



INFORMATIONS SOCIALES,
ENVIRONNEMENTALES ET
SOCIÉTALES 2018

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, de l'ordonnance n° 2017-1180 et du décret n° 2017-1265. Il s'inspire des référentiels internationaux comme la Global Reporting Initiative (voir le tableau de correspondance en page 365) et la norme ISO 26000. De plus, il vise à répondre au décret d'application relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale, environnementale et sociétale, ainsi qu'à présenter les démarches de vigilance entreprises par VINCI.

Il se compose de quatre parties distinctes :

- Informations sociales, de la page 190 à la page 202 ;
- Informations environnementales, de la page 202 à la page 214 ;
- Informations sociétales, de la page 214 à la page 228 ;
- Plan de vigilance, de la page 228 à la page 245.

La politique et la stratégie de développement durable sont présentées en pages 20-29 du présent rapport annuel. Des informations complémentaires sont disponibles sur le site Internet www.vinci.com, remis à jour régulièrement, notamment celles concernant les initiatives illustrant les démarches innovantes des entités du Groupe par thématique et par enjeu. 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 245-248. 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, programme de l'ONU, et à en communiquer chaque année les avancées. VINCI s'est également engagé auprès de l'association Global Compact France à promouvoir cette initiative dans le 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) et de la norme ISO 26000. La politique de développement durable de VINCI intègre également les Objectifs de développement durable adoptés par l'Assemblée générale des Nations unies, entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Mise en œuvre du Global Compact

| Engagements/Principes | Initiatives 2018 |
|---|--|
| 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. | <ul style="list-style-type: none"> - Poursuite du groupe de travail « droits humains », qui réunit des directeurs des ressources humaines d'entreprises actives dans des territoires potentiellement sensibles. - Publication, traduction en 21 langues et large diffusion du <i>Guide des droits humains</i> de VINCI au sein du Groupe, permettant l'appropriation des bonnes pratiques en la matière. Mise à disposition du <i>Guide</i> sur le site Internet du Groupe. - Poursuite du déploiement de la <i>Charte relations sous-traitants</i> du Groupe, conçue pour tous les pays et métiers du Groupe. |
| 2. S'assurer que les sociétés du Groupe ne soient pas complices de violations des droits de l'Homme. | <ul style="list-style-type: none"> - Publication, traduction en 21 langues et large diffusion du <i>Guide des droits humains</i> de VINCI au sein du Groupe, permettant l'appropriation des bonnes pratiques en la matière. Mise à disposition du <i>Guide</i> sur le site Internet du Groupe. - Poursuite de l'intégration du chapitre « Normes de travail et droits humains » dans les nouveaux contrats-cadres du Groupe avec ses fournisseurs. - Mise en place d'outils d'évaluation des risques et de la performance en matière de droits humains pour les entreprises du Groupe. Élaboration d'un module d'e-learning de sensibilisation et d'information sur les problématiques droits humains. |
| Normes du travail | |
| 3. Faire respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit aux négociations collectives. | <ul style="list-style-type: none"> - 1 190 accords collectifs signés. - Organisation de dispositifs de dialogue social dans les pays d'implantation de VINCI où les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les libertés syndicales n'ont pas été ratifiées. |
| 4. Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire. | <ul style="list-style-type: none"> - Explication des risques via le <i>Guide des droits humains</i> de VINCI, 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. | <ul style="list-style-type: none"> - Explication des risques via le <i>Guide des droits humains</i> de VINCI, 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. | <ul style="list-style-type: none"> - Déploiement du programme diversité grâce au réseau mondial de 288 animateurs diversité du Groupe. - Formations à la diversité intégrées dans le parcours de formation des managers opérationnels du Groupe. - Guide pédagogique diffusé auprès de 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. | <ul style="list-style-type: none"> - 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. - Près de 37 000 heures de formation à l'environnement dans le Groupe. - 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 2018, d'un niveau de management C. - Obtention d'une notation élevée au CDP Carbone, avec la note A-. - 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. | <ul style="list-style-type: none"> - Poursuite des travaux sur la préservation de l'environnement en partenariat avec les associations environnementales : mise en place de labels environnementaux sur les chantiers, formations, guides de bonnes pratiques. |
| 9. Encourager l'essor et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement. | <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de mesures pour limiter les consommations énergétiques et les émissions de gaz à effet de serre. - Augmentation de la consommation d'électricité d'origine renouvelable. - Développement d'activités liées à la préservation de la biodiversité : offre de génie écologique, protection de la biodiversité en ville, lutte contre les espèces exotiques envahissantes. - Accompagnement des travaux de recherche et d'enseignement de la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et infrastructures » VINCI-ParisTech : 15 sujets de recherche associant des référents VINCI et quatre conférences par an. |
| Lutte contre la corruption | |
| 10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. | <ul style="list-style-type: none"> - Poursuite du renforcement du contrôle interne, grâce à la mise en place d'une direction Éthique et Vigilance. - Poursuite de la diffusion de la <i>Charte éthique et comportements</i> auprès de l'ensemble des collaborateurs de VINCI. Traduction en 26 langues pour en faciliter la diffusion et la compréhension. - Diffusion du <i>Code de conduite anticorruption</i>. Traduction en 26 langues pour en faciliter la diffusion. - Déploiement de module d'e-learning dédié à la lutte contre la corruption dans les entités du Groupe. - Développement d'un dispositif d'alerte qui permet à tous les collaborateurs de signaler les manquements graves aux règles et engagements du Groupe, notamment ceux relatifs à la lutte contre la corruption. - 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. - Déploiement d'Advance, outil d'autoévaluation pour les comités de direction des entreprises, qui traite du respect des principes éthiques. |

VINCI fait vérifier ses informations sociales, environnementales et sociétales par ses commissaires aux comptes depuis 2002. En 2018, 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 du contrôle de consolidation des données des pôles, des sondages sur l'application du référentiel. En 2018, les filiales suivantes ont été interviewées : Dodin Campenon Bernard, Entrepose, Eurovia, Soletanche Freyssinet, VINCI Airports (République dominicaine), VINCI Construction Dom-Tom, VINCI Construction International Network, VINCI Construction Grands Projets, VINCI Construction UK, VINCI Energies International & Systems, VINCI Stadium. Les entreprises à l'international font l'objet d'un suivi particulier, notamment dans les pays suivants : Brésil, Maroc, République dominicaine, Roumanie 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 de la loi relative à la lutte contre le gaspillage alimentaire. Les thématiques réglementaires suivantes ne sont pas traitées dans le rapport car elles n'ont pas été identifiées comme relevant des enjeux majeurs des activités des entreprises du Groupe :

- lutte contre la précarité alimentaire ;
- respect du bien-être animal ;
- alimentation responsable, équitable et durable.

Elle prend également en compte l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017, ainsi que le décret n° 2017-1265 du 9 août 2017, transpositions de la directive européenne relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises.

Après avoir été l'un des premiers groupes français à agir 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 (Qatari Diar VINCI Construction Grands Projets) restent consolidées selon la méthode d'intégration proportionnelle.

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 le tableau de correspondance page 365.

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 femmes et 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 et concurrentiels, le Groupe est particulièrement investi dans son devoir d'exemplarité et le prouve par ses résultats.

Une campagne marque employeur a été lancée en début d'année 2018. Baptisée « Vous serez bien chez nous », elle défend l'idée que, au-delà de la formation et des expériences professionnelles acquises, ce sont les qualités humaines des futurs collaborateurs auxquelles VINCI attache une grande importance. Cette campagne, lancée uniquement sur les réseaux sociaux, a rencontré un réel succès en suscitant la curiosité notamment d'étudiants comme en témoigne le nombre croissant de connexions sur les plates-formes de recrutement du Groupe. Elle a trouvé un prolongement très concret à travers l'initiative VINCI Camp. Entre les mois de décembre 2018 et de mars 2019, des journées dédiées à la découverte du Groupe sont organisées au sein des six centres Insa (Institut national des sciences appliquées). L'entreprise y est présentée au travers du prisme de ses engagements sociétaux et promeut l'intérêt d'intégrer davantage les préoccupations sociétales dans des cursus techniques.

1.2 Emploi

1.2.1 Effectifs

Présent dans plus d'une centaine de pays, VINCI employait 211 233 salariés à fin 2018, soit un effectif en augmentation par rapport à 2017 (194 428 salariés). Cette évolution s'explique par une reprise de l'activité dans certaines entreprises de la branche contracting, notamment en Europe, et par l'intégration de nouvelles sociétés au sein du Groupe. La part des entités européennes dans l'emploi total représente plus de 75 % en 2018. La part des effectifs hors d'Europe augmente, passant de 22 % des effectifs totaux en 2017 à près de 25 % en 2018, notamment par une croissance de l'activité sur le continent américain.

Les sociétés de VINCI résistent aux évolutions des marchés 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.

Répartition des effectifs par zone géographique, par pôle au 31 décembre 2018, et évolution

| | 2018 | | | | | | | | 2017 | 2018/2017 | |
|------------------------------|------------------|----------------|--------------------|----------------|---------------|--------------------|------------------------------|----------------|---------------|----------------|---------------|
| | VINCI Autoroutes | VINCI Airports | Autres concessions | VINCI Energies | Eurovia | VINCI Construction | VINCI Immobilier et holdings | Total | % | Total | Évolution |
| France | 6 168 | 1 085 | 529 | 34 873 | 23 285 | 31 790 | 1 198 | 98 928 | 46,8 % | 96 621 | 2,4 % |
| Royaume-Uni | - | - | 26 | 955 | 2 642 | 5 468 | - | 9 091 | 4,3 % | 8 943 | 1,7 % |
| Allemagne | - | - | 34 | 11 152 | 3 642 | 346 | 9 | 15 183 | 7,2 % | 14 728 | 3,1 % |
| Benelux | - | - | - | 5 032 | 529 | 218 | 6 | 5 785 | 2,7 % | 5 597 | 3,4 % |
| Europe centrale et orientale | - | 1 974 | 45 | 3 057 | 5 332 | 3 966 | - | 14 374 | 6,8 % | 11 724 | 22,6 % |
| Autres pays d'Europe | - | 3 521 | 95 | 10 273 | 433 | 1 462 | 4 | 15 788 | 7,5 % | 13 875 | 13,8 % |
| Europe hors France | - | 5 495 | 200 | 30 469 | 12 578 | 11 460 | 19 | 60 221 | 28,5 % | 54 867 | 9,8 % |
| Amériques | - | 1 701 | 770 | 5 568 | 7 777 | 7 442 | - | 23 258 | 11,0 % | 16 496 | 41,0 % |
| Afrique | - | - | - | 2 363 | - | 12 650 | - | 15 013 | 7,1 % | 13 654 | 10,0 % |
| Reste du monde | - | 1 744 | 9 | 4 001 | - | 8 059 | - | 13 813 | 6,5 % | 12 790 | 8,0 % |
| Total | 6 168 | 10 025 | 1 508 | 77 274 | 43 640 | 71 401 | 1 217 | 211 233 | 100 % | 194 428 | 8,6 % |

Au 31 décembre 2018, l'effectif global de VINCI se compose de 40 172 managers et 171 061 non-managers. Depuis 2013, la proportion des managers a progressé, passant de 18 % à 19 %. Sur la même période, la part des effectifs féminins a progressé de 14,2 % à 15,4 %, soit une augmentation de 8,4 %. Les femmes représentent 14,4 % des non-managers et 19,9 % des managers.

Répartition des effectifs par catégorie et par sexe, par pôle au 31 décembre 2018, et évolution

| | 2018 | | | | | | | | 2017 | 2018/2017 | |
|---------------------|------------------|----------------|--------------------|----------------|---------------|--------------------|------------------------------|----------------|---------------|----------------|--------------|
| | VINCI Autoroutes | VINCI Airports | Autres concessions | VINCI Energies | Eurovia | VINCI Construction | VINCI Immobilier et holdings | Total | % | Total | Évolution |
| Managers | 1 021 | 1 051 | 456 | 14 488 | 5 359 | 17 064 | 733 | 40 172 | 19,0 % | 37 769 | 6,4 % |
| Hommes | 652 | 666 | 304 | 12 056 | 4 582 | 13 496 | 408 | 32 164 | 80,1 % | 30 492 | 5,5 % |
| Femmes | 369 | 385 | 152 | 2 432 | 777 | 3 568 | 325 | 8 008 | 19,9 % | 7 277 | 10,0 % |
| Non-managers | 5 147 | 8 974 | 1 052 | 62 786 | 38 281 | 54 337 | 484 | 171 061 | 81,0 % | 156 659 | 9,2 % |
| Hommes | 2 960 | 6 157 | 583 | 55 099 | 34 110 | 47 448 | 151 | 146 508 | 85,6 % | 135 150 | 8,4 % |
| Femmes | 2 187 | 2 817 | 469 | 7 687 | 4 171 | 6 889 | 333 | 24 553 | 14,4 % | 21 509 | 14,2 % |
| Total | 6 168 | 10 025 | 1 508 | 77 274 | 43 640 | 71 401 | 1 217 | 211 233 | 100 % | 194 428 | 8,6 % |
| Hommes | 3 612 | 6 823 | 887 | 67 155 | 38 692 | 60 944 | 559 | 178 672 | 84,6 % | 165 642 | 7,9 % |
| Femmes | 2 556 | 3 202 | 621 | 10 119 | 4 948 | 10 457 | 658 | 32 561 | 15,4 % | 28 786 | 13,1 % |

La structure de la pyramide des âges chez VINCI montre 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 autour de 26 %.

Répartition des effectifs par âge, par pôle au 31 décembre 2018, et évolution

| | 2018 | | | | | | | | 2017 | 2018/2017 | |
|-----------------|------------------|----------------|--------------------|----------------|---------------|--------------------|------------------------------|----------------|--------------|----------------|------------|
| | VINCI Autoroutes | VINCI Airports | Autres concessions | VINCI Energies | Eurovia | VINCI Construction | VINCI Immobilier et holdings | Total | % | Total | Évolution |
| Moins de 25 ans | 110 | 777 | 184 | 8 432 | 3 642 | 6 881 | 144 | 20 170 | 9 % | 17 605 | 15 % |
| De 26 à 35 ans | 390 | 2 793 | 582 | 19 682 | 9 601 | 21 412 | 398 | 54 858 | 26 % | 50 547 | 9 % |
| De 36 à 50 ans | 2 710 | 4 560 | 570 | 29 048 | 17 053 | 27 866 | 436 | 82 243 | 39 % | 76 842 | 7 % |
| Plus de 50 ans | 2 958 | 1 895 | 172 | 20 112 | 13 344 | 15 242 | 239 | 53 962 | 26 % | 49 434 | 9 % |
| Total | 6 168 | 10 025 | 1 508 | 77 274 | 43 640 | 71 401 | 1 217 | 211 233 | 100 % | 194 428 | 9 % |

1.2.2 Embauches et départs

L'augmentation des effectifs entre 2017 et 2018 s'explique par la relance des activités dans certains pays européens dans la branche contracting et par le développement international du Groupe, en particulier sur le continent américain. Le taux de rotation du personnel, autour de 26 % en 2018, conforme à celui du secteur, s'explique par la fin des contrats de chantier, notamment à l'international, et traduit une politique de recrutement adaptée aux nouveaux chantiers.

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 49,3 % en 2017 à 53,6 % en 2018. VINCI a ainsi poursuivi en 2018 sa politique de recrutement, notamment auprès des jeunes, qui ont représenté plus de 16 % des recrutements en emploi durable de l'année, soit 4 863 personnes. VINCI a embauché durant l'année 56 554 personnes dans le monde, dont 30 299 en emploi durable (10 941 en France).

1.2.2.2 Nature des contrats de travail et évolution

À fin 2018, sur un effectif total de 211 233 salariés dans le monde, 182 492 personnes disposent d'un contrat durable, et 28 741 personnes d'un contrat non permanent (notamment contrat à durée déterminée pour la France). Le recours à l'intérim permet d'ajuster les besoins de main-d'œuvre au rythme des activités. En France, celui-ci a concerné 14 306 personnes (en équivalents temps-plein) en 2018, soit une augmentation de 7,6 % par rapport à 2017. VINCI favorise l'intégration des jeunes en alternance pour leur permettre de coupler une approche pratique aux enseignements théoriques qui leur sont dispensés dans leurs centres de formation. Signataire de la *Charte de mobilisation en faveur du développement des formations par alternance* avec le ministère français de l'Apprentissage et de la Formation professionnelle depuis 2011, VINCI a permis à 5 029 jeunes en alternance d'effectuer leur formation au sein du Groupe en 2018 (4 478 en 2017).

Répartition des effectifs par type de contrat, par pôle au 31 décembre 2018, et évolution

| | 2018 | | | | | | | | 2017 | 2018/2017 | |
|---|------------------|----------------|--------------------|----------------|---------------|--------------------|------------------------------|----------------|--------------|----------------|------------|
| | VINCI Autoroutes | VINCI Airports | Autres concessions | VINCI Energies | Eurovia | VINCI Construction | VINCI Immobilier et holdings | Total | % | Total | Évolution |
| Contrats permanents ^(*) | 6 019 | 8 478 | 1 172 | 70 341 | 40 160 | 54 111 | 1 078 | 181 359 | 86 % | 167 296 | 8 % |
| Contrats à durée de chantier ^(**) | - | - | - | 171 | 178 | 784 | - | 1 133 | 0 % | 1 082 | 5 % |
| Contrats non permanents ^(***) | 77 | 1 523 | 316 | 3 706 | 2 148 | 15 173 | 49 | 22 992 | 11 % | 20 936 | 10 % |
| Alternance | 72 | 24 | 20 | 3 056 | 1 154 | 1 333 | 90 | 5 749 | 3 % | 5 114 | 12 % |
| Total | 6 168 | 10 025 | 1 508 | 77 274 | 43 640 | 71 401 | 1 217 | 211 233 | 100 % | 194 428 | 9 % |
| Travailleur intérimaire en équivalent temps-plein | 6 | 425 | 6 | 9 379 | 3 828 | 13 889 | 28 | 27 561 | 13 % | 23 769 | 16 % |

(*) 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 2018, 2 298 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 2018, VINCI comptait dans ses effectifs 196 VIE, un nombre légèrement inférieur à celui de 2017 (214 VIE). Le nombre d'expatriés est de 1 703 personnes à fin 2018.

Nombre de mobilités dans le monde

| | 2018 | | | | | | | | Total | Pourcentage des effectifs 2017 |
|-----------------------------|------------------|----------------|--------------------|----------------|------------|--------------------|------------------------------|--------------|--------------|--------------------------------|
| | VINCI Autoroutes | VINCI Airports | Autres concessions | VINCI Energies | Eurovia | VINCI Construction | VINCI Immobilier et holdings | | | |
| Mobilité intra-pôle | 9 | 8 | 4 | 1 189 | 278 | 646 | 4 | 2 138 | 93 % | |
| Mobilité vers un autre pôle | 4 | 3 | 7 | 41 | 31 | 65 | 9 | 160 | 7 % | |
| Total | 13 | 11 | 11 | 1 230 | 309 | 711 | 13 | 2 298 | 100 % | |

1.2.2.3 Motifs de départ

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

Motifs de départ par pôle, et évolution^(*)

| | 2018 | | | | | | | | 2017 | 2018/2017 | |
|--|------------------|----------------|--------------------|----------------|--------------|--------------------|------------------------------|---------------|--------------|---------------|-------------|
| | VINCI Autoroutes | VINCI Airports | Autres concessions | VINCI Energies | Eurovia | VINCI Construction | VINCI Immobilier et holdings | Total | % | Total | Évolution |
| Fins normales de contrat ^(**) | 1 009 | 1 211 | 143 | 3 429 | 4 110 | 12 252 | 87 | 22 241 | 45 % | 18 714 | 19 % |
| Démissions | 31 | 255 | 67 | 5 659 | 2 228 | 5 117 | 49 | 13 406 | 27 % | 11 443 | 17 % |
| Licenciements économiques | - | - | - | 303 | 159 | 796 | - | 1 258 | 3 % | 1 756 | (28 %) |
| Autres licenciements | 47 | 79 | 22 | 1 993 | 1 010 | 2 678 | 19 | 5 848 | 12 % | 4 598 | 27 % |
| Autres motifs ^(***) | 91 | 102 | 30 | 2 101 | 1 364 | 2 474 | 73 | 6 235 | 13 % | 5 842 | 7 % |
| Total | 1 178 | 1 647 | 262 | 13 485 | 8 871 | 23 317 | 228 | 48 988 | 100 % | 42 353 | 16 % |

(*) Hors variations 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).

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

Lorsque le contexte économique est difficile, avec des activités par nature non délocalisables, les dirigeants et les responsables des ressources humaines de VINCI se mobilisent pour organiser au mieux la solidarité économique et sociale, via notamment les dispositifs de mobilité et de reclassement possibles grâce au fort maillage du Groupe. VINCI Insertion Emploi (ViE), l'entreprise du Groupe spécialisée dans l'emploi, a mobilisé ses compétences en 2018 pour accompagner aussi bien les entreprises devant réduire leurs effectifs que leurs collaborateurs dans une logique de parcours professionnel durable. De même, lors des opérations de croissance externe, le Groupe s'efforce de maintenir en place les équipes, gardiennes des compétences et du savoir-faire, pour développer l'activité tout en bénéficiant des effets de Groupe, pour mutualiser les outils et impulser le fonctionnement en réseau. Certaines

sociétés du Groupe sont parfois amenées, conjoncturellement, à organiser des reclassements internes et à mettre en œuvre des plans de licenciements. Enfin, pour les grands chantiers, les sociétés du Groupe gèrent des opérations importantes de démobilisation et de réaffectation de personnel. La direction des Ressources humaines de VINCI effectue mensuellement, avec les directions des ressources humaines opérationnelles, une revue des sites sensibles en termes d'activités et d'emplois, en France et à l'international, et définit avec elles les politiques de l'emploi adaptées.

1.3 Rémunérations, charges sociales, épargne salariale

1.3.1 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 l'amélioration. 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 2018, en France, 97 % des salariés sont couverts par des accords de participation et/ou d'intéressement. VINCI a distribué des montants d'intéressement et de participation plus importants en France que l'année précédente (163,4 millions d'euros au lieu de 151,6 millions en 2017 au titre du partage des fruits de la croissance).

Répartition des avantages sociaux, et évolution

| (en millions d'euros) | 2018 | 2017 | 2018/2017 Évolution | Dont France 2018 | Dont France 2017 | 2018/2017 Évolution |
|-----------------------|--------------|--------------|------------------------|---------------------|---------------------|------------------------|
| Intéressement | 83,7 | 79,9 | 4,8 % | 72,3 | 68,3 | 5,9 % |
| Participation | 102,5 | 95,9 | 6,9 % | 91,1 | 83,3 | 9,4 % |
| Œuvres sociales | 42,7 | 40,6 | 5,2 % | 35,3 | 33,9 | 4,1 % |
| Abondement | 203,5 | 130,7 | 55,7 % | 185,9 | 113,6 | 63,6 % |
| Total | 432,4 | 347,1 | 24,6 % | 384,6 | 299,1 | 28,6 % |

1.3.2 Rémunérations et charges sociales

Les charges de personnel de 2018 s'élevaient à 9 987 millions d'euros (9 215 millions d'euros en 2017), leur part rapportée au chiffre d'affaires reste stable, autour de 23 % du chiffre d'affaires (23 % en 2017).

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 des 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 identiques.

Rémunérations et charges sociales dans le monde

| (en milliers d'euros) | Total | | Managers | | Non-managers | |
|-----------------------|-------|------|----------|------|--------------|------|
| | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 |
| Salaires moyens VINCI | 37 | 36 | 65 | 64 | 30 | 29 |
| Hommes | 37 | 36 | 68 | 67 | 30 | 29 |
| Femmes | 33 | 33 | 50 | 50 | 27 | 27 |
| Charges sociales | 33 % | 34 % | 38 % | 38 % | 31 % | 32 % |

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

| (en milliers d'euros) | Total | | Cadres | | Etam | | Ouvriers | |
|-----------------------|-------|------|--------|------|------|------|----------|------|
| | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 |
| Salaires moyens VINCI | 41 | 41 | 67 | 67 | 34 | 34 | 29 | 29 |
| Hommes | 42 | 41 | 71 | 71 | 35 | 35 | 29 | 29 |
| Femmes | 39 | 38 | 53 | 53 | 30 | 30 | 28 | 26 |
| Charges sociales | 47 % | 46 % | 49 % | 48 % | 48 % | 47 % | 43 % | 43 % |

1.3.3 Épargne salariale

1.3.3.1 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 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 augmenté en 2018. En effet, afin de favoriser encore davantage l'adhésion du plus grand nombre et notamment celle des salariés aux revenus les plus modestes, VINCI a relevé, en 2018, le taux d'abondement pour la première tranche de versement à 200 % et a porté à 3 500 euros (2 500 euros en 2017) le plafond annuel d'abondement selon la grille suivante, soit :

- 200 % jusqu'à 500 euros ;
- 100 % de 501 à 2 000 euros ;
- 50 % au-delà et jusqu'à 4 000 euros.

La contribution annuelle de l'entreprise s'élève au maximum à 3 500 euros par salarié. Le montant global de l'abondement pour le fonds Castor s'est élevé à plus de 185 millions d'euros en 2018 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 2018, sur un périmètre élargi à 31 pays^(*), aux salariés des filiales détenues à plus de 50 % par VINCI justifiant d'au moins six mois d'ancienneté (environ 500 filiales). Sous réserve d'un investissement à trois ans, 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 en 2019 un schéma similaire sur 36 pays, intégrant cinq pays supplémentaires, Finlande, Norvège, Grèce, Cameroun et Italie. Ainsi, près de 80 000 salariés dans 550 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 huit 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

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|------|------|------|------|------|
| Nombre de pays couverts (dont la France) | 24 | 28 | 30 | 30 | 31 |
| Taux de couverture des effectifs | 88 % | 87 % | 88 % | 88 % | 88 % |

À fin 2018, plus de 130 000 salariés et anciens salariés du Groupe détiennent 9 % 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 31 700 euros.

Créé en 2011, le Cercle des actionnaires salariés compte environ 14 000 membres au 31 décembre 2018, 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-découvertes des villes de Bordeaux, 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.

1.3.3.2 Épargne retraite

En France, 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 PEG VINCI (plan d'épargne du groupe VINCI). Ce dispositif, mis en place pour tenir compte de la diminution des revenus des régimes de retraite obligatoire, propose aux salariés un cadre de retraite à des conditions privilégiées, 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.

Afin d'accompagner davantage ses salariés dans la constitution d'un complément de rémunération pour la retraite, VINCI avait décidé en 2016 de doubler le taux et le montant de l'abondement en les portant respectivement à 100 % et à 400 euros. À fin septembre 2018, près de 32 % des salariés en France ont adhéré au Perco, dont plus de 59 % ont moins de 50 ans. Le portefeuille moyen s'élève à près de 2 035 euros, en augmentation de 3 % par rapport à 2017. La part des encours en gestion pilotée continue d'augmenter progressivement pour atteindre 54 %, contre 46 % pour la gestion libre.

Le montant global de l'abondement pour le plan épargne retraite collectif du Groupe s'est élevé à 4,8 millions d'euros en 2018 pour la France, soit une évolution de 12 % (4,3 millions versés en 2017).

^(*) 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, Pérou, République dominicaine, 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 2018, ce dispositif a été déployé sur l'ensemble des filiales et des salariés éligibles du Groupe en France ; il couvre 746 sociétés, soit plus de 25 000 salariés potentiels.

1.4 Organisation du temps de travail

1.4.1 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 2018, le nombre total d'heures travaillées s'élève à près de 360 millions. La part des heures supplémentaires reste stable depuis plus de dix ans, entre 4 et 6 % des heures travaillées (5,5 % en 2018), soit plus de 19 millions d'heures en 2018.

Organisation du temps de travail, et évolution

| | 2018 | | | 2017 | 2018/2017 |
|------------------------------------|----------------|-------------------|--------------------------|-------------------|-----------|
| | Managers | Non-managers | Total | Total | Évolution |
| Heures totales travaillées | 66 836 919 | 292 843 893 | 359 680 812 | 334 545 509 | 8 % |
| <i>Dont heures supplémentaires</i> | <i>375 195</i> | <i>19 346 732</i> | <i>19 721 927</i> | <i>15 743 161</i> | 25 % |
| Salariés à temps partiel | 969 | 5 561 | 6 530 | 6 081 | 7 % |

1.4.2 Absentéisme

Sur les 48 millions de journées calendaires travaillées dans le monde, 3,7 millions ont été comptabilisées en jours d'absence en 2018, l'absentéisme représentant près de 8 % des jours travaillés. Depuis plus de dix ans, la part des maladies non professionnelles dans l'absentéisme reste stable, aux alentours de 60 % (58 % en 2018). La part des absences pour accident du travail représente 4,1 % des jours d'absence.

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

| (en nombre de jours calendaires) | 2018 | | | | | | | | 2017 | | 2018/2017 |
|---------------------------------------|------------------|----------------|--------------------|------------------|----------------|--------------------|------------------------------|------------------|--------------|------------------|------------|
| | VINCI Autoroutes | VINCI Airports | Autres concessions | VINCI Energies | Eurovia | VINCI Construction | VINCI Immobilier et holdings | Total | % | Total | Évolution |
| Maladie non professionnelle | 104 612 | 47 203 | 5 867 | 905 262 | 513 821 | 543 354 | 8 285 | 2 128 404 | 57,8 % | 2 015 315 | 5,6 % |
| Accident du travail | 5 449 | 7 364 | 500 | 36 537 | 40 118 | 60 797 | 75 | 150 840 | 4,1 % | 156 510 | (3,6 %) |
| Accident de trajet | 822 | 1 966 | 106 | 10 910 | 7 972 | 8 081 | 71 | 29 928 | 0,8 % | 30 079 | (0,5 %) |
| Maladie professionnelle reconnue | 1 014 | 482 | - | 12 160 | 22 759 | 25 734 | - | 62 149 | 1,7 % | 62 417 | (0,4 %) |
| Maternité/paternité | 5 074 | 17 147 | 4 130 | 134 817 | 58 248 | 98 748 | 5 753 | 323 917 | 8,8 % | 288 846 | 12,1 % |
| Chômage partiel/activité partielle | - | - | - | 7 261 | 9 271 | 22 273 | - | 38 805 | 1,0 % | 80 237 | (51,6 %) |
| Autres causes | 13 630 | 17 026 | 1 368 | 209 879 | 328 993 | 377 656 | 2 287 | 950 839 | 25,8 % | 777 492 | 22,3 % |
| <i>dont intempéries^(*)</i> | | | | <i>15 767</i> | <i>144 409</i> | <i>87 354</i> | | <i>247 530</i> | <i>6,7 %</i> | - | - |
| Total | 130 601 | 91 188 | 11 971 | 1 316 826 | 981 182 | 1 136 643 | 16 471 | 3 684 882 | 100 % | 3 410 896 | 8 % |

(*) Indicateur non relevé les années précédentes

1.5 Santé et sécurité

1.5.1 Politique générale de prévention

L'objectif d'atteindre le « zéro accident » reste la première priorité du Groupe. Cet objectif, rappelé dans le Manifeste 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 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. 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 6,10 (7,77 en 2013). Cet engagement d'atteindre le « zéro accident » a été réaffirmé dans une déclaration élaborée en 2017 avec le comité d'entreprise européen du Groupe. Cette déclaration constitue un cadre de référence concernant les actions incontournables et fondamentales à mettre en œuvre ainsi que les actions de progrès et les réflexions à mener dans les sociétés du Groupe en matière de protection de la santé et de prévention des risques professionnels. Elle affirme la conviction partagée que le progrès n'est possible qu'avec l'ensemble des collaborateurs et leurs représentants au travers de la promotion de notre culture sécurité.

La diffusion d'une culture sécurité pour tous les collaborateurs s'est poursuivie, en 2018, ainsi que le travail sur la remontée et l'analyse des presque-accidents. La diffusion des référentiels sécurité, 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 sécurité au quotidien. C'est dans ce cadre que VINCI a adhéré en 2018 à l'Institut pour une culture de sécurité industrielle (Icsi) et va adhérer en 2019 à la Fondation pour une culture de sécurité industrielle (Foncsi) pour prendre part au programme de recherche sur la sécurité du futur. Des événements mondiaux sur le thème de la sécurité sont organisés régulièrement par les différents pôles

du contracting, tels que, en 2018, la Semaine internationale de la sécurité chez VINCI Energies et chez VINCI Construction, ou la Journée internationale de la prévention chez Eurovia. L'intégration du personnel intérimaire et des sous-traitants dans les actions de formation et de sensibilisation à la sécurité continue à se développer 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.

1.5.2 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 clubs pivots Prévention et les plates-formes internes collaboratives facilitent la diffusion et le suivi des actions sécurité auprès de la communauté des responsables, animateurs et experts santé-sécurité, comptant plusieurs centaines 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 dans le renouvellement du matériel et de l'outillage ainsi que dans 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). Des actions de formation à destination du management se sont développées dans la plupart des pôles du Groupe afin de renforcer la culture sécurité de nos managers.

Résultat de ces différentes actions, le pourcentage d'entreprises sans accident du travail avec arrêt est passé de 66 % à 72 % en cinq ans, soit une amélioration de plus de 9 %.

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

| | Groupe | | | Dont France | | |
|--|--|------|---------------------|-------------|------|---------------------|
| | 2018 | 2017 | 2018/2017 Évolution | 2018 | 2017 | 2018/2017 Évolution |
| Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt ^(*) | 6,10 <input checked="" type="checkbox"/> | 6,60 | (7,6 %) | 8,54 | 9,33 | (8,5 %) |
| Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt ^(**) | 0,42 <input checked="" type="checkbox"/> | 0,47 | (10,6 %) | 0,81 | 0,85 | (4,7 %) |
| Pourcentage d'entreprises sans accident du travail avec arrêt | 72 % <input checked="" type="checkbox"/> | 72 % | 0 % | 66 % | 65 % | 2 % |

(*) 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.

Les indicateurs présentés dans le tableau ont été revus avec un niveau d'assurance raisonnable.

En cinq ans, le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt est passé de 7,77 (en 2013) à 6,10 (en 2018).

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

| | Taux de fréquence | | Taux de gravité | |
|--------------------|---|-------------|---|-------------|
| | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 |
| Concessions | 11,31 | 13,42 | 0,55 | 0,58 |
| VINCI Autoroutes | 4,45 | 6,71 | 0,66 | 0,74 |
| VINCI Airports | 14,61 | 18,93 | 0,57 | 0,55 |
| Autres concessions | 15,79 | 9,28 | 0,15 | 0,19 |
| Contracting | 5,74 | 6,09 | 0,41 | 0,46 |
| VINCI Energies | 4,79 | 5,23 | 0,29 | 0,36 |
| Eurovia | 7,15 | 7,15 | 0,59 | 0,56 |
| VINCI Construction | 5,92 | 6,30 | 0,44 | 0,49 |
| Groupe | 6,10 <input checked="" type="checkbox"/> | 6,60 | 0,42 <input checked="" type="checkbox"/> | 0,47 |

Les indicateurs présentés dans le tableau ont été revus avec un niveau d'assurance raisonnable.

En 2018, le nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle reconnue dans le Groupe s'est élevé à 62 149 jours, à rapprocher des 48 millions de jours travaillés.

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

| | Groupe | | | Dont France | | |
|--|---------------|--------|---------------------|---------------|--------|---------------------|
| | 2018 | 2017 | 2018/2017 Évolution | 2018 | 2017 | 2018/2017 Évolution |
| Nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle reconnue | 62 149 | 62 417 | (0,4 %) | 61 789 | 62 020 | (0,4 %) |
| Taux de fréquence des maladies professionnelles reconnues ^(*) | 0,80 | 0,99 | (19,2 %) | 1,88 | 2,21 | (15,4 %) |
| Taux de gravité des maladies professionnelles reconnues ^(**) | 0,17 | 0,19 | (10,5 %) | 0,42 | 0,43 | (2,3 %) |

(*) 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.

1.5.3 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.

Un nouveau référencement des entreprises de travail temporaire a pris effet au 1^{er} janvier 2016. Celles-ci sont sélectionnées par le contrat-cadre du Groupe sur la base de critères plus exigeants en matière de santé et sécurité au travail.

L'écart constaté entre les taux de fréquence des accidents du travail des collaborateurs intérimaires et des collaborateurs de VINCI s'analyse au regard des postes occupés, des acquis sécurité, de l'expérience et des savoir-faire techniques. Le reporting des accidents du travail des intérimaires délégués dans les entreprises de VINCI permet de mettre en œuvre des actions concrètes de prévention. Ce taux de fréquence s'élève à 15,03 en 2018. Par ailleurs, le recours aux intérimaires a augmenté après une période de crise économique, le nombre de travailleurs intérimaires dans le monde passant de 23 769 en 2017 à 27 561 en 2018 (en équivalents temps-plein).

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

| | 2018 | 2017 | 2018/2017 Évolution |
|--------------|--------------|--------------|------------------------|
| Concessions | 29,68 | 6,22 | 377,2 % |
| Contracting | 14,81 | 14,53 | 1,9 % |
| Total | 15,03 | 14,40 | 4,4 % |

^(*) 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.

1.5.4 Santé et sécurité des sous-traitants

La sous-traitance représente pour le Groupe un montant de 8,2 milliards d'euros en 2018, soit environ 19 % du chiffre d'affaires. Dans les activités de VINCI, la sous-traitance est multiforme et s'exerce à des niveaux divers, certaines 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 propres salariés. La diffusion de cette charte s'effectue au travers des clubs pivots régionaux, lieux de rencontres et d'échanges réguliers entre les dirigeants régionaux des activités du Groupe.

1.5.5 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. Les thèmes majeurs de la négociation collective en 2018 ont été la rémunération, les conditions et l'organisation du travail, dans le cadre notamment de la qualité de vie au travail.

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, l'a poursuivi activement dans les branches professionnelles en 2018 et le poursuivra au cours des années suivantes.

