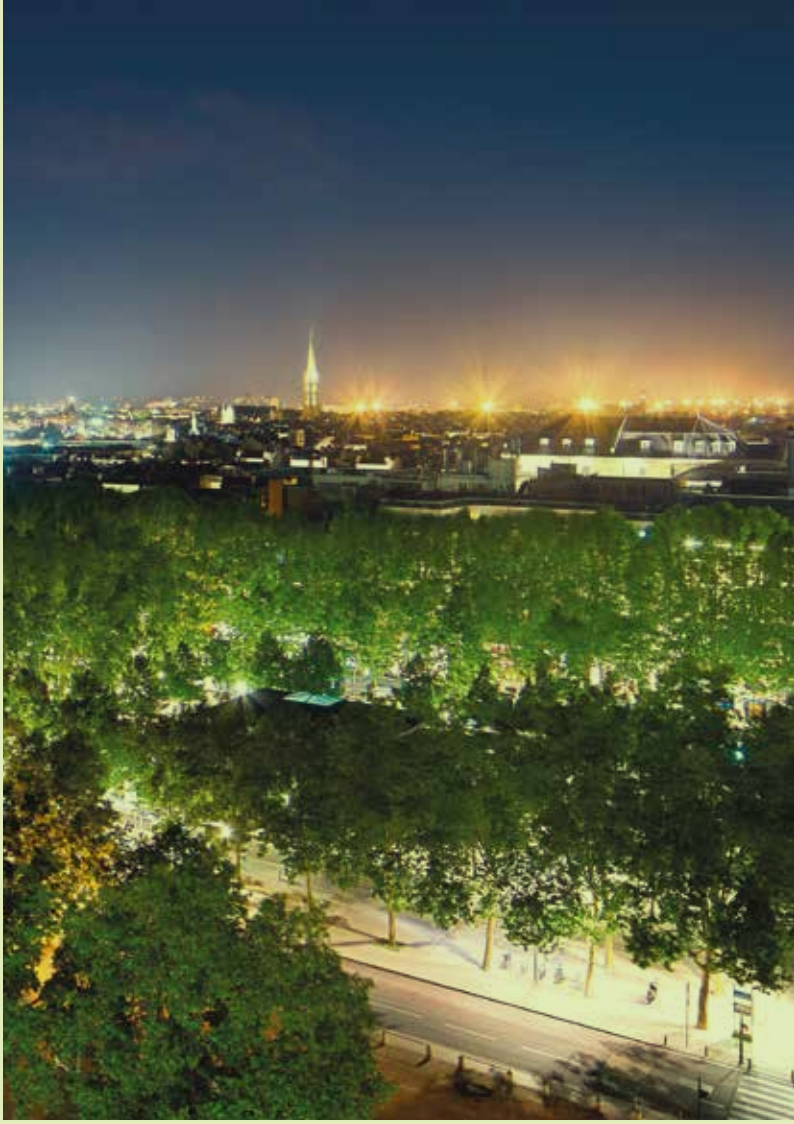
EXTRAIT RAPPORT ANNUEL 2014

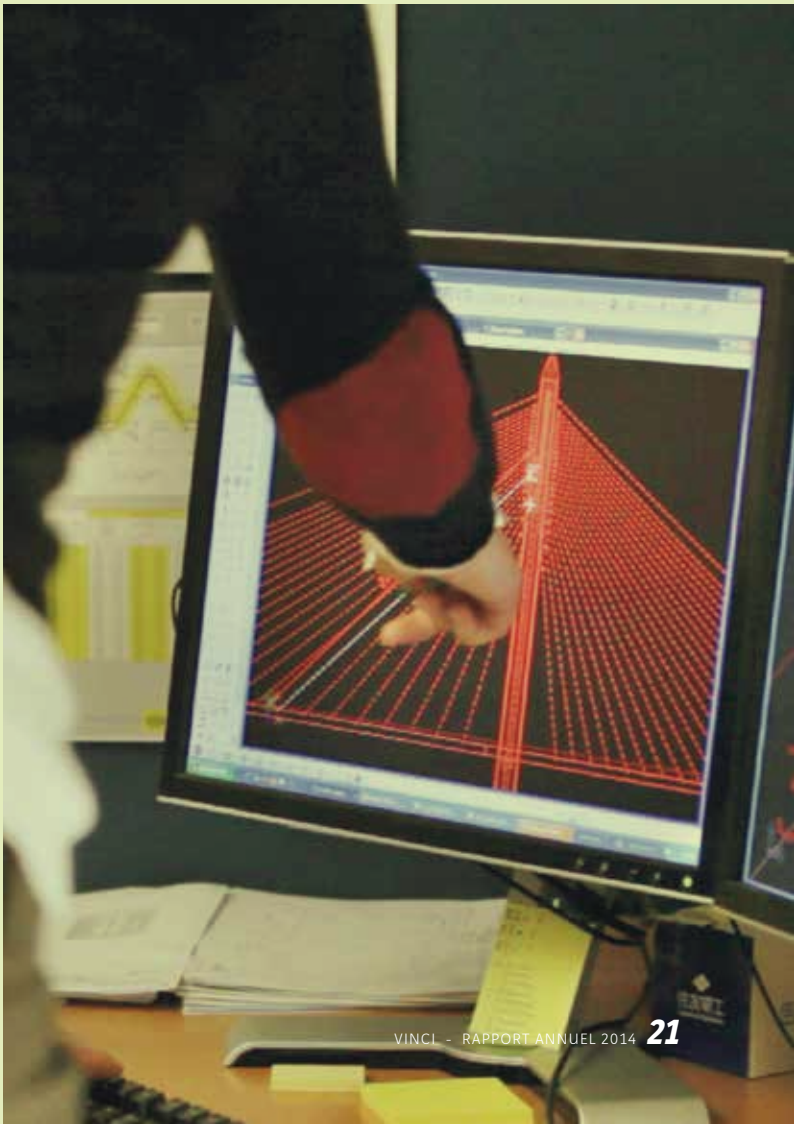
DÉVELOPPEMENT DURABLE (*)

CRÉER DE LA VALEUR COLLECTIVE

Parce que nos réalisations sont d'utilité publique et qu'elles transforment souvent fortement les villes et les territoires, nous poursuivons une politique de développement pragmatique. Cette politique se conforme à deux principes complémentaires. Le premier est de diminuer l'impact environnemental de nos projets et d'optimiser dans la durée les retombées socio-économiques de nos activités sur les populations et les territoires. Le second est d'imaginer, en liaison avec les parties prenantes de nos activités, les solutions d'utilité publique les plus efficaces dans une économie de rareté.

(*) Ces pages constituent la première section du rapport de développement durable de VINCI. La seconde section (voir pp. 156-187) présente de manière exhaustive les informations sociales, environnementales et sociétales du Groupe, conformément à la législation en vigueur. L'ensemble de ces éléments ainsi qu'une sélection de bonnes pratiques peuvent également être consultés sur le site vinci.com.





Le Manifeste VINCI

La politique de progrès de VINCI et ses grandes orientations en matière de développement durable sont définies dans le cadre global du Manifeste du Groupe. Celui-ci résume les convictions autour desquelles se rassemblent toutes les entreprises du Groupe et formalise leurs engagements vis-à-vis de leurs clients, de leurs salariés et de l'ensemble des parties prenantes associées à leur activité. Édité en plus de 15 langues, porté par le comité Exécutif de VINCI et relayé à tous les échelons de la ligne hiérarchique, le Manifeste s'applique à toutes les entités du Groupe dans le monde.
