propose désormais près de 1 000 vidéos provenant de 30 pays et poursuit sa progression sur les réseaux sociaux.

À l'occasion de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées qui s'est déroulée du 14 au 20 novembre 2016, une dizaine d'élèves, interprètes et moniteurs de l'auto-école spécialisée créée par l'Association régionale pour l'intégration des sourds (Aris) ont été accueillis par la Fondation VINCI Autoroutes et les équipes du Duplex A86. Cette visite s'inscrit dans le cadre d'un partenariat entre Aris et la Fondation VINCI Autoroutes, par lequel la fondation contribue au financement de la traduction des DVD de cours de code officiels en langue des signes française. Cette rencontre a permis de faire découvrir les enjeux liés à la sécurité des usagers, de partager avec les équipes de VINCI Autoroutes les problématiques spécifiques des personnes malentendantes circulant dans un tunnel et sur l'autoroute, et également d'échanger sur les moyens de communication entre malentendants et agents en cas d'événement imprévu. Ces discussions ont ainsi permis d'identifier des pistes d'amélioration pour l'accueil et la sécurité des sourds dans un tunnel. Par ailleurs, la Fondation VINCI Autoroutes a réitéré en 2016 ses opérations de prévention sur le risque de somnolence au volant en proposant notamment, lors des grands départs, des espaces sieste et des opérations « café offert » sur les aires d'autoroute. L'application mobile Roulez éveillé, conçue en partenariat avec le Centre d'investigations neurocognitives et neurophysiologiques de l'université de Strasbourg (CI2N), qui permet aux conducteurs de tester leur niveau d'éveil avant le départ ou lors de pauses, a fait l'objet d'une nouvelle version en 2016, qui propose un tutoriel traité de façon humoristique pour apprendre à faire « la sieste en voiture ».
Toujours dans la perspective d'une plus grande sensibilisation, la fondation a organisé le 7 novembre 2016, avec la Fédération nationale des écoles, des parents et des éducateurs (FNEPE), un colloque sur la parentalité au volant à la Maison de l'Unesco, à Paris. Le thème de ce colloque était «La famille en voiture, un laboratoire pour l'éducation?» et a été traité dans une perspective pluridisciplinaire en faisant intervenir des philosophes, sociologues, juristes, psychologues, psychiatres ainsi que Patrick Chesnais en tant que «grand témoin». À cette occasion, la fondation a également présenté les résultats d'une étude sur l'influence du comportement des parents au volant sur celui des jeunes conducteurs, intitulée : « Dis-moi comment conduisent tes parents, je te dirai quel conducteur tu es… ». Cette étude inédite, réalisée par l'institut de sondage Ipsos, met en lumière une très nette corrélation entre les comportements au volant des parents et celui de leurs enfants devenus jeunes conducteurs : prise de risque ou, à l'inverse, conduite respectueuse d'autrui et du Code de la route se reproduisent de façon marquante d'une génération à l'autre.

3.5 Droits humains

3.5.1 Politique générale en matière de droits humains

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 sociétés du Groupe ne se rendent pas complices de violation de ces droits. VINCI s'est adossé aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme pour définir sa stratégie. Dans ce cadre, VINCI a réalisé une analyse des risques « droits humains » liés à ses activités. Les enjeux les plus saillants identifiés concernent les pratiques de recrutement et la migration de main-d'œuvre, les conditions de travail, les conditions d'hébergement, les pratiques des sous-traitants en matière de droits humains ainsi que les relations avec les communautés locales.