Enfin, la déclaration commune sur la santé et la sécurité au travail chez VINCI, signée par M. Xavier Huillard et le secrétaire du comité de groupe M. Noureddine Boudjeniba le 1^{er} juin 2017, définit quatre actions fondamentales : l'analyse des risques d'accident, le port des équipements de protection fournis, la mise en place de procédures et de modes opératoires pour l'évaluation des risques, et la sensibilisation et la formation à la sécurité.

1.6 Relations sociales et accords collectifs

1.6.1 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 2018, 8 274 salariés dans le monde détiennent un mandat de représentant du personnel dans l'entreprise (dont 6 977 en France). Une enveloppe globale de 220 000 euros est versée aux organisations syndicales disposant de représentants au comité de groupe, répartie proportionnellement à leur représentativité, pour les accompagner et leur donner les moyens d'exercer leur mandat.

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.

1.6.2 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 particularités 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 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 2018 par 15 signataires sur 16, prévoit des représentants issus de 15 pays dans lesquels le Groupe est implanté : Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Norvège, 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 informer et à consulter des représentants des salariés des filiales du Groupe implantées dans l'espace économique européen et en Suisse. Afin de développer l'information et la formation de ses membres en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) et de les associer à la mise en œuvre des actions du Groupe en ce domaine, une commission RSE a été créée au cours de l'année 2018. Cette commission a été pérennisée pour la durée de la prochaine mandature. À fin 2018, le comité était composé de 45 représentants.

1.6.3 Libertés syndicales

L'activité du Groupe s'exerçant à près de 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 est utilisée par les 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.

1.6.4 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 2018, 1 190 accords collectifs ont été conclus, dont 19 % hors France.

L'accord relatif à la promotion du dialogue social couvrant l'ensemble des sociétés françaises du Groupe a par ailleurs été signé avec les partenaires sociaux fin 2015, 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.

Répartition des accords collectifs par thème, et évolution

| | 2018 | Part sur le nombre total d'accords | 2017 | 2018/2017 Évolution |
|--|--------------|------------------------------------|--------------|---------------------|
| Aménagement et organisation du temps de travail | 138 | 11,6 % | 104 | 32,5 % |
| Base de données économiques et sociales (BDES) | 4 | 0,3 % | - | 0,0 % |
| Diversité et égalité des chances | 65 | 5,5 % | 55 | 18,2 % |
| Droits syndicaux | 93 | 7,8 % | 64 | 45,3 % |
| Fonctionnement du comité social et économique (CSE) | 32 | 2,7 % | - | 0,0 % |
| Formation | 16 | 1,3 % | 13 | 23,1 % |
| Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) | 21 | 1,8 % | 51 | (58,8 %) |
| Négociation(s) obligatoire(s) (Thème, périodicité, etc.) | 7 | 0,6 % | - | 0,0 % |
| Performance collective | - | 0,0 % | - | 0,0 % |
| Prévention/sécurité/santé | 31 | 2,6 % | 49 | (37,8 %) |
| Protection sociale | 35 | 2,9 % | 92 | (62,0 %) |
| Rémunération et périphérie | 592 | 49,7 % | 594 | (0,3 %) |
| Retraite | 16 | 1,3 % | 19 | (15,8 %) |
| Rupture conventionnelle collective | - | 0,0 % | - | 0,0 % |
| Autres | 73 | 6,1 % | 112 | (34,8 %) |
| Total | 1 190 | 100 % | 1 153 | 3,2 % |

Plus de 49 % des accords portent sur la rémunération. Parmi les autres thèmes, les négociations collectives ont permis de concrétiser des actions concernant l'aménagement et l'organisation du temps de travail, et ont conduit à la signature de 138 accords en 2018. On note également une augmentation des accords conclus relatifs aux droits syndicaux, 93 en 2018 (contre 64 en 2017).

1.6.5 Conflits collectifs

Les absences pour grève chez VINCI restent très marginales. Ainsi, en 2018, sur les 48 millions de jours travaillés, les absences pour grève ont représenté 5 161 journées (dont 2 682 en France). Les revendications concernent essentiellement les salaires et répondent à des mots d'ordre nationaux.

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 sur la mise en synergie des métiers.

Pour atteindre ces objectifs, les pôles et divisions de VINCI ont développé leurs centres de formation internes. En central, VINCI Academy pilote des programmes transverses de management, de management de projet et d'autres programmes destinés aux dirigeants du Groupe et aux filières fonctionnelles. VINCI Academy a continué en 2018 le renouvellement de son projet pédagogique. Le déploiement de l'outil d'apprentissage en ligne du Groupe, ayant pour ambition de constituer un socle solide pour la diffusion des savoir-être et des savoir-faire du Groupe, a été poursuivi au sein des entités tout au long de l'année 2018.

Trois nouveaux modules e-learning destinés à l'ensemble des collaborateurs ont notamment été lancés. Le premier est lié aux enjeux de l'anticorruption, le deuxième porte sur le droit à la déconnexion et le dernier permet d'accompagner les collaborateurs du Groupe dans le cadre de l'entrée en application du règlement général sur la protection des données (RGPD).

En 2018, la part des formations dispensées par les centres de formation internes reste stable par rapport aux années précédentes et représente 23 % du total. Afin d'accompagner la stratégie du Groupe, l'année a été marquée par une accélération des créations de contenus de formation portant sur l'innovation, le management de projet et des collaborateurs, la sécurité, le développement des connaissances et des compétences de nos collaborateurs, des sous-traitants mais aussi des partenaires.

Cette accélération est notamment permise par une utilisation croissante du numérique et des nouveaux dispositifs d'apprentissage. Afin de développer son offre de formation, VINCI Autoroutes a lancé un programme de développement de « digital learning ». Ce programme répond aux ambitions de ses sociétés d'offrir à leurs collaborateurs la possibilité de se former en continu, en utilisant les nouvelles techniques d'autoformation, y compris lorsqu'ils sont en situation de mobilité. Ce projet pédagogique ambitieux permettra, d'ici à la fin de l'année 2019, de compléter l'offre existante via le développement de 30 modules de formation. Ces formations concerneront les salariés de toutes les filières métiers : construction, ressources humaines, prévention, viabilité, sécurité et information trafic, juridique, systèmes d'information, péage, développement durable, clientèle et services.

L'Académie VINCI Energies fait, elle aussi, évoluer ses modes d'apprentissage et s'équipe d'outils numériques et d'espaces modulables pour favoriser l'interactivité, le travail collaboratif et la créativité. Basée sur l'échange et le partage, cette approche pédagogique développe la capacité d'apprentissage avec les autres et rend le stagiaire acteur de sa formation. L'une des formations phares de VINCI Energies a ainsi été repensée en *business game* et s'appuie sur des écrans interactifs permettant aux participants, répartis en ateliers, de partager leurs travaux en temps réel. Prochaine étape : proposer des formations en classe virtuelle. Elles permettront de réintroduire une présence « physique » du formateur tout en répondant aux impératifs de distance et de gain de temps.

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

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

| Pôles | Centres de formation internes | Nombre d'heures de formation en 2018 | 2018/2017 Évolution | Nombre de stagiaires en formation en 2018 | 2018/2017 Évolution |
|--------------------|---|--------------------------------------|---------------------|---|---------------------|
| VINCI (*) | VINCI Academy | 10 080 | 66,1 % | 806 | 73,0 % |
| Concessions | | 150 006 | (23,5 %) | 23 883 | 13,9 % |
| VINCI Autoroutes | Parcours ASF, Parcours Cofiroute, Parcours Escota | 136 154 | (13,5 %) | 21 060 | 8,5 % |
| VINCI Airports | VINCI Airports Academy | 13 852 | (64,3 %) | 2 823 | 81,9 % |
| Contracting | | 724 999 | 12,9 % | 51 147 | 20,6 % |
| VINCI Energies | Académie VINCI Energies | 180 835 | 14,8 % | 12 097 | 25,2 % |
| Eurovia | Eurovia Academy | 99 454 | 0,9 % | 4 745 | (6,2 %) |
| VINCI Construction | Cesame, Centre Eugène-Freyssinet, Centre Sogea-Satom, VINCI Construction Grands Projets | 444 710 | 15,1 % | 34 305 | 23,8 % |
| Total | | 885 085 | 4,8% | 75 836 | 18,8 % |

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

1.7.2 Actions de formation

En 2018, en moyenne, 19 heures de formation par salarié ont été dispensées au sein du Groupe (21 heures par manager et 18 heures par non-manager), 74 % des managers ont bénéficié d'une formation. L'investissement en formation a représenté en 2018 plus de 225 millions d'euros. Plus de 3,8 millions d'heures (soit 10 % de plus qu'en 2017) ont été dispensées, principalement les formations métiers (39 %) et l'hygiène et la sécurité (39 %). En 2018, l'ambition de VINCI de favoriser le développement professionnel de chaque salarié en lui proposant un projet de formation personnalisé s'est concrétisée avec 141 276 collaborateurs formés, soit 69 % des effectifs.

Répartition des heures par type de formation, et évolution

| | 2018 | | | | | | 2017 | 2018/2017 | |
|--|----------------|------------------|------------------|----------------|------------------|--------------|------------------|------------------|--------------|
| | Managers | Non-managers | Hommes | Femmes | Total | % | Dont France | Total | Évolution |
| Administration et supports | 132 227 | 176 163 | 203 833 | 104 557 | 308 390 | 8,1 % | 172 020 | 270 061 | 14,2 % |
| Diversité | 4 000 | 19 014 | 19 267 | 3 747 | 23 014 | 0,6 % | 3 639 | 15 250 | 50,9 % |
| Environnement | 7 781 | 29 186 | 29 205 | 7 762 | 36 967 | 1,0 % | 13 651 | 53 924 | (31,4 %) |
| Éthique et vigilance | 7 700 | 4 612 | 10 241 | 2 071 | 12 312 | 0,3 % | 5 344 | - | 0,0 % |
| Hygiène et sécurité | 206 908 | 1 273 207 | 1 364 888 | 115 227 | 1 480 115 | 38,8 % | 761 609 | 1 306 245 | 13,3 % |
| Langues | 61 090 | 79 126 | 93 490 | 46 726 | 140 216 | 3,7 % | 45 435 | 130 087 | 7,8 % |
| Management | 161 126 | 110 412 | 225 895 | 45 643 | 271 538 | 7,1 % | 149 322 | 233 614 | 16,2 % |
| Métier Technique | 226 219 | 1 248 256 | 1 305 785 | 168 690 | 1 474 475 | 38,6 % | 676 285 | 1 379 549 | 6,9 % |
| Autres | 25 270 | 44 009 | 48 263 | 21 016 | 69 279 | 1,8 % | 26 300 | 83 656 | (17,2 %) |
| Total | 832 321 | 2 983 985 | 3 300 867 | 515 439 | 3 816 306 | 100 % | 1 853 605 | 3 472 386 | 9,9 % |
| Nombre d'heures de formation par salarié | 21 | 18 | 19 | 17 | 19 | | 19 | 18 | 5,6 % |

Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 254 du Rapport annuel 2018.

Formations à l'environnement

Les sensibilisations et formations à l'environnement concernent l'ensemble des sociétés de VINCI et représentent en 2018 un total de 36 967 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 réguliers. En France, ces quarts d'heure sont déployés dans tous les métiers de la branche contracting. À l'international, ces formations se généralisent. VINCI Construction Grands Projets a instauré une formation dédiée à l'environnement d'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 |
|--------------------|------------------------------|--------|-----------|
| | 2018 | 2017 | 2018/2017 |
| Concessions | 7 491 | 8 584 | (13 %) |
| VINCI Autoroutes | 6 331 | 6 668 | (5 %) |
| VINCI Airports | 766 | 1 368 | (44 %) |
| Autres concessions | 394 | 548 | (28 %) |
| Contracting | 29 476 | 45 340 | (35 %) |
| VINCI Energies | 6 733 | 5 273 | 28 % |
| Eurovia | 5 060 | 7 452 | (32 %) |
| VINCI Construction | 17 683 | 32 615 | (46 %) |
| Total | 36 967 | 53 924 | (31 %) |

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 et collaboratrices, 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 288 animateurs et animatrices à fin 2018 soit une augmentation de près de 40 % par rapport à 2017. Le nombre d'animateurs et animatrices basés hors de France a été multiplié par deux en 2018, et 48 d'entre eux animent les politiques et actions de diversité hors de France. Ils sont formés et échangent régulièrement lors de journées « diversité » ou via leur réseau social collaboratif, et construisent des politiques et actions déployables dans le Groupe. Ils ont été réunis deux fois au cours de l'année 2018.

L'utilisation de la plate-forme numérique « VINCI lutte contre les discriminations ; vous aussi ? », accessible à tous les collaborateurs, permettant de tester la résistance du fonctionnement des entreprises du Groupe aux risques de discrimination, s'est accrue en 2018 avec plus de 1 500 connexions, soit une augmentation de 57 % par rapport à 2017. 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. Le développement d'une version internationale en langue anglaise se poursuit avec le concours des équipes ressources humaines hors de France.

En France, le Groupe poursuit sa politique d'élargissement du périmètre des entreprises ayant obtenu le label Diversité attribué par Afnor Certification. Fin 2018, le Groupe compte 11 entreprises labellisées, qui recouvrent ensemble 8,4 % de l'effectif France (une couverture stable par rapport à 2017). En 2018, plusieurs entreprises du Groupe ont vu leur label renouvelé avec succès pour quatre ans. Plusieurs autres entreprises sont engagées dans cette démarche de labellisation. En Grande-Bretagne, deux sociétés du Groupe sont également titulaires des labels Diversité délivrés par le National Centre for Diversity.

Un partenariat a été mis en place en 2018 avec Elles bougent. Cette association a pour objectif de susciter les vocations féminines pour les métiers techniques. Cette initiative a trouvé sa cible puisque, au 31 décembre 2018, 563 collaboratrices et collaborateurs VINCI ayant la qualité de relais s'étaient inscrits afin de participer à des événements avec des lycéennes pour les sensibiliser aux métiers techniques.

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 65 (en hausse de 18 %) en 2018. 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 une proportion de 25 % de femmes managers en 2020. Elles représentaient, à fin 2018, 19,9 % de l'effectif total des managers dans le monde et 22,6 % de l'effectif en France (21,5 % en 2017).

Depuis 2013, les effectifs féminins du Groupe sont passés de 27 095 à 32 562, soit une hausse de près de 20 %, alors que l'effectif total du Groupe a augmenté de 11 %.

Afin d'accélérer la féminisation de ses instances dirigeantes, le groupe VINCI s'est fixé comme objectif de doubler en deux ans le nombre de femmes présentes au sein de l'ensemble des comités de direction et des comités exécutifs de ses pôles et divisions. Cette politique permettra à des dirigeantes de venir renforcer ultérieurement le comité Exécutif du Groupe.

Répartition des effectifs féminins par pôle, et évolution

| | 2018 | | 2017 | | 2018/2017 | | | |
|-------------------------------------|---------------------------|---------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|--------------------------|---------------|-------------|
| | 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 | 906 | 36 % | 5 473 | 36 % | 6 379 | 36 % | 5 049 | 26 % |
| VINCI Autoroutes | 369 | 36 % | 2 187 | 42 % | 2 556 | 41 % | 2 612 | (2 %) |
| VINCI Airports | 385 | 37 % | 2 817 | 31 % | 3 202 | 32 % | 1 923 | 67 % |
| Autres concessions | 152 | 33 % | 469 | 45 % | 621 | 41 % | 514 | 21 % |
| Contracting | 6 777 | 18 % | 18 747 | 12 % | 25 524 | 13 % | 23 266 | 10 % |
| VINCI Energies | 2 432 | 17 % | 7 687 | 12 % | 10 119 | 13 % | 9 176 | 10 % |
| Eurovia | 777 | 15 % | 4 171 | 11 % | 4 948 | 11 % | 4 378 | 13 % |
| VINCI Construction | 3 568 | 21 % | 6 889 | 13 % | 10 457 | 15 % | 9 712 | 8 % |
| VINCI Immobilier et holdings | 325 | 44 % | 333 | 69 % | 658 | 54 % | 471 | 40 % |
| Total | 8 008 | 20 % | 24 553 | 14 % | 32 561 | 15 % | 28 786 | 13 % |

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 et salariées 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 en 2018. Les huit implantations Trajeo'h ont réalisé 840 prises en charge, soit une progression de 9 % par rapport à 2017. Trajeo'h a facilité le maintien dans l'emploi de 215 collaborateurs en 2018, soit une augmentation de 13 % par rapport à 2017 (aménagement de poste, reclassement dans le Groupe, accompagnements à projet professionnel et reclassement hors du Groupe).

En 2018, 3 982 personnes en situation de handicap travaillent dans le Groupe, représentant 1,9 % des effectifs. La société VINCI Facilities Entreprise Adaptée, entreprise du Groupe spécialisée dans le domaine du facility management, compte 68 salariés handicapés à fin 2018, soit plus de 92 % de ses effectifs.

L'activité confiée aux entreprises employant majoritairement des salariés en situation de handicap, en Europe, est restée stable en 2018, représentant un chiffre d'affaires de 6,1 millions d'euros. La diffusion d'un kit pédagogique s'est 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 a été adapté pour être utilisé par l'ensemble des pôles du Groupe.

Dans certains pays, la loi impose aux sociétés d'employer un pourcentage donné de personnes en situation de handicap (tous les secteurs d'activité n'étant pas concernés par cette démarche) ou de s'acquitter d'une contribution compensatrice. Celle-ci s'est élevée à 5,2 millions d'euros en 2018.

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

| | 2018 | | | | 2017 | | 2018/2017 | | |
|-------------------------------------|------------|---------------------------------|--------------|-------------------------------------|--------------|--------------------------|--------------|--------------------------|---------------|
| | Managers | En % de l'effectif des managers | Non-managers | En % de l'effectif des non-managers | Total | En % de l'effectif total | Total | En % de l'effectif total | Évolution |
| Concessions | 44 | 1,7 % | 475 | 3,1 % | 519 | 2,9 % | 516 | 3,6 % | 0,6 % |
| VINCI Autoroutes | 33 | 3,2 % | 433 | 8,4 % | 466 | 7,6 % | 472 | 7,5 % | (1,3 %) |
| VINCI Airports | 9 | 0,9 % | 36 | 0,4 % | 45 | 0,4 % | 34 | 0,5 % | 32,4 % |
| Autres concessions | 2 | 0,4 % | 6 | 0,6 % | 8 | 0,5 % | 10 | 0,7 % | (20,0 %) |
| Contracting | 396 | 1,1 % | 3 047 | 2,0 % | 3 443 | 1,2 % | 3 370 | 1,9 % | 2,2 % |
| VINCI Energies | 216 | 1,5 % | 1 442 | 2,3 % | 1 658 | 2,1 % | 1 594 | 2,3 % | 4,0 % |
| Eurovia | 28 | 0,5 % | 693 | 1,8 % | 721 | 1,7 % | 715 | 1,8 % | 0,8 % |
| VINCI Construction | 152 | 0,9 % | 912 | 1,7 % | 1 064 | 1,5 % | 1 061 | 1,5 % | 0,3 % |
| VINCI Immobilier et holdings | 6 | 0,8 % | 14 | 2,9 % | 20 | 1,6 % | 15 | 1,6 % | 33,3 % |
| Total | 446 | 1,1 % | 3 536 | 2,1 % | 3 982 | 1,9 % | 3 901 | 2,0 % | 2,1 % |

2. Informations environnementales

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

2.1.1 Organisation environnementale

La mise en œuvre de la politique environnementale « Agir pour la croissance verte » (voir page 24) repose sur les engagements du comité Exécutif du Groupe, sur la responsabilisation de chaque acteur opérationnel dans les entreprises et sur un dialogue ouvert avec les pouvoirs publics nationaux, européens et internationaux, ainsi qu'avec les associations de protection de l'environnement. Les directions opérationnelles animent et font vivre au quotidien la politique environnementale de VINCI au cœur de leurs activités. Elles s'appuient sur un réseau de plus de 500 correspondants, qui ont pour mission de maîtriser les risques environnementaux et de développer des actions en faveur de la protection de l'environnement. 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'action environnemental.

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 apporte des informations complémentaires à celles données dans le cadre de la loi sur le devoir de vigilance dans la présente section, chapitre 4 : Plan de vigilance (loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 et ordonnance n° 2017-1162 du 12 juillet 2017). Il utilise le logiciel commun au reporting financier et social et s'inspire des standards de la Global Reporting Initiative (GRI), qui sont déclinés pour les activités des sociétés de VINCI (voir le tableau de correspondance, page 365). Le reporting couvre la quasi-totalité des sociétés du Groupe et comprend une soixantaine d'indicateurs quantitatifs portant sur les aspects environnementaux majeurs pour VINCI : 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, 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 245 à 248, en précise les éléments clés.

Le taux de couverture du reporting environnemental, à fin 2018, atteint 96 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe. Malgré une légère baisse, ce taux a été conservé grâce à une implication constante des entités du Groupe et à l'intégration de nouvelles sociétés consolidées à l'international. La baisse du taux de couverture de VINCI Construction depuis 2015 s'explique notamment par le phasage des projets : fin de chantiers importants et suivis à l'international, et lancement de nouveaux chantiers.

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

| (en pourcentage du chiffre d'affaires) | 2018 | 2017 | 2016 |
|--|------------|------------|------------|
| Concessions | 100 | 99 | 100 |
| VINCI Autoroutes | 100 | 100 | 100 |
| VINCI Airports | 100 | 100 | 100 |
| Autres concessions | 100 | 89 | 100 |
| Contracting | - | - | - |
| VINCI Energies | 100 | 100 | 99 |
| Eurovia | 100 | 100 | 99 |
| VINCI Construction | 88 | 90 | 90 |
| VINCI Immobilier | 100 | 100 | 100 |
| Total | 96 | 97 | 95 |

VINCI fait vérifier ses informations environnementales par ses commissaires aux comptes depuis 2002. La présentation des données environnementales se base sur l'article 225 de la loi dite Grenelle II et sur les évolutions notamment issues de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte (article 173) et de la loi relative à la lutte contre le gaspillage alimentaire. Elle prend également en compte l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017, ainsi que le décret n° 2017-1265 du 9 août 2017, transpositions de la directive européenne relative à la publication d'informations extra-financières par certaines grandes entreprises.

Après avoir été l'un des premiers groupes français à agir 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 (Qatari Diar VINCI Construction Grands Projets), filiale à 49 % de VINCI Construction Grands Projets, restent consolidées selon la méthode de l'intégration proportionnelle.

2.1.3 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 2018, 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 52 % du chiffre d'affaires, sont certifiés. Dans les activités de contracting, la part du chiffre d'affaires certifié est en constante progression chez VINCI Energies (47 %, contre 24 % en 2010).

Couverture des activités du Groupe par la certification environnementale ISO 14001

| (en pourcentage) | ISO 14001 | | | Périmètre/Référence |
|--|-----------|------|------|-------------------------|
| | 2018 | 2017 | 2016 | |
| VINCI Autoroutes | | | | France |
| Autoroutes en exploitation | 100 | 100 | 100 | Kilomètres |
| Autoroutes en construction | - | - | 100 | Kilomètres |
| VINCI Airports, part du chiffre d'affaires | 52 | 52 | 72 | France et international |
| Autres concessions, part du chiffre d'affaires | 7 | 24 | | France et international |
| VINCI Energies, part du chiffre d'affaires | 47 | 44 | 43 | France et international |
| Eurovia | | | | France et international |
| Production des carrières en propre | 50 | 60 | 60 | Tonnes |
| Production des postes d'enrobage en propre | 58 | 48 | 45 | Tonnes |
| Production des usines de liants en propre | 77 | 67 | 33 | Tonnes |
| Part du chiffre d'affaires de l'activité travaux | 30 | 27 | 25 | France et international |
| VINCI Construction, part du chiffre d'affaires | 79 | 83 | 81 | France et international |

Les entreprises de VINCI ont un solide savoir-faire sur les projets labellisés (type HQE®, BREEAM®, LEED®, etc.). En 2018, le volume d'activité représenté par ces projets a atteint 2,5 milliards d'euros. Depuis 2010, 2 969 projets ont été labellisés, pour un volume de 29,2 milliards d'euros. En 2018, les entreprises de VINCI Construction et VINCI Immobilier ont livré 298 opérations, dont 35 labellisées BREEAM® et 20 labellisées LEED®, en construction neuve comme en réhabilitation. Les équipes de VINCI Construction France ont par exemple travaillé sur l'opération du projet d'immobilier mixte VO2 à Vaucresson (Hauts-de-Seine), qui vise l'obtention du label d'économie circulaire à impact positif Cradle to Cradle. Ce projet est fondé sur un récupérateur de l'énergie (qui serait, par défaut, perdue) du tunnel de l'A86 afin de fournir 50 % des besoins en eau chaude sanitaire et en chauffage, proposant ainsi une énergie décarbonée pour le quartier. Le programme Le Ray, à Nice (Alpes-Maritimes), a été commercialisé en début d'année 2018 par VINCI Immobilier : la qualité des matériaux est garantie par la certification NF Habitat et le respect de la démarche Bâtiments durables méditerranéens, et sa structure entièrement végétalisée a été récompensée par l'obtention du label Biodiversity®.

Certaines entreprises du Groupe ont également créé leurs propres labels, à l'image de VINCI Construction France avec Attitude Environnement ou Eurovia avec le label Excellence Environnement. L'attribution de ce dernier suit un processus d'audit interne basé sur une grille d'évaluation de 45 critères (répartis selon cinq thématiques : préservation de la ressource en eau et du sol, lutte contre le changement climatique, gestion et valorisation des déchets, protection de la biodiversité et prise en compte des riverains). En plus d'un socle commun essentiel à l'obtention du label, chaque chantier se doit d'identifier une ou plusieurs thématiques caractéristiques du projet se traduisant par des mentions spéciales pour la gestion exemplaire de cet enjeu environnemental. En 2018, le chantier de Bailly-Romainvilliers (Seine-et-Marne) a obtenu le label Excellence Environnement grâce à l'identification d'enjeux tels que la prise en compte des usagers, commerces et riverains, la gestion des eaux de surface, la réduction des consommations énergétiques, ou encore l'utilisation des outils digitaux pour favoriser l'acceptabilité du chantier auprès des riverains. En 2018, 19 chantiers se sont engagés avec le label Excellence Environnement.

2.2 Prévention et réparation

2.2.1 Prévention des incidents environnementaux

VINCI travaille continuellement à l'amélioration des pratiques au sein des entreprises du Groupe afin d'éviter et de réduire au minimum les impacts de ses activités sur l'environnement. Cet engagement, porté au plus haut niveau du Groupe, est décliné et suivi au sein de chaque entreprise, dans le cadre du modèle décentralisé du Groupe et dans l'objectif d'adapter les actions au plus près du terrain. Chaque entité du Groupe met en place et actualise ses propres plans de prévention des incidents environnementaux selon les risques à prévenir. Dans le cadre de la réglementation (loi n° 2017-399 du 27 mars 2017), VINCI construit un plan de vigilance (voir chapitre 4 : Plan de vigilance, page 228). Les enjeux environnementaux majeurs du Groupe ont été analysés et hiérarchisés, et parmi eux, il est apparu que les incidents environnementaux étaient les plus importants. Les procédures d'évaluation et les actions d'atténuation des incidents environnementaux ont été évaluées dans les filiales du Groupe et chez certains sous-traitants. Elles apparaissent maîtrisées et font l'objet de formations régulières au sein des entreprises de VINCI.

Ainsi, de nombreux projets 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.

Un grand nombre de mesures de prévention sont prises pour limiter les risques liés aux pollutions dans les activités du Groupe. Ainsi pour éviter les fuites d'hydrocarbures et de produits chimiques sur le sol ou dans l'eau, les conducteurs d'engins sont munis de bacs afin qu'ils les positionnent sous les réservoirs de carburants lorsqu'ils travaillent dans des milieux naturels à risques. De même, la concentration de matériaux en suspension dans les eaux d'exhaure est surveillée à la sortie des bassins d'assainissement des chantiers et sites d'exploitation des aéroports, des carrières ou encore des autoroutes, avant qu'elles ne rejoignent les cours d'eau à proximité. Des procédés ont été établis pour répondre dans l'urgence à l'apparition de pollutions qui seraient avérées sur les sites de chantiers ou d'exploitation. Ainsi, sur la plupart des sites, les conducteurs d'engins disposent de kits antipollution en cas de pollution du milieu naturel par un engin. En cas de pollution grave, les entreprises ont une obligation de remise en état du site et du milieu concerné. La préparation de ces interventions est organisée lors des quarts d'heure environnement, moments de sensibilisation réguliers, sur les chantiers.

En 2018, un incident environnemental (trois en 2017) concernant VINCI ou ses sous-traitants a été identifié et considéré comme majeur, car il a entraîné une pollution nécessitant l'intervention d'un expert externe et ses conséquences se sont étendues au-delà de l'emprise de l'entité. Cet incident, qui a eu lieu en début d'année au Pérou (société concessionnaire Lamsac), a concerné une fuite de carburant ayant contaminé des sols. Tous les moyens disponibles ont été mis en œuvre pour réparer les dommages causés, suivant la réglementation en vigueur.

2.2.2 Conformité législative et réglementaire

Dans le cadre de la loi Grenelle II, VINCI adopte des processus pour se conformer aux évolutions législatives. Des outils informatiques dédiés à 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 une veille sur le sujet et permet de normaliser l'audit réglementaire demandé par le Groupe. Ces expertises et la veille juridique environnementale sont mises en commun au sein de groupes de travail transverses.

Dans le cadre de la loi relative au devoir de vigilance (loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 et ordonnance n° 2017-1162 du 12 juillet 2017), les mécanismes d'alerte des filiales ont été renforcés pour permettre aux collaborateurs de signaler des incidents environnementaux dans tous les projets du Groupe. Ils contribuent au dispositif d'alerte du Groupe, mis en place par la direction Éthique et Vigilance (voir chapitre 4.5.).

2.2.3 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, mesures de compensation environnementale chez VINCI Concessions, valorisation des matières organiques chez VINCI Environnement, etc.) et ne font pas l'objet d'une consolidation centrale.

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

Du fait de la grande diversité des activités du Groupe, il n'est pas effectué de suivi consolidé des coûts et investissements liés aux actions de prévention. Toutefois, les risques identifiés sont analysés au cas par cas et donnent lieu, le cas échéant, à la constitution de provisions. Au 31 décembre 2018, les provisions chez Eurovia, qui concentre l'essentiel des risques dans ce domaine, représentaient un montant de 20 millions d'euros, dont 10 millions d'euros pour les activités localisées en France. Les provisions constituées dans les autres filiales de VINCI sont peu significatives.

VINCI est concerné par le Plan national d'allocation des quotas (PNAQ III) d'émissions de gaz à effet de serre au titre de neuf installations. L'usine CIFC (Eurovia) à Fos-sur-Mer (Bouches-du-Rhône) est à l'origine de l'essentiel des émissions sur les neuf sites concernés au sein d'Eurovia, représentant 215 090 tonnes de CO₂ en 2017. Cette quantité dépassant les quotas alloués, Eurovia a acheté, en 2017, 50 000 tonnes de quotas supplémentaires afin de couvrir les besoins jusqu'en 2020.

2.2.5 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 2018 en exécution d'une décision judiciaire en matière d'environnement.

2.3 Préservation des ressources et économie circulaire

La gestion durable des ressources, dans une logique d'économie circulaire, est un élément fondamental de la politique environnementale de VINCI, s'appuyant sur les trois domaines d'action et les sept piliers définis par l'Ademe. Le concept d'économie circulaire s'intègre dans la démarche d'éco-conception des produits et services proposés, jusqu'à la gestion des ressources (eau, sols, déchets, énergie, etc.). Pour VINCI, l'économie circulaire doit être au cœur de ses activités en s'appuyant sur trois lignes directrices : l'éco-conception, l'approche systémique et territoriale, et les méthodes inclusives et collaboratives.

2.3.1 Utilisation durable des ressources

2.3.1.1 Protection de la ressource en eau

VINCI a répondu pour la septième fois au CDP Water Information Request et fait ainsi partie des 2 113 entreprises mondiales en capacité de se livrer à cet exercice soutenu par 656 investisseurs mondiaux. En 2017, le Groupe a obtenu la note C, 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 risques, à mesurer et réduire les consommations d'eau liées aux activités et produits, et à protéger les milieux aquatiques et les écosystèmes associés. Un club pivot Travaux maritimes et fluviaux identifie les savoir-faire et construit de nouvelles offres spécifiques. Ces activités représentent environ 5 % du chiffre d'affaires de VINCI Construction. 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, tsunamis, 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. Des programmes de détection des fuites existent au sein de VINCI Autoroutes. De son côté, VINCI Construction met en œuvre une politique de recyclage des eaux usées en France. Une centaine de stations de lavage des bennes à béton en circuit fermé permettent aux chantiers de réaliser des économies de consommation significatives. La totalité de leurs installations de centrales à béton comporte un bassin de décantation permettant le traitement des effluents et le recyclage de l'eau. Sur le chantier de la Nouvelle Route du Littoral, à La Réunion, la quasi-totalité des eaux de process sur les sites de préfabrication sont récupérées, afin que le chantier ne fonctionne qu'en circuit fermé.

La préservation de la ressource en eau passe également par la protection des milieux humides. Sur les autoroutes de VINCI en France, 78,6 % du linéaire en service est, par exemple, équipé de systèmes de protection naturelle ou d'ouvrages adaptés à la vulnérabilité, afin d'éviter les pollutions accidentelles dans les milieux naturels alentour.

Les outils d'analyse 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 en eau douce. VINCI Construction Terrassement a ainsi développé Aqua-eco, une nouvelle technologie grâce à laquelle il est possible d'économiser jusqu'à 40 % du volume d'eau utilisé pour l'arrosage sur les chantiers de travaux publics, grâce à des procédés techniques. VINCI Construction Grands Projets propose de son côté une structure adaptée à la gestion et à l'optimisation des réseaux d'eau potable à l'international : Water Management International. Les travaux menés en 2018 dans le cadre de la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures » de VINCI-ParisTech sur la gestion des eaux pluviales en milieu urbain ont permis de mettre en avant plusieurs résultats utilisables dans le domaine de l'agriculture urbaine et de la végétalisation des toitures, montrant que 65 % des eaux de pluie peuvent être retenues par des bacs de culture installés en toiture.

Consommation d'eau achetée (en mètres cubes)

| | 2018 | 2017 | Variation |
|-------------------------|--------------------------|-------------------|-----------------|
| Concessions | 2 778 392 | 2 482 359 | 11,9 % |
| VINCI Autoroutes | 811 742 | 792 587 | 2,4 % |
| VINCI Airports | 1 870 792 | 1 635 207 | 14,4 % |
| Autres concessions | 95 858 | 54 565 | 75,7 % |
| Contracting | 7 839 213 | 9 796 878 | (20,0 %) |
| VINCI Energies | 326 170 | 312 630 | 4,3 % |
| Eurovia | 3 085 122 | 3 192 610 | (3,4 %) |
| VINCI Construction | 4 427 921 ^(*) | 6 291 638 | (29,6 %) |
| VINCI Immobilier | 4,123 | 3 344 | 23,3 % |
| Total | 10 621 728 | 12 282 581 | (13,5 %) |

(*) VINCI Construction : le périmètre exclut Seymour Whyte (VINCI Construction International Network).

Dans les métiers du contracting, la nature très différente des projets d'une année sur l'autre explique l'importance des variations des consommations. Dans les concessions, la progression des consommations s'explique en partie par l'intégration dans le périmètre du reporting de nouvelles concessions aéroportuaires et de la société Lamsac pour VINCI Highways. 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'action est ainsi élaboré pour maîtriser et réduire la consommation et la pollution sur l'ensemble de la 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 de son réseau.

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

| | 2018 | | | | 2017 | | | |
|---|------------------|-------------------------------|------------------------------------|-------------------|------------------|----------------|------------------------------------|-------------------|
| | 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 | 399 454 | 197 954 | 3 376 | 600 784 | 392 235 | 206 884 | 3 550 | 602 669 |

(*) Le périmètre inclut depuis 2017 l'aéroport de Lyon - Saint Exupéry.

(**) Parmi les autres 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 y avoir accès simplement. L'eau elle-même ne fait l'objet d'aucune transformation. Elle s'évapore ou retourne vers la nappe phréatique sans pollution. Pour les activités de fondations (tunnels et métros), l'eau présente dans le sous-sol est pompée avant de retourner vers la nappe phréatique sans pollution, après analyse et traitement si besoin. Ces quelques exemples prouvent la complexité de la mesure, compte tenu de la diversité des activités.

2.3.1.2 Consommation de matières premières

Les principales consommations de matières premières de la branche concessions sont suivies et consolidées. En 2018, la maintenance des autoroutes a ainsi nécessité la mise en œuvre de 1 629 378 tonnes d'enrobés, dont près de 743 100 tonnes d'enrobés recyclés. Par ailleurs, l'approvisionnement en sel de déverglacement s'est élevé à 42 032 tonnes (24 033 tonnes en 2017), l'augmentation étant due à des conditions météorologiques plus rigoureuses au 1^{er} trimestre 2018, nécessitant des mesures de prévention accrues afin d'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 2.3.2) et sur l'approvisionnement local. Concernant les activités de promotion immobilière, VINCI Immobilier développe une « produithèque durable », permettant le choix de matières premières et de produits de second œuvre en immobilier résidentiel selon plusieurs critères environnementaux et sociaux.

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 étudiants, etc.). Sur le projet Pulse, livré début 2019 à Saint-Denis (Seine-Saint-Denis) et dont le constructeur est Bateg (filiale de VINCI Construction France), 20 000 m² de faux plancher provenant du réemploi de matériaux de déconstruction ont été posés. Ce projet vise les certifications HQE® Passeport Excellent, BREEM® Excellent, BBCA® Excellent et Énergie positive et réduction carbone (E+C-).