VINCI s'est engagé à faire vérifier régulièrement le respect des engagements de son Manifeste et mesurer leurs impacts par un organisme indépendant. Un audit réalisé par le cabinet PwC a permis d'évaluer le niveau de maturité du Groupe et de ses pôles sur chaque thème.
Si certains d'entre eux, comme la sécurité, apparaissent fortement ancrés dans la culture et les pratiques de toutes les entreprises de VINCI, d'autres, comme le dialogue avec les parties prenantes, la diversité et l'engagement citoyen témoignent d'un niveau d'implication variable selon l'activité et l'environnement des entreprises. Les résultats de l'audit nourrissent la démarche de progrès du Groupe.

Autodiagnostic des entreprises

Pour améliorer la diffusion du Manifeste et sa compréhension par les entreprises du Groupe, VINCI a conçu une plate-forme numérique d'autodiagnostic. Dénommée Advance, elle permet aux entités opérationnelles de s'évaluer sur chacun des thèmes du Manifeste et d'identifier les actions à mettre en œuvre pour progresser.
Pour accompagner la diffusion internationale du Manifeste et de l'outil Advance, des formations spécifiques ont été organisées en 2014 pour les équipes de ressources humaines et de communication. En 2015, ce dispositif sera complété par le programme de rencontres thématiques *Manifeste et vous,* qui associera salariés du Groupe et parties prenantes.