À ce titre, un comité de pilotage *ad hoc* se réunit mensuellement depuis la fin de l'année 2015. Composé des directeurs des ressources humaines de pôles et de divisions, il a établi un document de référence, le *Guide VINCI relatif aux droits humains,* qui rappelle en détail les enjeux et les implications de chacun de ces thèmes pour les entreprises du Groupe. Ce travail transversal et collaboratif a permis de définir un socle commun de lignes directrices qui précisent les démarches spécifiques à adopter à chaque phase du cycle de vie des projets (de la réponse aux appels d'offres jusqu'à la mise en service et à l'exploitation). Ces règles propres que VINCI s'est fixées constituent un référentiel en matière de gestion des risques et des impacts sur les droits humains. Les lignes directrices du Groupe s'appuient sur les principes énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.
Pour diffuser ces lignes directrices auprès des collaborateurs amenés à intervenir sur ces sujets dans leurs projets, une boîte à outils est en cours de développement. Celle-ci comprend des clauses contractuelles types sur les droits humains et un outil d'identification des risques en matière de droits humains.
Les droits humains sont aussi abordés dans la nouvelle version d'Advance, outil d'auto-évaluation développement durable de VINCI utilisé par les comités de direction des entreprises.
Parallèlement, VINCI a engagé un dialogue actif avec une vingtaine de représentants clés de la société civile, qui se traduit par des échanges réguliers.

3.5.2 Prévention des risques en matière de droits humains au Qatar

VINCI est implanté au Qatar par le biais de sa joint-venture QDVC. Cette société agit depuis de nombreuses années pour améliorer les conditions de vie et de travail de ses salariés, et combat toutes formes d'atteinte aux droits humains. QDVC s'assure par des procédures strictes que ses salariés bénéficient de la liberté de mouvement : ils possèdent tous un permis de résidence qatari, document essentiel pour se déplacer dans le pays. Tous les employés ont accès à un coffret sécurisé dans lequel ils peuvent garder les documents personnels en leur possession – passeports, contrats de travail. Quand les salariés de QDVC souhaitent quitter leur emploi, QDVC leur délivre une autorisation qui leur permet de changer d'employeur (Non Objection Certificate – NOC). Un Exit Permit est de la même façon délivré aux travailleurs souhaitant quitter le pays, quelle qu'en soit la raison (congés, urgence). Pour lutter contre la mise en servitude, QDVC a mis en place des processus robustes de contrôle des agences de recrutement dans les pays d'origine (Bangladesh, Inde, Népal…), avec des règles précises sur les montants pris en charge par QDVC (billets d'avion, visas, visites médicales…), étant entendu que les travailleurs migrants ne doivent supporter aucun frais. Par ailleurs, QDVC porte une attention particulière aux conditions de vie et d'hébergement de ses travailleurs migrants. Aujourd'hui, les sites d'hébergement, possédés et gérés par QDVC, sont alignés sur les standards de la Qatar Foundation.

Les actions de QDVC en faveur de l'amélioration des conditions de travail se poursuivent avec notamment la mise en place, en mars 2016, d'un mécanisme de remontée des plaintes (pour les plaintes dites collectives ou individuelles), qui garantit strictement la confidentialité de ses employés. En novembre 2016, QDVC a également organisé une élection de représentants du personnel (une première dans le pays), à l'issue de laquelle 27 employés ont été choisis par leurs pairs afin de les représenter au comité de représentants des travailleurs de l'entreprise. Pendant un mois, 75 candidats ont fait campagne. Le taux de participation s'est élevé à 72 %, soit 2 894 votants pour un effectif total de 4 016 salariés.

Par ailleurs, depuis 2015, VINCI et QDVC ont initié un dialogue constructif avec les représentants de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB). Une mission est organisée annuellement sur les chantiers de QDVC. Sont également associés à cette visite les deux administrateurs salariés et le secrétaire général du comité de Groupe européen de VINCI. Le dialogue avec l'IBB s'est poursuivi en 2016 avec l'ouverture d'une négociation portant sur la signature d'un accord tripartite entre VINCI, QDVC et l'IBB. Cet accord a pour vocation de fixer un plan d'action progressif et des objectifs précis en matière d'amélioration des conditions de travail.
Courant 2015, pour s'assurer que les mesures mises en place par QDVC étaient effectives, VINCI avait décidé de diligenter une étude d'impact sur les droits de l'homme chez QDVC (Human Rights Impact Assessment). La méthodologie utilisée reposait sur les principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits humains et aux entreprises. Un comité d'experts internationaux indépendants, émanant d'institutions de référence sur le sujet (l'Organisation internationale du travail, l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, le Danish Institute for Human Rights, la Qatar Foundation et la Commission consultative sur les droits de l'homme en France), a été associé à cette démarche sur l'aspect méthodologique et le suivi des recommandations. Pour réaliser cette étude, VINCI a mandaté un tiers indépendant : Business for Social Responsibility (BSR), une organisation à but non lucratif au réseau mondial.