Arbonis, la filiale de VINCI Construction France spécialiste de la conception-construction bois, a réalisé un chiffre d'affaires de 46 millions d'euros. En 2018, elle a renforcé son savoir-faire dans le domaine de la rénovation, avec son mur à ossature bois en isolation thermique par l'extérieur. Arbonis a également consolidé ses positions dans la construction modulaire tridimensionnelle (Arbo 3D) et dans des projets d'immeubles de belle hauteur (IBH) en structure bois. Les travaux de réhabilitation, surélévation et extension de l'auberge de jeunesse The People Hostel, en structure bois, située dans la station de ski des 2 Alpes (Isère), en est l'illustration. Arbonis participe ainsi pleinement aux efforts du Groupe en faveur de la transition écologique et énergétique.

Reconnu en 2013 comme action exemplaire en matière d'économie circulaire par le ministère de l'Environnement en France, l'engagement Granulat+ d'Eurovia est la première expérimentation d'écologie industrielle de son secteur. Cet engagement, mis en place, dans un premier temps, 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 processus. La démarche est déployée et adaptée en Île-de-France et en Normandie depuis 2015. Renforçant davantage le lien avec ses parties prenantes, Eurovia a maintenu en 2018 sa participation au sein de l'Institut de l'économie circulaire. L'expertise d'Eurovia sur l'incorporation d'agrégats recyclés continue de se développer par ailleurs.

Au niveau du Groupe, les travaux autour de l'économie circulaire se sont poursuivis sous forme de groupes de travail pour, notamment, anticiper les actions d'intégration de matériaux réemployés ou recyclés, et de recyclage des déchets de la filière BTP, dans le cadre de la loi française de transition énergétique pour la croissance verte. L'enjeu est désormais de développer des outils ou actions transversales pour faciliter la mise en œuvre opérationnelle de l'économie circulaire tout au long du cycle de vie des projets. Sur le chantier de réhabilitation de la Samaritaine, à Paris, l'intégralité des marches en bois de l'escalier historique du bâtiment a été réutilisée et une demi-tonne de dalles de faux plafond acoustique en bois a été réemployée à moins d'un kilomètre du chantier pour une salle de concert.

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 et de l'espace souterrain (Aftes). Le projet national Recybéton, projet collaboratif de recherche appliquée pour favoriser le recyclage dans les bétons, a publié ses conclusions en novembre 2018. Ces travaux vont de pair avec le développement du béton bas carbone qui permet une diminution significative des émissions de CO₂ liées à ce matériau.

2.3.1.3 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.

Pour répondre aux exigences croissantes tout en restant compétitif, 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 Construction France participe à la co-construction de la future réglementation, prévue pour 2020, qui prendra en compte l'ensemble des impacts du bâtiment sur tout son cycle de vie. Un double comptage appliqué à l'ensemble des usages sera nécessaire afin de mieux apprécier l'impact environnemental des projets : les dépenses énergétiques et de gaz à effet de serre. Sur tout le cycle de vie du bâtiment, de la production des matériaux à la déconstruction en passant par la construction et l'exploitation, les acteurs devront trouver l'équilibre le plus pertinent entre performance énergétique et réduction des émissions de gaz à effet de serre. C'est tout l'enjeu du label Énergie positive et réduction carbone (E+C-), expérimentation à laquelle participe VINCI Construction France au travers de projets pilotes tels que la résidence La Canopée à Nantes (Loire-Atlantique) ou l'îlot urbain mixte Origine et Nouvelle Vague à Nanterre (Hauts-de-Seine).

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, Hub Energy, et un outil de monitoring des énergies.

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

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

| | 2018 | | | | 2017 | | Variation |
|-------------------------|-------------------|-------------------|--|--|--|---------------|-----------|
| | Gaz naturel (MWh) | Propane/GPL (MWh) | Électricité (MWh) | Total énergies (MWh) ^(*) | | | |
| Concessions | 55 408 | 3 629 | 392 582 | 600 259 | 544 288 | 10,3 % | |
| VINCI Autoroutes | 5 512 | 1 824 | 126 640 | 226 072 | 223 871 | 1,0 % | |
| VINCI Airports | 49 303 | 1 733 | 233 702 | 330 379 | 297 875 | 10,9 % | |
| Autres concessions | 592 | 72 | 32 241 | 43 807 | 22 542 | 94,3 % | |
| Contracting | 1 045 369 | 7 324 | 848 043 | 7 677 091 | 7 533 703 | 1,9 % | |
| VINCI Energies | 55 926 | 738 | 97 464 | 935 264 | 886 693 | 5,5 % | |
| Eurovia | 956 995 | 358 | 352 656 | 3 930 776 | 3 849 334 | 2,1 % | |
| VINCI Construction | 32 448 | 6 228 | 397 923 | 2 811 051 | 2 797 676 | 0,5 % | |
| VINCI Immobilier | 4 | - | 1 919 | 4 692 | 4 251 | 10,4 % | |
| Total | 1 100 781 | 10 953 | 1 242 544 <input checked="" type="checkbox"/> | 8 282 042 <input checked="" type="checkbox"/> | 8 082 242 <input checked="" type="checkbox"/> | 2,5 % | |

^(*) 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 augmentation de 2,5 % par rapport à 2017. En valeur relative, sur la période de reporting, l'intensité énergétique du Groupe s'élève à 190 MWh par million d'euros de chiffre d'affaires (201 MWh en 2017, 206 MWh en 2016). Cette baisse récompense les efforts des sociétés du Groupe. Depuis 2016, l'amélioration du reporting a permis de consolider le suivi de nouvelles sources d'énergie, comme le propane, et, 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 le premier pôle du Groupe à avoir mis en place un plan de réduction énergie-CO₂ ambitieux, incluant des améliorations énergétiques sur les usines d'enrobage, les matériels de carrière et les engins de chantier. Le suivi des consommations d'énergie se fait sous forme d'un tableau de bord, intégrant différentes échelles opérationnelles (délégation, région, etc.), et six actions prioritaires basées sur le cycle de vie de l'énergie. Le pôle Eurovia développe également des offres à faible consommation énergétique tel que le procédé d'enrobés tièdes Tempéra®, qui permet d'économiser entre 20 et 40 % d'énergie lors de sa fabrication.

L'un des quatre objectifs principaux de la politique environnementale de VINCI Airports définie en 2015 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. Le déploiement de cette politique s'est poursuivi en 2018, notamment avec le lancement d'une grande opération de relamping LED des aéroports de Rennes, Dinard, Chambéry, Grenoble, Toulon et Clermont-Ferrand, et l'installation de plus de 3 MW crêtes (en puissance nominale) de parcs photovoltaïques en autoconsommation en République dominicaine. Elle 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.

Consommations de carburant, et évolution

| (en milliers de litres) | 2018 | | 2017 | | Variation |
|-------------------------|-----------------------|-----------------|------------------|------------------|---------------|
| | Diesel ^(*) | Essence | Total | | |
| Concessions | 14 059,0 | 233,3 | 14 292,3 | 13 352,2 | 7,0 % |
| VINCI Autoroutes | 8 847,6 | 7,8 | 8 855,4 | 8 663,7 | 2,2 % |
| VINCI Airports | 4 212,2 | 176,4 | 4 388,6 | 4 150,1 | 5,7 % |
| Autres concessions | 999,3 | 49,0 | 1 048,3 | 538,4 | 94,7 % |
| Contracting | 492 239,1 | 16 975,3 | 509 214,5 | 503 908,1 | 1,1 % |
| VINCI Energies | 71 120,5 | 3 988,8 | 75 109,2 | 71 318,0 | 5,3 % |
| Eurovia | 198 311,8 | 8 479,7 | 206 791,6 | 195 066,7 | 6,0 % |
| VINCI Construction | 222 806,8 | 4 506,8 | 227 313,7 | 237 523,4 | (4,3 %) |
| VINCI Immobilier | 266,3 | - | 266,3 | 231,2 | 15,2 % |
| Total | 506 564,4 | 17 208,6 | 523 773,0 | 517 491,5 | 1,2 % |

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

En 2018, les consommations de carburant ont augmenté de 1,2 % du fait notamment de l'intégration de nouvelles entités dans le reporting. Les entreprises du Groupe poursuivent leurs efforts de réduction des consommations.

VINCI Autoroutes apporte à ses clients des outils et services permettant de réduire leurs consommations de carburant, comme notamment le télépéage sans arrêt ou des parkings de covoiturage implantés à proximité des gares de péage. À l'automne 2018, le réseau VINCI Autoroutes disposait de 31 parkings de covoiturage, avec plus de 2 545 places de stationnement (28 parkings pour 2 241 places en 2017).

VINCI Highways conduit également des actions de réduction des consommations énergétiques de ses concessions. En 2018 a été mené un programme de remplacement de l'éclairage de la série de tunnels du contournement de Patras et des tunnels de Kakia Skala en Grèce. Ce programme doit permettre une réduction de plus de 60 % de la consommation électrique de ces tunnels, et donc une réduction des émissions de gaz à effet de serre associées.

2.3.1.4 Recours aux énergies renouvelables

Depuis plusieurs années, les achats d'électricité d'origine renouvelable par les sociétés de VINCI sont en forte hausse. En 2017, ces achats ont représenté 98 338 MWh (57 793 MWh en 2017). 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 2018, Omexom a poursuivi son déploiement à l'international, comme en Indonésie où l'entreprise a réalisé le premier parc éolien du pays, d'une puissance de 70 MW. Elle s'engage également sur les nouveaux enjeux liés au développement des énergies renouvelables, tels que la stabilisation du réseau électrique : Omexom a remporté la construction du compensateur synchrone de la ferme solaire Kiamal (État de Victoria, Australie), unité qui permettra de stabiliser la tension sur le point de raccordement de la ferme solaire de 200 MW. 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.

VINCI Autoroutes dispose de 3 464 équipements solaires, thermiques et éoliens (à l'exclusion des pompes à chaleur) de production d'énergie renouvelable.

Eurovia, pour sa part, recourt de plus en plus aux énergies renouvelables. En juin 2018, a été inaugurée la plus grande installation photovoltaïque de Wallonie (Belgique) sur les Carrières unies de porphyre, qui va permettre aux carrières de couvrir 40 % de leur consommation annuelle en utilisant 70 % de cette production photovoltaïque.

2.3.1.5 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 ou Sethy, filiales d'Eurovia, et Equo Vivo, la nouvelle marque de 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 et de cours d'eau aux fonctionnalités écologiques dégradées, etc. Les activités d'entreprises d'extraction comme Eurovia sont susceptibles d'entraîner une modification durable de l'équilibre biologique des sols. Cette modification permet cependant la création de nouveaux milieux et le retour d'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 des carrières, phase essentielle de retour à un état équivalent à l'état écologique initial.

Leader français du traitement des sédiments, Extract, filiale de VINCI Construction France, agit en faveur de la réhabilitation des sites et sols pollués, notamment au travers de sa plate-forme de valorisation en Île-de-France capable de traiter annuellement environ 230 000 tonnes de substrat. Son activité s'inscrit pleinement dans le cadre de l'économie circulaire et d'une meilleure utilisation des sols. En 2018, VINCI a renouvelé son partenariat de recherche avec l'Institut du développement durable et des relations internationales (Iddri) et l'a orienté plus spécifiquement vers une étude sur l'artificialisation des terres, notamment dans le cadre d'opérations de construction de zones d'activités commerciales. Ces travaux donneront lieu à la création d'un club d'échanges sur le sujet, animé par l'Iddri en 2019.

2.3.2 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, les trier et en assurer la traçabilité ultime, et enfin, les valoriser pour en faire des ressources. 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 (aéroports, autoroutes, etc.). Les filiales du Groupe mettent en place, sur leurs chantiers, des plans de gestion des déchets en conformité avec les schémas de gestion locaux. VINCI réalise chaque année un suivi de la gestion des déchets (quantité et suivi des filières de valorisation).

Les déchets d'exploitation de VINCI Autoroutes sont triés et dirigés vers des filières externes de traitement et de valorisation. 79 % des déchets de VINCI Autoroutes ont fait l'objet d'une valorisation en 2018 (contre 68,5 % en 2017). En ce qui concerne les déchets générés par les usagers, 100 % des aires de repos et de services du réseau VINCI Autoroutes sont équipées pour le tri sélectif. Afin d'encourager les bons gestes en faveur du tri des déchets et de lutter contre les déchets sauvages, l'accent est mis par les équipes de VINCI Autoroutes sur la sensibilisation et l'accompagnement des usagers, notamment à l'occasion des animations estivales. En France, la démarche Revalo a été initiée par VINCI Construction France et est soutenue par l'Ademe et le ministère de la Transition écologique et solidaire. Cette démarche permet d'augmenter la valorisation matière tout en diminuant l'impact carbone des chantiers grâce à une optimisation de la logistique de tri. La plate-forme Optidéchets permet, d'une part, de mieux piloter la gestion et la prévention des déchets via des indicateurs clés (taux de tri, coût, volume moyen, densité, etc.) à l'échelle de l'entreprise, et d'autre part, de mettre à disposition de chaque chantier un registre réglementaire et un rapport à destination du client. Depuis 2016, cet outil est déployé sur 200 chantiers chaque année, et le taux de valorisation matière atteint 80 %, dépassant l'exigence des réglementations française et européenne, qui l'établissent à 70 %. En 2018, VINCI Construction France a continué à participer aux travaux de Circolab, association en faveur de l'économie circulaire, notamment du réemploi de matériaux de construction.

En juin 2018, le Consortium Stade de France, MMArena du Mans, l'Allianz Riviera de Nice et le Matmut Atlantique de Bordeaux ont signé la *Charte écoresponsable des gestionnaires d'équipements sportifs*, coécrite avec le ministère des Sports et le WWF. Cette charte est composée de 15 engagements à horizon 2020, portant sur des thématiques diverses telles que l'alimentation responsable, la mobilité durable, les énergies renouvelables ou l'accessibilité aux publics en situation de handicap. Concernant la gestion des déchets, sont visés une diminution de 15 % de déchets d'ici 2020, la réutilisation, le recyclage ou la valorisation de 40 % de déchets, ainsi que le traitement en biodéchets de 60 % des déchets alimentaires.

Répartition des déchets dangereux et non dangereux

| (en tonnes) | 2018 | | | | | 2017 | | | | |
|--|------------------|----------------|--------------------|----------------|-----------------------------------|------------------|----------------|--------------------|----------------|------------------------------------|
| | 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) | 22 885 | 30 630 | 19 702 | 452 995 | 1 201 212 | 18 777 | 12 559 | 2 464 | 397 996 | 567 145 |
| Déchets dangereux (clients + exploitation) | 897 | 748 | 21 | 4 514 | 30 250 | 784 | 1 355 | 153 | 4 019 | 16 483 |

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

(**) Le périmètre inclut VINCI Construction UK et 50 % du chiffre d'affaires de VINCI Construction Grands Projets.

Les déchets sont suivis dans toutes les activités de concession. Concernant le contracting, leur augmentation en 2018 pour VINCI Construction s'explique par la nature des projets menés. En effet, de nombreux grands projets d'infrastructures, tels que les chantiers du Grand Paris, nécessitent d'importants travaux d'excavation, notamment de terres parfois polluées, générant ainsi une quantité importante de déchets inertes et dangereux.

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 rencontrent un intérêt croissant auprès des clients. Eurovia dispose de 130 plates-formes permettant de recycler la plupart des déchets issus de chantiers de construction. La société a poursuivi en 2018 sa transition pour favoriser l'économie circulaire et le recyclage dans son activité. Eurovia s'est fixé comme objectif de dépasser les 20 % d'agrégats d'enrobés recyclés dans sa production totale d'enrobés. Ce pourcentage a atteint 14,8 % en 2018 en France. Après plus de deux ans de recherche et développement, la première « route 100 % recyclée », fruit d'une collaboration entre Eurovia et VINCI Autoroutes, a vu le jour en 2018 sur une section de 1 kilomètre de l'autoroute A10 entre Pons et Saint-Aubin (Gironde). Ce projet avait été lauréat de l'appel à projets de l'Ademe « Route du futur » dans le cadre du Programme d'investissements d'avenir. Pour sa réalisation, une usine d'enrobés mobile continue innovante a été conçue, en partenariat avec la société Marini-Ermont (groupe Fayat), permettant de recycler jusqu'à 100 % de produits de rabotage des enrobés. La mobilité de cette usine contribue également à la réduction de l'empreinte carbone des travaux (réduction de 50 % des émissions de gaz à effet de serre). Au-delà de cette expérimentation, des projets sur l'intégration de matériaux recyclés sont déjà portés, comme au Canada, en Alberta, sur un projet d'amélioration de 15 intersections représentant 440 000 m² de rabotage. Sur les 190 000 tonnes d'enrobés nécessaires à ce projet, 90 000 tonnes proviennent d'enrobés recyclés.

Recyclage et valorisation chez Eurovia, et évolution

| | 2018 | | 2017 | | | |
|--|-------|---------------------|--------|---------------------|-------|--------|
| | Monde | 2018/2017 Évolution | France | 2018/2017 Évolution | Monde | France |
| Pourcentage de réintroduction d'agrégats d'enrobés dans les enrobés | 16,1 | 1,0 % | 14,8 | 9,6 % | 16,0 | 13,5 |
| Production de matériaux recyclés ^(*) (en millions de tonnes) | 10,6 | (89 %) | 6,9 | (100 %) | 5,6 | 4,6 |
| Pourcentage de la production de matériaux recyclés par rapport à la production totale de granulats | 10,4 | (60 %) | 11,2 | (100 %) | 6,5 | 7,9 |

(*) Les matériaux recyclés comprennent la production totale de granulats recyclés et les matériaux recyclés dans les usines d'Eurovia.

VINCI est peu concerné par les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire puisqu'il ne gère pas directement d'espaces 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. Le Stade de France, par exemple, a noué un partenariat avec l'association Le Chaînon manquant. Cette association collecte, au lendemain d'un événement, les sandwichs et autres desserts pour lesquels la chaîne du froid n'a pas été rompue, pour ensuite les redistribuer. Pour l'année 2018, ce sont 2 325 tonnes d'invidus, soit l'équivalent de 4 650 repas, qui ont été collectées et redistribuées.

2.3.3 Mesures de prévention, de réduction et de réparation des nuisances

2.3.3.1 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 dans la branche concessions et les pôles 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 de 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 et de télépéage sans arrêt, et favorise les mobilités partagées. Les sociétés du Groupe encouragent également la limitation des émissions dues à leurs propres véhicules dans leurs activités. Ainsi, Spiecapag (Entrepose) a mis en place un *in-vehicle monitoring system* (IVMS, « système de surveillance embarqué »). Outre l'amélioration de la sécurité, ce système permet de gérer efficacement la consommation de carburant sur le projet. On estime à 15 % la baisse moyenne de la consommation d'essence.

VINCI est concerné par le Plan national d'allocation des quotas (PNAQ III) d'émissions de gaz à effet de serre au titre de neuf installations (voir page 204). L'usine CIFC (Eurovia) à Fos-sur-Mer (Bouches-du-Rhône) est à l'origine de l'essentiel des émissions. Celles-ci représentaient 138 894 tonnes de CO₂ en 2018.

Dans le domaine des enrobés routiers, 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 en éliminant de 15 à 25 % de la pollution globale et en réduisant 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 à même 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, intégrant cet enjeu dans chaque projet, de la phase de programmation jusqu'à la livraison.

Les entreprises de VINCI développent également des solutions de mesure et de maîtrise de la qualité de l'air en ville pour des acteurs publics. C'est le cas de Citeos, entreprise de VINCI Energies, qui, avec sa solution de micro-capteurs, a été primé lauréat (avec son partenaire Clarity) du programme Qualité de l'air de la Mairie de Paris, appel à expérimentations de solutions innovantes. Ces micro-capteurs complètent les stations Airparif et sont installés sur des candélabres d'éclairage public situés dans des zones sensibles. L'innovation est complétée par un tableau de bord affichant les données mesurées en temps réel sur un hyperviseur.

2.3.3.2 Rejets dans l'eau et le sol

Les rejets dans l'environnement causés par les activités de VINCI sont attentivement suivis par les sociétés du Groupe ainsi que par les parties prenantes des projets. Services de l'État, riverains et société civile, clients, financeurs établissent des modes de suivi approfondi des impacts des activités du Groupe et sont amenés à surveiller le respect de la réglementation antipollution sur le terrain. Ces rejets sont dimensionnés dans les études préalables aux projets et mesurés pendant leur durée. Ainsi, la concentration de matériaux en suspension dans les eaux d'exhaure est suivie à la sortie des bassins d'assainissement des chantiers, des sites d'exploitation des aéroports et autoroutes, et des carrières, avant qu'elles ne rejoignent les cours d'eau à proximité.

Un grand nombre de mesures de prévention sont prises pour limiter les risques liés aux pollutions dans les activités du Groupe. Pour éviter les fuites d'hydrocarbures et de produits chimiques sur le sol ou dans l'eau, des bacs sont à disposition des conducteurs d'engins afin qu'ils les positionnent sous les réservoirs de carburants lorsqu'ils travaillent dans des milieux naturels à risques.

Des procédés ont été établis pour répondre dans l'urgence à l'apparition de pollutions qui seraient avérées sur les sites de chantiers ou d'exploitation. Ainsi, sur la plupart des sites, les conducteurs d'engins disposent de kits antipollution en cas de pollution du milieu naturel par un engin. En cas de pollution grave, les entreprises ont une obligation de remise en état du site et du milieu concerné.

2.3.3.3 Nuisances sonores et lumineuses

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 d'un tracé autoroutier, l'aménagement de merlons, l'installation de protections antibruit ou l'utilisation d'enrobés phoniques tel le Viaphone®, développé par Eurovia. Ce microbéton bitumineux silencieux permet une importante réduction des bruits de roulement pour un meilleur confort acoustique.

Dans le cadre du prolongement de la ligne 12 du métro parisien, VINCI Construction a mis en place un chantier « sans camion » utilisant le transport souterrain et par voie fluviale dans une logique de double flux, réduisant ainsi les nuisances sonores pour les riverains.

VINCI Airports s'efforce de réduire au minimum les nuisances sonores pour les riverains sur l'ensemble des aéroports en exploitation. Cela passe notamment par un système de monitoring en continu du bruit et de suivi des trajectoires, par l'insonorisation de logements de riverains, et par la réalisation d'études et de plans d'actions de réduction du bruit.

Les autoroutes en exploitation font l'objet de mesures de bruit régulières visant à identifier et à réduire les « points noirs bruit ». Les logements ou habitations concernés ont bénéficié de travaux d'isolation de façade, ou d'installation d'écrans antibruit ou de merlons végétalisés. 2 545 nouveaux logements ont été protégés du bruit sur le réseau VINCI Autoroutes en 2018, portant le total à 7 753 depuis 2010.

Pour limiter la pollution lumineuse due aux activités d'exploitation d'infrastructures, des écrans opaques peuvent être installés le long des autoroutes, et des réseaux d'éclairage adaptés mis en place (faisceaux orientés uniquement vers le sol). Citeos (VINCI Energies) met en œuvre plusieurs actions dans les contrats d'exploitation des réseaux d'éclairage public : matériels performants de lutte contre la pollution lumineuse, systèmes d'éclairage intelligents, extinction automatique de certaines sources lumineuses, prise en compte des « trames noires » dans les plans lumière pour réduire l'impact sur la biodiversité. Sur le chantier de la Nouvelle Route du Littoral à La Réunion ont été mis en place des éclairages respectueux de l'avifaune marine : les lumières sont de couleur jaune orange et orientées vers le sol, afin de ne pas attirer et désorienter les oiseaux et ainsi limiter les risques d'échouage. Ils sont éteints lors des périodes pendant lesquelles le risque d'échouage est grand, en suivant les recommandations des naturalistes locaux.

2.4 Lutte contre le changement climatique

Depuis 2007, VINCI a initié une démarche proactive de réduction et de maîtrise des émissions de gaz à effet de serre (GES) et veille à anticiper et à suivre la législation partout dans le monde. L'impact des régulations carbone en cours sur les activités de VINCI est principalement indirect. VINCI compte neuf installations soumises au Plan national d'allocation des quotas (PNAQ III) du mécanisme européen d'échange de quotas (voir page 204) et doit répondre au Carbon Reduction Commitment (CRC) au Royaume-Uni. VINCI Autoroutes a poursuivi ses travaux sur la sensibilité de ses activités au CO₂ 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 GES. En 2012, VINCI s'est engagé pour la croissance verte, en fixant un objectif de réduction des émissions de GES de 30 % d'ici 2020. Cet engagement concerne les émissions de CO₂ scopes 1 et 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 indirectes dues aux activités du Groupe. Les activités de concession suivent les émissions de leurs clients, qui correspondent à leurs émissions scope 3. Un nouvel outil méthodologique a également été développé cette année, afin de pouvoir estimer les émissions indirectes liées aux activités dans le bâtiment des entités de VINCI, correspondant aux matériaux mis en œuvre, à l'énergie des bâtiments construits puis vendus, et à l'énergie des bâtiments exploités. Au-delà de leur mesure, le suivi de ces émissions indirectes permet d'en cerner l'origine et de chercher les moyens de réduction les plus efficaces.

2.4.1 Émissions de gaz à effet de serre

La quantification des émissions de gaz à effet de serre (GES) des activités de VINCI s'appuie sur les données issues du reporting environnemental et reprend les périmètres ISO scopes 1 et 2 de la norme internationale ISO 14064. Le scope 1 intègre les émissions résultant de l'utilisation des combustibles fossiles sur les sites fixes, les chantiers et 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 2,7 millions de tonnes équivalent CO₂ ont été émises en 2018, selon la nouvelle méthodologie et l'actualisation des facteurs d'émission (2,3 millions de tonnes équivalent CO₂ selon les facteurs d'émission utilisés jusqu'en 2015). Les émissions du Groupe sont calculées en utilisant les facteurs d'émission issus de la Base Carbone® de l'Ademe, les derniers utilisés par VINCI étant ceux définis en 2015.

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

| (en tonnes équivalent CO ₂) | Valeurs réelles (émissions actualisées avec les nouveaux facteurs d'émissions) | Suivi de l'objectif de réduction (utilisation des facteurs d'émissions de l'engagement) | | 2018/2017 Evolution |
|--|--|---|--|---------------------|
| | 2018 | 2018 | 2017 | |
| Concessions | 176 737 | 157 351 | 147 349 | 6,8 % |
| VINCI Autoroutes | 40 176 | 32,709 | 32 133 | 1,8 % |
| VINCI Airports | 128 401 | 117,875 | 110 780 | 6,4 % |
| Autres concessions | 8,160 | 6,767 | 4 436 | 52,6 % |
| Contracting | 2 492 990 | 2 151 362 | 2 169 363 | (0,8 %) |
| VINCI Energies | 275 432 | 236 391 | 221 791 | 6,6 % |
| Eurovia | 1 261 443 | 1 096 178 | 1 146 892 | (4,4 %) |
| VINCI Construction | 956 116 | 818 794 | 800 680 | 2,3 % |
| VINCI Immobilier et holdings | 1 002 | 831 | 735 | 13,1 % |
| Total | 2 670 730 <input checked="" type="checkbox"/> | 2 309 546 <input checked="" type="checkbox"/> | 2 317 447 <input checked="" type="checkbox"/> | (0,3 %) |
| Intensité carbone (teq. CO₂ par million d'euros de chiffre d'affaires) | - | 53,1 | 57,6 | (7,9 %) |

Données extrapolées pour couvrir 100 % du chiffre d'affaires de VINCI - hors acquisitions durant l'exercice.

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

Les émissions de gaz à effet de serre directes (scopes 1 + 2) du Groupe sont en légère baisse par rapport à 2017, selon la méthodologie utilisant des facteurs d'émission identiques d'une année sur l'autre pour suivre l'objectif de réduction. Cette baisse des émissions, facteur de changement climatique, s'explique par la réduction de consommations énergétiques dans les activités de contracting, notamment chez Eurovia. L'intensité carbone en tonnes équivalent CO₂ par million d'euros de chiffre d'affaires est, également en diminution pour 2018, à 53,1 teq CO₂. Depuis 2009 (71 teq CO₂), l'intensité carbone a diminué de 25 %, l'objectif de réduction à atteindre étant de 50 teq CO₂ par million d'euros de chiffre d'affaires. Les nombreuses actions de maîtrise et de réduction des émissions mises en place au cours des dernières années ont permis cette réduction en intensité.

Afin de développer des offres à faible contenu de CO₂, VINCI poursuit la mise au point d'outils spécifiques et la réalisation d'études pour mieux quantifier et maîtriser l'ensemble des émissions de GES liées à son activité (ISO scopes 1 + 2 + 3). À ce titre, le Groupe a initié depuis 2016, une étude visant à développer une méthodologie pour évaluer le scope 3 de sa filière bâtiments, en France et à l'international. Les travaux menés ont permis d'élargir la quantification du scope 3, via notamment la mise en place d'un outil de reporting spécifique pour l'activité bâtiment de VINCI. L'enjeu est, à terme, de développer de nouvelles méthodologies d'évaluation du scope 3, couvrant la diversité des activités du Groupe. 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. La participation au label expérimental français Énergie positive et réduction carbone (E+ C-) permet d'associer les objectifs de performance énergétique et la réduction de l'empreinte carbone dans l'activité du bâtiment.

Émissions de CO₂ (scope 1, 2 et 3) des sociétés de VINCI Concessions et de leurs usagers et clients

| (en tonnes équivalent CO ₂) | VINCI Autoroutes | | VINCI Airports ^(*) ^(**) | |
|---|---|---|---|-------------------------|
| | 2018 | 2017 | ACA 2018 | ACA 2017 |
| Émissions ISO (scopes 1 + 2) | 40 176 ^(***) <input checked="" type="checkbox"/> | 39 485 ^(***) <input checked="" type="checkbox"/> | 256 481 | 45 328 |
| Émissions des usagers / tiers (scope 3) | 13 906 030 <input checked="" type="checkbox"/> | 13 865 424 <input checked="" type="checkbox"/> | 1 008 782 | 764 182 ^(**) |

^(*) Périmètre comprenant les aéroports ANA et Lyon - Saint Exupéry, émissions de l'année N-1 prises en compte dans l'Airport Carbon Accreditation de l'année N.

^(**) Le périmètre comprenait seulement ANA, émissions de l'année 2016 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.

Depuis 2014, les émissions de GES des sociétés de VINCI Autoroutes font l'objet d'une vérification avec un niveau d'assurance raisonnable par un organisme tiers indépendant offrant le plus haut niveau de transparence atteignable par une entreprise. En 2018, les voies de télépéage à 30 km/h ont permis d'économiser 78 697 tonnes de CO₂ (71 390 tonnes en 2017), soit 360 886 tonnes depuis leur mise en service en 2010. VINCI Airports exploite 35 des 251 aéroports accrédités Airport Carbon Accreditation (ACA) dans le monde, dont 13 au niveau 2 « réduction » (les dix aéroports du groupe ANA au Portugal, Rennes, Dinard et Kobe). Les aéroports du Kansai et d'Osaka (Itami) ont quant à eux obtenu le niveau 3, correspondant à un engagement des parties prenantes dans la démarche et un calcul et vérification de leur empreinte carbone pour les trois scopes. L'aéroport de Lyon - Saint Exupéry a, quant à lui, renouvelé son accréditation niveau 3+, le plus élevé du programme ACA, attestant d'une neutralité carbone. En 2018, VINCI Airports a, de plus, calculé sur la quasi-totalité de ses aéroports les émissions du cycle LTO (cycle Landing and Take-off des avions), qui représente environ 60 % des émissions scope 3. Les émissions liées à ce cycle représentent 236 246 tonnes équivalentes de CO₂ pour la période (émissions calculées sur la même période décalée que le reporting environnement).

La mesure des émissions de GES et les actions entreprises pour les limiter ont été très appréciées par les investisseurs. En 2018, VINCI fait toujours partie du Carbon Disclosure Leadership Index (CDLI) France, étant parvenu au niveau A- grâce à sa réponse au Carbon Disclosure Project (CDP) (niveau B en 2017). Réalisé pour le compte de 658 investisseurs réunissant 87 trillions de dollars américains d'actifs sous gestion, le CDP évalue la réactivité des grandes entreprises face à l'enjeu du changement climatique.

2.4.2 Adaptation au changement climatique

VINCI prend en compte le Plan national d'adaptation au changement climatique et adopte une vision prospective. Le Groupe anticipe l'adaptation nécessaire des villes et du cadre bâti, en 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, utilisant les scénarios scientifiques sur la montée des eaux (hypothèse + 50 cm à l'horizon 2050, selon le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat [Giec]), 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, la gestion des îlots de chaleur urbains, la prévention des inondations, etc. Lancée dans le cadre du programme intrapreneurial de Leonard, la start-up Resalliance est un bureau d'études qui offre des services de conseil, de modélisation et de pilotage de projets en vue de l'adaptation de certains projets et territoires au changement climatique.

En 2018, suite à une étude menée en interne sur les impacts des événements climatiques extrêmes sur les activités du Groupe, des actions de sensibilisation ont été menées auprès de managers opérationnels de VINCI. À terme, le Groupe souhaite créer une réelle culture de l'adaptation aux événements climatiques extrêmes liés au changement climatique. Au vu de leur évolution actuelle, ces événements sont maîtrisés à chaque étape des projets. Les entreprises de VINCI sont fréquemment sollicitées après de tels événements pour rétablir le fonctionnement normal des infrastructures de transport et d'énergie.

2.4.3 Objectifs de réduction et moyens mis en œuvre

Pour atteindre l'objectif de diminution de 30 % des émissions de gaz à effet de serre (GES) d'ici à 2020, les entreprises du Groupe mettent en place des politiques ambitieuses. Eurovia a élaboré et déployé depuis 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. De nombreuses solutions sont également développées pour réduire les émissions, comme le combustible d'origine végétale Dertal G, issu de la distillation de la résine de pin, pour faire sécher les matériaux d'enrobage dans les centrales fonctionnant initialement au fuel. L'usage de ce combustible s'inscrit également dans une logique d'économie circulaire. Après une année d'utilisation et 150 000 tonnes d'enrobés produites, aucun rejet de métaux lourds et d'hydrocarbures aromatiques polycycliques (HAP) dans l'atmosphère n'a été constaté.

Les leviers de réduction des émissions de GES résident essentiellement dans l'utilisation des ouvrages par les clients et les utilisateurs finaux, soit plus de 50 % des émissions sur le cycle de vie d'une ligne ferroviaire, 90 % pour un bâtiment et plus de 95 % pour une autoroute. La réduction des émissions de CO₂ 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 la conception, les variantes techniques permettant de réduire les émissions. Elle s'appuie sur les outils d'analyse de cycle de vie (ACV) qui, outre les émissions de CO₂, mesurent des indicateurs de consommation d'eau, d'épuisement des ressources naturelles, d'impacts sur la santé humaine, etc., afin de s'assurer que l'économie de CO₂ 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 CO₂NCERNED, développée par VINCI pour réaliser les bilans CO₂ des projets, est ainsi déployée dans tous les pôles : pour étudier des variantes constructives chez VINCI Construction, l'efficacité des solutions de VINCI Energies et des tracés autoroutiers dans la branche concessions, ou encore optimiser l'empreinte carbone des infrastructures ferroviaires.

Les entreprises de VINCI Energies ont fortement développé leur expertise dans l'accompagnement de collectivités pour la mise en place de contrats de performance énergétique pour les villes grâce à des actions d'optimisation de l'éclairage public, de suivi de la consommation énergétique des bâtiments ou d'installation de *smart grids*.

VINCI 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. VINCI Construction, pour sa part, accompagne les occupants des bâtiments à travers l'offre OXYGEN®, éco-engagement apportant garantie de performance et assistance pour les utilisateurs du bâtiment. À ce jour, 80 opérations de conception-réalisation et de développement immobilier sont labellisées. En 2018, VINCI Construction France et les entreprises de facility management de VINCI Energies ont poursuivi leur travail commun pour développer cette offre de garantie de performance énergétique en phase d'usage réel, en axant notamment leurs travaux sur la qualité de l'air intérieur.

En 2018, VINCI Construction France a expérimenté la démarche Énergie positive et réduction carbone (E+C-) qui doit préparer la nouvelle réglementation environnementale 2020 au travers de plusieurs projets pilotes : entre autres l'îlot urbain mixte Origine et Nouvelle Vague à Nanterre (Hauts-de-Seine), chantier de logements de la rue Obert à Wambrechies (Nord), résidence La Canopée à Nantes (Loire-Atlantique), immeubles de bureaux de Bastide Bondoux à Chaponost (Rhône). Les dépenses énergétiques et l'impact carbone sont comptabilisés sur l'ensemble des usages du bâtiment. Ce nouveau calcul couvre tout le cycle de vie du bâtiment, de la production des matériaux à la déconstruction, en passant par les phases de construction et d'exploitation, sur une durée théorique de cinquante ans.

2.5 Protection de la biodiversité

2.5.1 Politique générale en matière de biodiversité

Le pilotage de la politique biodiversité du Groupe est assuré par la coordination Biodiversité, composée d'une quarantaine d'experts écologues du Groupe et de responsables environnement des différents métiers. Elle assure, entre autres missions, la veille réglementaire, l'expertise scientifique, la revue des risques, la mise en valeur des initiatives et le partage des bonnes pratiques. À ce titre, elle invite les associations, les bureaux d'études, les représentants des pouvoirs publics et les entreprises à faire connaître leurs activités et les outils mis en œuvre. Le réseau de correspondants biodiversité du Groupe compte plus de 500 personnes, qui se réunissent une fois par an lors d'une journée technique. En 2018, celle-ci a été consacrée au génie végétal (marque végétale d'origine locale, lutte contre les espèces exotiques envahissantes, biomimétisme) et a réuni une centaine de personnes.

Six ans après la création de la coordination Biodiversité, de nombreuses actions transverses ont été lancées entre les différents métiers du Groupe. En 2018, le Groupe a développé un système d'information géographique spécifique aux problématiques liées à la préservation de la biodiversité. Il devrait agréger, à terme, les données des inventaires et études de suivi réalisés à proximité des projets et des infrastructures du Groupe.