Animation de la politique de développement durable

Supervisée par le comité Exécutif de VINCI, la politique de développement durable est animée par une délégation dédiée travaillant en collaboration avec l'ensemble des directions opérationnelles et fonctionnelles du Groupe ainsi qu'avec de nombreuses parties prenantes externes, au travers de diverses coordinations, groupes de travail et clubs thématiques.
Cette politique est mise en œuvre sous l'égide d'un comité international d'une trentaine de membres représentant les différents pôles du Groupe, qui fixe les objectifs, et détermine et évalue les grands programmes.
VINCI prend part à de nombreux échanges au sein de syndicats professionnels et d'organismes publics et privés, comme le Comité 21, réseau d'acteurs engagés dans la mise en œuvre opérationnelle du développement durable. Il met son expertise à la disposition des pouvoirs publics dans les phases d'élaboration de nouveaux textes législatifs, dans la préparation de conférences nationales et internationales et lorsque sont créés de nouveaux organismes intervenant dans le champ du développement durable.

Notation extra-financière

VINCI répond chaque année aux questionnaires des agences de notation extra-financière et entretient des relations directes avec les investisseurs socialement responsables, qui peuvent ainsi étayer leurs analyses et leurs évaluations sur la base d'échanges avec le management du Groupe. En 2014, VINCI a vu sa note dans l'indice Dow Jones Sustainability Index (DJSI) progresser de 4 points (de 76 à 80/100), grâce notamment à sa performance environnementale.
Dans le cadre de l'enquête du Carbon Disclosure Project, le Groupe a été noté 100/100 pour la transparence de ses informations et A – pour la performance de sa stratégie carbone.
On rappellera enfin que VINCI adhère depuis 2003 au Pacte mondial (Global Compact) de l'ONU et qu'il incite ses fournisseurs, au travers des accords-cadres, à respecter ses principes.

Les engagements du Manifeste explicitent les convictions et principes d'action qui fondent la démarche d'entreprise responsable et partenaire de VINCI.

DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES ET DÉMARCHE PARTENARIALE

NOUS NOUS ENGAGEONS À FAVORISER L'ÉCOUTE ET LA CONCERTATION DANS LA CONDUITE DE NOS PROJETS, POUR MIEUX Y ASSOCIER NOS PARTENAIRES.

Dans un contexte où l'adhésion de la société civile devient un enjeu de plus en plus déterminant pour la réalisation des projets, la culture de la concertation de VINCI, sa capacité d'organisation et son savoir-faire en matière de gouvernance collective, en associant tous les acteurs concernés (élus, acteurs économiques locaux, associations, utilisateurs, riverains), constituent des atouts essentiels pour leur réussite.

PRINCIPALES ACTIONS

› VINCI a développé des outils de mesure des impacts socio-économiques de ses activités, en particulier lorsqu'il intervient simultanément comme maître d'ouvrage, constructeur et exploitant d'infrastructure. VINCI Concessions anime ainsi un observatoire des retombées du projet de ligne à grande vitesse SEA Tours-Bordeaux sur l'économie locale et l'emploi dans les territoires qu'elle dessert. De leur côté, VINCI Autoroutes, VINCI Airports et VINCI Stadium organisent régulièrement des campagnes destinées à mesurer les attentes et la satisfaction des utilisateurs des infrastructures. La consultation des clients finaux nourrit une démarche d'amélioration continue de la qualité de service ; c'est le sens notamment du « contrat de service » déployé depuis le début 2014 par VINCI Autoroutes (voir page 49). Les outils et médias – sites Internet en particulier – mis en place pour accompagner la réalisation des nouveaux projets contribuent à nouer un dialogue de proximité avec les riverains et les futurs utilisateurs des infrastructures.