4. Note méthodologique du reporting social, environnemental et sociétal

La démarche de reporting social, environnemental et sociétal de VINCI se base sur les articles L. 225-102-1, R. 225-104 et R. 225-105 du Code de commerce français et sur les standards de la Global Reporting Initiative (GRI) – tableau de correspondance pages 325 et 326.

4.1 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 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.

4.2 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 ;
• le reporting environnemental, en 2016, couvre 95 % du chiffre d'affaires mondial.
Les entités non incluses dans le reporting environnemental 2016 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 est aujourd'hui fiabilisé sur un périmètre couvrant 64 % des activités du Groupe (VINCI Autoroutes, VINCI Energies, VINCI Construction UK, Eurovia, VINCI Airports hors Cambodia Airports, autres concessions). Celui relatif aux matières premières couvre les activités de VINCI Autoroutes et Eurovia, qui est inclus au périmètre de couverture des déchets principalement grâce à la remontée de données concernant les agrégats recyclés. 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, sauf pour les entités suivantes qui restent consolidées selon la méthode de l'intégration proportionnelle dans le cadre du reporting environnemental :
• VINCI Construction Grands Projets : l'ensemble des projets ;
• Soletanche Freyssinet : Soletanche Bachy Cimas (Colombie), Geofundaciones (Colombie), Zetas Azerbaïdjan.
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.
Variations significatives du périmètre au titre de l'exercice 2016 :
• acquisition par VINCI Construction de la société J&P Richardson Industries Pty Ltd (Australie) en février 2016 ;
• acquisition par VINCI Airports de la société Aerodom (République dominicaine) en avril 2016.
De plus, le reporting environnemental couvre désormais la totalité des concessions, selon la procédure de reporting respectant les règles de consolidation financière, avec l'intégration du Stade de France, du MMArena au Mans, ainsi que des concessions autoroutières de Granvia (Slovaquie) et Gefyra (Grèce).

4.3 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 formation et la sensibilisation à l'environnement ;
• 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.

4.4 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).

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 Soletanche Freyssinet en France et au sein des délégations françaises et de la plupart des délégations internationales d'Eurovia. En France, les prix unitaires moyens sont issus des sources suivantes : ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (consommation de carburants), 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. L'eau prélevée directement dans le milieu, suivie 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.

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 actuelle (données 2012 pour le suivi de l'engagement de réduction du Groupe).

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, 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 2015 du groupe VINCI ont été corrigées sur la consommation d'eau achetée, sur le périmètre de VINCI Construction UK, avec une baisse de 107 169 mètres cubes d'eau.

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 maladie professionnelle 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.

4.5 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 Groupe ;
• deuxième phase : la DRH Groupe consolide les données sur l'intégralité du périmètre et veille à leur cohérence.

Les données environnementales sont collectées, contrôlées, consolidées et validées au niveau de chaque pôle/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.

4.6 Contrôles externes

Soucieux de fournir une information fiable, VINCI demande chaque année depuis 2002 un avis à ses commissaires aux comptes sur la remontée des informations sociales et environnementales. En 2016, un commissaire aux comptes a été nommé organisme tiers indépendant chargé de vérifier l'exhaustivité et la sincérité des informations sociales, environnementales et sociétales publiées dans la partie Informations sociales, environnementales et sociétales. La nature des travaux réalisés et les conclusions afférentes sont présentées pages 209 à 211.

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