2.5.2 Les mesures prises en faveur de la biodiversité

Plusieurs sociétés du Groupe, dont les activités s'inscrivent dans un cycle de long terme 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 et 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. Ce sont plus de 430 contrats qui ont été établis ou sont en cours en 2018 avec des associations, des centres de recherche ou des bureaux d'études sur des sujets relatifs à la protection de la biodiversité, dans toutes les entreprises du groupe VINCI.

Ainsi, la gestion environnementale de la ligne à grande vitesse Sud Europe Atlantique (LGV SEA) est l'objet d'une véritable animation territoriale d'un réseau de partenaires qui rassemble les expertises écologiques et locales nécessaires à la bonne conduite des mesures environnementales sur l'ensemble du tracé : services de l'État, associations environnementales, partenaires scientifiques, chambres d'agriculture, fédérations de pêche et de chasse, etc. En septembre 2018, l'objectif des 3 500 hectares de surfaces compensatoires déposées pour instruction auprès des services de l'État a été tenu, voire légèrement dépassé (3 548 hectares). Cinquante-deux travaux de restauration écologique ont été lancés en 2018 dans le cadre des mesures compensatoires. L'efficacité des mesures environnementales, ouvrages de transparences écologiques ou mesures compensatoires ne pourra s'apprécier que sur le temps long. C'est pourquoi le suivi de l'ensemble des mesures environnementales est assuré par l'observatoire environnemental de LISEA, sur la durée de la concession et à l'échelle de l'ensemble des territoires traversés par la ligne LGV. Il permettra d'avoir une vision globale des aménagements écologiques et de l'impact de l'infrastructure. Quarante-cinq types de suivis écologiques différents ont été lancés en 2018.

Avec le souci d'agir toujours au plus près du terrain, une attention particulière a été portée en 2018 au déploiement de modules de formation et de sensibilisation spécifiques aux enjeux de la biodiversité. 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 sur la réglementation environnementale destinées aux opérationnels. Des quarts d'heure biodiversité ont été institués sur certains chantiers pour s'assurer que le personnel comprenne et prenne 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 milieu urbain. Un guide technique sur les toitures végétalisées est également mis à disposition des collaborateurs de l'entreprise. VINCI Construction Grands Projets dédie une partie importante de sa formation Environnement à la protection de la biodiversité.

Pour les sociétés concessionnaires d'infrastructures linéaires, l'enjeu biodiversité repose principalement sur la limitation de la fragmentation des habitats naturels lors des opérations d'aménagement des réseaux. Les efforts visent, autant que possible, à rendre les infrastructures « transparentes », à assurer la réversibilité des obstacles et à restaurer des continuités écologiques (installation d'écoponts, aménagement d'ouvrages hydrauliques, restauration et mise en valeur de sites d'intérêt écologique, réaménagement des talus, fauchage raisonné, etc.). Sur le réseau VINCI Autoroutes, plusieurs écoponts ont ainsi été mis en service en 2018 sur l'A89, l'A52 et l'A8. VINCI Autoroutes a également sensibilisé ses usagers à la préservation de la biodiversité sur les espaces Environnement de ses animations estivales et a invité, les enfants des écoles voisines sur des chantiers de construction d'écoponts ou d'écoducs.

Les actions de VINCI Autoroutes visent également à réduire l'impact sur les milieux naturels pendant la phase d'exploitation des autoroutes. Elles se traduisent notamment par des efforts importants pour limiter l'usage de produits phytosanitaires, dont la consommation a baissé de 64 % depuis 2008.

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

| | 2018 | 2017 | 2016 |
|---|-------|-------|-------|
| Passages petite et grande faune (en nombre) | 956 | 883 | 806 |
| Sections clôturées (en km) | 8 730 | 8 651 | 8 543 |

Pour Eurovia, l'enjeu biodiversité est notamment présent dans l'activité de production des granulats : en cours d'exploitation ou lors de la phase de réaménagement des sites des carrières. Le partenariat, mis en place en 2012 avec le service du patrimoine naturel du Muséum national d'histoire naturelle (MNHN) et renouvelé en 2016, s'illustre par l'élaboration d'une méthodologie d'analyse des zonages naturels et l'étude des enjeux faune-flore de chaque site. Cette démarche consiste à cartographier les sites d'Eurovia en fonction de leur contexte environnemental et des espèces qu'ils accueillent et à déterminer les mesures nécessaires pour préserver et favoriser l'accueil de nouvelles espèces faunistiques et floristiques.

Par ailleurs, Eurovia a déployé sur ces sites une méthodologie d'évaluation du potentiel écologique conçue par le MNHN qui calcule leur indice qualité environnement (IQE) et aide à définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer la prise en compte de la biodiversité en cours d'exploitation et lors de leur remise en état. 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. De 2013 à 2018, l'IQE a été testé sur 26 carrières.

Indicateurs biodiversité propres aux carrières d'Eurovia

| | 2018 | 2017 | 2016 |
|--|--------|--------|-------|
| Carrières ayant créé une CLCS ^(*) | 44 % | 39 % | 19 % |
| Carrières ayant engagé des partenariats avec des naturalistes locaux | 18 % | 35 % | 25 % |
| Carrières engagées dans le référentiel de progrès environnemental de la Charte environnement de l'Unicem ^(**) | 68 % | 47 % | 72 % |
| Nombre de données faune-flore transmises par les carrières d'Eurovia au sein de l'INPN ^(***) | 12 867 | 12 120 | 9 800 |

(*) Commission locale de concertation et de suivi.

(**) Union nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

(***) Inventaire national du patrimoine naturel.

Avec la marque Equo Vivo, VINCI Construction Terrassement réunit son expertise technique, ses savoir-faire et son expérience en projet d'aménagements écologiques pour les mettre au service de ses clients. L'offre Equo Vivo comprend trois domaines d'action : la continuité écologique (trame verte et bleue), la restauration des milieux aquatiques et humides (cours d'eau, zones humides, mares et étangs, etc.) et le génie végétal. En 2018, une trentaine de nouveaux chantiers d'aménagements écologiques ont été démarrés ou réalisés par VINCI Construction Terrassement avec cette marque. De nombreux chefs de chantiers et conducteurs d'engins ont acquis et développé une expérience significative en techniques et méthodes de protection de la biodiversité.

La politique environnementale de VINCI Airports comprend un volet dédié à la préservation de la biodiversité. Il intègre la réalisation d'un diagnostic de ces enjeux sur tous les sites des aéroports du pôle avant 2020, afin d'adapter les plans d'action au contexte local, notamment celui du péril animalier. La méthodologie et l'outil de diagnostic finalisés en 2017 ont été déployés sur les aéroports de Nantes Atlantique, Clermont-Ferrand Auvergne, Grenoble Alpes Isère, Chambéry Savoie Mont-Blanc et Poitiers-Biard. En 2018, VINCI Airports a signé un partenariat avec l'Union nationale de l'apiculture française (Unaf) pour démontrer que la gestion raisonnée des prairies aéroportuaires peut les rendre particulièrement propices aux insectes pollinisateurs.

2.5.3 Les actions de mécénat et de recherche et développement en faveur de la biodiversité

La Fondation d'entreprise LISEA Biodiversité, créée fin 2012 et dotée d'un budget de 5 millions d'euros pour la période 2012-2020, participe au financement de projets de proximité proposés par des associations, des entreprises ou des centres de recherche implantés dans l'un des six départements traversés par le tracé de la LGV SEA Tours-Bordeaux : Indre-et-Loire, Vienne, Deux-Sèvres, Charente, Charente-Maritime et Gironde.

Les travaux des étudiants d'AgroParisTech, menés dans le cadre du mécénat scientifique de la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures », ont permis de développer plusieurs outils et solutions dont la vocation est de préserver la biodiversité en zone urbaine.

Biodi(V)strict® est un outil de diagnostic et d'aide à la décision qui permet de mesurer le potentiel biodiversité d'un projet d'aménagement en contexte urbain et périurbain. Issu d'un travail collaboratif entre des professionnels de l'aménagement et des scientifiques, il a été créé grâce au partenariat entre VINCI, VINCI Construction France et AgroParisTech dans le cadre de la chaire VINCI-ParisTech initiée en 2008. 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 plus de 40 projets depuis 2014 et a été testé dans le cadre de la mise en place de HQE® Performance (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 des projets (programmation, conception, réponse à un appel d'offres, etc.). Créé en 2017, Urbalia est le fruit d'un partenariat unique initié par AgroParisTech et VINCI au sein de la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures » pour favoriser la biodiversité et l'agriculture urbaine. Urbalia accompagne les acteurs de l'immobilier pour créer des espaces favorables au renforcement de la biodiversité et à l'intégration de l'agriculture locale. Ces espaces plus résilients au changement climatique offrent un meilleur cadre de vie aux habitants et fournissent de nombreux services (rafraîchissement urbain, gestion des eaux pluviales, production locale, espaces de bien-être et santé). En un an d'exercice, Urbalia a accompagné plus d'une trentaine de projets allant du bâtiment au quartier.

Plusieurs travaux de la chaire portant sur le sujet de l'agriculture urbaine ont été publiés en 2018, alimentant ainsi les démarches du Groupe sur le sujet, notamment dans le cadre du développement de nouvelles offres dédiées. La thèse intitulée « Des technosols construits à partir de produits résiduels urbains : services écosystémiques fournis et évolution », soutenue en décembre 2017, constitue un référentiel pour les entités de VINCI qui souhaiteraient développer des toitures végétalisées productives sur des bâtiments. Elle a donné lieu à la publication de six articles scientifiques en 2018.

Depuis 2014, VINCI participe au conseil d'orientation stratégique de la Fondation pour la recherche sur la biodiversité (FRB), forum d'acteurs (associations, centres de recherche, services de l'État, entreprises, etc.) qui favorise les échanges de bonnes pratiques sur le sujet. Le Groupe a également engagé un partenariat avec l'Institut du développement durable et des relations internationales (Iddri) et participe à la réalisation d'une thèse sur les questions de l'artificialisation des terres.

3. Informations sociétales

3.1 Engagements sociétaux en faveur du développement durable

3.1.1 L'impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local

3.1.1.1 Un fort ancrage local des entreprises du Groupe

VINCI est constitué d'un réseau d'entreprises locales historiquement très ancrées dans leurs territoires d'activité (près de 68 % des entreprises du Groupe ont moins de 100 salariés). Grâce à cet ancrage territorial, à l'autonomie et à la capacité d'initiative que leur assure le modèle de management décentralisé du Groupe, les sociétés de VINCI participent activement aux dynamiques locales. En 2018, VINCI est présent dans 104 pays au travers de plus de 1 500 entreprises.

Répartition des sociétés du Groupe par nombre de salariés au 31 décembre 2018

| | 2018 | | | | | | | Total | |
|-----------------------|------------------|----------------|--------------------|----------------|------------|--------------------|------------------------------|--------------|--------------|
| | VINCI Autoroutes | VINCI Airports | Autres concessions | VINCI Energies | Eurovia | VINCI Construction | VINCI Immobilier et holdings | | |
| De 1 à 99 salariés | 1 | 9 | 13 | 536 | 164 | 286 | 21 | 1 030 | 68 % |
| De 100 à 499 salariés | - | 6 | 4 | 184 | 70 | 134 | 1 | 399 | 26 % |
| Plus de 500 salariés | 3 | 6 | 1 | 19 | 25 | 36 | 1 | 91 | 6 % |
| Total | 4 | 21 | 18 | 739 | 259 | 456 | 23 | 1 520 | 100 % |

3.1.1.2 Un acteur du développement durable des territoires

Les missions des sociétés de VINCI sont de concevoir, financer, construire et exploiter, sur la durée, des ouvrages et des infrastructures d'utilité publique qui contribuent au développement durable des territoires. Ainsi, les sociétés du Groupe participent à la structuration et à la cohésion de ces derniers, favorisent leur développement économique et social. Qu'elles développent des activités de construction ou de concession, les sociétés de VINCI créent de la valeur non délocalisable et produisent localement des richesses importantes sous forme de revenus, de sous-traitance, de développement d'activités annexes, de fiscalité locale ou de soutien à des associations.

Au-delà des contributions économiques en matière de chiffre d'affaires réalisé localement et de fiscalité locale des entreprises, la nature des activités du Groupe concourt au développement et à l'attractivité des territoires, à travers la création ou la modernisation d'infrastructures. Par ailleurs, dans un contexte d'exigences croissantes des donneurs d'ordre vis-à-vis des impacts environnementaux et sociaux des projets, notamment de la part des clients publics ou parapublics qui représentent en 2018 un chiffre d'affaires de 14,4 milliards d'euros pour VINCI (soit plus de 33 % du chiffre d'affaires), les sociétés du Groupe s'attachent à développer des solutions innovantes, en particulier en matière de performance énergétique, d'aménagement d'éco-quartiers, de promotion de la ville durable, ainsi que de mobilité et de services aux utilisateurs.

Dans la continuité de cette démarche, VINCI a participé, en 2018, à un groupe de travail, lancé par le cabinet Utopies®, réunissant plusieurs grandes entreprises autour du thème « co-construire la relation entre l'entreprise et le territoire », avec l'objectif de s'interroger sur la stratégie et les leviers de contribution des grandes entreprises au développement d'un entrepreneuriat de territoire durable. De fait, au quotidien, les entreprises du Groupe œuvrent au développement et au dynamisme du tissu économique et entrepreneurial de leurs territoires d'implantation, y compris au travers des relations nouées avec les start-up de ces territoires et d'une démarche d'open innovation.

Au quotidien, les entreprises du Groupe sont des acteurs des territoires qui contribuent à leur développement et au dynamisme du tissu économique et entrepreneurial local.

Dans le prolongement des actions conduites autour de l'ancrage local, les entités de VINCI du département de Loire-Atlantique ont réalisé une étude, en 2018, portant sur la mesure des impacts socio-économiques de leurs activités sur le territoire. L'étude, réalisée par le cabinet Utopies®, permet d'affirmer que les activités de VINCI sont génératrices de nombreux emplois directs et indirects dans la région, ainsi que par rayonnement et dans la même proportion, dans le reste de la France. Localement, les salaires, achats et taxes payés par VINCI et la consommation de ses salariés permettent de soutenir des emplois dans la chaîne de fournisseurs et dans les administrations publiques. L'étude regarde également la diversité des secteurs impactés et ouvre de nouvelles pistes quant à la manière de penser le lien de VINCI au territoire dans les régions.

Depuis de nombreuses années, VINCI Concessions mène une collaboration étroite avec des start-up en vue de développer des expérimentations en matière de services aux clients et d'expérience usager. VINCI Airports a notamment continué dans les aéroports de Porto et de Lisbonne l'expérimentation Business in the Air, une fonctionnalité permettant aux passagers d'utiliser leur profil LinkedIn pour nouer de nouveaux contacts professionnels ou encore d'organiser des rencontres d'affaires à l'aéroport.

De son côté, VINCI Energies a valorisé au cours de l'année la Factory, un lieu dédié à l'innovation qui permet à ses collaborateurs de réfléchir, d'échanger et de co-construire les offres de demain avec des start-up, des partenaires et des clients du Groupe. En plus de ses directions de marques, de ses équipes dédiées au tertiaire, à la ville intelligente et de sa direction du Développement et de l'Innovation, la Factory héberge également des start-up en résidence.

VINCI Energies a également lancé la plate-forme Hermes, le 5 mars 2018, pour connecter toutes les entreprises de VINCI Energies afin qu'elles puissent échanger sur les sujets d'innovation. Hermes vise à répertorier l'ensemble des projets innovants menés chez VINCI Energies et leurs *proofs of concepts*, ainsi que les start-up particulièrement intéressantes pour les métiers. À ce jour, 276 start-up ont été intégrées parmi les 2 500 étudiées.

Conjointement, Energize est le programme d'accélération des projets internes innovants de VINCI Energies. Tout collaborateur de VINCI Energies peut proposer un projet innovant à la direction du Développement et de l'Innovation. Celui-ci est ensuite analysé par un comité de sélection. Si le projet est retenu, la direction apporte son soutien opérationnel. En intégrant le programme Energize, le collaborateur accède à un soutien méthodologique (mentoring, formation) et/ou financier et bénéficie du réseau international d'experts technologiques de VINCI Energies pour développer son projet.

En parallèle, Inerbiz est le fonds managérial d'investissement de VINCI Energies destiné aux start-up.

Ce programme vise à créer des partenariats industriels et commerciaux de long terme, en prenant une participation au sein de start-up proches des problématiques métier. En intégrant le programme Inerbiz, les start-up bénéficient :

- d'un accompagnement opérationnel sur mesure (mentoring) ;
- de terrains d'expérimentation et de prototypage de leurs innovations aux côtés des entreprises de VINCI Energies.

Tout collaborateur de VINCI Energies peut suggérer une start-up à la direction du Développement et de l'Innovation. Celle-ci est analysée par un comité de sélection. Si elle est retenue, VINCI Energies prend une participation minoritaire dans la start-up et lui ouvre son écosystème d'innovation.

Enfin, dans la continuité de ces actions en faveur de l'innovation, VINCI a continué en 2018 le développement de Leonard, sa nouvelle structure transverse dédiée à l'innovation et à la prospective, ouverte aux collaborateurs du Groupe et aux start-up partenaires.

3.1.1.3 L'impact socio-économique de l'activité

Depuis plusieurs années, les sociétés de VINCI disposent d'outils de mesure des impacts et des retombées socio-économiques de leurs projets et développent ce type d'évaluation à l'échelle d'un site, d'un projet d'infrastructures ou encore d'un aménagement. Ces études permettent, tout en valorisant les opérations conduites, de mieux prendre en compte l'environnement d'intervention et d'adapter certaines orientations stratégiques dans leur développement. Elles constituent également des outils de dialogue avec les parties prenantes et acteurs du territoire (élus, acteurs économiques, etc.).

LISEA, société concessionnaire de la ligne à grande vitesse Sud Europe Atlantique (LGV SEA) Tours-Bordeaux, a mis en place en 2012, pour une durée de dix ans après la mise en service de la ligne, un observatoire socio-économique en partenariat avec le concédant, SNCF Réseau. Sa mission est d'analyser les enjeux et les opportunités liés à l'arrivée du TGV sur les mobilités géographiques, l'économie locale et l'aménagement des territoires. Cet observatoire associe, outre le concessionnaire et le concédant, les services de l'État, les collectivités territoriales, les chambres consulaires, les universités et toutes les parties prenantes ayant une légitimité d'expert sur les thèmes d'étude envisagés.

Par ailleurs, depuis 2014, des études sont menées par un tiers 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®. Ce type d'étude a, par exemple, été réalisé sur :

- des activités de carrière à Solognac-sur-Loire et des carrières gérées par Jalicot (Eurovia) ;
- le projet d'aménagement du carrefour de Bambeto, en Guinée-Conakry ;
- l'exploitation du Stade de France ;
- les chantiers de QDVC au Qatar ;
- les aéroports de VINCI Airports en France ;
- les phases chantier et exploitation du grand contournement ouest de Strasbourg ;
- le lot T3C de la ligne 15 du métro parisien et en validation de la stratégie PME Grand Paris du Groupement.

Afin de prendre en compte la situation sociale de la France et de participer à l'effort souhaité par le gouvernement français, la direction Générale de VINCI a demandé aux différentes entités de chaque pôle du Groupe d'attribuer une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dont le paiement a été effectué en janvier 2019.

Cette prime exceptionnelle, ciblée sur les salaires les plus modestes et dont les modalités d'attribution ont été précisées par chaque entité, est progressive de 300 euros à 500 euros selon la rémunération annuelle brute, la durée de présence effective sur l'année 2018 et la durée du travail prévue au contrat de travail. Cette prime exceptionnelle concerne plus de 50 000 collaborateurs du Groupe en France sur environ 100 000.

3.1.1.4 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 leur engagement, VINCI a créé en 2011 VINCI Insertion Emploi (ViE), une entreprise spécialisée et unique en France dans le domaine de l'emploi. ViE procède aux recrutements locaux pour assurer ses missions et couvre, à travers ses projets, 90 % du territoire national.

Activité de l'entreprise sociale ViE, et évolution

| | 2018 ^(*) | 2017 | 2016 | 2018/2017 Évolution |
|----------------------------------|---------------------|---------|---------|------------------------|
| Nombre de personnes en insertion | 2 107 | 1 941 | 2 157 | 8,6 % |
| Nombre d'heures travaillées | 804 678 | 777 238 | 921 135 | 3,5 % |
| Nombre d'heures de formation | 20 999 | 22 852 | 16 716 | (8,1 %) |

(*) Données fournies au 30 novembre 2018.

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 2018, près de 21 000 heures de formation effectives ont été réalisées ainsi que 6 170 heures au titre du quart d'heure sécurité, soit une augmentation de 9 % par rapport à 2017. 21 % des personnes employées en insertion se sont vu proposer une mission complémentaire à l'issue de leur premier chantier (18 % en 2017, 14 % en 2016, 12 % en 2015). Sur l'exercice, 614 des 2 107 personnes en insertion (soit environ 30 %) ont été embauchées par le Groupe ou ses partenaires sous-traitants, grâce à un accompagnement efficace des équipes. L'augmentation observée du nombre d'heures en insertion en 2018 est liée au démarrage de certains chantiers auxquels ViE est associé, notamment ceux du Grand Paris ainsi qu'au lancement d'une nouvelle antenne sur le territoire de Normandie-Centre.

Depuis cinq ans, ViE élabore une approche innovante en matière de cartographie des capacités et compétences transférables sur tout métier de premier niveau, qu'elle met au service des publics en insertion et des structures de l'économie sociale et solidaire (ESS) afin de faciliter leur emploi durable. À ce jour, ViE ne dispose d'aucune subvention publique et continue ses expérimentations en matière d'employabilité et de développement en matière de conseil et d'innovation sociale.

Partant du constat que certains publics en insertion accompagnés au sein de nos entreprises éprouvent de réelles difficultés d'intégration, ViE a développé une nouvelle approche d'insertion basée sur l'émergence des talents et potentiels. Ce dispositif d'accompagnement, nommé Step (Stratégie territoriale pour l'emploi), s'articule sur une durée de douze mois autour de différentes périodes de formation, d'immersion en entreprise et d'aide au retour à l'emploi durable. L'objectif est de donner à ce public la capacité d'intégrer le monde du travail tout en développant ses capacités relationnelles et organisationnelles, et ce, afin d'améliorer son employabilité : une politique d'insertion « par les entreprises, pour les entreprises ». Après une première expérience réussie en 2017 en Hauts-de-France, l'engagement a été pris en 2018 de déployer ce dispositif sur dix sites quartiers prioritaires de la ville sur l'ensemble de la métropole française. Plusieurs entités du Groupe déploient également cette démarche volontariste pour favoriser l'emploi et l'insertion en local. La cellule du Grand Paris a mis en place une démarche de formation de dessinateur-projeteur en partenariat avec le Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) Île-de-France et les Compagnons du Tour de France. Elle concerne cinq personnes réparties dans différentes entreprises de VINCI Construction qui ont démarré un an de formation en alternance (contrat de professionnalisation) début novembre 2018.

Un autre exemple est donné par VINCI Energies au Maroc qui a fait appel à l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences (Anapec) dans le but de faciliter l'accès à l'emploi des jeunes ; en 2018, 17 jeunes de moins de 25 ans ont été recrutés dans le cadre du programme formation-insertion d'une durée de vingt-quatre mois.

3.1.1.5 Partenariats et mécénat pour l'aide à l'initiative économique et au développement local

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.

Depuis son lancement, il y a onze ans, Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique (Issa) soutient des projets favorisant l'initiative économique et l'accès aux services essentiels à travers un double accompagnement reposant sur un soutien financier et un mécénat de compétences des salariés via le parrainage d'un collaborateur. Il concerne des porteurs de projets locaux dans de nombreux domaines (éducation, santé, énergie, artisanat local, autosuffisance alimentaire, etc.) et accorde une attention particulière aux femmes porteuses de projets. Depuis sa création, 226 projets, pour un montant total de plus de 3,5 millions d'euros, ont été soutenus dans 21 pays et avec l'implication de 230 collaborateurs. En 2018, Issa a soutenu 30 nouvelles initiatives économiques et sociales dans 13 pays.

Activité d'Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique en 2018, et évolution

| | Nombre de projets soutenus | | | Total | Nombre de pays concernés | Montant total (en milliers euros) |
|------|--|--------------------------------|----|-------|--------------------------|--------------------------------------|
| | Aide à l'accès aux services essentiels | Aide à l'initiative économique | | | | |
| 2018 | 12 | 18 | 30 | 13 | 557 | |
| 2017 | 4 | 21 | 25 | 8 | 480 | |
| 2016 | 8 | 15 | 23 | 8 | 412 | |

En 2018, Issa a, par exemple, soutenu l'entreprise sociale locale K-Shoes à Nairobi, au Kenya, pour l'aménagement d'un atelier complet de fabrication de chaussures créées à partir des déchets de l'industrie textile. Dans la région de Natitingou, au Bénin, le programme a permis de financer l'acquisition d'une trieuse optique de riz, afin d'augmenter, pour huit groupements de femmes, la capacité de production de riz étuvé de 200 à 800 tonnes. À Koubri, au Burkina Faso, ce sont 50 femmes qui pourront bénéficier d'une parcelle de terre aménagée et d'un accompagnement technique pour la production d'oignon et de papaye au travers du projet Yenega, initiative portée par la start-up Jardin Green Hope. À Douala, au Cameroun, Issa finance la construction d'une salle multifonctionnelle pour un centre qui accueille et prend en charge l'éducation d'enfants handicapés moteurs et mentaux. Enfin, en Ouganda, le centre Umama a bénéficié d'une subvention pour la construction d'un atelier de formation à la couture et au design numérique.

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

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

3.1.2 L'impact de l'activité de la Société sur les populations riveraines ou locales

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. À l'international, notamment dans les pays émergents, elles favorisent également le développement des compétences locales du personnel de production et d'encadrement.

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 matière d'emploi. Pour les emplois de chantier, le Groupe privilégie le recours à l'emploi local, contribuant ainsi à l'effort de formation des territoires. Par ailleurs, les pratiques sectorielles liées à la durée relativement courte des chantiers entraînent pour les salariés des mobilités géographiques et professionnelles. Les 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, et sont promus par les sociétés du Groupe.

En Afrique, Sogea-Satom, qui recourt systématiquement à l'emploi local pour la réalisation des chantiers, a poursuivi encore cette année sa politique historique de formation des cadres. En 2018, plus de 70 % de l'encadrement de Sogea-Satom est issu du continent, dont 40 % des directeurs d'agence et 90 % de l'encadrement travaillant en Afrique. Par ailleurs, le campus Africa Pro, créé au Maroc en 2015 par Sogea-Satom, afin de développer l'offre de formation pour ses collaborateurs sur le continent et de renforcer la culture commune de l'entreprise, a continué son développement. En 2018, 25 039 heures de formation ont été réalisées par le campus. En outre, plus de 2 000 personnes ont participé à des forums de recrutement local organisés par Sogea-Satom en Côte d'Ivoire et au Cameroun, où la société a également signé une convention de partenariat avec le Fonds national de l'emploi (FNE).

VINCI Construction Grands Projets a poursuivi le déploiement de la démarche Skill up, qui vise à développer les connaissances et les compétences du personnel d'exécution et de l'encadrement (ouvriers, chefs d'équipe et chefs de chantier), partout dans le monde, grâce à la création d'un centre de formation sur mesure sur chaque chantier. Ces formations s'adressent aux équipes locales embauchées dans le cadre des projets. En 2018, Skill up a été déployé dans trois pays (l'Égypte, la Malaisie et le Maroc). Dispensées à plus de 307 collaborateurs des projets (salariés, sous-traitants et partenaires), ces formations contribuent également à développer leur employabilité à l'issue des chantiers. Elles ont couvert différents domaines tels que l'élingage, la mise en place d'échafaudages, le coulage du béton, l'utilisation des pompes à béton, la conduite d'engins, etc. Devant la taille et la durée du chantier et l'ampleur des besoins de formation en phase de démarrage, le projet de la ligne 3, phase 3, du métro du Caire a choisi d'implanter un centre de formation permanent pendant la durée des travaux sur le site d'Abou Rawash ; 1 278 stagiaires ont bénéficié de 14 857 heures de formation délivrées par ce centre. Au Qatar, la QDVC Training Academy a formé 2 126 employés pour un total de 39 463 heures.

La VINCI Airports Academy, qui permet de diffuser la culture interne de la société ainsi que ses savoir-faire particuliers, a poursuivi son déploiement à l'international notamment par un développement important de l'e-learning.

Prenant en compte les spécificités liées à la réalisation des chantiers du Grand Paris et fort de son expérience, VINCI Construction a mis en place une formation interne dédiée, « La ville sous la ville », qui vise à développer la culture des travaux spéciaux et des travaux souterrains et, ainsi, à anticiper sur les besoins en développement et en renforcement des compétences de ses collaborateurs sur ces techniques très spécifiques. La première promotion a démarré en juillet 2017 et 150 personnes ont été formées à fin décembre 2018, sur cinq projets (Eole, ligne 15 lot T3C, T2D, ligne 14-2 sud, ligne 14 lot T03). Une introduction à la formation est développée en e-learning, accessible à tous les collaborateurs.

3.1.2.2 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, soutien à des filières, visites de sites, salons, manifestations sportives, accueil de stagiaires, etc. La politique générale en la matière est de développer une marque employeur sur laquelle les entreprises du Groupe peuvent s'appuyer pour bâtir leur stratégie de recrutement. En France comme à l'international, les 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.

VINCI parraine différentes écoles et universités en France et à l'International. Ainsi, VINCI est parrain de la promotion 2018 de l'École des ponts ParisTech. Des partenariats existent également avec des écoles d'ingénieurs en régions (HEI et Polytech Orléans). Ils sont portés par les clubs pivots Ressources humaines, qui associent les responsables des ressources humaines des différentes activités du Groupe. Cette année, un exemple de nouveau parrainage est celui conclu entre VINCI et la Fondation Insa, qui regroupe les six centres Insa. Par ailleurs, de multiples actions sont réalisées tout au long de la scolarité des étudiants par des opérationnels et professionnels de la fonction Ressources humaines pour améliorer la connaissance du Groupe et de ses activités, mais aussi accompagner la construction des projets professionnels et contribuer au développement personnel des étudiants.

Plusieurs filiales du Groupe développent leur propre réseau de relations avec le monde de l'éducation sur leurs différents territoires d'implantation. Partenaire de longue date de l'École spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie (ESTP), Eurovia est parrain de sa promotion d'élèves-ingénieurs (2017-2020). Eurovia vise à créer une relation personnalisée avec chaque étudiant grâce à la mobilisation de près de 200 marraines et parrains internes. Les étudiants pourront ainsi, tout au long de leur cursus, approfondir leurs connaissances de l'entreprise autour des thèmes de la prévention, de l'innovation et de l'international. Avec ce parrainage, Eurovia souhaite mettre en lumière auprès des futurs ingénieurs son développement, la diversité de ses métiers et sa culture d'entreprise.

VINCI Energies a également poursuivi le développement de ses partenariats écoles et de sa politique de parrainage d'étudiants. Face à un besoin de plus en plus accru en recrutement au niveau du pôle et en raison de l'implantation de ses filiales dans la zone subsaharienne, VINCI Energies a notamment conclu, en 2018, plusieurs conventions avec les établissements d'enseignement et les universités en Guinée (Université Gamal Abdel Nasser, université Kofi Annan), au Sénégal (École supérieure polytechnique de Dakar, École polytechnique de Thiès) et au Maroc (École d'ingénieurs en génie des systèmes industriels). Par ailleurs, VINCI Energies a reconduit, en novembre 2018 à Paris, le Young Talents Day, journée de rencontre et de découverte destinée aux étudiants en fin d'études issus d'écoles d'ingénieurs, de commerce, de management et d'informatique avec à la clé plusieurs centaines de stages à pourvoir, en France et à l'international. L'initiative a été dupliquée pour la première fois à Casablanca.

VINCI Construction entretient également des relations étroites avec le monde académique, notamment avec de grandes écoles d'ingénieurs françaises (CentraleSupélec, ESTP) et des universités à l'étranger. Le pôle poursuit sa politique d'intégration locale en Asie-Océanie en renforçant ses liens avec les universités suivantes : Université polytechnique de Hong Kong, Université nationale de génie civil de Hanoi (NUCE), Université polytechnique de Hô Chi Minh-Ville (HCMUT), Université de Malaisie à Kuala Lumpur (UM), l'Université technologique de Nanyang (NTU) à Singapour, Université nationale de Singapour, Université du Queensland à Brisbane, et Université de Monash à Melbourne. À l'heure de l'ère numérique, VINCI Construction a organisé pour la première fois The Trail, un concours étudiants sur l'innovation dans le secteur de la construction à l'échelle de la planète. Il s'agit de faire participer les étudiants des écoles et établissements partenaires à travers une épreuve en ligne puis sur site (pitches des projets chez Leonard.Paris et défis sportifs à Annecy). Dans la région Asie-Océanie, des cérémonies locales ont été organisées : une à Singapour, réunissant trois équipes d'Asie (Malaisie, Singapour et Vietnam), et une à Brisbane, réunissant trois équipes australiennes des États du Queensland et de Victoria. Les deux équipes lauréates (Malaisie et Queensland/Australie) ont participé aux épreuves finales en France en mai. Un suivi particulier est assuré pour aider les participants à trouver des stages ou un emploi dans leur région à l'issue de leurs études. Grâce au concours The Trail, Sogea-Satom a recruté trois jeunes diplômés en ingénierie de la construction en Ouganda.

VINCI Construction diffuse également son savoir-faire dans le domaine de l'environnement. Un ingénieur de VINCI Construction, intrapreneur de Leonard, a ainsi présenté son expertise dans la résilience climatique auprès de quatre universités en Asie (NUCE, HCMUT, UM et NTU) en octobre 2018.

En Amérique latine, VINCI Construction continue de développer des relations étroites, au Mexique avec l'Université nationale autonome et l'Institut polytechnique national, en Colombie avec l'Université nationale et l'École d'ingénieurs d'Antioquia ou encore, au Chili, avec l'Université du Chili et, dernièrement, avec l'Université catholique. Enfin, VINCI Construction participe régulièrement à des forums, événements ou conférences, organisés par le monde académique, y compris en Europe. Chaque année, des dizaines d'étudiants de ces universités rejoignent les entreprises du Groupe. En Colombie, un rapprochement a eu lieu avec le Service National d'apprentissage du gouvernement colombien (Sena) sur les sujets d'employabilité, de formation, d'innovation et de R&D.

En Afrique, Sogea-Satom soutient plusieurs filières de formation dans des écoles d'ingénieurs dont 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. Sogea-Satom a signé une convention de partenariat avec l'École centrale de Nantes et l'International Campus for Sustainable and Innovative Africa (Icsia) à l'île Maurice afin d'accueillir des étudiantes africaines, dans le cadre d'un Bachelor of Science in Engineering. De même, la signature d'une convention avec l'Université de Douala, a permis à des étudiants de commencer auprès du service qualité, hygiène, sécurité, environnement (QHSE) de Sogea-Satom au

Cameroun des périodes de stages pratiques sur les différents chantiers. VINCI Energies, de son côté, a conclu des conventions avec cinq établissements d'enseignement et universités locales en Afrique de l'Ouest.

3.1.3 Les relations entretenues avec les parties prenantes de la société civile et les modalités de dialogue avec celles-ci

3.1.3.1 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. 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. Cet outil a fait l'objet d'une mise à jour en 2018, et sa nouvelle version sera disponible pour toutes les entités début 2019. 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.

Par ailleurs, l'approche du Groupe dans ce domaine, définie dans le Manifeste « Ensemble », consiste à encourager les entreprises à l'ouverture et au dialogue avec les parties prenantes, pour en faire une opportunité et un élément de création de valeur à impact positif. Ainsi, Omexom (VINCI Energies), en collaboration avec le syndicat départemental d'énergie du Cher (SDE 18), a lancé, pour la première fois en France, un projet de production et d'autoconsommation collective d'électricité produite localement à partir d'énergies renouvelables, et reposant sur une démarche de co-construction avec les acteurs du territoire. De même, VINCI Immobilier réfléchit à des solutions innovantes pour associer, mieux comprendre et prendre en compte, de plus en plus en amont, les attentes des futurs acquéreurs dans l'optique de proposer des logements et espaces personnalisés et sur mesure. En 2018, VINCI Immobilier a livré le programme Ilink à Nantes, qui propose pour la première fois des logements abordables évolutifs afin que les foyers à faibles revenus puissent agrandir leur logement au gré de leurs besoins et de l'augmentation de leurs ressources. Pour ce projet, VINCI Immobilier a travaillé en collaboration avec les futurs résidents pour dessiner le quartier et les logements. Jardins et potagers partagés, gîte urbain, salle polyvalente, ou encore conciergerie sont nés de cette co-construction.

En ligne avec cette approche, VINCI consulte régulièrement ses parties prenantes dans le champ de l'innovation sociale et des droits humains dans le cadre des deux initiatives collaboratives auxquelles l'entreprise a adhéré : le Leadership Group for Responsible Recruitment, dont le secrétariat est assuré par l'Institute for Human Rights and Business (IHRB), et Building Responsibly. VINCI est membre fondateur de ce collectif qui représente plus de 400 000 employés, avec cinq autres acteurs mondiaux de la construction et de l'ingénierie, pour améliorer les standards internationaux concernant le droit des travailleurs dans la construction. L'initiative reçoit le soutien de Humanity United, fondation nord-américaine qui promeut des réponses innovantes aux problèmes globaux liés aux atteintes aux droits humains.

3.1.3.2 Politique générale de dialogue avec les clients et usagers

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

3.1.3.3 Actions de concertation et relations avec les associations d'usagers et les riverains

Dans le cadre de leurs activités, les entreprises du Groupe déploient des politiques et des actions de dialogue, de concertation et d'échange avec les parties prenantes des projets et les acteurs des territoires sur lesquels elles interviennent, notamment les élus, les associations d'usagers ou les populations riveraines des infrastructures et équipements qu'elles réalisent ou exploitent.