› VINCI contribue à mieux faire connaître ses métiers et ses projets en organisant des visites de chantier et en dialoguant à cette occasion avec les riverains et futurs utilisateurs des équipements en construction. En 2014, près de 10 000 personnes (8 000 en 2013) ont découvert la future LGV SEA sur l'un des quatre sites d'accueil du public ; à Bordeaux, plus de 18 000 personnes ont visité depuis son lancement le chantier du futur Grand Stade. À Montpellier, sur le chantier de dédoublement de l'A9, VINCI Autoroutes a recruté localement six agents de liaison dont la mission consiste à aller à la rencontre des habitants de l'agglomération et à nouer un dialogue avec eux.

› VINCI a formalisé et publié en 2013 une *Charte relations sous-traitants* qui affirme son ambition de construire et pérenniser des relations équitables avec ses fournisseurs et sous-traitants, et fixe des engagements précis s'appliquant à toutes les situations dans lesquelles interviennent ses entreprises (maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'œuvre, entreprise générale). Dans le même esprit, VINCI Construction France a poursuivi le déploiement de son modèle d'entreprise générale, qui codifie les valeurs (respect, équité et transparence vis-à-vis des sous-traitants et des fournisseurs) et les pratiques (formes contractuelles, organisation et gestion de chantier, etc.) que l'entreprise s'impose à elle-même quand la responsabilité globale d'un projet de construction lui est confiée.

› Une démarche comparable est menée depuis plusieurs années avec Cooperate, qui consiste à rassembler et structurer le capital de savoir-faire et d'expérience accumulé par VINCI en matière de maîtrise d'ouvrage. Enrichie chaque année au fur et à mesure que de nouveaux sujets sont abordés au sein du réseau des clubs Cooperate, cette base qui regroupe les bonnes pratiques et les référentiels de demain est destinée à aider les équipes du Groupe quand elles abordent de nouveaux projets, à leur permettre d'améliorer la productivité, la qualité de réalisation et la sécurité des chantiers, ainsi que la collaboration avec les entreprises partenaires et les parties prenantes.

› Plusieurs centaines de partenariats relient VINCI au monde de l'éducation (écoles, universités, centres de formation). Leur efficience est directement liée à l'implication des nombreux collaborateurs du Groupe qui s'investissent dans leur animation et qui nouent des relations avec les élèves qui rejoindront les filières de métiers et les entreprises du Groupe.

OBJECTIFS DE PROGRÈS

● *Historiquement mise en œuvre dans le cadre des grands projets, la démarche de dialogue avec les parties prenantes a vocation à être étendue à tout type d'opération et de territoire, en étant adaptée aux réalités locales et à la diversité des partenaires et des publics concernés.*

● *Les démarches menées à l'échelle des différentes entreprises pour mesurer l'impact socio-économique des projets et la satisfaction des utilisateurs doivent favoriser la création d'outils communs et leur utilisation élargie au sein du Groupe.*

ÉTHIQUE ET DROITS SOCIAUX FONDAMENTAUX

NOUS NOUS ENGAGEONS À UNE TOTALE TRANSPARENCE SUR NOS PRATIQUES ET CELLES DE NOS SOUS-TRAITANTS.

VINCI veille à ce que l'ensemble de ses collaborateurs, en particulier ceux qui ont la capacité d'engager le Groupe dans les relations vis-à-vis des tiers, partagent et appliquent partout les règles qui garantissent le respect de l'éthique.

PRINCIPALES ACTIONS

› La *Charte éthique et comportements*, publiée en 2010, formalise l'ensemble des règles de conduite qui s'imposent à toutes les entreprises et tous les collaborateurs. Accessible sur le site Internet et sur l'intranet de VINCI, elle est adressée nominativement à l'ensemble des salariés susceptibles d'engager le Groupe, soit 7 287 collaborateurs fin 2014. À cette date, le taux d'adhésion de ces salariés atteignait 95,4 %. En accompagnement de cette démarche, chaque pôle de métier a mis en place des dispositifs de formation à l'éthique, organise des échanges lors de séminaires d'entreprise, etc.

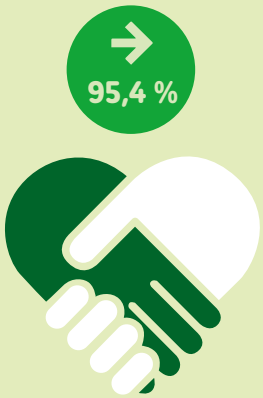
› Le référent éthique de VINCI est rattaché à la direction Générale. Il bénéficie d'une large autonomie, veille à la bonne compréhension des règles de la charte et répond aux questions qui peuvent lui être posées quant à son application. Il reçoit et traite en toute confidentialité les dossiers qui lui sont soumis. Il peut les instruire lui-même, en s'appuyant sur les moyens du holding ou en faisant appel à des experts extérieurs. Il fournit des conseils et avis afin d'apporter des solutions équilibrées et respectueuses de la charte aux dossiers, en support des opérationnels concernés. Outre le travail du référent éthique, les moyens de contrôle internes et les plans d'audit globaux sécurisent le dispositif général de respect des principes éthiques.

› Le club Éthique et conformité, qui réunit les directeurs juridiques des principales divisions du Groupe et le référent éthique, assure une veille sur ce thème et favorise les échanges de bonnes pratiques sur les processus et formations mis en œuvre.

› Les sociétés de VINCI qui exercent leur activité dans des secteurs appliquant des procédures spécifiques en matière d'éthique sont dotées de responsables conformité *(compliance officers)* spécialisés.

› Le respect des droits sociaux fondamentaux est l'un des thèmes abordés par les entreprises dans le cadre de la démarche d'autodiagnostic Advance. Les travaux dans ce domaine sont coordonnés à l'échelle du Groupe par le comité Droits humains. Parmi les initiatives prises par les pôles sur ce thème, VINCI Energies a mis en place un module de formation sur la sous-traitance qui aborde notamment les droits humains et les risques liés au travail dissimulé. Au Qatar, les conditions de vie et d'exercice professionnel des travailleurs migrants sur les chantiers de construction ont fait l'objet d'une mission d'étude d'une délégation d'administrateurs salariés, de représentants du personnel de VINCI et d'acteurs du secteur. Au Cambodge, VINCI Airports a financé la création d'une instance de médiation destinée à assurer le relogement de personnes installées illégalement aux abords de l'aéroport de Phnom Penh. En Russie, une mission sur le chantier de l'autoroute Moscou – Saint-Pétersbourg a permis de vérifier la validité, en matière de respect des droits humains, des principes et règles codifiés dans le cadre de la politique de maîtrise d'ouvrage de VINCI (démarche Cooperate).

***CHARTE ÉTHIQUE ET COMPORTEMENTS* : TAUX D'ADHÉSION DES RÉCIPIENDAIRES NOMINATIFS**



OBJECTIFS DE PROGRÈS

- *Dans un contexte de tensions économiques et de forte concurrence, notamment en Europe, où les coûts de main-d'œuvre sont très variables, VINCI doit s'assurer en permanence que ses entités respectent les principes et règles qu'il a édictés, et inciter simultanément ses clients, partenaires et fournisseurs à maintenir et renforcer leur propre niveau d'exigence pour prévenir notamment le risque de travail clandestin.*
- *VINCI vise 100 % d'adhésion à la* Charte éthique et comportements, *notamment concernant les nouveaux embauchés.*
- *En matière de droits sociaux fondamentaux, VINCI entend renforcer son comité Droits humains par des auditions externes, notamment auprès d'associations internationales.*

CROISSANCE VERTE

NOUS NOUS ENGAGEONS À RÉDUIRE NOS ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DE 30 % À L'HORIZON 2020, À ACCOMPAGNER NOS CLIENTS DANS LA RECHERCHE D'UNE MEILLEURE EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE ET À LES INCITER À ADOPTER UN COMPORTEMENT ÉCO-RESPONSABLE.

Les métiers et activités de VINCI sont directement liés aux défis de la croissance verte. Ses entreprises s'efforcent de limiter l'impact environnemental de leurs activités. Elles développent des offres qui contribuent à réduire les quantités de matériaux mis en œuvre lors des travaux et les consommations énergétiques des ouvrages, et à préserver la biodiversité.

PRINCIPALES ACTIONS

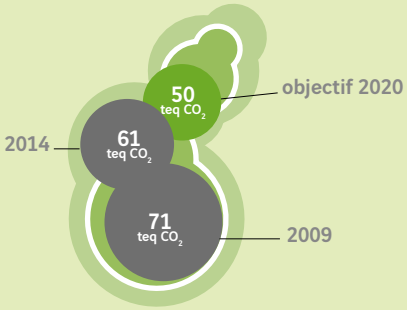
› VINCI a étendu en 2014 la couverture de son dispositif de reporting environnemental, qui englobe désormais 98 % du chiffre d'affaires du Groupe. Ce dispositif fait l'objet chaque année d'un rapport des commissaires aux comptes.