Suite à la mise en service de la ligne à grande vitesse Sud Europe Atlantique, conscient de l'impact sonore généré auprès des riverains, et conformément à ses engagements, LISEA a initié une campagne de mesures acoustiques. L'objectif consiste à vérifier la conformité des dispositifs mis en œuvre en situation de trafic réel. LISEA poursuit ainsi la concertation directe et permanente avec les acteurs des territoires en inscrivant au cœur de sa démarche l'écoute des riverains, la transparence et l'identification des points de mesure avec les maires. Ceux-ci ont été informés du lancement de la campagne en juin 2017, avant la mise en service. La concertation locale, avec 70 communes rencontrées, a permis de déterminer les points de mesure de la campagne qui s'est déroulée jusqu'au printemps 2018. Toutes les réclamations, qu'elles soient envoyées à LISEA, aux préfectures ou aux mairies, sont centralisées de manière à travailler en concertation avec l'ensemble des acteurs et répondre au mieux aux spécificités des lieux d'habitation.

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.

Chez VINCI Airports, en France, les commissions consultatives de l'environnement (CCE), composées des représentants des professions aéronautiques, des collectivités locales ainsi que de la société civile (associations de riverains et associations environnementales) et présidées par le préfet de département, sont l'outil privilégié de la concertation avec les populations riveraines des aéroports. Sur chaque plate-forme, un dispositif permet de formaliser la gestion et le traitement des réclamations. 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, etc.). Au Portugal, sur les plates-formes aéroportuaires d'ANA, les riverains sont également consultés. Le nombre de réclamations est par ailleurs consolidé chaque année au niveau de VINCI Airports.

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

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

Pour répondre à la demande croissante de logements neufs et faciliter l'accès à la propriété au plus grand nombre, VINCI Construction France a conçu l'offre Primméa : des logements neufs de qualité, bien situés et commercialisés à des prix en moyenne de 20 % en deçà du prix du marché. Centrée sur les habitants, Primméa est élaborée avec le concours d'une plate-forme collaborative qui permet de recueillir régulièrement les avis d'un panel représentatif de primo-accédants sur l'ensemble du territoire. Primméa fait également l'objet d'une concertation avec les collectivités, animées par la volonté commune de réaliser chaque programme dans un délai maîtrisé et en adéquation avec le paysage local, notamment sur le plan architectural. Primméa repose enfin sur un engagement fort : zéro réserve à la livraison.

Dans le cadre des projets Leonard, un intrapreneur de VINCI Construction développe Rehalib, un outil de réalité virtuelle dédié aux projets de rénovation du bâtiment et des infrastructures. En phase amont, lors de la concertation de projet, l'application permet de visualiser les évolutions possibles d'un bâtiment avec un volet poussé sur le codesign, les aménagements de rénovation et la personnalisation. Avec l'application, il est possible de sélectionner des matériaux, des couleurs ou du mobilier afin d'aménager virtuellement l'ouvrage, qu'il s'agisse d'un logement, d'un bâtiment, voire d'un quartier. L'espace ainsi créé peut être visualisé depuis un ordinateur, un smartphone, une tablette ou des lunettes de réalité augmentée. In fine, les clients bénéficient d'un aperçu des livrables réaliste, interactif et sur mesure, ce qui constitue une aide à la décision et à la concertation. La technologie peut également soutenir les bailleurs dans leurs relations avec leurs locataires. En phase démarrage de projet, la maquette légère, complétée par les éléments architecturaux, donne la possibilité de réaliser un témoin virtuel, ce qui permet de faire adhérer les habitants au projet.

Partant d'une idée collectée auprès de ses clients, ANA (VINCI Airports) a développé une solution de gestion des flux de personnes, en partenariat avec Thales Portugal, sur la base d'une vision en temps réel de la dynamique d'occupation d'un espace et des déplacements des personnes. À l'aéroport de Lisbonne, la mise en place de cette solution a permis à ANA et aux partenaires de l'aéroport d'améliorer les indicateurs en matière de gestion des flux de personnes et de réduire les temps d'attente de 20 %, augmentant la satisfaction des passagers. À l'aéroport de Lyon – Saint Exupéry, en lien avec les services de l'État, une solution alternative à la destruction des objets confisqués lors du contrôle des passagers a été développée. Ce service payant, unique en France, nommé « See you later », permet, à la demande du passager, de renvoyer l'objet confisqué à son domicile.

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

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

VINCI Autoroutes a également poursuivi, dans le cadre du renforcement de ses services de mobilité du quotidien, son action en faveur du développement du covoiturage. Depuis fin 2017, la traversée autoroutière de Lyon par l'A6 et l'A7 a été déclassée. La Métropole de Lyon a récupéré la gestion de ces 16 kilomètres d'autoroutes, et décidé de mener des expérimentations pour encourager de nouveaux comportements de mobilité. Pour le compte de la Métropole, l'institut de recherche technologique System X pilotera sur trois ans le projet « Lyon covoiturage expérimentation ». Il mènera des tests de voies réservées sur la section déclassée en partenariat avec plusieurs opérateurs de transport, dont VINCI Autoroutes. Les véhicules transportant au moins deux personnes, les véhicules propres (portant la vignette Crit'Air verte), les taxis, les VTC chargés ou encore les bus express pourraient circuler sur une voie réservée et bénéficier d'un accès privilégié vers le cœur de la métropole. Ce dispositif s'accompagnerait de parkings de covoiturage et de pôles d'échanges multimodaux répartis stratégiquement en amont de la zone. Les équipes de VINCI Autoroutes participent respectivement aux études prospectives sur le covoiturage, à celles relatives à la régulation dynamique du trafic et au contrôle de l'utilisation de la voie. Les premiers résultats sont attendus pour le milieu de l'année 2019.

VINCI Immobilier a mis en place de nouveaux outils pour renforcer la valeur d'usage des produits. Pour fluidifier le processus d'achat d'un bien immobilier et le rendre plus intuitif, le parcours client est dématérialisé depuis la visite virtuelle jusqu'à la signature électronique. Un extranet est proposé, sur lequel les clients particuliers suivent l'avancement de leur chantier et de leur dossier. Grâce à un configurateur 3D, ils visualisent et déambulent dans leur futur logement comme s'ils y étaient et peuvent aussi le personnaliser en changeant les sols et les ambiances décoratives. En parallèle, Student Factory est un service qui pense, développe et exploite des résidences en France pour apporter une réponse adaptée à la demande grandissante de logements étudiants, grâce à un concept innovant. Ces résidences bénéficient d'espaces coworking et lounge, ainsi que de services. Elles sont conçues pour les « digital natives ». Le parcours client, depuis le choix de l'appartement jusqu'à la signature du contrat, est dématérialisé et une communauté en ligne organise la vie de la résidence.

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

En matière de mécénat et de partenariats, les sociétés de VINCI orientent leurs actions sur trois axes spécifiques : (i) l'environnement et la recherche, (ii) la culture et le patrimoine, (iii) l'insertion et la solidarité (voir pages 221 à 223). Compte tenu du modèle décentralisé du Groupe, le reporting de ces actions et des montants affectés au titre du mécénat n'est pas consolidé. Une estimation en fourchette basse permet toutefois d'évaluer ce montant à environ 15 millions d'euros en 2018.

3.1.4.1 Partenariats et mécénat pour la recherche et la connaissance scientifique

L'exigence et la maîtrise de données fiables, scientifiquement établies, sont 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 » VINCI-ParisTech, qui produit des outils et des référentiels utiles à tous pour mieux comprendre les enjeux en matière d'énergie, de mobilité et de préservation de la biodiversité. Afin d'étendre les domaines d'expertise, des collaborations ont été organisées avec des architectes-urbanistes, des sociologues et des experts 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. En dix ans, près de 30 programmes de recherche ont été menés, mobilisant 70 chercheurs. Ils ont donné lieu à la publication de plus de 150 articles scientifiques. Tous les articles et supports de diffusion des travaux de la chaire (réalisés à l'occasion de conférences ou de l'université annuelle) sont disponibles sur le site Internet dédié : www.chaire-eco-conception.org. En 2018, 800 000 euros ont été alloués à la chaire. Le comité Exécutif du Groupe a choisi de renouveler ce partenariat pour cinq années supplémentaires, afin de continuer à développer des outils nécessaires pour la prise en compte de ces enjeux dans les métiers de la construction et de la mobilité.

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 l'évolution des villes, dans une approche interdisciplinaire et internationale. En 2018, La Fabrique de la Cité a été financée par VINCI et ses filiales à hauteur de 2,1 millions d'euros. Suivant ses cinq axes de recherche (mobilité, bâti, énergie, nouvelles technologies et nouveaux usages) et mettant à profit son installation chez Leonard:Paris, La Fabrique de la Cité a mené une politique événementielle très active en organisant en moyenne deux événements par mois, sans perdre pour autant son ancrage international (*learning expedition* à Pittsburgh, séminaire international à Vienne) ni ses liens avec les métropoles françaises (workshop sur les mobilités intermédiaires à Toulouse, débat-conférence à Bordeaux sur le logement abordable). En 2018, les travaux de La Fabrique de la Cité ont fait l'objet d'activités de veille et de recherche, de publications et d'événements dédiés aux sujets suivants : les mobilités (les solutions sur les distances intermédiaires ; les promesses du numérique dans la résolution de la congestion ; les nouvelles géographies de la mobilité urbaine ; les gares du futur) ; le logement abordable dans les métropoles européennes en croissance (Paris, Bordeaux, Londres, Stockholm, Berlin, Munich et Varsovie), prolongement de ses travaux de 2017 sur le logement temporaire des demandeurs d'asile dans les villes allemandes et suédoises ; la qualité de vie en ville (séminaire international de Vienne, réunissant 90 acteurs internationaux pendant trois jours) ; la résilience urbaine sous la forme de quatre éclairages et d'un portrait de ville sur Pittsburgh, ville industrielle devenue hub d'innovation ; les villes productrices de santé, etc.

3.1.4.2 Partenariats et mécénat pour l'environnement

Les attentes des associations de protection de la nature au regard de la réduction des impacts des activités du groupe VINCI sont de plus en plus fortes. Les entreprises du Groupe privilégient les partenariats locaux, en fonction des territoires d'implantation, des projets et de la nature et de leurs activités.

De nombreuses sociétés du Groupe ont engagé des partenariats volontaires de long terme dans le domaine de la protection de l'environnement. Depuis 2012, Eurovia s'est engagé avec le Muséum national d'histoire naturelle (MNHN) dans une démarche partenariale 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, Eurovia a déployé sur ses sites une méthodologie d'évaluation du potentiel écologique, conçue par le MNHN, qui calcule leur indice qualité environnement (IQE) et aide à définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer la prise en compte de la biodiversité en cours d'exploitation et lors de la remise en état. 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.

Plusieurs entités du Groupe ont également développé des partenariats avec la Ligue de protection des oiseaux (LPO). Ainsi, VINCI Autoroutes promeut une gestion durable de la biodiversité à travers un partenariat de longue date avec cette association, afin de valoriser et de préserver les écosystèmes à proximité de son réseau autoroutier lors de la construction et de l'exploitation de sections. VINCI Autoroutes finance, dans le cadre d'un partenariat de trois ans, plusieurs actions menées par la LPO France et son réseau en faveur de la protection de l'environnement. VINCI est aussi, pour la période 2016-2019, un partenaire du programme de la LPO intitulé Club Urbanisme, bâti et biodiversité (U2B) qui vise à assurer le maintien et la réhabilitation des continuités écologiques dans les espaces urbains.

Au-delà des actions de partenariat ou de mécénat en faveur d'associations de défense de l'environnement, des actions de sensibilisation des usagers aux problématiques environnementales ou de promotion de la biodiversité sont organisées, comme par VINCI Autoroutes sur les aires de son réseau avec le concours d'associations partenaires. Partenaire de l'Union nationale de l'apiculture française pour son programme « Abeille, sentinelle de l'environnement », VINCI Autoroutes a proposé des animations sur plusieurs aires et a inauguré un nouveau rucher sur l'aire de Lançon-de-Provence sur l'A7. Depuis 2012, six ruchers ont été implantés sur le réseau VINCI Autoroutes. Au total, près d'une centaine de ruches sont aujourd'hui présentes sur les dépendances vertes du réseau et sont gérées par une vingtaine d'apiculteurs.

Enfin, parmi les autres initiatives des entreprises du Groupe en faveur de l'environnement figure la création de fondations dédiées comme les fondations d'entreprise LISEA Biodiversité et LISEA Carbone. Elles ont pour objectif de soutenir sur le long terme des projets de proximité le long du tracé de la LGV SEA entre Tours et Bordeaux, visant respectivement à restaurer le patrimoine naturel et réduire les émissions de gaz à effet de serre sur les territoires autour de la ligne.

3.1.4.3 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. Ils prennent la forme d'un mécénat de compétences ou d'un soutien financier en faveur d'actions de restauration du patrimoine culturel, de diffusion de la culture et de promotion du débat ou encore d'appuis à des expositions et institutions culturelles.

Les entreprises du Groupe participent également à des actions de mécénat culturel. Ainsi, VINCI Construction fait partie du Cercle des mécènes du Fonds de dotation du Grand Paris Express pour soutenir la programmation artistique et culturelle à venir tout au long des 200 kilomètres de nouvelles lignes de métro du Grand Paris. Le Fonds a pour objectif de construire un patrimoine urbain sans équivalent : la première collection d'art public, d'architecture et d'innovation urbaine à l'échelle d'une métropole. Il accompagne des projets de création artistique permettant de mobiliser la jeunesse des territoires, l'organisation d'événements fédérateurs sur les chantiers, ainsi que la création d'œuvres originales dans les gares.

3.1.4.4 Actions et mécénat pour favoriser l'insertion sociale et la solidarité

VINCI promeut l'engagement citoyen de ses salariés et de ses entreprises, qui s'exerce principalement par le biais de ses fondations d'entreprise et fonds de dotation, essentiellement sur des projets locaux qui visent à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes 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, 12 structures ont été créées depuis 2002.

Au total, près de 5 millions d'euros ont été versés en 2018 par les fondations, qui ont soutenu près de 500 projets en faveur de l'insertion sociale, professionnelle et économique des personnes les plus fragiles. Près de 700 collaborateurs du Groupe se sont portés volontaires pour parrainer ces actions et s'engager à leurs côtés.

Chantiers & Territoires solidaires est le vecteur d'un partenariat durable entre les chantiers VINCI du Grand Paris et toutes leurs parties prenantes locales. Un premier appel à projets a été lancé en 2017 et a permis de soutenir 11 associations œuvrant pour la création et le maintien de l'emploi. En 2018, ce soutien a été maintenu et un hackathon organisé en juin leur a permis de développer leurs sites Internet. Un nouvel appel à projet lancé en décembre 2018 permettra de soutenir trois nouvelles associations dès janvier 2019.

Acteur d'innovation sociale, la Fondation VINCI pour la Cité a porté en 2018 un projet d'entreprise d'insertion : LIVA. Cofondée par VINCI Construction France et par le groupe Ares (Association pour la réinsertion économique et sociale) sur le modèle d'une joint-venture sociale, cette structure a vocation à insérer des personnes éloignées de l'emploi en les formant aux métiers de la logistique de chantier et en leur proposant un accompagnement socioprofessionnel personnalisé. À la fin de l'année 2018, elle embauchait 21 salariés en insertion professionnelle.

Les appels à projets Cité solidaire, qui ciblent les petites associations œuvrant en territoires urbains sensibles, ont connu un nouvel élan avec huit opérations réalisées, en France et en Allemagne avec Cités solidaires Nîmes, Saint-Étienne, Valenton – Villeneuve-Saint-Georges, Métropole Rouen Normandie, Angers, Reims, Lille et Mannheim. Depuis sa création en 2010, ce programme exemplaire a été mené sur 31 sites et a permis de soutenir 281 initiatives en faveur du lien social.

Depuis 2017, la Fondation VINCI pour la Cité développe de nouveaux modes d'engagement pour les collaborateurs – actions ponctuelles ou plus régulières – permettant à davantage de salariés de s'impliquer dans une action solidaire. En 2018, la Fondation a par exemple proposé les Congés solidaires® : des missions de solidarité internationale réalisées par des collaborateurs du Groupe pendant leurs périodes de congés. Ce programme a été ouvert aux différents pays des fonds et fondations VINCI.

La Fondation d'entreprise VINCI pour la Cité a également développé, depuis 2017, de nouveaux modes d'engagement pour les collaborateurs, au travers du dispositif Parcours citoyen : actions ponctuelles ou plus régulières via du coaching, du soutien scolaire, de l'accompagnement professionnel de personnes éloignées de l'emploi ou de réfugiés, etc.

Activités des fondations du Groupe contre l'exclusion et pour l'insertion en 2018

| | Nombre de projets aidés | Nombre de parrainages | Montants versés aux fondations (en euros) |
|---|-------------------------|-----------------------|--|
| France | 319 | 564 | 3 934 935 |
| <i>dont Parcours citoyen et ambassadeurs</i> | 28 | 218 | - |
| <i>dont Cité solidaire</i> | 96 | 106 | 710 749 |
| <i>dont Sillon solidaire</i> | 13 | 16 | 150 000 |
| <i>dont Chantiers et Territoires solidaires</i> | | - | 284 935 |
| Allemagne | 23 | 29 | 187 500 |
| <i>dont Cité solidaire</i> | 10 | 15 | 106 000 |
| Belgique | 15 | 21 | 255 000 |
| Espagne | 4 | 4 | 65 000 |
| Grèce | 5 | 5 | 25 000 |
| Pays-Bas | 3 | 8 | 40 500 |
| République tchèque | 9 | 13 | 29 250 |
| Royaume-Uni et Irlande | 36 | 40 | 259 581 |
| <i>dont Fondation Île de Wight</i> | 12 | 14 | 88 634 |
| Slovaquie | 13 | 13 | 189 500 |
| Total | 427 | 697 | 4 986 266 |

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

VINCI Energies poursuit son partenariat avec Initiatives-Cœur, un projet qui associe mécénat humanitaire et sponsoring sportif dans l'univers de la voile au profit d'une association : Mécénat chirurgie cardiaque-Enfants du monde. Il a pour objectif de sensibiliser le grand public aux malformations cardiaques. Commencée en 2008, l'aventure Initiatives-Cœur a permis de financer les opérations de chirurgie cardiaque de 155 enfants. Le partenariat entre VINCI Energies et Mécénat chirurgie cardiaque comporte plusieurs volets : un volet financier (120 000 euros par an depuis 2017) et des actions communes telles que des levées de fonds auprès de collaborateurs de VINCI Energies ou d'étudiants. En 2018, VINCI Energies a mis en place une plate-forme publique pour faciliter la collecte de fonds : tous les collaborateurs ou externes qui le souhaitent peuvent organiser des défis sportifs et collecter de l'argent pour l'association plus facilement et plus largement.

De nombreuses autres actions de mécénat sportif sont menées par les entreprises du Groupe : Eurovia soutient par exemple la Fédération française d'athlétisme, et de nombreux clubs sont soutenus par des entreprises locales du Groupe.

3.2 Sous-traitance et fournisseurs

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 représentait 57 % à fin 2018. Elle se décompose notamment en 9,8 milliards d'euros d'achat de matières, de 5,5 milliards d'euros d'achat de services extérieurs et de 8,2 milliards d'euros de prestations de sous-traitance.

Part des achats dans le chiffre d'affaires

| (en milliards d'euros) | 2018 | 2017 | Évolution |
|--|------|------|-----------|
| Montant total des achats | 24,7 | 22,7 | 8,8 % |
| Part des achats dans le chiffre d'affaires | 57 % | 56 % | 0,6 % |
| Dont achats consommés | 9,8 | 8,6 | 14,0 % |
| Dont achats de services extérieurs | 5,5 | 5,3 | 3,0 % |
| Dont prestations de sous-traitance | 8,2 | 7,7 | 7,2 % |

3.2.1 La prise en compte, dans la politique d'achats, des enjeux sociaux et environnementaux

En 2018, 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. 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 2018, les représentants des achats de cinq 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, la Belgique et la Pologne), 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. Cette charte est diffusée depuis 2013 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 pôles du Groupe. Après avoir diffusé, en 2016, les lignes prioritaires de la politique d'achats responsables de VINCI et sensibilisé les acheteurs aux achats responsables, ce comité a travaillé au développement d'un guide pratique des achats responsables et d'une check-list achats responsables. Ces documents seront distribués lors du séminaire Achats de janvier 2019. Une animation graphique est réalisée et sera diffusée pour sensibiliser les personnes chargées d'achats dans le Groupe, parallèlement à la publication du guide.

3.2.2 La prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale

En 2018, la démarche 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 mené en 2018 un nouvel appel d'offres pour le référencement des sociétés de location de gros matériel de chantier. Un questionnaire personnalisé a été élaboré pour réaliser une évaluation des fournisseurs en tenant compte de leur performance sociale et sociétale.

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. Une tournée des comités achats régionaux a été faite pour sensibiliser les équipes à ce qui est attendu sur les achats responsables.

Le processus de due diligence est engagé au niveau de la coordination Achats du Groupe. Il consiste à identifier les risques spécifiques à chaque famille d'achats et à mettre en œuvre un processus de prévention par des critères adaptés dans les cahiers des charges propres à chaque famille.

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

| | Total au 31/12/2018 |
|---|---------------------|
| Contrats intégrant la <i>Charte d'engagement de performance globale des fournisseurs</i> ou les principes du Global Compact | 98 % |
| Contrats intégrant un ou plusieurs articles sur les thématiques sociales, environnementales ou sociétales | 77 % |
| Contrats ayant fait l'objet d'un questionnaire achats responsables lors de l'appel d'offres | 74 % |
| Contrats intégrant un plan de progrès achats responsables | 50 % |
| Nombre d'audits achats responsables réalisés en présentiel depuis cinq ans | 682 |

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 2018, le volume d'achats confié à ceux-ci a été de 6,1 millions d'euros.

3.2.3 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 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 le Groupe 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 a fait l'objet 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.

Les enjeux de VINCI ne se situent pas uniquement au grand international : les tensions sur le marché des travaux publics ou du bâtiment et la problématique d'une compétition accrue dans les pays développés ont conduit le Groupe à un renforcement de la démarche de vigilance notamment sur la gestion du risque social dans la chaîne de sous-traitance en France. Pour cela, VINCI a initié en 2018 des projets pilotes avec l'objectif d'évaluer les pratiques déjà en place en matière de gestion du risque social et d'identifier les axes de progrès et une méthode opérationnelle d'évaluation, de priorisation et de gestion des risques.

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 éviter tout risque de travail forcé. Les lignes directrices du *Guide des droits humains* de VINCI précisent les actions à mettre en place et le fait que les candidats ne doivent supporter aucun frais dans le cadre de la procédure de recrutement. De plus, VINCI a rejoint, en juin 2017, le Leadership Group for Responsible Recruitment, une initiative collaborative regroupant à la fois des grandes entreprises et des organisations spécialisées pour travailler à la promotion de pratiques de recrutement responsables.

3.3 Les mesures prises en faveur de la santé et de la 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 pour réduire les impacts et nuisances notamment environnementales (exposition au bruit, poussières, 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.

Un travail continu est réalisé pour améliorer la qualité de service apportée à nos clients sur nos infrastructures et des enquêtes de satisfaction sont menées régulièrement. Par ailleurs, 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 (près de 195 millions en 2018). Les campagnes de sensibilisation et d'information y sont récurrentes, ainsi que des formations spécifiques destinées aux personnes les plus exposées.

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

À l'approche des grands départs d'été, la Fondation VINCI Autoroutes a livré les résultats de son nouveau baromètre européen 2018 de la conduite responsable (5^e édition). À cette occasion, des scientifiques partenaires du magazine *Cerveau & Psycho* ont livré des clés de compréhension sur le fonctionnement du cerveau lors de la conduite automobile.

VINCI Autoroutes, évolution des accidents

| | 2018 | 2017 |
|---|-------|-------|
| Réseau VINCI Autoroutes (en kilomètres) | 4 412 | 4 412 |
| Trafic (en milliards de kilomètres parcourus) | 51 | 51 |
| Nombre d'accidents par milliard de kilomètres parcourus | 248 | 232 |
| Nombre d'accidents mortels par milliard de kilomètres parcourus | 1,5 | 1,4 |
| Nombre de personnes tuées par milliard de kilomètres parcourus | 1,8 | 1,6 |

En partenariat avec la Fondation VINCI Autoroutes, Christophe Bourroux, journaliste spécialiste automobile chez RTL, s'est prêté au début de l'été 2018 à une expérimentation afin d'évaluer les risques liés à la somnolence et l'inattention au volant. Muni de capteurs et encadré par un médecin du centre du sommeil de l'hôpital de Garches, il a parcouru le trajet Paris-Biarritz de jour et le retour de nuit. À l'aller, son attention a été détournée de la route vers son smartphone pendant 17 minutes cumulées, soit un parcours de 32 kilomètres. Au retour, il a parcouru 101 kilomètres (soit 1/7^e du trajet) en montrant des signes de somnolence avec notamment une période de sommeil de 24 secondes consécutives. Les résultats de cette expérience ont été largement relayés par les médias auprès du grand public en cette période de départ en vacances.

En 2018, la Fondation VINCI Autoroutes a également publié les résultats d'une étude sur les conséquences de l'usage des outils d'assistance à la conduite sur la vigilance au volant, réalisée par le Centre d'investigations neurocognitives et neurophysiologiques (CI2N) de l'université de Strasbourg et a notamment permis le lancement d'une seconde étude sur le dépistage biologique de la somnolence grâce à la salive menée par des chercheurs de Lyon (Inserm, Hospices civils, Centre de recherches en neurosciences). Dans ce cadre, 400 conducteurs ont participé à une enquête et des prélèvements salivaires ont été réalisés sur l'aire de Saint-Rambert d'Albon (A7) en juin et en octobre 2018. Les résultats de cette étude, attendus en 2019, permettront de lutter plus efficacement contre les effets délétères de la privation de sommeil sur la conduite en adaptant les moyens de prévention. Ceci pourrait notamment passer par le développement d'outils préventifs d'autoévaluation du niveau de somnolence.

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

3.4 Informations relatives à l'éthique des pratiques

3.4.1 Politique générale en matière d'éthique des pratiques

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 et depuis son origine, le sujet de la lutte contre la corruption, mis en exergue par la Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « loi Sapin 2 »).

Elle a fait l'objet d'une mise à jour en 2017, notamment pour renforcer explicitement les engagements du Groupe en matière de devoir de vigilance, de prévention de la corruption et de protection des données personnelles.

Elle s'accompagne désormais du *Code de conduite anticorruption*, rédigé fin 2017, qui détaille les règles du Groupe en matière de prévention des faits de corruption, notamment par l'identification des risques dans les processus métiers, et par l'illustration des comportements à proscrire.

Ces deux documents constituent le socle des préconisations du Groupe. Ils ont donc été traduits en 26 langues et sont disponibles pour plus de 99 % des collaborateurs du Groupe dans les langues officielles de leurs pays. Ils sont également publiés sur le site Internet (www.vinci.com) et le site intranet (www.vinci.net) du groupe VINCI.

Dans la continuité de l'effort d'explication déployé au cours des exercices précédents, ils ont fait l'objet d'une nouvelle campagne de diffusion spécifique sous forme numérique, initialisée par le président-directeur général du Groupe, Xavier Huillard, en février 2018, à l'attention des membres du comité Exécutif, et transmise progressivement, par la voie hiérarchique, aux cadres dirigeants, aux directeurs opérationnels et fonctionnels, aux managers des pôles tels que les responsables d'agences, responsables d'activité, responsables d'affaires, responsables de projets, responsables d'achats, responsables ressources humaines, responsables administratifs et comptables, soit 18 457 personnes au 31 décembre 2018.

Au-delà d'un simple accusé de réception, tous les destinataires s'engagent expressément « à appliquer et à faire appliquer » les principes édictés.

De surcroît, le *Code de conduite anticorruption* fait désormais partie du dossier d'accueil des nouveaux salariés et il a été intégré dans les règlements intérieurs.

Depuis 2018, les actions dédiées à la prévention et à la détection des faits de corruption se sont structurées. Elles permettent aux collaborateurs de comprendre le cadre juridique national, voire international, d'identifier les enjeux et les responsabilités. Elles explicitent les schémas de corruption possibles et les risques induits, les diligences à accomplir pour réduire les risques, les comportements à proscrire et ceux préconisés face aux sollicitations, les modalités de recueil des signalements des conduites inappropriées, ainsi que les sanctions personnelles encourues sur les plans disciplinaire comme pénal en cas de violation.

Des programmes de formation sont conçus et déployés à chaque niveau organisationnel du Groupe. Un module d'e-learning sur la lutte contre la corruption, assorti d'un contrôle des connaissances en ligne, a été mis à la disposition des collaborateurs sur la plate-forme de formation du Groupe (UPI), dans les quatre langues principales de l'entreprise (français, anglais, allemand, espagnol). Au 31 décembre 2018, plus de 6 000 collaborateurs l'ont validé.

Le Groupe est doté d'un dispositif d'alerte qui permet à tous les collaborateurs de signaler les manquements graves aux règles et engagements du Groupe énoncés dans la *Charte éthique et comportements*, dans le *Code de conduite anticorruption*, dans le *Guide VINCI des droits humains* et dans la déclaration *Santé et sécurité*. Ce dispositif d'alerte est multimodal. Le collaborateur doit, dans un premier temps, saisir son responsable hiérarchique direct ou indirect, ou un référent au sein de son entité d'appartenance. Il peut également saisir la plateforme d'alerte de son entité, s'il en existe une. Le collaborateur a en outre la possibilité de s'adresser directement au référent éthique du Groupe ou de recourir à la plateforme numérique de signalement « VINCI Integrity » mise en place fin 2018, après avis favorable du comité d'entreprise européen.

Quel que soit le canal utilisé, les échanges sont couverts par la plus stricte confidentialité. VINCI s'engage à ce qu'aucun collaborateur du Groupe ne puisse être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une quelconque mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, dans le cadre du dispositif d'alerte, de faits dont il aurait eu connaissance personnellement dans l'exercice de ses fonctions, même si, après enquête, l'alerte se révèle infondée.

Afin d'accompagner la mise en place et le déploiement des programmes de conformité dans les pôles et de garantir la loyauté des pratiques, les organes de gouvernance « corporate » ont été reconfigurés. Le fonctionnement de ces organes de gouvernance est expliqué en section D : Facteurs de risques et procédures de gestion (paragraphe 2.2.2 Les acteurs de la gestion du risque et du contrôle interne) du présent rapport. Le club Éthique et Conformité, composé des principaux responsables juridiques de chaque pôle ainsi que du directeur du Contrôle

interne et de la directrice Éthique et Vigilance, assure une veille sur les législations relatives à l'éthique et un partage des bonnes pratiques, notamment en matière d'outils de formation. Ce club contribue ainsi à la prévention de comportements contraires à l'éthique des affaires. Il s'est réuni huit fois durant l'année 2018.

Enfin, le club des référents RGPD a été créé au début de l'année 2018. Il rassemble des représentants désignés par chaque pôle du Groupe. Il a pour objectif d'accompagner les pôles afin de garantir la conformité du Groupe au regard du règlement n° 2016/679 dit règlement général sur la protection des données (RGPD). Cette instance, animée par la direction Éthique et Vigilance, permet le partage des outils et bonnes pratiques. À titre d'exemples, le club des référents a contribué au choix d'un outil commun permettant la tenue des registres de traitement dans les entités des pôles ; une minisérie de sensibilisation au RGPD composée de six modules en e-learning a été mise à la disposition des salariés au début de l'année 2018, afin que les collaborateurs se familiarisent avec les nouvelles règles en vigueur et prennent connaissance de leurs nouveaux droits et devoirs en matière de protection des données personnelles. Ce club s'est réuni huit fois au cours de l'année 2018.

3.4.2 Pratiques en matière de politique fiscale

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

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

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

Considérant l'autonomie dont disposent les filiales du Groupe, les risques fiscaux majeurs qu'elles sont susceptibles de rencontrer dans le cadre de leurs activités sont liés à la diversité, l'importance et/ou la complexité des opérations. Ces risques sont soit de nature financière, soit d'ordre réputationnel :

– Risques financiers :

- obligations déclaratives et risques associés : dépôt tardif, déclarations inexactes, absence de dépôt dans les délais d'options ou de réclamations, ou tout manquement déclaratif, quelle que soit son origine (erreur humaine, erreur de système, etc.) ;
- risques fiscaux opérationnels : inexactitude technique ou factuelle, manque d'analyses fiscales, changements législatifs non anticipés, mauvaises interprétations de règles fiscales complexes ou peu claires.

– Risques réputationnels : ces risques sont la conséquence des risques financiers qui peuvent impacter les relations du groupe avec différents acteurs tels que les autorités fiscales.

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

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

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

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

Le Groupe attend de ses filiales qu'elles aient et maintiennent de bonnes relations, transparentes et constructives, avec les autorités fiscales dans chacun des pays où elles opèrent.

3.5 Informations relatives aux actions en faveur des droits de l'Homme

La politique de VINCI en matière de droits humains, son cadre et ses actions de mise en œuvre sont décrits de manière plus détaillée dans le chapitre consacré au plan de vigilance du Groupe (voir Chapitre 4 : Plan de vigilance de la présente section, page 228).

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 violations 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 actualisé son analyse des risques « droits humains » liés à ses activités. Les enjeux saillants identifiés ont été regroupés autour de cinq domaines, eux-mêmes subdivisés en 17 thématiques, qui couvrent l'ensemble du cycle de vie des projets (de la réponse aux appels d'offres jusqu'à la mise en service et à l'exploitation). Ces domaines sont 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.

Un document de référence applicable à l'ensemble du Groupe, le *Guide des droits humains* de VINCI, a été établi par un comité de pilotage ad hoc, composé des directeurs des ressources humaines de pôles et de divisions de l'ensemble du Groupe. Il rappelle les enjeux identifiés et leurs implications pour les entreprises du Groupe et présente un socle commun de lignes directrices qui précisent les démarches spécifiques à adopter au regard de chacune de ces 17 thématiques. 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. Le *Guide des droits humains* s'adresse à l'ensemble des collaborateurs de VINCI. Validé en avril 2017 par le comité Exécutif de VINCI, il a fait l'objet de nombreuses traductions en 2018 pour le rendre accessible au plus grand nombre. Il est désormais disponible en 21 langues, soit une couverture de plus de 98 % des effectifs selon les langues officielles des pays d'opération. De plus, un document interne annexe au *Guide*, à destination des managers opérationnels et des experts de la filière ressources humaines, détaille ces enjeux et fournit des outils, recommandations et bonnes pratiques.

Le *Guide* a fait l'objet d'une large diffusion à toutes les entités opérationnelles du Groupe. Il a été présenté au comité de groupe européen ainsi qu'au niveau de tous les comités de direction des pôles et divisions du Groupe qui l'ont relayé à leurs équipes. Les droits humains sont aussi abordés dans « Advance », outil d'autoévaluation développement durable de VINCI utilisé par les comités de direction des entreprises. Enfin, le *Guide* est un document public, mis en ligne sur le site Internet de VINCI et accessible à toutes nos parties prenantes. Il a été imprimé par le Groupe à plus de 5 000 exemplaires en français et 4 000 en anglais. Sa diffusion est également largement réalisée par voie électronique dans un format permettant son édition et sa reproduction localement par les entreprises du Groupe.

Au-delà de clauses contractuelles types concernant les droits humains, pour diffuser ces lignes directrices auprès des collaborateurs amenés à intervenir sur ces sujets dans leurs projets, une démarche globale et progressive a été définie par le Groupe. Ainsi, différents outils d'évaluation des risques et de la performance ont été développés et testés en 2018, avant un plus large déploiement. Les huit pays pilotes retenus pour tester les outils d'évaluation sont le Maroc, le Cambodge, le Vietnam, l'Égypte, le Cameroun, la Colombie, la République dominicaine et la Pologne. Cette démarche, toujours en cours, intervient de manière complémentaire aux actions engagées dans d'autres pays comme le Qatar.

Par ailleurs, en 2018, au Cambodge, dans le cadre de ses activités aéroportuaires, VINCI a décidé de la conduite d'un audit des risques psycho-sociaux par un tiers indépendant dont les résultats seront discutés avec les partenaires sociaux, ainsi que du renouvellement des audits de ses agences de travail temporaire partenaires. Ces mesures ont été prises dans le cadre de la médiation exercée par le Point de contact national (PCN) français pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Le PCN a par ailleurs estimé que le Groupe respecte les Principes directeurs de l'OCDE dans un contexte national délicat et qu'il avait pris des mesures de diligence raisonnable appropriées vis-à-vis de sa filiale cambodgienne. Les recommandations du PCN finalisées en décembre 2018 feront l'objet d'un suivi spécifique.

Dans une démarche d'amélioration continue, un module e-learning de sensibilisation et d'information sur les problématiques droits humains dans les métiers du Groupe a été réalisé en 2018 pour un lancement auprès des collaborateurs prévu début 2019.

Dans la continuité du guide, cette démarche globale est soutenue et pilotée par un comité dédié, composé des directeurs des ressources humaines de pôles et de divisions de l'ensemble du Groupe, qui se réunit une fois par trimestre.

Enfin, afin de soutenir sa politique et d'être en capacité d'exercer son influence sur sa chaîne de valeur, VINCI participe activement à des initiatives collaboratives, notamment l'initiative sectorielle Building Responsibly, dont le Groupe est membre fondateur. Cette initiative, lancée en février 2017, vise à rassembler des entreprises du secteur de l'ingénierie et de la construction pour développer des approches et standards communs, partager leurs bonnes pratiques, leurs outils, leurs expériences et engager les parties prenantes et les acteurs de la chaîne de valeur du secteur pour trouver des solutions concrètes et collectives aux défis du secteur en matière de droits et de bien-être des travailleurs.

VINCI a également rejoint le Steering Committee du Leadership Group for Responsible Recruitment, depuis juin 2017. Cette initiative portée par l'Institute for Human Rights and Business vise à travailler spécifiquement sur les enjeux liés au recrutement et à la main-d'œuvre migrante.

En France, VINCI est membre, aux côtés de 15 autres grandes entreprises, de l'association Entreprises pour les droits de l'Homme (EDH), qui offre un lieu d'échanges pour une meilleure intégration des droits humains dans les politiques et pratiques des entreprises.

VINCI a également rejoint en fin d'année 2017 l'initiative mondiale du Global Deal qui vise à favoriser et promouvoir le dialogue social en tant que vecteur d'emplois décents et de croissance inclusive. L'adhésion à ce partenariat pluripartite, qui rassemble des gouvernements, des entreprises, des syndicats et d'autres organisations, est une opportunité supplémentaire d'appuyer les efforts de VINCI, en vue de la diffusion et du développement du dialogue social à travers ses pays d'implantation ainsi que dans sa sphère d'influence.

En 2018, VINCI a continué à associer ses parties prenantes autour de ces sujets et a maintenu un dialogue actif avec des représentants de la société civile, d'organisations internationales, de fédérations professionnelles, d'universités, etc., localement, mais également à travers la participation à des forums, des groupes de travail ou encore des initiatives collaboratives.

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 en faveur des conditions de vie et de travail de ses salariés et combat toutes formes d'atteinte aux droits humains. Courant 2015, pour s'assurer que les mesures mises en place étaient effectives et efficaces, VINCI avait notamment diligenté une étude d'impact sur les droits humains auprès d'un tiers indépendant. L'étude a conclu que « dans un contexte opérationnel très difficile, QDVC affiche un bon niveau de performance qui contribue de manière positive à atténuer les risques d'impact négatif sur les droits de l'Homme des employés et des sous-traitants ». Par ailleurs, un comité d'experts internationaux indépendants, émanant d'institutions de référence sur le sujet (Organisation internationale

du travail [OIT], Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois [IBB], Danish Institute for Human Rights, Qatar Foundation et Commission consultative sur les droits de l'Homme en France), avait été associé à la démarche. De même, des missions sont régulièrement organisées avec les représentants des organisations syndicales, les administrateurs salariés ou le secrétaire général du comité de groupe européen de VINCI sur les chantiers de QDVC.

De manière plus spécifique, QDVC s'assure par des procédures strictes que ses salariés bénéficient de la liberté de mouvement. Ils possèdent tous un permis de résidence qatari et ont accès à un coffre sécurisé dans lequel ils peuvent garder les documents personnels en leur possession – passeports, contrats de travail, etc. Quand les salariés souhaitent quitter leur emploi, QDVC leur délivre une autorisation de changement d'employeur ou un Exit Permit s'ils souhaitent 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, etc.), avec des règles précises sur les montants pris en charge par QDVC (billets d'avion, visas, visites médicales, etc.), étant entendu que les travailleurs migrants ne doivent supporter aucun de ces frais. Enfin, QDVC porte une attention particulière aux conditions de vie et d'hébergement de ses travailleurs. 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 sont poursuivies avec notamment la mise en place, depuis mars 2016, d'un mécanisme de remontée des plaintes (pour les plaintes dites collectives ou individuelles), qui garantit strictement la confidentialité à ses employés, et avec l'élection en novembre 2016, de représentants du personnel, à l'issue de laquelle 27 employés ont été élus 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. Si QDVC avait déjà mis en place des instances de représentation des travailleurs fonctionnelles avant cette date, il s'agissait de la première fois, dans le pays, que ces représentants étaient élus par leurs pairs.

De plus, suite à un dialogue constructif de plusieurs années, VINCI, QDVC et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) ont signé en novembre 2017 au siège de l'OIT, en présence de son directeur général, un accord-cadre sur les droits des travailleurs. Cet accord concerne les droits de l'Homme sur le lieu de travail, le logement, l'équité des conditions de recrutement et les droits des travailleurs. Il s'applique à tous les travailleurs de QDVC au Qatar et prévoit une procédure de due diligence pour les sous-traitants. Il s'agit du premier accord de ce type conclu au Qatar entre une fédération syndicale et une entreprise qatarie. L'accord prévoit également un système étendu de suivi, de reporting, de contrôle, d'inspection et d'audit sous l'autorité d'un groupe de référence composé de représentants des trois parties. Ces dernières passeront régulièrement en revue tous les aspects de la mise en œuvre de l'accord. L'accord est public, accessible sur le site Internet de QDVC et mis, par la société, à la disposition de ses employés et de ceux de ses fournisseurs de main-d'œuvre et sous-traitants. Après une première réunion du groupe de référence en avril 2018, le premier audit sur site a eu lieu les 8 et 9 janvier 2019. Il a associé également les représentants syndicaux du Groupe.

Enfin, en mai 2018, un partenariat a été conclu entre QDVC et le Bureau de projet de l'OIT au Qatar (OIT), dans le cadre de son partenariat avec le gouvernement du Qatar, pour travailler sur un projet pilote visant à terme la mise en place d'un corridor sans frais de recrutement pour les travailleurs entre le Bangladesh et le Qatar. La méthodologie repose notamment sur un audit initial opéré par un tiers indépendant en juillet 2018 et sur un programme de renforcement des capacités des agences de recrutement et de placement dans le pays d'origine. Ce programme, délivré en octobre 2018, associe QDVC, des agences de recrutement et de placement au Bangladesh et au Qatar, l'OIT, le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales (ADLSA) ainsi que la Fair Hiring Initiative. Une étude d'impact sera par la suite réalisée par l'OIT avec l'aide d'un établissement universitaire. Ce projet pilote permet à QDVC de contribuer à étendre ses pratiques de recrutement éthique au niveau des sous-traitants et agences de recrutement.

4. Plan de vigilance

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

Le plan de vigilance de VINCI repose sur les engagements relatifs au développement durable publiés dans le Manifeste, la *Charte éthique et comportements* et, plus généralement, sur les politiques du Groupe, propres à prévenir les risques sur les personnes et promouvoir la mise en place de démarches de vigilance adaptées à chacun des trois domaines couverts par la loi.

La politique santé-sécurité, réaffirmée par la déclaration commune sur les actions incontournables en matière de santé-sécurité, est animée par la coordination santé-sécurité sous l'autorité du comité Exécutif de VINCI. La politique de prévention des risques droits humains est diffusée à travers le *Guide des droits humains* de VINCI et pilotée au niveau de la direction des Ressources humaines et du Développement durable du Groupe par son directeur, membre du comité Exécutif de VINCI. Enfin, la politique environnementale est portée à travers le Manifeste et animée au niveau du Groupe par la délégation, le comité développement durable et un ensemble de groupes de travail thématiques (biodiversité, économie circulaire, etc.) sous l'autorité du comité Exécutif de VINCI.

En complément, une direction Éthique et Vigilance, rattachée à la direction Générale du Groupe, a été créée le 1^{er} janvier 2018 et un comité Éthique et Vigilance a été constitué en mars 2018. Ce comité, composé de sept personnes, dont cinq sont membres du comité Exécutif, s'assure du déploiement et de l'évolution des dispositifs de conformité couverts par la *Charte éthique et comportements*, notamment en matière de lutte contre la corruption et de prévention des atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités du Groupe.

Il rend compte annuellement de son activité au comité de la Stratégie et Responsabilité sociale et environnementale du Conseil d'administration et s'est réuni huit fois en 2018.

Le plan de vigilance de VINCI, qui couvre l'ensemble des entités contrôlées par VINCI, s'appuie aussi sur les politiques transverses du Groupe en matière de développement durable et d'éthique, en particulier sur le dispositif d'alerte éthique se rapportant à l'intégralité des enjeux de vigilance.

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

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

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

Par la nature et la diversité même de ses activités et de ses métiers, VINCI est avant tout un groupe multilocal. Qu'elles développent des activités de construction ou de concession d'infrastructures, les sociétés de VINCI sont implantées localement, produisent localement avec un management, des partenaires et des personnels majoritairement locaux, aux conditions locales et pour un usage local. VINCI est constitué d'un réseau d'entreprises, souvent de petite ou de moyenne taille, historiquement très implantées dans leur territoire, attentives à contribuer de manière positive au développement de ce dernier. Dans la lignée de ses engagements en faveur du territoire, le Groupe travaille notamment de manière à favoriser le tissu entrepreneurial local. Au 31 décembre 2018, VINCI comptait ainsi 1 520 entreprises en son sein dont 68 % employaient moins de 100 salariés. En termes d'implantation, si VINCI est fortement présent à l'international (dans plus de 100 pays), au 31 décembre 2018, plus de 84 % de ses effectifs étaient basés dans des pays membres de l'OCDE. À la même date, les effectifs de VINCI dans leur ensemble étaient répartis comme suit : 75 % en Europe (dont 62 % en France), 11 % en Amérique du Nord et du Sud, 7 % en Afrique, 4 % en Asie et Moyen-Orient et 3 % en Océanie.

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

Autre caractéristique de nos métiers de la construction et de la concession : nos opérations sont très souvent intégrées, c'est-à-dire qu'une partie essentielle de notre chaîne d'approvisionnement est présente sur nos sites. Ainsi, quel que soit leur rang, les entreprises de sous-traitance interviennent sur les chantiers ou les sites d'exploitation du Groupe aux côtés des équipes. En ce sens, la chaîne d'approvisionnement fait l'objet de nombreux contrôles et est soumise à des règles communes. Il en est de même avec les travailleurs mobilisés par des agences de travail temporaire.

Qu'il s'agisse des métiers de la construction ou des concessions, ces deux éléments de la chaîne de valeur sont essentiels et représentent un important volume d'achat. Aussi, la question de la sous-traitance, liée aux agences de travail temporaire et à leur contrôle, est intégrée à la démarche de progrès portée dans le plan de vigilance de manière prioritaire en cette première année de mise en œuvre.

Tout comme la sous-traitance, les autres familles d'achats réalisés par le Groupe sont essentiellement locaux et s'inscrivent dans des circuits d'approvisionnement courts. Ce sujet est donc traité de manière complémentaire aux informations fournies au titre de la déclaration de la performance extra-financière (DPEF) mais n'a pas été considéré comme la cible prioritaire du plan de vigilance, au cours de ce premier exercice. En effet, les enjeux principaux identifiés, en termes d'impact sur les personnes et l'environnement, se situent de manière prioritaire dans le cadre des opérations, chantiers et sites d'exploitation.

À l'autre extrémité de la chaîne de valeur se situent nos clients. Quels que soient leurs métiers, leurs projets, leurs chantiers, les entités de VINCI agissent toujours pour le compte de clients publics (autorités publiques, collectivités, entreprises publiques, etc.) ou privés (promoteurs immobiliers, autres entreprises privées, etc.) qui commandent la conception ou la réalisation d'une infrastructure ou en délèguent la gestion, la maintenance et l'exploitation. Les sociétés du Groupe opèrent donc au sein d'une chaîne de valeur spécifique faisant intervenir de nombreux acteurs (architectes, bureaux d'études, ingénieristes, clients, autorités de régulation, autorités de contrôle, investisseurs, bailleurs de fonds, partenaires, État/collectivités, etc.). Chaque entreprise intervient dans le cadre de contrats et rend compte de manière continue de ses activités à ses clients et, dans certains cas, aux bureaux de contrôle et autorités de régulation en charge du suivi et du contrôle des projets. Dans le cadre des contrats avec des autorités publiques, les conditions contractuelles intègrent des volets sociaux et environnementaux et font l'objet d'un reporting et de contrôles réguliers. Dans un secteur extrêmement compétitif, les sociétés de VINCI se conforment aux exigences portées par leurs clients et s'efforcent en permanence de diffuser les meilleures pratiques et de promouvoir l'innovation, y compris en matière sociale et environnementale, dans le respect du droit applicable et de celui des normes et standards découlant des engagements du Groupe. La part des clients publics ou parapublics a notamment représenté 33 % du chiffre d'affaires des sociétés du groupe en 2018.

Par ailleurs, dans le domaine de nos activités concessionnaires, les entités agissent souvent dans le cadre de délégations de service public lesquelles sont strictement régies par la loi et font l'objet d'un contrôle continu du bon accomplissement des missions confiées et du respect du cahier des charges associé. Des rapports d'activité sur l'exécution et la gestion des contrats de concession et des rapports de contrôle de concessions sont produits et souvent publiés par les autorités concédantes. Le concessionnaire a également l'obligation de rendre compte de la bonne exécution du contrat, et doit produire dans des délais fixés au contrat des comptes rendus d'activité.

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

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

Du fait des risques inhérents à ses métiers, VINCI a fait de la santé et de la sécurité au travail un enjeu prioritaire. La politique santé-sécurité du Groupe a pour objectif d'anticiper et de prévenir ces risques, y compris les risques psychosociaux, d'assurer des conditions d'hygiène, de sécurité, de santé et de qualité de vie au travail, et d'assurer le reclassement des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Le Groupe vise également à atteindre l'objectif « zéro accident », qui s'applique à tous les collaborateurs, travailleurs temporaires et personnels extérieurs intervenant sur les chantiers et sur les sites d'exploitation. C'est l'un des engagements du Manifeste VINCI publié en 2012. La politique du Groupe a été réaffirmée en 2017 par une déclaration commune signée du président-directeur général de VINCI et du secrétaire du comité d'entreprise européen, publiée sur le site Internet du Groupe (www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/actions-incontournables-et-fondamentales-en-matiere-de-sante-et-securite-au-travail.htm). Cette déclaration fixe le cadre de référence du Groupe en présentant des actions incontournables et fondamentales en matière de santé et de sécurité au travail. Une vigilance constante s'impose du fait de l'évolution permanente des métiers, des outils, techniques et procédés, des nouvelles technologies, etc. Aussi, au-delà des règles et des procédures, VINCI revendique le développement continu d'une culture de la prévention et de la sécurité pour tous prenant en compte l'ensemble des risques liés à la santé-sécurité des personnes.

4.2.1 La cartographie des risques majeurs du Groupe

Dans nos secteurs d'activité, l'approche en fonction des métiers et des pays a toujours été fondamentale dans la démarche d'identification et de prévention des risques liés à la santé-sécurité des personnes. Chacun des pôles et des divisions dispose ainsi de sa cartographie des risques propres. En ce qui concerne notamment les risques majeurs pour les personnes, objet du plan de vigilance, chaque pôle et chaque division a structuré une démarche de prévention autour d'engagements forts visant à intégrer l'analyse des situations à haut potentiel de gravité ou de presque-accident, et développe des méthodes de recherches sur les causes racines des événements majeurs pour alimenter le retour d'expérience. Chaque pôle et chaque division a ainsi pu construire ses référentiels et règles d'or en matière de santé-sécurité. Par ailleurs, au niveau opérationnel, une analyse des risques santé-sécurité doit être systématiquement conduite en amont de chaque projet sur tous les sites du Groupe en prenant en compte le contexte géographique, les caractéristiques du projet considéré et ses spécificités techniques. Ainsi, ces différents niveaux d'analyse sont fondamentaux pour construire des réponses et actions adaptées aux enjeux opérationnels, projet par projet, métier par métier et pays par pays.

En complément, en 2018, VINCI a mandaté un tiers externe indépendant, l'Institut pour une culture de sécurité industrielle (ICSI), pour la conduite d'un exercice de cartographie des risques majeurs au niveau du Groupe. La notion de risque majeur retenue dans le cadre de cette cartographie résulte de l'examen croisé, d'une part de la forte occurrence d'un événement (réelle ou potentielle) et, d'autre part, de la gravité élevée des conséquences (réelle ou potentielle). Il s'agit donc de l'éventualité que se réalise un événement majeur qui aura des conséquences graves sur une cible (salarié, travailleur temporaire, sous-traitant, tiers). En ce qui concerne la notion de gravité, elle est appréhendée à partir de situations ou d'événements avérés, mais également de ceux à haut potentiel de gravité, c'est-à-dire dont les conséquences auraient pu, dans des circonstances légèrement différentes, se révéler majeures.

Pendant plusieurs mois, des entretiens ont été conduits avec les directeurs santé-sécurité des pôles et divisions de VINCI afin de mettre en exergue les risques majeurs inhérents à leurs activités respectives et de procéder à une analyse des documents relatifs à la maîtrise de ces risques et des processus associés. Cet exercice a abouti à l'identification des six principaux risques et types d'événements redoutés majeurs, des plus communs à l'ensemble du Groupe aux plus spécifiques aux métiers des pôles et divisions. Ces principaux risques sur la santé-sécurité des personnes sont :

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

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

En réponse à ces risques, la mise en œuvre des politiques de sécurité au travail se construit par la combinaison de deux approches : celle de la sécurité réglée et celle de la sécurité gérée. La sécurité réglée désigne l'anticipation, par des règles, de toutes les situations prévisibles tandis que la sécurité gérée désigne la capacité de faire face aux situations non prévues par l'expérience et la formation. Ces deux approches complémentaires trouvent leur équilibre en fonction de la nature des risques et de leur environnement.

Les politiques de prévention sont développées par les pôles et divisions de manière à être adaptées à leur métier, leur géographie et à leur contexte opérationnel, selon ces deux approches. Elles sont mises en œuvre dans l'organisation avec un degré de décentralisation variable, permettant une réponse la plus efficace aux situations à maîtriser. Les procédures établies ne marquent pas de différences entre les collaborateurs des sociétés du Groupe et les travailleurs temporaires et sous-traitants. Tous opèrent sur le même site, dans les mêmes conditions. Des plans d'action annuels et des programmes d'audit dédiés portent ces politiques dont le contrôle est assuré par la chaîne hiérarchique et par le réseau de responsables en charge de la santé-sécurité. Aussi, tous les pôles et divisions du Groupe disposent d'une politique de prévention des risques, d'un plan d'actions associé, d'un programme d'audits et d'un service expert dédié.

La réalisation de visites ou d'audits sécurité par les responsables prévention, tant auprès de nos propres structures et salariés, qu'auprès des chantiers confiés à des entreprises extérieures (appartenant au Groupe ou non) constitue un pilier de la politique de contrôle et d'évaluation de la prévention des risques. Par ailleurs, en matière de santé-sécurité, le Groupe a développé la pratique d'audits croisés entre représentants de ses différentes sociétés.

Ainsi, VINCI Autoroutes dispose d'un programme de contrôle interne qui repose notamment sur la réalisation d'audits croisés entre les trois sociétés du pôle (ASF, Cofiroute et Escota) qui sont menés par un membre de la direction prévention de chacune des sociétés. Par ailleurs, 12 audits internes, réalisés par autant de directions régionales, sont conduits chaque année sur la base d'un référentiel interne commun. Ces audits permettent, par le biais d'une grille d'évaluation, d'attribuer une notation à une série de thèmes présentés en fonction de leur niveau de maîtrise et de maturité, d'identifier les points forts et les axes de progrès. Les sujets couverts par ces audits comprennent notamment la politique, l'organisation et l'animation de la prévention, les programmes et actions de formation, la préparation et l'organisation du travail, la gestion des matériels, équipements et produits, la gestion des événements accidentels et le suivi médical des salariés, mais également la gestion des travaux et prestations confiés aux entreprises extérieures. Chaque audit donne lieu à un rapport détaillé des constats réalisés et à un plan d'actions correctives faisant l'objet d'un suivi.

Chez VINCI Construction, des dispositifs robustes en matière de santé-sécurité ont été mis en place par les divisions. Ainsi, VINCI Construction Grands Projets dispose d'une cellule d'audits dédiée au sein de la direction qualité, sécurité, environnement et système d'information (DQSE-I). Selon la règle fixée, chaque projet fait l'objet d'un audit mené par le siège de VINCI Construction Grands Projets tous les deux ans, et doit, de plus, mettre en place à son niveau et dès son installation, son propre système de management QSE et son programme d'audit associé. Chaque année, le comité de direction de VINCI Construction Grands Projets définit le programme d'audit annuel qui est mis en œuvre et suivi par la cellule d'audit. Chaque audit fait l'objet d'une notification comportant un plan d'audit détaillé spécifique envoyé en amont et s'appuie sur les normes applicables (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, etc.), les référentiels VINCI, VINCI Construction et VINCI Construction Grands Projets ainsi que les exigences propres aux projets établies au démarrage en fonction de ses caractéristiques (plan de sécurité, cartographie des processus, contrat, exigences partenaires, normes locales etc.). La norme ISO 9001, qui est au cœur du référentiel d'audit, couvre tous les aspects liés à la gestion, la sélection, le suivi et l'évaluation des sous-traitants. Il est en effet à noter que les audits concernent l'ensemble du site et, donc, notamment pour les aspects santé-sécurité, tous les acteurs présents (y compris les sous-traitants, etc.), sans distinction. À l'issue de l'audit, les constats sont partagés avec les responsables du projet et le rapport est diffusé auprès de tous les niveaux de direction du projet et jusqu'à la direction générale de VINCI Construction Grands Projets. En 2018, 42 audits, dont des audits internes au siège, ont été menés. Ils ont représenté 50 jours d'audits. À la réception du rapport d'audit, l'entité propose les actions à mettre en place pour répondre aux constats. Le suivi du plan d'action est réalisé conjointement par les responsables du projet et la cellule d'audit : c'est généralement le responsable QSE du projet qui informe l'auditeur de la mise en œuvre d'une mesure et qui apporte la preuve de la réalisation. Un état des lieux périodique des réalisations et des tendances est également dressé. L'ensemble de ces mesures et des justificatifs associés sont suivis par la cellule d'audit, via un tableau de bord mis à jour régulièrement. Enfin, les audits menés concernent le site dans son ensemble et intègrent donc l'ensemble des acteurs présents sans distinction (y compris les sous-traitants, etc.).

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

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

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

a. Des actions menées à l'échelle globale

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

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

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

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

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

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

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

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

Par ailleurs, concernant les agences de travail temporaire, dans le cadre des contrats-cadres mis en place par le Groupe pour référencer les agences, des critères sociaux et sociétaux ont été intégrés. Au cœur de ces critères, il est demandé de démontrer des performances avérées et solides en matière de santé-sécurité des personnes, ainsi que l'existence d'une culture de la sécurité sur le lieu de travail. Lors du dernier référencement réalisé, 47 entreprises avaient été éliminées sur la base des critères RSE retenus. Une revue annuelle est organisée avec les 90 entreprises référencées. Le recours à ces entreprises référencées est obligatoire pour les entreprises du Groupe.

• **Le Prix de l'Innovation**

VINCI organise tous les trois ans le Prix de l'Innovation, un événement qui a vocation à valoriser et accélérer la diffusion des initiatives engagées sur le terrain par ses collaborateurs. Ce prix englobe non seulement les réalisations technologiques mais aussi toutes les innovations qui nourrissent la démarche de progrès du Groupe, notamment en matière de sécurité, de développement durable et de conditions de travail. Ainsi, l'une des 12 catégories de ce prix est dédiée aux innovations en matière de santé-sécurité des collaborateurs, des partenaires et/ou des clients. En 2017, plus de 2 000 dossiers ont été déposés par plus de 5 000 collaborateurs, et près de 150 innovations ont été récompensées à travers le monde, dont 42 étaient en rapport avec la santé-sécurité des personnes. L'organisation des jurys et des cérémonies permet de donner de la visibilité à l'événement et de démontrer, auprès de tous les collaborateurs, l'importance donnée au sujet par le management du Groupe. De plus, promouvoir la capacité interne à créer des innovations en faveur de la santé-sécurité de collaborateurs rappelle la nécessité d'une vigilance, d'une implication et d'un progrès constant de tous en ce domaine.

b. Des actions déclinées au niveau des pôles et divisions du Groupe

• **Des référentiels dans les différents métiers du Groupe**

Les pôles et divisions définissent des règles d'or et/ou des référentiels propres à leurs métiers et mènent des actions de proximité au sein des sociétés qui les composent, au plus près des collaborateurs, pour les mettre en œuvre. Chaque entité dispose ainsi de plusieurs niveaux de référentiels, celui du Groupe, celui de son pôle, celui de sa division, celui de l'entité elle-même, etc. Ces référentiels se complètent et se cumulent pour répondre de la manière la plus adaptée aux enjeux des métiers et des activités. C'est sur l'ensemble de ces référentiels que sont ensuite conduites les actions de prévention ainsi que les audits. VINCI Autoroutes a par exemple décidé d'harmoniser et de standardiser un grand nombre de ses procédures et de ses règles internes dans un souci de cohérence et de compréhension. Les salariés opérationnels de VINCI Autoroutes sont tous formés et évalués sur la base de ces procédures et remis à niveau de façon périodique. Une même politique de prévention anime les trois sociétés du pôle avec des éléments de langage et des objectifs communs. Cette politique de prévention repose sur trois piliers et précise les règles d'or qui les composent.

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

Le dialogue social se déroule à chaque niveau d'organisation de l'entreprise. La politique de VINCI en matière de santé-sécurité se concrétise par la négociation et la conclusion d'accords spécifiques avec les partenaires sociaux sur des thématiques liées à l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs et donc de la performance globale des sociétés du Groupe. En 2018, 31 accords en matière de santé-sécurité-prévention ont été signés au sein des sociétés du Groupe.

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

Chaque métier possède sa boîte à outils adaptée à ses enjeux et mène au quotidien des actions de sensibilisation, à travers des formats tels que les *pre-start meetings*, les *pre-task meetings*, les quarts d'heure sécurité, etc. Ces actions fédératrices pour la plupart des métiers permettent de rappeler au quotidien les règles de sécurité de base, d'expliquer les modes opératoires, d'intégrer l'environnement de travail et d'y associer les collaborateurs. De nombreuses actions de formation et sensibilisation sont spécifiques aux enjeux de chaque métier : formation sur les travaux en hauteur, ou à la conduite de véhicules, focus sur les risques de blessures aux mains, etc.

L'innovation est également au cœur de ces démarches de formation dans l'optique constante d'amélioration de leur efficacité et d'adaptation aux métiers et à leurs évolutions. En 2018, plusieurs entités d'Eurovia, de VINCI Energies et de Soletanche Bachy ont pu tester un module de formation en réalité virtuelle dédié à la prévention et à la réduction des risques. Cette méthode permet aux apprenants d'analyser et de mémoriser les situations dangereuses plus rapidement. VINCI Autoroutes expérimente plusieurs solutions innovantes pour réduire l'exposition des salariés en intervention sur le réseau. Ces solutions passent par des évolutions technologiques

(comme la détection du risque de collision par caméra intelligente embarquée sur leur véhicule) mais également par des démarches de sensibilisation et d'alerte des usagers (comme des campagnes d'information, message d'alerte sur les smartphones des automobilistes signalant la présence de véhicules et de personnels d'intervention).

De manière plus générale, au niveau du Groupe, en 2018, 38 % des heures de formation dispensées ont concerné la santé-sécurité. En parallèle, en 2018, la Safety Academy de l'ICSI a été intégrée à la plateforme d'e-learning VINCI Up! qui délivre des modules spécialisés, accessibles à tout moment à tout collaborateur.

Parallèlement à la formation des collaborateurs sur site, des programmes de formation pour les dirigeants ont été développés dans la plupart des métiers du Groupe afin de renforcer la culture de la sécurité au sein de la direction. Chez VINCI Construction, le programme « Manager par la sécurité », initié en mai 2017, concerne plus de 8 000 managers. Il est organisé autour de cinq actions fédératrices dont la première est l'évaluation du niveau de culture sécurité des managers préalablement à leur entretien annuel. Des formations similaires sont développées dans d'autres pôles, par exemple, chez Eurovia, avec le programme « Managing Health & Safety at Eurovia ». Des visites sur les chantiers sont régulièrement organisées dans toutes les entités du Groupe. Les réunions de direction abordent également des points relevant de la santé-sécurité.

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

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

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

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

• Les démarches de certification en matière de santé-sécurité

Enfin, les entités du Groupe développent des démarches de certification dans le domaine de la santé-sécurité dans l'objectif de favoriser l'analyse continue de chaque procédure via une série d'audits et ainsi d'améliorer leurs performances. En 2018, la certification OHSAS 18001, optimisant le management de la santé et de la sécurité au travail, couvre un périmètre de 71 % du chiffre d'affaires chez VINCI Construction, 50 % chez VINCI Energies. Concernant Eurovia, cette certification couvre, en 2018, 22 % de son chiffre d'affaires en France, 77 % en Europe et 41 % pour la zone Royaume-Uni et Amériques. VINCI Energies et VINCI Construction ont aussi des certifications LSC-VCA-SCC ou Mase-UIC certifications. Les sociétés de VINCI Autoroutes ont quant à elles initié une démarche de certification sur la base de la nouvelle norme internationale en matière de santé-sécurité au travail : l'ISO 45001. Cette norme intègre la réalisation d'audits périodiques réalisés par des salariés formés et spécialisés, mais également externes avec la contribution d'organismes compétents.

4.2.4 Des mécanismes d'alerte et de recueil des signalements

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

Il existe une incitation managériale forte aux signalements et alertes des dangers. Pour faciliter, fluidifier et traiter ces remontées d'informations, les pôles et divisions développent des outils spécifiques. Une application commune à VINCI Autoroutes, du nom de « Move Safe » est sur le point d'être lancée. Chez VINCI Construction et VINCI Energies, des applications similaires permettant de remonter les situations à risques ont été développées et diffusées. Par ailleurs, l'intéressement intègre un volet santé-sécurité dans lequel un volet spécifique est consacré à ces remontées pour inciter davantage encore chaque salarié à l'atteinte d'objectifs chiffrés.

4.2.5 Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité

Sous l'autorité du comité Exécutif, la politique santé-sécurité est animée à l'échelle du Groupe par la coordination santé-sécurité qui regroupe les directeurs prévention des différents pôles du Groupe au niveau mondial afin de transmettre une forte culture sécurité commune à l'ensemble des sociétés de VINCI. La coordination a pour mission de bâtir cette culture commune, notamment en favorisant l'échange des bonnes pratiques et le partage des retours d'expérience, en évaluant les démarches existantes, en fiabilisant les indicateurs et en proposant de nouvelles voies de progrès, adaptées à chaque métier. Les clubs pivots Prévention et les plates-formes internes collaboratives facilitent la diffusion et le suivi des actions auprès de la communauté des responsables, animateurs et experts santé-sécurité, comptant plusieurs centaines de personnes.

Un suivi particulier des événements à haut potentiel de gravité est réalisé par les pôles et les divisions. Ces événements reconnus comme tels au cours de leur analyse sont consolidés, croisés puis étudiés de façon macroscopique afin d'identifier les risques sous-jacents, les causes racines et leur tendance. Cela permet d'orienter les actions de prévention de façon curative mais également préventive, en anticipant la possible survenue d'un accident grave. De même, tout accident doit faire l'objet d'une enquête méthodique et approfondie, partagée avec les représentants du personnel, et doit être analysé. Les accidents graves font l'objet de restitutions dans les comités de direction après analyse des causes racines. Chaque accident mortel, qu'il ait frappé un collaborateur d'une société du Groupe, un travailleur temporaire ou un sous-traitant, est systématiquement reporté et analysé au niveau de la direction Générale de VINCI, à travers une information urgente transmise au président-directeur général et aux membres du comité d'entreprise européen, quel que soit le pays où l'accident s'est déroulé. De plus, le sujet de la santé-sécurité est traité à chaque réunion du comité d'entreprise européen. Conformément à l'accord du comité d'entreprise européen VINCI en vigueur, une information trimestrielle est transmise au bureau du comité concernant les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles.

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

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

Résultat des différentes actions engagées par le Groupe, ses pôles et divisions, le pourcentage d'entreprises sans accident du travail avec arrêt est passé de 66 % à 72 % en cinq ans, soit une progression de plus de 9 %. En cinq ans également, le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (nombre d'accidents du travail avec arrêt x 1 000 000/nombre d'heures travaillées) est passé de 7,77 (en 2013) à 6,10 (en 2018). Le 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) a été stable en 2017 et 2018 au taux de 0,42 %.

En 2018, le nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle reconnue dans le Groupe a été de 62 149 jours, à rapprocher des 48 millions de jours travaillés, soit un taux de fréquence des maladies professionnelles reconnues (nombre de maladies professionnelles reconnues x 1 000 000/heures travaillées) de 0,80 %, en régression par rapport à 2017, et un taux de gravité des maladies professionnelles reconnues (nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle x 1 000/heures travaillées) de 0,17 %, en régression par rapport à 2017.

En 2018, dans le monde, le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt des intérimaires a été de 15,03. L'écart constaté entre les taux de fréquence des accidents du travail des collaborateurs intérimaires et des collaborateurs de VINCI s'analyse au regard des postes occupés, des acquis sécurité, de l'expérience et des savoir-faire techniques. Le reporting des accidents du travail des intérimaires délégués dans les entreprises de VINCI permet de mettre en œuvre des actions concrètes de prévention.

Le Groupe opère également un suivi du nombre d'entreprises sans accident grave.

Ces données font par ailleurs l'objet d'une vérification par des tiers indépendants et sont publiées dans le rapport annuel du Groupe. Le suivi de proximité effectué par le Groupe, ses pôles et ses divisions peut entraîner la commande d'audits auprès de tiers externes, en particulier en cas de dégradation d'un indicateur clé.

4.3 La vigilance en matière de droits humains

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

Ce sujet est piloté au niveau de la direction des Ressources humaines et du Développement durable du Groupe et relayé au sein du Groupe par un comité de pilotage « droits humains », composé des directeurs des ressources humaines des pôles et divisions. Le *Guide des droits humains* de VINCI, document de référence Groupe, fruit de l'analyse de risques conduite en la matière, a été élaboré, diffusé et publié sur le site internet du Groupe (www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/guide-des-droits-humains.htm). Ce document cadre décrit les risques majeurs identifiés au niveau du Groupe et détermine des lignes directrices applicables à tous en réponse à ces risques, quel que soit le métier ou le pays d'opération.

4.3.1 La cartographie des risques majeurs du Groupe

• Le processus d'identification de nos principaux enjeux

Fin 2015, VINCI a mis en place son comité de pilotage « droits humains », afin de développer son approche sur le sujet et d'identifier ses enjeux majeurs à l'échelle du Groupe.

Pour ce faire, le comité s'est appuyé sur les Principes directeurs des Nations unies pour les entreprises et les droits de l'Homme ainsi que sur les engagements pris en application des normes internationales auxquelles se conforment VINCI et ses entreprises, dont les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et la *Charte internationale des droits de l'Homme*. Des réunions avec un grand nombre de collaborateurs, en France et à l'international, ont été tenues pour les sensibiliser à la question des droits humains et confronter les points de vue. En parallèle, des espaces d'échanges ont été mis en place, accueillant pour certains des représentants de la société civile ou d'autres entreprises externes à VINCI venues partager leurs expériences. Le comité de pilotage a également travaillé sur la base de différentes études spécialisées (par exemple, celles du Danish Institute for Human Rights) et de référentiels ou de travaux préalables du Groupe ou de certaines de ses entités (*Guide des droits sociaux fondamentaux* ; standards en matière d'hébergement, etc.).

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

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

• La description de nos principaux enjeux

L'analyse critique de l'ensemble de ces sources a ainsi permis d'identifier cinq enjeux majeurs, décomposés en 17 thématiques spécifiques, dans lesquels les activités de VINCI peuvent avoir un impact significatif sur les droits humains, qu'il s'agisse des droits des travailleurs, de ceux des sous-traitants ou travailleurs temporaires ou encore de ceux des communautés locales ou populations riveraines. Ces cinq domaines couvrent l'ensemble du cycle de vie des projets, depuis la réponse aux appels d'offres, la préparation des chantiers et la construction, jusqu'aux phases de mise en service et d'exploitation.

Cette analyse a conduit à l'élaboration du *Guide des droits humains* de VINCI, document public disponible sur le site Internet du Groupe (www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/guide-des-droits-humains.htm). Depuis leur diffusion à travers ce guide, la pertinence des enjeux identifiés a été testée au sein des différentes entités du Groupe et validées par des retours d'expérience des opérationnels de différents pays.

Ces cinq enjeux majeurs et dix-sept thématiques sont :

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

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

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

Le déploiement de cette démarche est progressif et le choix des pays cibles repose sur une priorisation effectuée d'une part, sur la base d'indicateurs internationaux reconnus établis par des organisations internationales, par des ONG ou des organisations syndicales^(*) et d'autre part, sur celle d'indicateurs internes permettant d'apprécier le niveau de présence des entreprises de VINCI dans un pays donné (effectifs et chiffres d'affaires). Les pays d'implantation forte et/ou ceux où les droits humains sont réputés menacés sont ainsi priorisés. Les analyses initiales continuent par la suite à être nourries par les travaux effectués, les remontées du terrain, ou encore les mécanismes d'alerte. Par ailleurs, les indicateurs utilisés, compilés dans un outil dynamique, feront l'objet d'une mise à jour annuelle

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

pour être au plus proche des dynamiques et réalités du Groupe, notamment en termes d'implantation géographique. Ainsi, le plan d'actions 2018 s'est fondé sur les données au 31 décembre 2017. En 2018, ce type d'analyse globale a été développé par le Groupe au niveau de huit pays d'opération du Groupe sur les différents continents, à savoir le Maroc, la Colombie, la République dominicaine, le Cambodge, la Malaisie, la Pologne, le Cameroun et l'Égypte. De plus, des actions ont été engagées par le Groupe de manière ponctuelle dans quatre autres pays : la Lituanie, la France, le Vietnam et le Qatar. Pour l'année 2018, les actions engagées par le Groupe concernent un périmètre de plus de 28 % de nos effectifs hors pays membres de l'OCDE et seront poursuivies en 2019. Par ailleurs, des études plus spécifiques et thématiques sur le risque social dans la sous-traitance et les questions de migration de main-d'œuvre en Europe ont été initiées avec des tiers externes.

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

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

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

Au Maroc, pays pilote de cette approche en 2018, un atelier de cartographie des risques pays a réuni une cinquantaine de managers toutes entités VINCI confondues (chefs d'entreprise et patrons opérationnels, responsables des ressources humaines, qualité-sécurité-environnement, directeurs administratifs et financiers, juristes, etc.). Cet exercice a abouti à la validation d'une cartographie des risques exigeant une vigilance accrue et à la mise en place d'un groupe de travail commun chargé de faciliter la veille portant sur l'évolution des risques identifiés et de réfléchir à des actions communes pour en renforcer la prévention. En parallèle, suite aux évaluations réalisées, chaque entité développe son plan d'action sur les points de progrès possibles identifiés.

Par ailleurs, il peut arriver que ce soient les entités elles-mêmes qui fassent appel au Groupe pour s'assurer qu'une action a été réalisée de manière adéquate pour prévenir un risque. Ainsi, VINCI a été sollicité par des équipes en Lituanie pour vérifier non seulement que le processus de recrutement de travailleurs migrants, leurs conditions de travail et d'hébergement étaient conformes aux lignes directrices contenues dans le *Guide des droits humains* de VINCI mais aussi que les mesures prises, dans le cadre du processus de ce recrutement, étaient appropriées pour prévenir les atteintes aux droits de ces travailleurs dans le contexte de leurs opérations.

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

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

La question des sous-traitants et des personnels intérimaires ayant été identifiée comme clé et prioritaire dans notre démarche de vigilance droits humains, l'outil d'évaluation susvisé couvre les enjeux liés au personnel temporaire et au personnel des sous-traitants sur site et les pratiques de gestion de ces prestataires. Dans un premier temps, le Groupe a mis à disposition de toutes ses entités une méthodologie de diligence raisonnable qui repose sur cinq étapes allant de la cartographie des risques liés aux droits humains pour les sous-traitants, à l'utilisation de critères spécifiques lors du processus de sélection, à l'inclusion de clauses contractuelles spécifiques et au contrôle des exigences qui y sont formulées, ainsi qu'aux procédures de suivi. Par ailleurs, des contrôles et audits sont opérés au cas par cas. Au Qatar, la filiale QDVC a mis en place, depuis de nombreuses années, un processus d'évaluation et de contrôle robuste de sa sous-traitance, notamment à travers la réalisation d'audits comprenant à la fois des vérifications sur pièces, des interviews du management comme des travailleurs. Sur la période 2017-2018, QDVC a ainsi conduit 35 audits relatifs aux droits humains et conditions de travail et 365 audits en matière de conditions d'hébergement chez ses sous-traitants et fournisseurs de main-d'œuvre. Pour aller plus loin dans cette démarche, le Groupe déploie en parallèle de nouveaux projets pilotes portant sur les méthodologies d'analyse et de prévention du risque social dans la sous-traitance. Ces projets visent à évaluer les pratiques déjà en place en matière de gestion du risque social et à identifier les axes de progrès ainsi qu'une méthode opérationnelle d'évaluation, de priorisation et de gestion des risques.

Concernant les fournisseurs, sur certaines familles d'achat clés pour le Groupe comme les agences de travail temporaire, la direction Achat du Groupe, conjointement avec la coordination des Achats responsables et la délégation Développement durable, a mis en place des contrats-cadres pour le référencement des fournisseurs. Des critères sociaux et environnementaux sont intégrés dans le cadre de l'appel d'offres et des cahiers de charges. En fonction des familles d'achat, ces critères prennent en considération l'impact environnemental des produits ou des services, les conditions sociales de leur production, les engagements sociétaux des fournisseurs, etc. L'évaluation de la situation des fournisseurs est ainsi effectuée de façon spécifique pour chaque famille d'achat, en fonction des enjeux propres à chaque secteur d'activité. Selon les résultats, certains fournisseurs se voient écartés et d'autres se voient proposer la mise en place de plans de progrès RSE dans une logique de montée en compétences collective. Les contrats passés prévoient la possibilité d'audit et chaque année, une revue est organisée avec les entreprises référencées. De même, au niveau du Groupe, une charte *Engagements de performance globale des fournisseurs* de VINCI a été édictée en 2012. Cette charte, signée par le fournisseur, s'articule autour de 3 piliers d'engagement : droits de l'Homme et normes du travail (y compris santé-sécurité) ; éthique en matière de concurrence et de lutte contre la corruption ; environnement. Elle prévoit notamment la possibilité de conduire des diagnostics sociaux et environnementaux des fournisseurs pour vérifier la mise en application des engagements de la charte.

• La conduite d'audits par des tierces parties

Dans certains cas, des audits ou mécanismes de contrôle externe ont été mis en place par le Groupe et/ou ses filiales.

C'est par exemple le cas au Qatar avec la signature d'un accord-cadre entre VINCI, sa filiale QDVC et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), en novembre 2017, qui prévoit un système étendu de suivi, de reporting, de contrôle, d'inspection et d'audit sous l'autorité d'un groupe de référence composé de représentants des trois parties signataires. Cet accord concerne les droits humains sur le lieu de travail, le logement, l'équité des conditions de recrutement et les droits des travailleurs. Il s'applique à tous les travailleurs de QDVC au Qatar et prévoit une procédure de due diligence pour les sous-traitants. Un audit a été réalisé les 8 et 9 janvier 2019 en présence des représentants des trois entités signataires, dont les auditeurs de l'IBB ainsi que des représentants syndicaux de VINCI. L'audit a couvert tous les points de l'accord et les auditeurs ont également pu assister au déroulement de l'élection des membres du « Workers' Welfare Committee » dans le cadre de son renouvellement à l'issue de deux années de mandat.

Au Cambodge, dans le cadre de ses activités aéroportuaires, VINCI a décidé, en 2018, de la conduite d'un audit des risques psychosociaux par un tiers indépendant dont les résultats seront discutés avec les partenaires sociaux ainsi que du renouvellement des audits de ses agences de travail temporaire partenaires. Ces mesures ont été prises à l'occasion de la médiation exercée par le Point de contact national (PCN) français pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Le PCN a par ailleurs estimé que le Groupe respectait les Principes directeurs de l'OCDE dans un contexte national délicat et qu'il avait pris des mesures de diligence raisonnable appropriées vis-à-vis de sa filiale cambodgienne. Les recommandations du PCN, finalisées en décembre 2018, feront l'objet d'un suivi spécifique.

Certaines entités du Groupe entrent également dans des démarches de « certification responsabilité sociétale des entreprises (RSE) » pouvant intégrer un axe « droits humains ». C'est ainsi le cas, en 2018, au Maroc où deux entités du Groupe ont été auditées par des tiers indépendants dans le cadre du processus d'obtention du label RSE de la Confédération générale des entreprises du Maroc, lequel compte le respect des droits de l'Homme sur les lieux de travail et dans la société parmi ses neuf axes d'engagements.

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

a. Des actions menées à l'échelle globale

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

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

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

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

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

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

De plus, un groupe de travail interne a été mis en place pour traiter plus globalement de l'enjeu des risques liés aux pratiques de recrutement dans ses différentes formes et ses différentes géographies.

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

Le *Guide des droits humains* de VINCI a fait l'objet d'une large diffusion aux entités opérationnelles du Groupe et a été présenté au niveau de tous les comités de direction des pôles et divisions du Groupe. D'après les résultats de l'enquête 2018 du contrôle interne de VINCI, à fin septembre 2018, tous pôles et divisions confondus, 71 % des entités avaient communiqué sur le guide et les lignes directrices auprès de tout ou partie de leurs collaborateurs. Pour la majeure partie des entités restantes, ce point fait l'objet d'un plan d'action. Afin de faciliter l'appropriation et la diffusion des lignes directrices, un important travail de traduction a été réalisé en 2018 et le guide, destiné en premier lieu à nos collaborateurs, est désormais disponible en 21 langues, couvrant ainsi plus de 98 % des collaborateurs du Groupe selon les langues officielles des pays d'implantation. Il est également accessible à nos parties prenantes externes via le site Internet de VINCI.

Par ailleurs, un certain nombre de thématiques telles que la rémunération, le temps de travail, les congés, la représentation des travailleurs, la discrimination, les travailleurs mineurs sont examinées en premier lieu à travers les règles et procédures des ressources humaines en vigueur au sein des entreprises, lesquelles établissent de premiers niveaux de prévention de ces risques. Il en est de même pour les règles édictées pour la sécurité des sites qui sont également des leviers de prévention des risques dans nos activités

et au niveau des différents rangs de sous-traitance intervenant sur les chantiers dont nous contrôlons l'exécution. Ainsi, sur les activités de grands projets, l'entrée des sites est sécurisée et chaque personne souhaitant entrer est contrôlée, ce qui inclut non seulement nos salariés en propre mais également tous les salariés des sous-traitants, fournisseurs, livreurs, etc. Dans le cadre de la procédure santé-sécurité, un contrôle sur pièces est effectué à l'entrée, permettant de délivrer la carte d'accès au chantier (pièces d'identité, autorisations de travail, visas de travail). Le double traitement RH (en amont lors de l'établissement du contrat) et sécurité (lors de l'accès au site) permet de s'assurer de la légalité des employés entrant sur le chantier, de contrôler l'âge des personnes accédant au chantier ou encore de combattre l'usurpation d'identité.

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

Dans nos secteurs d'activité, qu'il s'agisse du contracting ou des concessions, nos enjeux majeurs se situent au niveau de nos sites d'opération, ce pourquoi la priorité en matière de vigilance sur les risques liés aux droits humains dans notre chaîne de valeur, est donnée aux sous-traitants et agences de travail temporaire intervenant sur nos sites. Aussi, s'agissant de cette famille d'achat clé que représentent les agences de travail temporaire, la coordination Achat Groupe a mis en place un contrat-cadre servant au référencement des fournisseurs. Les critères extra-financiers définis pour l'évaluation des fournisseurs sont liés à la santé-sécurité au travail, à la formation, à la diversité ou encore au dispositif de prévention du travail illégal ou dissimulé, et à l'existence d'un dispositif d'alerte pour les employés. Le dernier référencement des agences de travail temporaire a pris effet le 1^{er} janvier 2016 pour une durée de quatre ans et le recours aux entreprises référencées du contrat-cadre est obligatoire pour les entités du Groupe. Lors de ce dernier référencement, 47 entreprises avaient été écartées sur la base des critères extra-financiers et 90 ont été retenues suite à la mise en place de plans de progrès. Ce processus est porté par la direction des Achats du Groupe, la coordination Achats responsables et la délégation Développement durable.

• **Les actions de formation et de sensibilisation**

Le Groupe considère qu'en matière de droits humains, la dimension managériale est décisive et met l'accent sur les actions de sensibilisation et de formation des dirigeants et des collaborateurs au plus près de leurs réalités opérationnelles. L'objectif est de développer une culture de la prévention dans ce domaine, à l'instar de ce qui a été réalisé dans celui de la sécurité et de donner des outils aux opérationnels pour leur permettre d'intervenir le plus en amont possible. Il nous paraît ainsi essentiel de former nos collaborateurs sur ces enjeux pour les mettre en capacité d'identifier les situations à risque et de les prévenir. En complément des présentations et formations régulièrement effectuées, en présentiel, en France et à l'international, un e-learning de sensibilisation aux risques droits humains en français, anglais et espagnol, résultat d'un an de développement collaboratif, est programmé pour être lancé en février 2019. Il sera mis à disposition de l'ensemble des entités et des collaborateurs via la plateforme d'e-learning du Groupe. Des populations cibles prioritaires seront déterminées conjointement avec les directeurs des ressources humaines des pôles et divisions.

• **Une participation active au sein d'initiatives collaboratives**

Les enjeux auxquels VINCI et ses entités peuvent être confrontés sont souvent complexes et concernent un grand nombre d'acteurs tout au long de la chaîne de la valeur. Si nous renforçons continuellement nos dispositifs de gestion et de prévention des risques, notre positionnement dans la chaîne de valeur et la nature cyclique de nos activités ne permettent pas toujours l'exercice d'une capacité d'influence suffisante pour agir pleinement. Par ailleurs, le référencement d'acteurs dans notre secteur est rendu difficile par la nature très localisée de nos activités. C'est pour cette raison que, de manière complémentaire aux actions réalisées en interne, nous avons décidé de rejoindre plusieurs groupes et initiatives externes, notamment pour le secteur de la construction, Building Responsibly, dont VINCI est l'un des membres fondateurs. Cette initiative, lancée en février 2017, vise à rassembler des entreprises du secteur de l'ingénierie et de la construction pour développer des approches et standards communs, partager leurs bonnes pratiques, leurs outils, leurs expériences et engager les parties prenantes et les acteurs de la chaîne de valeur pour trouver des solutions concrètes et collectives aux défis du secteur. En juin 2018, Building Responsibly a publié les « Workers' Welfare Principles », fruit d'un important travail associant une grande diversité de parties prenantes (instituts de recherche et ONG, autres entreprises ou initiatives sectorielles associés au secteur, OIT, organisations professionnelles, etc.). Depuis, des discussions ont été entamées avec différents acteurs pour réfléchir à la manière de prendre en compte ces principes dans les relations commerciales, approche indispensable pour faire face de manière effective aux défis tout en fixant des règles du jeu équitables et en haussant les standards du secteur. VINCI a également rejoint en juin 2017, le *steering committee* de la Leadership Group for Responsible Recruitment, une initiative collaborative regroupant à la fois de grandes entreprises et des organisations spécialisées pour promouvoir des pratiques de recrutement responsables. Ces deux initiatives permettent notamment de travailler, de manière collective, avec un ensemble de parties prenantes sur des outils d'évaluation des tiers ou encore en faveur de l'émergence de filières de recrutement éthique dans certaines régions du monde. Aux côtés de ces deux initiatives, VINCI est également membre, au niveau international, du Global Compact et du Global Deal et, en France, d'Entreprises pour les droits de l'Homme, association regroupant 16 grandes entreprises françaises. Il s'agit d'un lieu d'échanges, de travaux et de propositions d'entreprises pour une meilleure intégration des droits de l'Homme dans les politiques et pratiques des entreprises.

b. Des actions adaptées aux enjeux locaux

Sont présentés ici des exemples significatifs d'actions de prévention des risques ou de promotion des droits humains, mises en œuvre par le Groupe et qui illustrent la complémentarité de notre démarche reposant d'une part sur les lignes directrices de portée générale et d'autre part, sur l'adaptation des actions en fonction des enjeux locaux pour apporter des réponses adaptées.

• **La prévention des risques liés aux pratiques de recrutement au Qatar**

La question du recrutement au Qatar, très tôt identifiée comme un enjeu majeur, est particulièrement complexe à traiter car elle relève notamment de conventions bilatérales conclues entre gouvernements, lesquelles obligent à recourir à des intermédiaires dans les pays d'origine et fixent les niveaux de salaire des travailleurs suivant ces pays. De plus, le choix des pays d'origine de la main-d'œuvre est fixé par les autorités selon une logique de quotas. Enfin, les conditions de la migration génèrent également d'autres risques accrus pour les travailleurs, notamment en termes de liberté de mouvement. Aussi, s'agissant des pratiques de recrutement, QDVC a mis en place des procédures strictes pour atténuer les risques liés à ces pratiques.

S'agissant de la liberté de mouvement, tous les salariés de QDVC possèdent un permis de résidence qatari, document essentiel pour se déplacer dans le pays ; ils ont accès à un coffre sécurisé dans lequel ils peuvent garder leurs documents personnels (passeports, contrats de travail) ; et lorsqu'ils souhaitent quitter leur emploi, QDVC leur délivre une autorisation qui leur permet de changer d'employeur (Non Objection Certificate – NOC). Un Exit Permit est, par ailleurs, délivré aux travailleurs souhaitant quitter le pays, quelle qu'en soit la raison (congé, urgence). Pour lutter contre la mise en servitude pour dettes, autre facteur majeur de vulnérabilité des travailleurs migrants au Qatar, QDVC a mis en place des processus robustes de contrôle des agences de recrutement dans les pays d'origine (Bangladesh, Inde, Népal, etc.),

avec des règles précises sur la prise en charge du coût du recrutement par QDVC (billets d'avion, visas, visites médicales, test de compétences, etc.), étant entendu qu'aucun frais ne doit être imputé aux travailleurs migrants. Pour contrôler le processus, des personnels de QDVC se sont rendus à plusieurs reprises dans ces pays pour vérifier le respect des règles fixées aux agences, renforcer la communication auprès des candidats sur la gratuité du recrutement, examiner la réalité des conditions de travail proposées ou encore participer directement aux entretiens de recrutement. En complément, différentes enquêtes ont été menées auprès des travailleurs effectivement mobilisés par QDVC afin de vérifier l'application des mesures, et notamment pour savoir si, malgré les efforts déployés, certains d'entre eux auraient été amenés à payer des frais à des tiers. Les résultats de ces enquêtes au fil des années ont permis de constater que les mesures prises par QDVC ont eu pour effet un net recul de ces risques. QDVC continue ses efforts en travaillant désormais sur la question du recrutement des travailleurs employés par des sous-traitants et des agences de placement à travers un partenariat public-privé conclu en mai 2018 avec le Bureau de projet de l'OIT au Qatar. QDVC a en effet été choisi pour conduire un projet pilote sur la promotion d'un corridor de migration sans frais de recrutement pour les travailleurs entre le Qatar et le Bangladesh. La méthodologie repose notamment sur un audit initial, opéré par un tiers indépendant et un programme de renforcement des capacités des agences de recrutement et de placement dans le pays d'origine, déjà en cours, ainsi qu'une étude d'impact à réaliser par un établissement universitaire.

• Le renforcement de la représentation des travailleurs au Qatar

Quand il existe des divergences entre le droit national, d'une part, et les conventions internationales et les lignes directrices fixées par VINCI d'autre part, les entreprises du Groupe sont encouragées à faire tout leur possible pour identifier des moyens alternatifs et innovants pour se conformer aux deux. C'est ainsi que QDVC a très tôt œuvré à mettre en place des espaces effectifs de représentation de ses travailleurs afin d'encourager et de renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise. Un comité des travailleurs a été instauré dès 2011, qui a vu son périmètre et ses prérogatives se renforcer au fil des années. En novembre 2016, QDVC a organisé une élection de représentants du personnel (une première au Qatar), à l'issue de laquelle 27 employés ont intégré le comité de représentants des travailleurs de l'entreprise pour traiter des sujets tels que les conditions de travail, la rémunération, les conditions d'hébergement, les mesures de santé-sécurité, etc. Pendant un mois, 75 candidats ont fait campagne et QDVC a organisé une large campagne de sensibilisation sur le comité et les élections. Le taux de participation s'est élevé à 72 %. De plus, en novembre 2017, QDVC a également été la première entreprise qatarie à signer, en présence du directeur général de l'Organisation internationale du travail, un accord-cadre avec une fédération syndicale, l'IBB. Grâce à cet accord, les 27 représentants élus ont bénéficié en 2018 de formations délivrées par l'IBB à Doha, avec l'appui de QDVC et de VINCI, pour renforcer leurs compétences en matière de représentation de leurs collègues.

• Les rémunérations et la protection sociale au Cambodge

Cambodia Airports, filiale de VINCI Airports, a mis en place une politique d'employeur socialement responsable qui passe par plusieurs engagements dont une politique de rémunération au-delà des minima posés par la loi, une protection sociale pour l'ensemble des collaborateurs et leur famille ou encore la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale, dispositif inédit au Cambodge ayant fait l'objet d'un important travail de collaboration avec les autorités. Ainsi, Cambodia Airports a adopté depuis longtemps une politique fixant le salaire minimum au sein de l'entreprise au-delà de celui requis par loi cambodgienne dans le seul secteur du textile. Début 2018, dans le prolongement de la mise en place d'une couverture sociale pour l'ensemble de ses salariés et de leurs familles, un centre médical de l'aéroport de Phnom Penh a été ouvert en partenariat avec International SOS. Ce centre fournit des services médicaux d'excellent niveau au personnel de l'aéroport et à leurs familles, représentant plus de 4 200 membres bénéficiaires. Au titre de ses initiatives en faveur du personnel, Cambodia Airports s'est d'ailleurs vu décerner à deux reprises le prix « Asia's Best Employer Award ».

4.3.4 Les mécanismes d'alerte et de recueil des signalements

Il existe de nombreuses voies de recours, de diverse nature, permettant aux collaborateurs de faire remonter des signalements. Ces voies de recours incluent la prise de contact avec les services ressources humaines, les filières santé-sécurité, la voie hiérarchique, la sollicitation des instances de représentation du personnel ou encore la consultation, en toute confidentialité, des référents éthiques au sein des pôles et divisions du Groupe et au niveau du Groupe. Le droit de retrait est également garanti dans de nombreux pays. En parallèle de ces mécanismes, en 2018, VINCI a renforcé son mécanisme d'alerte pour l'adapter aux récentes évolutions législatives et a également mis en place une nouvelle direction Éthique et Vigilance, directement rattachée à la direction Générale (voir paragraphe 4.5. page 245).

Outre le mécanisme d'alerte Groupe (voir page 245), en raison de sa dimension multilocale et de la nature de ses activités, VINCI encourage aussi la mise en place de mécanismes de signalement au niveau local au plus près des projets. Le Groupe considère en effet que plus le dispositif d'alerte est proche du terrain, plus il est efficace, y compris pour les signalements venant d'usagers ou de populations riveraines puisqu'il doit permettre à l'entreprise, au projet ou au chantier d'être proactif dans le traitement des signalements et de mieux identifier les points de faiblesse éventuels pour améliorer ses processus et renforcer les mesures de prévention. Différentes entreprises comme LISEA en France ou Lamsac au Pérou disposent ainsi d'un point de contact accessible au public via leurs sites Internet respectifs. La gestion du traitement des signalements au niveau de Lamsac est par ailleurs externalisée à un tiers indépendant.

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

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

4.3.5 Les dispositifs de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité

Une organisation et un dispositif d'animation de la démarche et de suivi des mesures sont déployés afin de veiller à la diffusion de nos engagements et au déploiement de la démarche au niveau des entités de VINCI, de leurs projets et chantiers. Chez VINCI, les enjeux droits humains sont portés au plus haut niveau du Groupe et au sein de la direction des Ressources humaines et du Développement durable dont le directeur est membre du comité Exécutif du Groupe. Par ailleurs, dans un groupe au management fortement

décentralisé, le comité de pilotage « droits humains », réunissant les directeurs des ressources humaines des pôles et des divisions du Groupe, a été mis en place en 2015. Ce comité se réunit une fois par trimestre et constitue un lieu de décision, d'échanges et de partage privilégié entre les pôles et métiers du Groupe. Il s'est ainsi réuni quatre fois en 2018. Chaque membre est lui-même porteur de la démarche auprès de son comité de direction et en charge de la diffuser et de la déployer pour son pôle et de sa division. À chaque comité de pilotage un point sur l'état d'avancement du plan de vigilance est réalisé sur la base de critères essentiellement qualitatifs et en fonction de la feuille de route initiale.

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

Enfin, la mise en œuvre du plan de vigilance fait l'objet de revues régulières par le comité Éthique et Vigilance qui regroupe différents membres du comité Exécutif et se réunit une fois par mois ainsi que de présentations auprès du Conseil d'administration notamment à travers le comité Stratégie et RSE, nouvellement nommé en 2018.

4.4 La vigilance en matière environnementale

Les entreprises de VINCI ont mis en place, depuis de nombreuses années, des mesures et des procédés visant à éviter et réduire les impacts de leurs activités sur l'environnement dans les pays dans lesquels elles opèrent. Cet engagement « Agir pour la croissance verte » est l'un des engagements du Manifeste du Groupe ; il étend les actions environnementales que mènent les entreprises du Groupe dans le cadre de leurs activités, au-delà des obligations réglementaires.

VINCI travaille continuellement à l'amélioration des pratiques environnementales au sein des entreprises du Groupe. Cet engagement, porté au plus haut niveau du Groupe, est décliné et suivi au sein de chaque entité, dans le cadre du modèle décentralisé du Groupe et dans l'objectif d'adapter les actions au plus près du terrain.

Les risques à identifier et à prévenir sont par nature très liés au contexte opérationnel des entreprises et de leurs activités sur les territoires. Ainsi, la démarche en matière environnementale est présentée, dans ce document, au niveau du Groupe et fait l'objet de déclinaisons opérationnelles afin de prendre en compte ces spécificités. Ce sont les enjeux environnementaux liés aux activités opérationnelles du Groupe qui ont été identifiés comme des enjeux critiques dans l'analyse de matérialité réalisée en 2018. Ceux liés aux activités des fournisseurs ou des usagers sont également traités dans ce plan de vigilance, mais de manière moins approfondie, en raison de leur criticité moindre.

Notre politique environnementale est actuellement revisitée et devrait faire l'objet d'une publication au cours de l'année 2019. Elle met en cohérence à l'échelle du Groupe les différentes politiques et engagements environnementaux pris par les différents pôles et divisions pour leurs activités propres. La démarche de vigilance de VINCI et les dispositifs mis en œuvre s'adapteront à cette politique du Groupe, dans une démarche d'amélioration continue. Le modèle décentralisé de VINCI valorise les engagements propres des entreprises, adaptés à leurs métiers et territoires. Le plus souvent, cependant, leurs bonnes pratiques s'alignent sur celles du Groupe, dont elles nourrissent également la politique, dans un système de correspondance réciproque.

4.4.1 La cartographie des principaux enjeux du Groupe

Le processus d'identification des principaux enjeux

Afin d'identifier les principaux enjeux environnementaux liés aux activités du Groupe, une cartographie structurée des risques a été réalisée en 2017 et 2018 en collaboration avec un acteur extérieur, afin d'en garantir l'exhaustivité et la méthode. Elle sera renouvelée de manière régulière. Elle repose sur une analyse fine des métiers opérationnels et a permis d'établir, de manière concertée et transverse, une analyse des risques que les activités des entreprises de VINCI pourraient engendrer sur l'environnement. Elle a été menée en partenariat avec les responsables environnement des entreprises de VINCI et grâce à la contribution de parties prenantes internes et externes.

Dans un premier temps, les risques que les activités des entreprises de VINCI pourraient engendrer sur l'environnement tout au long de la chaîne de valeur ont été identifiés au moyen d'une étude de matérialité. Cette étude a permis de définir un univers d'une vingtaine de risques environnementaux cruciaux pour le Groupe, grâce à des interviews d'une quarantaine de parties prenantes internes et externes (membres du comité Exécutif, directeurs opérationnels, clients, salariés, investisseurs, associations de protection de l'environnement, institutions publiques, etc.). Ces entretiens ont été accompagnés d'une analyse des enjeux clés des secteurs d'activité concernés, réalisée grâce à des recherches bibliographiques et un benchmark des meilleures pratiques environnementales des secteurs dans lesquels interviennent les entreprises du Groupe. Les résultats ont été présentés au cours du deuxième semestre 2018 aux différents comités traitant des thématiques environnementales et développement durable du Groupe.

Les principaux enjeux

Les principaux enjeux environnementaux sur lesquels les activités des entreprises du Groupe peuvent avoir un impact significatif ont été classés en quatre grandes catégories. Ces dernières couvrent l'ensemble du cycle de vie des projets, depuis la réponse aux appels d'offres, la préparation des chantiers et la construction jusqu'à la phase d'exploitation. Elles s'appliquent également à nos sous-traitants, fournisseurs et usagers.

• Pollutions et nuisances

Les activités des entreprises de construction et de concessions de VINCI sont susceptibles de causer des dégradations de l'environnement, et, à plus long terme, des dommages pour la santé des riverains de nos activités, des clients de nos infrastructures et des salariés de nos entreprises.

Ces risques prennent plusieurs formes : pollution de l'eau, pollution sonore, pollution des sols, pollution de l'air, pollution lumineuse, pollution visuelle. Ils sont liés à la nature même de nos activités et de celles de nos fournisseurs et sous-traitants et se retrouvent sur l'ensemble de la chaîne de la valeur : depuis l'extraction de matériaux jusqu'à l'utilisation de nos bâtiments et infrastructures par les clients finaux.

• Émissions de gaz à effet de serre, contribuant au changement climatique

Les activités du Groupe, comme toute activité économique, émettent des gaz à effet de serre, directement et indirectement, notamment à travers l'utilisation d'énergie pour les bâtiments et infrastructures au sein de leurs projets ou pour les clients finaux. Trois types d'activités sont susceptibles de contribuer à la consommation d'énergie et aux émissions de gaz à effet de serre :

- la production de matières premières (granulats, enrobés, béton, etc.), nécessaires à la réalisation de projets ;
- les transports des matériaux, des salariés et des clients des infrastructures exploités par les entreprises du Groupe (autoroutes, aéroports) ;
- l'exploitation et la maintenance des infrastructures et des bâtiments que les entreprises du Groupe construisent, occupent ou exploitent.

• Incidences à court, moyen et long terme sur les espèces et les milieux naturels

Les activités de construction et de concession du groupe VINCI et de ses fournisseurs et sous-traitants sont susceptibles d'avoir des impacts importants sur les milieux naturels, et à plus forte raison si ces derniers ne sont pas pris en compte dès la conception des bâtiments et infrastructures et la production de matières premières :

- artificialisation, fragmentation, destruction des sols ;
- perte nette d'habitats naturels ;
- prélèvements d'eau dans les nappes ;
- étendue des espèces invasives ;
- collisions avec les espèces animales.

• Consommation de matières premières (renouvelables ou non renouvelables) et risques liés à la production, au traitement et à l'élimination des déchets

Le secteur de la construction est le plus gros consommateur de matières premières (sable, acier, bitume, bois, etc.). La production, le traitement et l'élimination des déchets dangereux et non dangereux, provenant de nos activités et de celles de nos fournisseurs, peuvent être source d'émissions de gaz à effet de serre, et engendrer des risques de pollution des sols, de dommages pour la biodiversité et les écosystèmes, et pour la santé et le bien-être des populations locales.

L'évaluation et la hiérarchisation des enjeux

Suite à l'identification de ces enjeux, il a ensuite été établi de manière concertée et transverse, au deuxième semestre 2018, une grille d'analyse des risques permettant d'évaluer les risques inhérents et résiduels pour le Groupe et ses filiales. Cette grille d'analyse a été envoyée, sous forme d'un questionnaire d'évaluation des risques, aux responsables environnement et développement durable des principaux pôles du Groupe. Leurs réponses ont permis d'évaluer les impacts de leurs activités et de celles de leurs sous-traitants, leur occurrence et le degré de prévention de ces risques. Une fois agrégées, les réponses ont permis d'identifier les risques inhérents et résiduels des activités du Groupe en matière d'environnement. Les résultats ont été transmis aux différents pôles et constituent un élément important dans leur évaluation et priorisation des enjeux visant la mise en œuvre de mesures d'atténuation et de prévention de ces risques. Les grilles d'analyse par pôle demeurent cependant les plus pertinentes, tant la diversité des métiers rend les résultats, à l'échelle du Groupe, disparates.

En complément, des cartographies des risques environnementaux par pays ont également été réalisées sur la base de données statistiques (Maplecroft). Elles constituent les prémices d'études de risques environnementaux ciblées dans les pays présentant les plus forts enjeux d'activité pour les entreprises de VINCI. L'analyse géographique vient apporter un élément de compréhension essentiel dans la hiérarchisation des risques, car le contexte réglementaire, la politique de préservation et la richesse environnementale locale jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre de mesures d'atténuation des risques. Ainsi, par exemple, l'application de solutions de tri des matériaux sur les chantiers dépendra des filières de recyclage existantes. De même, les mesures de préservation de la biodiversité sont corrélées à la richesse biologique des sites sur lesquels les activités des entreprises du Groupe se développent.

4.4.2 Procédures d'évaluation de la situation des filiales, des sous-traitants et des fournisseurs

L'évaluation de la situation des filiales

Les filiales du groupe VINCI ont conçu de longue date des actions de prévention des risques environnementaux sur leurs projets, qui sont évaluées par des audits internes et externes. Leurs engagements et outils d'évaluation des risques en matière environnementale sont déterminés et déclinés au sein de chaque pôle en vue d'en promouvoir l'amélioration continue, dans le respect du modèle décentralisé du Groupe et dans l'objectif d'adapter les actions au plus près du terrain. Pour élaborer le présent plan de vigilance sur les risques environnementaux, il a été nécessaire de consolider les différentes pratiques des filiales du Groupe en matière d'évaluation des risques environnementaux.

• Pollutions et nuisances

Les pollutions susceptibles d'être causées à l'environnement sont attentivement suivies par les sociétés du Groupe ainsi que par les parties prenantes des projets. Mais en premier lieu, ce sont les services de l'État qui effectuent les contrôles de la bonne application de la réglementation sur les chantiers. Ainsi, pour le projet de construction de la Nouvelle Route du Littoral à La Réunion, les agents des services de l'État sont régulièrement présents sur les emprises du chantier. Ils peuvent faire état d'éventuelles non-conformités auprès des entreprises de construction, lesquelles doivent réaliser des mesures rectificatives dans les meilleurs délais. Ils suivent la mise en œuvre des engagements réglementaires pris dans les arrêtés environnementaux délivrés avant le début des travaux. Mesures de la qualité de l'eau, usages d'engins dans des zones à forts enjeux : leurs analyses des travaux portent sur toutes les questions liées à la limitation des pollutions et nuisances susceptibles d'atteindre les territoires et les habitants.

Clients et maîtres d'ouvrage des projets demandent fréquemment aux entreprises du Groupe d'établir des procédures de suivi approfondies des impacts de leurs activités et sont amenés à surveiller le respect de la réglementation sur le terrain. Ainsi, sur les chantiers, comme celui de la construction de la ligne à grande vitesse Sud Europe Atlantique, entre 2012 et 2017, des audits environnementaux ont été organisés de manière continue par des bureaux d'études, en tant qu'organismes tiers indépendants, pour le compte du concédant (SNCF Réseau), du concessionnaire (LISEA), de la direction de projet (COSEA) et des différentes entreprises de construction impliquées, sous forme d'autodiagnostic pour ces dernières. Ces audits, réalisés très régulièrement sur les chantiers, donnent lieu à des rapports d'observation établissant les points d'attention ou soulevant d'éventuelles non-conformités au regard des obligations réglementaires et contractuelles (concentration de matériaux en suspension dans les cours d'eau, mise en place d'ouvrages de franchissement efficaces, etc.). Il revient aux entreprises responsables de les expliquer, et de les corriger dans les meilleurs délais.

Ils sont examinés et débattus lors des comités dédiés au suivi des engagements environnementaux.

Ces audits sont également réalisés pour les sous-traitants, qui sont soumis aux mêmes normes et systèmes de prévention des incidences environnementales que les filiales du groupe VINCI. C'est particulièrement le cas de chantiers découpés en lots, pour lesquels il est plus difficile d'assurer une évaluation quotidienne des sous-traitants.

Les établissements financiers sont également amenés à suivre la prévention des risques environnementaux sur les projets. Ainsi, les organismes de financement internationaux (banques de développement, bailleurs internationaux) peuvent établir des procédés de suivi des projets à enjeux environnementaux forts pour les entreprises du Groupe, pour leurs sous-traitants et parfois pour leurs fournisseurs.

Enfin, les chantiers de construction font de plus en plus fréquemment l'objet d'une surveillance de la part des riverains et de la société civile locale. Les mesures de concertation établies par les entreprises du Groupe sur les projets permettent parfois aux associations partenaires de venir sur les sites afin de vérifier que les engagements sont tenus. La concertation avec l'ensemble des parties prenantes et leurs attentes vis-à-vis de nos activités permet de mettre en place des mesures d'atténuation adaptées, comme l'installation de bassins d'assainissement pour éviter les déversements dans les milieux naturels.

Les pollutions environnementales majeures (nécessitant l'intervention d'un expert externe et dont les conséquences s'étendent au-delà de l'emprise de l'entité) sont identifiées et mentionnées chaque année dans le rapport annuel du Groupe. En 2018, un incident environnemental considéré comme majeur, concernant VINCI ou ses sous-traitants, a été identifié.

• Émissions de gaz à effet de serre et consommation d'énergie

Le suivi des émissions de gaz à effet de serre des activités de VINCI est réalisé chaque année dans le cadre du reporting environnemental, mis en place de manière centralisée par le Groupe. Il reprend les périmètres ISO scope 1 et 2 de la norme internationale ISO 14064 d'émissions propres aux entreprises. Le scope 1 intègre les émissions résultant de l'utilisation de 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'électricité sur les sites fixes et les chantiers. Les entreprises du Groupe suivent attentivement leurs consommations énergétiques et présentent celles de carburant, de gaz naturel, de propane et d'électricité dans le rapport annuel du Groupe. Ces consommations sont vérifiées et auditées par un organisme tiers indépendant.

Une attention particulière est portée aux fournisseurs de matériaux dont il est demandé l'empreinte environnementale lors des réponses à consultation (teneur en CO₂, matériaux biosourcés, etc.). Le critère de l'intégration dans leurs pratiques de la préservation de l'environnement entre de plus en plus souvent dans le choix des fournisseurs, qui sont régulièrement audités à ce propos, notamment lors de la reconduction de contrats. Au sein de VINCI Construction France, des calculateurs d'analyse de cycle de vie des matériaux de construction ont été élaborés en lien avec les scientifiques de Mines ParisTech, afin de connaître l'empreinte précise des bâtiments et de leurs matériaux sur l'environnement, et plus particulièrement en matière d'émissions de gaz à effet de serre.

• Incidences à court, moyen et long terme sur les espèces et les milieux naturels

En phase de conception, les entreprises du Groupe réalisent ou bénéficient d'études d'impact et d'inventaires naturalistes présentant les enjeux liés à la richesse biologique autour de leurs projets. Ces études constituent un état des lieux nécessaire dans le dimensionnement et la mise en œuvre des mesures d'évitement, de réduction et de compensation des impacts des projets sur les milieux naturels. Pour les projets présentant de forts enjeux liés à la préservation de la biodiversité, les mesures sont suivies sur les chantiers par les responsables environnement, accompagnés de partenaires naturalistes (bureaux d'études, établissements de recherche ou associations). Lorsque les entreprises de VINCI assurent la gestion et l'entretien de certains sites (comme des carrières) ou d'infrastructures (comme des aéroports ou des autoroutes), des mesures de suivi naturalistes sont généralement mises en place afin d'évaluer l'efficacité et la pertinence de leurs actions de préservation de la biodiversité. VINCI Autoroutes a par exemple conclu un partenariat de long terme avec des associations naturalistes comme la Ligue pour la protection des oiseaux (LPO) afin d'assurer le suivi des mesures de protection de la faune autour des voies d'autoroutes. Eurovia a établi un partenariat avec le Muséum national d'histoire naturelle (MNHN), qui a développé une méthodologie spécifique d'inventaires naturalistes sur les sites de carrières (l'indice de qualité écologique - IQE). Cette méthode a été déployée sur plusieurs carrières aux enjeux écologiques forts par les experts naturalistes du MNHN et les partenaires locaux d'Eurovia. Le suivi s'étend généralement sur la durée de la concession et de l'exploitation.

Les sous-traitants doivent également respecter les mêmes obligations sur les chantiers ou les sites d'exploitation que les entreprises du Groupe. Comme pour les émissions de gaz à effet de serre, il est souvent demandé aux fournisseurs de matériaux d'évaluer l'empreinte sur la biodiversité lors des réponses à consultation. L'intégration de la préservation de l'environnement dans leurs pratiques entre de plus en plus souvent dans le choix des fournisseurs (voir page 223). Ainsi Arbonis, la filiale de construction bois de VINCI Construction France, n'utilise que des matériaux issus des filières certifiées Forest Stewardship Council (FSC) ou Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC). La traçabilité est établie par un niveau de contrôle important dans ce domaine.

Les entreprises de VINCI font état, dans le reporting environnemental du Groupe, des ressources internes et externes mobilisées autour de la protection de la biodiversité ainsi que des bonnes pratiques développées dans les projets. Les entreprises concessionnaires d'autoroutes mesurent et limitent leurs consommations de produits phytosanitaires.

• Consommation de matières premières (renouvelables ou non renouvelables) et risques liés à la production, au traitement et à l'élimination des déchets

Les entreprises du Groupe mesurent chaque année, dans le cadre de l'exercice de reporting, leur consommation de certaines ressources comme l'eau achetée ou prélevée dans les milieux naturels et d'autres matières premières. Ce rapport annuel présente les mesures mises en œuvre pour limiter les risques liés au traitement des déchets et les méthodes de réduction de cette consommation de matières premières.

Des audits sont menés sur les chantiers par des bureaux d'études indépendants sur les chantiers dans le cadre de la mise en place de mesures de suivi des procédés de traitement des déchets. Ces organismes d'évaluation étudient la présence, le stockage, le tri et l'évacuation des déchets sur les chantiers par les entreprises du Groupe et leurs sous-traitants. Des mesures sont prises en cas d'éventuelle non-conformité de traitement des déchets sur le chantier. La traçabilité des déchets, de leur évacuation à leur recyclage, est attestée (bordereaux de suivi) depuis les chantiers jusqu'aux filières de traitement des déchets.

Les sous-traitants des projets pour lesquels la consommation de matières premières, leur utilisation et leur recyclage est un enjeu particulièrement important, sont également amenés à établir un suivi très précis des quantités de matériaux utilisés et réemployés. Ainsi sur les lots du projet du Grand Paris Express, les volumes de terres excavées sont chiffrés et leur destination finale est établie et reportée au maître d'œuvre et au maître d'ouvrage.

Les fournisseurs de matières premières doivent être en mesure d'évaluer l'empreinte de leurs matériaux et d'en rendre compte.

4.4.3 Actions adaptées d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves

Éviter et réduire au minimum les impacts de nos activités sur l'environnement partout dans le monde, telle est l'approche engagée tout au long du cycle de vie de nos projets.

La politique environnementale du Groupe vise à intégrer la préservation de l'environnement à chaque étape des projets menés, de leur conception à leur exploitation. Les activités de construction et de concession du groupe VINCI peuvent avoir des impacts importants sur l'environnement s'ils ne sont pas pris en compte dès la conception des bâtiments et des infrastructures. C'est pourquoi VINCI promeut l'éco-conception, c'est-à-dire la prise en compte des impacts environnementaux dès la conception, dans un souci de préserver l'environnement tout au long du cycle de vie de nos projets.

• Pollutions et nuisances

Un grand nombre de mesures de prévention sont prises pour limiter les risques liés aux pollutions dans les activités du Groupe. Ainsi, pour éviter les fuites d'hydrocarbures et de produits chimiques sur le sol ou dans l'eau, des bacs sont mis à disposition des conducteurs d'engins afin qu'ils les positionnent sous les réservoirs de carburants lorsqu'ils travaillent dans des milieux naturels à risques. Des bassins d'assainissement sont installés dans les emprises des infrastructures de VINCI Autoroutes, de VINCI Airports ou d'Eurovia afin de permettre la décantation des matériaux en suspension dans les eaux d'exhaure et éviter la pollution des cours d'eau voisins lorsqu'elles y sont rejetées, après que leur qualité a été vérifiée par prélèvements.

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

Des procédés ont été établis pour répondre dans l'urgence à l'apparition de pollutions qui seraient avérées sur les sites de chantiers ou d'exploitations. Ainsi, sur la plupart des sites, les conducteurs d'engins disposent de kits antipollution en cas de contamination du milieu naturel par leur engin. En cas de pollution, les entreprises ont une obligation de remise en état du site et du milieu concerné. Ces interventions sont préparées et les gestes répétés lors de quarts d'heure environnement, qui permettent d'assurer des missions de sensibilisation et de formation courtes et régulières concernant les sujets environnementaux sur les chantiers.

Ces mesures sont également appliquées par les sous-traitants sur les chantiers, qui sont eux aussi régulièrement formés par les équipes au cours des quarts d'heure environnement.

• Émissions de gaz à effet de serre et consommation d'énergie, contribuant au changement climatique

Garantir la performance énergétique du bâti en construction et en rénovation

Le Groupe favorise les activités tendant à réduire la consommation énergétique du bâti, à travers la mise en place de solutions développées en interne.

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

Dans certains projets de VINCI Construction France, il est possible, dès le stade de la conception des bâtiments, grâce à des outils d'analyse de cycle de vie, de proposer des variantes permettant de réduire l'empreinte environnementale :

- en favorisant l'emploi de matériaux recyclés, locaux ou issus de techniques de construction peu énergivores (centrales à béton propres, engins de chantier à moteur hybride ou électrique, etc.), lors de la construction ;
- en optimisant les postes de consommation principaux (systèmes de chauffage, de climatisation, ascenseurs, etc.), et en utilisant des sources d'énergie renouvelables dans la phase d'exploitation ;
- en recyclant ou en favorisant le réemploi des matériaux utilisés au cours de la vie du bâtiment (béton recyclé), dans la phase de déconstruction.

Agir pour la mobilité durable

Les entreprises du Groupe ont mis en place des mesures afin de diminuer les consommations énergétiques des transports liés à leurs activités et à celles de leurs clients et ainsi de réduire la pollution de l'air :

- en promouvant la mobilité durable, auprès des utilisateurs des infrastructures, comme l'a fait VINCI Autoroutes au travers de l'installation de parkings de covoiturage ou du partenariat avec le réseau de covoiturage BlablaCar ;
- en optimisant le parc de véhicules et d'engins des entreprises du Groupe, en introduisant des véhicules hybrides et électriques et en élaborant des plans de déplacement adaptés pour réduire les émissions liées à la mobilité des salariés ;
- en favorisant la mise en place de sources d'énergies renouvelables sur leurs infrastructures et celles de leurs clients ; Omexom a ainsi installé des parcs de panneaux photovoltaïques, et VINCI Construction développe des fenêtres équipées de panneaux solaires intégrés.

• Incidences à court, moyen et long terme sur les espèces et les milieux naturels

Les sociétés de VINCI, présentes dans une centaine de pays, doivent composer avec des réglementations relatives à la biodiversité très diverses allant des plus succinctes aux plus élaborées. Les entreprises du Groupe mettent en œuvre tout un ensemble de mesures pour éviter ou réduire les impacts de leurs activités sur les espèces et milieux naturels. Les impacts résiduels sont, la plupart du temps, compensés par des démarches spécifiques de restauration écologique.

La préservation de la biodiversité est un enjeu intégré depuis longtemps aux métiers de concessionnaire et de constructeur du Groupe sur le territoire national et européen. Il a été intégré en premier lieu par le respect des obligations réglementaires et notamment de la séquence « Éviter, réduire, compenser » établie par la réglementation internationale et européenne. Cette séquence exige d'adapter un projet ou ses modalités de réalisation afin d'éviter et de réduire au minimum les impacts des activités sur les espèces et les milieux qui les accueillent. La compensation écologique est une alternative de dernier recours lorsque les moyens d'adaptation ont tous été épuisés. L'application de la séquence est menée dans la mesure du possible, dès la réponse aux appels d'offres, avec de nombreux partenaires écologiques. Son respect peut également être un critère dans le choix de partenaires sous-traitants, dont une expertise particulièrement avancée en génie écologique, par exemple,

sera décisive. Une attention particulière est portée à la provenance des matériaux et, notamment, celle des plants fournis dans nos activités. Les entreprises du Groupe s'inscrivent ainsi dans la démarche de la marque Végétal local, du Conservatoire botanique national.

Selon les possibilités d'action, les mesures d'atténuation des risques mises en œuvre sont :

- l'identification des impacts des activités sur les milieux naturels à court et à long terme, grâce à la réalisation et l'analyse d'inventaires naturalistes et à leur analyse, en partenariat avec des structures expertes externes (associations, bureaux d'études, etc.) ;
- la conception et le déploiement des moyens d'évitement et de réduction d'impacts dans un premier temps, en se reposant sur les retours d'expérience disponibles. La compensation peut intervenir, en dernier lieu, pour les impacts résiduels de nos activités sur la biodiversité. Les mesures d'évitement, à l'étape de conception, peuvent regrouper le déplacement de zones de travaux, la transformation de certains ouvrages d'art, etc. Les mesures de réduction, à l'étape de construction, peuvent comprendre l'adaptation du calendrier des opérations, la mise en place de clôtures adaptées ou de bassins temporaires, etc. Les mesures de compensation concernent souvent la mise en œuvre de mesures environnementales sur des surfaces à potentiel de biodiversité fort, comme les surfaces agricoles ;
- la mise en place de structures de dialogue avec l'ensemble des parties prenantes autour de leurs attentes vis-à-vis de nos activités, et des mesures environnementales envisagées. Sur le projet de ligne à grande vitesse entre Tours et Bordeaux, la concertation autour de la mise en place de ces mesures a réuni les entreprises du groupement constructeur-concessionnaire, les associations de protection de la nature, les services de l'État, les chambres d'agriculture, les associations de la propriété forestière, les fédérations de pêche et les conservatoires d'espaces naturels ;
- la sensibilisation et la formation des collaborateurs à la prise en compte de la biodiversité dans leurs métiers, par exemple lors de quarts d'heure environnement sur les chantiers.

• Consommation de matières premières (renouvelables ou non renouvelables) et risques liés à la production, au traitement et à l'élimination des déchets

Contribuer à économiser les ressources naturelles

La mise en œuvre de plates-formes de recyclage des matériaux, notamment des matériaux inertes, favorise leur réemploi au sein des chantiers des entreprises du Groupe, et ce, de manière de plus en plus systématique. Ainsi, Eurovia a mis en place depuis une dizaine d'années la démarche Granulat+, qui, notamment par des traitements innovants et des installations d'accueil-tri-recyclage, permet de valoriser 100 % des ressources. Les sites de carrières accueillent ainsi tous les déblais inertes de chantier : matériaux de terrassement ou de déconstruction, bennes à gravats des déchetteries, etc. Grâce à un tri manuel et mécanisé, il est possible de séparer les déchets ultimes des déchets recyclables. Les premiers, d'ordinaire mis en décharge, sont utilisés dans des réaménagements de qualité sur les sites de carrières. Les seconds peuvent entrer dans la réalisation de nouvelles infrastructures.

Certains fournisseurs sont choisis pour leur capacité à proposer des matériaux recyclés. C'est le cas de nombre d'entre eux qui approvisionnent les entreprises de construction du Groupe en bétons et granulats.

Contribuer à économiser les ressources en eau

Les entreprises du Groupe mettent en place des actions innovantes pour réduire leurs consommations d'eau, particulièrement celles qui interviennent dans des régions parfois marquées par un fort stress hydrique.

VINCI Construction France a établi, dans le cadre de partenariats de recherche scientifique, des calculateurs de consommation d'eau pour les bâtiments tout au long de leur cycle de vie, de la production des matériaux jusqu'à la déconstruction du bâtiment, en passant par la phase d'usage du bâtiment.

Valoriser les déchets issus de la déconstruction des bâtiments

Le taux de recyclage et de valorisation des matériaux recyclés et valorisés à l'issue des chantiers de démolition et de réhabilitation augmente. Des filières spécifiques ont ainsi été mises en place chez VINCI, notamment pour le recyclage des fenêtres. La démarche Revalo, développée par VINCI Construction France, a été expérimentée sur les chantiers de rénovation. Elle a permis de faire des estimations quantitatives via des scénarios de tri (en comparant les indicateurs économiques et environnementaux, notamment), de standardiser le tri à la source des déchets, et de développer la traçabilité des flux de matériaux recyclés, avec de nouveaux prestataires. Ce travail en matière de tri et de valorisation des déchets se fait également dans le cadre de nos relations avec nos fournisseurs et sous-traitants, afin d'établir des procédés de valorisation de qualité.

4.4.4 Mécanismes d'alerte et de recueil des signalements

Les mécanismes d'alerte environnementaux locaux sont en cours d'actualisation pour renforcer les remontées d'information à l'échelle du Groupe, notamment pour prendre en considération les alertes externes (riverains, associations, etc.).

Ces mécanismes d'alerte ont tout d'abord été établis de manière localisée. VINCI considère en effet que plus le dispositif d'alerte est proche du terrain, plus il est efficace, y compris lorsqu'il s'agit de signalements venant d'usagers ou de populations riveraines. En raison de cette dimension multilocale, ces mécanismes sont déjà mis en place à l'échelle des entreprises du Groupe, mais leur consolidation n'est pas établie. Ainsi, dans la majeure partie des entreprises de construction, il est prévu que des rapports détaillés soient fournis par les responsables environnement en cas d'incidents environnementaux (nature de l'incident, éléments déclencheurs, mesures de protection des milieux déployées suite à l'incident). Ils doivent ensuite être diffusés auprès du management de l'entreprise concernée. Les entreprises de concessions ont elles aussi mis en œuvre des mécanismes d'alerte, liés aux incidents environnementaux qui pourraient advenir dans le cadre de leurs activités, en phase de maîtrise d'ouvrage comme en phase d'exploitation des infrastructures. Les contrôles internes et externes menés afin d'assurer un suivi efficace des mesures prises pour maîtriser les incidents environnementaux permettent de faire remonter efficacement les éventuels incidents environnementaux qui pourraient advenir.

À l'échelle du Groupe, les alertes en cas de pollution environnementale ne sont actuellement signalées que lors de l'exercice de reporting annuel ; il est prévu de mettre en place un mécanisme de remontée plus régulier, qui devra également recueillir les informations des sous-traitants des projets.

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

Le suivi de ces actions et l'évaluation de leur efficacité sont pilotés par la délégation Développement durable de VINCI, en lien avec les directions du Contrôle interne et de l'Éthique et Vigilance, ainsi que des Achats. Ils sont effectués de manière continue grâce à l'animation de comités internes dédiés aux quatre enjeux environnementaux principaux du Groupe (comité Développement durable, groupe de travail Énergie-Climat, coordination Biodiversité, groupe de travail Économie circulaire). Ce travail de suivi et d'évaluation est également effectué grâce aux travaux du réseau des correspondants environnement composé d'une centaine de personnes du Groupe, qui répondent notamment

aux questions du reporting environnemental annuel, comprenant une soixantaine d'indicateurs quantitatifs, conformes aux standards de la Global Reporting Initiative, référentiel d'indicateurs qui permet d'évaluer les politiques développement durable des entreprises. Le reporting annuel est une ressource de qualité pour assurer le pilotage et le suivi des actions de limitation des risques environnementaux liés à nos activités. Il intègre également quelques données relatives aux sous-traitants des entreprises du Groupe.

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

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

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

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

L'alerte professionnelle peut porter sur les faits suivants :

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

Ce dispositif d'alerte est multimodal. Le collaborateur doit, dans un premier temps, saisir son responsable hiérarchique direct ou indirect, ou un référent au sein de son entité d'appartenance. Il peut ensuite recourir à la plate-forme d'alerte de son entité, si elle en possède une. Le collaborateur a également la possibilité de s'adresser directement au référent éthique du Groupe ou de recourir à la plate-forme numérique de signalement VINCI Integrity, mise en place fin 2018 après avis favorable du comité d'entreprise européen. La plate-forme VINCI Integrity vient renforcer le dispositif d'alerte existant, accessible à tous les collaborateurs des sociétés appartenant au groupe VINCI. Après un déploiement progressif, les parties prenantes externes à un projet pourront l'utiliser à partir du deuxième semestre 2019. Ce mécanisme permet d'assurer une remontée d'informations fiable, grâce à la complémentarité des systèmes d'alerte, qui s'étendent sur des périmètres différents. Ces éléments sont notamment présentés lors des comités des Risques.

Quel que soit le canal utilisé, les échanges sont couverts par la plus stricte confidentialité. VINCI s'engage à ce qu'aucun collaborateur du Groupe ne puisse être sanctionné, licencié ou faire l'objet de quelque mesure discriminatoire directe ou indirecte que ce soit pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, dans le cadre du dispositif d'alerte, de faits dont il aurait eu connaissance personnellement dans l'exercice de ses fonctions, même si après enquête, l'alerte se révèle infondée.

5. 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, ainsi que sur l'ordonnance n° 2017-1180 et le décret n° 2017-1265. Elle s'inspire également du standard de la Global Reporting Initiative (GRI) – voir tableau de correspondance page 365.

5.1 Procédures méthodologiques

Les procédures du Groupe sont composées :

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

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

En 2010, le Groupe a initié un processus d'accélération du reporting social et environnemental. Cela a eu pour conséquence :

- la mise en place de nouvelles méthodes d'anticipation sur l'ensemble des indicateurs sociaux, applicables depuis 2011 à l'ensemble des entités ;
- un décalage de la période de référence du reporting environnemental d'un trimestre (la période de référence de l'année N étant dorénavant du 1^{er} octobre N-1 au 30 septembre N), applicable dès 2010 à l'ensemble des entités.

5.2 Périmètre

Le périmètre du reporting a pour objectif d'être représentatif des activités du Groupe :

- le reporting social couvre, depuis 2002, la totalité du chiffre d'affaires mondial ;
- 31 sociétés, acquises en 2018, ont remonté une liasse incomplète pour certains domaines :
 - 20 sociétés de moins de 100 collaborateurs ;
 - 7 sociétés entre 100 et moins de 500 collaborateurs ;
 - 4 sociétés de plus de 500 collaborateurs.

Les domaines des indicateurs concernés sont la formation, les salaires, la sécurité, les relations sociales et le handicap. Ces sociétés représentent 2,4 % des effectifs totaux du Groupe.

- le reporting environnemental, en 2018, couvre 96 % du chiffre d'affaires mondial.

Les entités non incluses dans le reporting environnemental 2018 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 l'exercice 2018, le périmètre de VINCI Construction International Network Océanie n'inclut pas Seymour Whyte.

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 47 % des activités du Groupe (VINCI Autoroutes, VINCI Energies, VINCI Construction UK, 42 % des activités de VINCI Construction Grands Projets, VINCI Airports, et autres concessions). Celui relatif aux matières premières couvre les activités de VINCI Autoroutes. 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, dépassant le périmètre de consolidation financière :

- 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.

Nouvelles entrées dans le périmètre au titre de l'exercice 2018 :

- VINCI Airports : l'aéroport de Salvador (Brésil), l'aéroport de Belgrade (Serbie) et Airports Worldwide (États-Unis) ;
- VINCI Energies International & Systems : PrimeLine Utility Services (États-Unis) et Wah Loon Engineering (Singapour) ;
- VINCI Energies Europe : Eitech (Suède) ;
- Eurovia : TREV-2 Grupp (Estonie), Groupe TNT (Canada) et Lane Construction (États-Unis) ;
- VINCI Construction : groupe ConeTec (Amériques).

De plus, le reporting environnemental couvre désormais la quasi-totalité des concessions, selon la procédure de reporting respectant les règles de consolidation financière, avec la prise en compte des entités du Stade de France, du MMArena au Mans, du Stade de Londres, ainsi que des concessions autoroutières de Granvia (Slovaquie), de Gefyra (Grèce), de Jamaïcan Infrastructure Operator (Jamaïque) et de Lamsac (Pérou).

5.3 Choix des indicateurs

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

Le socle commun des indicateurs sociaux se base sur quatre niveaux d'indicateurs :

- les indicateurs des articles R. 225-104 et R. 225-105 du Code de commerce français ;
- les standards de la GRI ;
- les indicateurs du bilan social tels que prévus par la législation française ;
- les indicateurs spécifiques de la politique des ressources humaines du Groupe.

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

Le socle commun des indicateurs environnementaux comporte cinq familles :

- les indicateurs de consommation de ressources : énergie/CO₂ et eau ;
- la gestion et la valorisation des déchets ;
- les certifications et les projets labellisés ;
- la protection des milieux naturels ;
- les incidents environnementaux et les provisions sur les risques environnementaux.

Ces cinq familles d'indicateurs sont issues :

- des indicateurs des articles R. 225-104 et R. 225-105 du Code de commerce français ;
- des standards de la GRI.

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

5.4 Précisions et limites méthodologiques

Les méthodologies utilisées pour certains indicateurs sociaux et environnementaux peuvent présenter des limites, du fait :

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

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

Le guide méthodologique de reporting environnemental laisse la possibilité de calculer les données environnementales sur la base des dépenses et de prix unitaires moyens sur la période de référence en cas d'absence de données sources. Cette démarche a notamment été mise en œuvre concernant les chantiers de VINCI Construction France, de VINCI Construction Terrassement, de Soletanche Freyssinet en France et au sein d'Eurovia. En France, les prix unitaires moyens sont issus des sources suivantes : ministère de la Transition écologique et solidaire (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. Le volume d'eau prélevé directement dans le milieu, suivi pour les activités de concession fait l'objet désormais 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'émissions utilisés sont également issus de la Base Carbone® de l'Ademe de 2015 (ainsi que des données de 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 CO₂ repose sur l'hypothèse que l'ensemble des véhicules utilisent du gazole comme carburant. Seules les émissions liées à la combustion sont prises en compte. Les émissions amont (production du carburant) ne sont pas comptabilisées.

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

Le rapport annuel fait état des données connues par le Groupe à la date de fin d'exercice. Ces données pourraient toutefois faire l'objet de corrections au cours de l'année suivante si une anomalie significative était avérée et sous réserve d'une justification détaillée. Il est à noter que les données publiées dans le rapport annuel 2017 n'ont fait l'objet d'aucune correction au cours de l'exercice 2018.

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

5.5 Consolidation et contrôle interne

Les données sociales sont collectées auprès de chaque entité opérationnelle grâce à une liasse spécifique du système de remontée des données Vision III, incluant des contrôles automatiques. Les données sont contrôlées et validées par les entités du Groupe elles-mêmes. Ensuite, la consolidation de ces données est réalisée en deux phases :

- première phase, les paliers (directions des pôles) : chaque palier consolide les données sur l'intégralité de son périmètre. Lors des consolidations, des contrôles de cohérence sur les données sont effectués. Les données consolidées et contrôlées au niveau du palier sont ensuite mises à la disposition de la direction des Ressources humaines (DRH) du Groupe ;
- deuxième phase : la DRH du Groupe consolide les données sur l'intégralité du périmètre et veille à la cohérence de celles-ci.

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

5.6 Contrôles externes

Soucieux de fournir une information fiable, VINCI a demandé entre 2002 et 2013 un avis à ses commissaires aux comptes sur la remontée des informations sociales et environnementales. Depuis l'exercice 2014, un commissaire aux comptes a été nommé organisme tiers indépendant chargé de vérifier l'exhaustivité et la sincérité des informations sociales, environnementales et sociétales publiées dans la partie Informations sociales, environnementales et sociétales, et, depuis l'exercice 2018, de vérifier la déclaration de performance extra-financière (DPEF). La nature des travaux réalisés et les conclusions afférentes sont présentées pages 254 à 256.

| Chapitres de la section E du Rapport de gestion Informations sociales, environnementales et sociétales | Page du document de référence | Déclaration de performance extra-financière | Indicateurs Global Reporting Initiative Par code |
|---|-------------------------------------|---|--|
| Informations relatives à l'éthique des pratiques | | | |
| Politique générale en matière d'éthique des pratiques | 225 | Actions engagées pour prévenir la corruption | GRI 102-16, GRI 102-17, GRI 205-2 |
| Pratiques en matière de politique fiscale | 226 | Évasion fiscale | - |
| Informations relatives aux actions en faveur des droits de l'Homme | | | |
| Politique générale en matière de droits humains | 226 | Actions engagées en faveur des droits de l'Homme, notamment au regard des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) | GRI 406-1, GRI 407, GRI 408-1, GRI 409-1, GRI 411-1, GRI 412 |
| Prévention des risques en matière de droits humains au Qatar | 227 | - | - |

GLOSSAIRE

Cafice – Capacité d'autofinancement avant coût de financement et impôts (Ebitda) : la réconciliation de cet indicateur avec le résultat net consolidé de la période est présentée dans le tableau des flux de trésorerie.

La Cafice correspond au résultat opérationnel courant corrigé des dotations aux amortissements, des variations de provisions non courantes et des dépréciations d'actifs non courants, des résultats sur cessions d'actifs ; elle comprend également les charges de restructuration incluses dans les éléments opérationnels non courants.

Carnet de commandes

- Dans les métiers du contracting (VINCI Energies, Eurovia, VINCI Construction), il représente le volume d'affaires restant à réaliser pour les chantiers dont le contrat est entré en vigueur (notamment, après l'obtention des ordres de service ou la levée des conditions suspensives) et est financé.
- Chez VINCI Immobilier : il correspond au chiffre d'affaires à l'avancement restant à réaliser à une date donnée au titre des ventes de biens immobiliers constatées par un acte notarié ou au titre des contrats de promotion immobilière (CPI) dont l'ordre de service a été donné par le maître d'ouvrage.

Cash-flow libre : le cash-flow libre est composé du cash-flow opérationnel et des investissements de développement dans les concessions et les partenariats public-privé (PPP). La réconciliation de cet indicateur avec le résultat net consolidé de la période est présentée dans le tableau de flux de trésorerie du Groupe.

Cash-flow opérationnel : le cash-flow opérationnel permet de mesurer les flux de trésorerie dégagés par l'activité courante du Groupe. Il est constitué de la Cafice, de la variation du besoin en fonds de roulement lié à l'activité et des provisions courantes, des intérêts financiers et des impôts payés, des dividendes reçus des sociétés mises en équivalence et des investissements opérationnels nets de cession. Le cash-flow opérationnel ne comprend pas les investissements de développement dans les concessions et les PPP. La réconciliation de cet indicateur avec le résultat net consolidé de la période est présentée dans le tableau des flux de trésorerie.

Chiffre d'affaires travaux des filiales concessionnaires confiés à des entreprises extérieures au Groupe : cet indicateur correspond à la prestation de construction remplie par les sociétés concessionnaires en tant que maîtres d'ouvrage pour le compte des concédants. La contrepartie de ces travaux est comptabilisée en actif incorporel ou en créance financière selon le modèle comptable appliqué au contrat de concession, conformément aux dispositions de l'interprétation IFRIC 12 « Accords de concession de services ». Il s'entend après éliminations des prestations réalisées par les pôles du contracting.

Coût de l'endettement financier net : le coût de l'endettement financier net comprend l'ensemble des charges et des produits financiers relatifs à l'endettement financier net, tel que défini ci-dessous. Il inclut ainsi les charges d'intérêts et le résultat des produits dérivés de taux affectés à la dette brute, ainsi que les produits financiers des placements et des équivalents de trésorerie. La réconciliation de cet indicateur avec le compte de résultat est détaillée dans l'Annexe aux comptes consolidés du Groupe.

Éléments opérationnels non courants : les charges et produits non courants comprennent principalement les pertes de valeur des goodwill, les charges de restructuration, ainsi que des produits et charges relatifs aux variations de périmètre (plus ou moins-values de cession de titres, impacts des changements de contrôle).

Évolution du chiffre d'affaires à structure comparable : il s'agit de mesurer la variation du chiffre d'affaires à périmètre et change constants.

- Périmètre constant : l'effet périmètre est neutralisé avec la méthodologie suivante :
 - le chiffre d'affaires de l'année N est retraité des sociétés entrantes au cours de l'année N ;
 - le chiffre d'affaires de l'année N-1 est calculé en intégrant le chiffre d'affaires en année pleine des sociétés entrantes en N-1, et en excluant les contributions des sociétés sortantes de l'année N et N-1.
- Change constant : l'effet change est neutralisé en appliquant les taux de change utilisés en N au chiffre d'affaires en devises de l'année N-1.

Excédent/endettement financier net : il correspond à la différence entre les actifs financiers et les dettes financières. Selon que ce solde est débiteur ou créditeur, il s'agit respectivement d'un excédent financier net ou d'un endettement financier net. Les dettes financières comprennent les emprunts obligataires et les autres emprunts et dettes financières (y compris les opérations de location-financement ainsi que les instruments financiers passifs). Les actifs financiers comprennent les disponibilités et équivalents de trésorerie, ainsi que les instruments dérivés actifs. La réconciliation de cet indicateur avec les postes du bilan est détaillée dans l'Annexe aux comptes consolidés du Groupe.

Mouvements commerciaux chez VINCI Airports : cet indicateur représente le nombre de mouvements d'avions commerciaux recensés sur une plate-forme aéroportuaire de VINCI Airports au cours d'une période définie.

Partenariats public-privé (contrats de concession et contrats de partenariat) : les partenariats public-privé sont des formes de contrats publics de longue durée par lesquels une autorité publique fait appel à un partenaire privé pour concevoir, construire, financer, exploiter et entretenir un équipement ou une infrastructure publique et/ou gérer un service.

En France, on distingue les contrats de concession (concession de travaux ou concession de services) et les contrats de partenariat. À l'international, on rencontre, sous des appellations différentes, des catégories de contrats publics qui correspondent sensiblement aux caractéristiques respectives des contrats de concession ou des contrats de partenariat.

Dans un contrat de concession, le concessionnaire perçoit un péage (ou autre forme de rémunération) directement de la part de l'utilisateur de l'infrastructure ou du service, selon des conditions définies dans le contrat avec l'autorité publique concédante ; le concessionnaire supporte donc un risque de fréquentation ou « risque trafic », lié à l'utilisation de l'infrastructure.

Dans un contrat de partenariat, le partenaire privé est rémunéré par l'autorité publique, au moyen d'un loyer lié à des objectifs de performance, indépendamment du niveau de fréquentation de l'infrastructure par les usagers. Il en résulte que le partenaire privé ne supporte pas de risque de fréquentation.

Prise de commande

• Dans les métiers du contracting (VINCI Energies, Eurovia, VINCI Construction) : une prise de commande est reconnue dès lors que le contrat est non seulement signé, mais aussi entré en vigueur (par exemple, après obtention de l'ordre de service ou levée de l'ensemble des conditions suspensives) et que le financement du projet est mis en place. Le montant enregistré en prise de commande correspond au chiffre d'affaires contractualisé.

• Chez VINCI Immobilier : une prise de commande correspond à la valeur des biens immobiliers vendus en l'état futur d'achèvement ou vendus après achèvement, conformément à un acte définitif notarié ou au chiffre d'affaires des contrats de promotion immobilière dont l'ordre de service a été donné par le maître d'ouvrage.

Pour les opérations immobilières réalisées en copromotion :

- si VINCI Immobilier détient le contrôle exclusif de la société support du programme, celle-ci est comptabilisée par intégration globale. Dans ce cas, 100 % de la valeur du contrat est incluse dans le montant de la prise de commande ;
- si la société support du programme est co-contrôlée, elle est consolidée par mise en équivalence sans prise en compte du montant de la prise commande de la société co-contrôlée.

RO – Résultat opérationnel : cet indicateur est présenté en lecture directe dans le compte de résultat.

Le résultat opérationnel est obtenu en ajoutant au résultat opérationnel courant (ROC) les charges et produits non courants (voir page précédente).

ROC – Résultat opérationnel courant : cet indicateur est présenté en lecture directe dans le compte de résultat.

Le résultat opérationnel courant est destiné à présenter la performance opérationnelle du Groupe hors incidence des opérations et événements non courants de la période. Il est obtenu en ajoutant au résultat opérationnel sur activité (ROPA) les charges IFRS 2 associées aux paiements en actions (plans d'épargne Groupe, actions de performance), la quote-part du Groupe dans les résultats des filiales consolidées par mise en équivalence et les autres produits et charges opérationnels courants, ceux-ci incluant notamment les produits et charges courants relatifs aux sociétés mises en équivalence ou aux sociétés non consolidées (produits financiers sur les prêts et avances actionnaires accordés par le Groupe à certaines de ses filiales, dividendes reçus des sociétés non consolidées notamment).

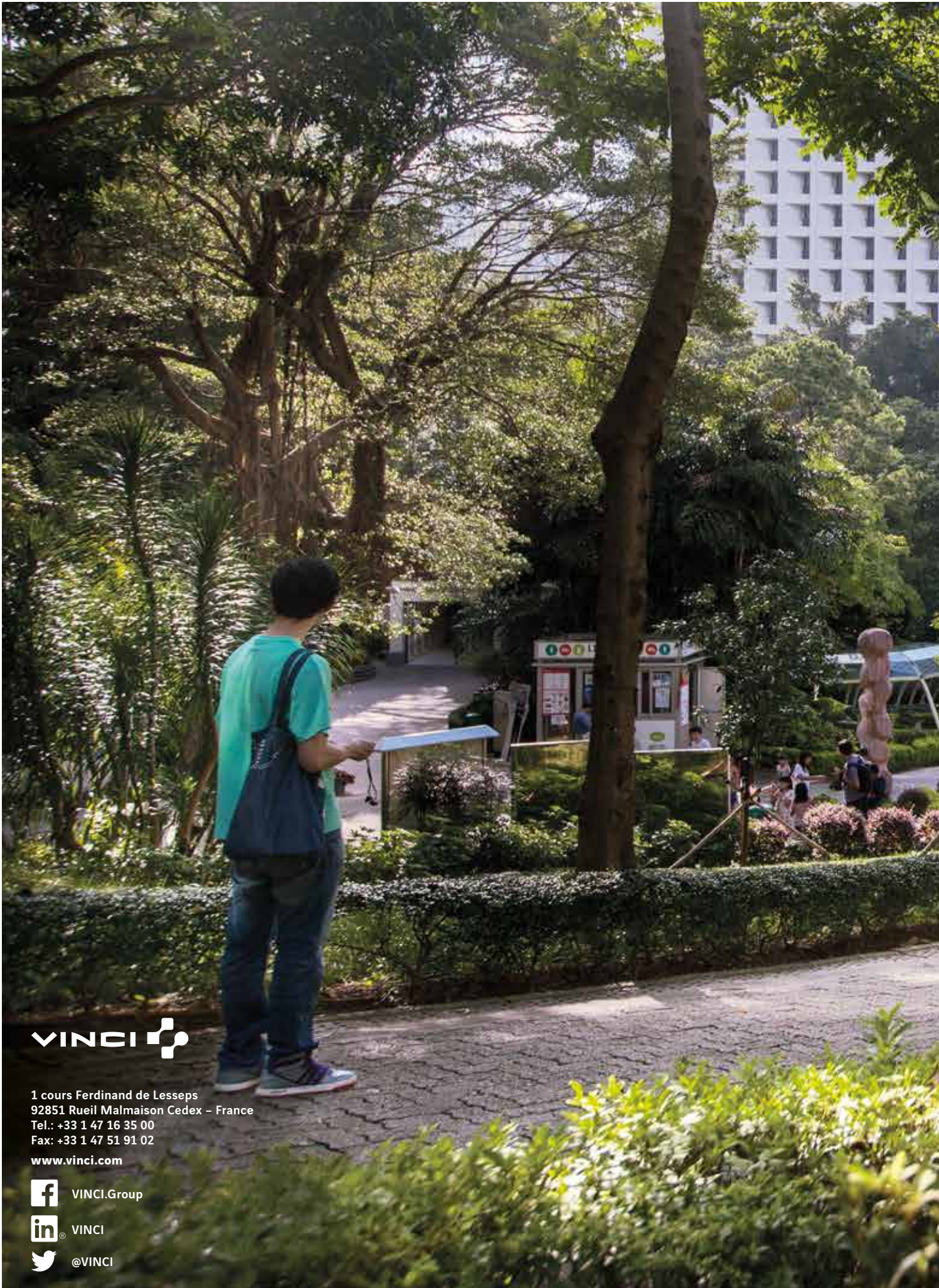
ROPA – Résultat opérationnel sur activité (Ebit) : cet indicateur est présenté en lecture directe dans le compte de résultat.

Le résultat opérationnel sur activité correspond à la mesure de la performance opérationnelle des filiales du Groupe consolidées selon la méthode de l'intégration globale. Il exclut les charges associées aux paiements en actions (IFRS 2), les autres éléments opérationnels courants (incluant la quote-part du résultat des sociétés mises en équivalence) ainsi que les éléments opérationnels non courants.

Taux d'Ebitda/chiffre d'affaires, ou de ROPA/chiffre d'affaires, ou de ROC/chiffre d'affaires : ratio rapportant l'Ebitda, le ROPA, ou le ROC au chiffre d'affaires hors chiffre d'affaires travaux des filiales concessionnaires confiés à des entreprises extérieures au Groupe.

Trafic autoroutier chez VINCI Autoroutes : il représente le nombre de kilomètres parcourus sur le réseau autoroutier géré par VINCI Autoroutes sur une période définie, par les véhicules légers (VL) et les poids lourds (PL).

Trafic passager (PAX) chez VINCI Airports : il représente le nombre de passagers ayant effectué un vol commercial à partir d'une plate-forme aéroportuaire de VINCI Airports sur une période définie.



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

-  VINCI.Group
-  VINCI
-  @VINCI