› VINCI quantifie depuis 2007 ses émissions de gaz à effet de serre selon la norme ISO 14064 et à l'échelle de son périmètre mondial. L'intensité carbone de 2014 est de 61 teq CO_2 par million d'euros de chiffre d'affaires, soit une réduction de 14,4 % par rapport à 2009, l'année de référence. VINCI a été noté 100 A – lors de l'enquête annuelle du Carbon Disclosure Project (contre 93 B en 2013 et 80 C en 2012). VINCI a également participé à la première expérience de notation du CDP Water (stratégie « eau » des entreprises) et obtenu une note supérieure à la moyenne du secteur.

› Les achats d'électricité d'origine renouvelable, qui contribuent à la réduction des émissions de CO_2, ont été multipliés par quatre en cinq ans, atteignant 12 765 MWh en 2014.

› Les systèmes de management environnemental (certification ISO 14001 principalement) couvrent l'activité du Groupe à 100 % chez VINCI Autoroutes, 69 % chez VINCI Airports, 64 % chez VINCI Construction, 63 % chez Eurovia dans le domaine des carrières (détenues en propre) et 34 % chez VINCI Energies. Dans les métiers du BTP, les projets conformes aux labels environnementaux BBC, Bepos, HQE®, Breeam® et Leed® ont représenté en 2014 un chiffre d'affaires de 3,7 milliards d'euros.

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (EN TONNES ÉQUIVALENT CO_2)



› VINCI développe ses propres outils d'éco-conception, en collaboration avec le monde scientifique, ainsi que des procédés et des offres qui optimisent l'impact environnemental de ses réalisations. Eurovia a élaboré par exemple un système d'instrumentation des voies routières (Smartvia®) ou ferroviaires (Smartvia Track®) qui renseigne sur l'état de l'infrastructure et permet d'analyser son cycle de vie en pilotant dans le temps les travaux de maintenance. L'offre de performance énergétique de VINCI Facilities (VINCI Energies) couvre l'ensemble de la chaîne de rénovation et d'exploitation des bâtiments tertiaires et industriels, contribuant à réduire les coûts d'énergie tout en valorisant le patrimoine. VINCI Construction France a réuni en 2014 l'ensemble de ses expertises et de ses savoir-faire en matière de construction durable sous la marque Blue Fabric, et a signé la charte d'engagement relative à la Garantie de performance énergétique intrinsèque (GPEI).

› VINCI a rejoint le conseil d'orientation stratégique de la Fondation pour la recherche sur la biodiversité (FRB) et participé aux travaux préparatoires de l'IPBES, plate-forme intergouvernementale sur la biodiversité et les services éco-systémiques. En partenariat avec les experts du Muséum national d'histoire naturelle, Eurovia a poursuivi l'évaluation de la biodiversité dans ses carrières, mesurée selon un indicateur de qualité écologique (IQE) élaboré spécifiquement pour ces sites. La Fondation d'entreprise LISEA Biodiversité, créée dans le prolongement du chantier de la LGV SEA en France et dotée d'un budget de 5 millions d'euros sur cinq ans, a soutenu 47 projets en 2014. VINCI Construction Terrassement et Eurovia ont enrichi leurs offres de génie écologique en valorisant leurs savoir-faire en protection de la biodiversité.

OBJECTIFS DE PROGRÈS

- *L'engagement à réduire de 30 % les émissions de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2 base 2009) à l'horizon 2020 implique que les entreprises du Groupe mettent en œuvre des plans d'actions associant leurs clients publics et privés, leurs fournisseurs et sous-traitants ainsi que les utilisateurs des infrastructures.*

- *VINCI poursuivra le développement d'outils d'éco-conception et d'offres environnementales performantes en phase de construction comme d'exploitation des ouvrages, en s'appuyant notamment sur les travaux de la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures ».*

- *Dans la perspective de la conférence Paris Climat 2015 (COP21), VINCI accentuera sa présence dans les réflexions et débats sur le changement climatique ainsi que sur l'économie circulaire et la mobilité durable. Le Groupe développera également des partenariats sur ces thèmes avec le monde scientifique et d'autres acteurs industriels.*

ENGAGEMENT CITOYEN

NOUS NOUS ENGAGEONS À SOUTENIR L'IMPLICATION CITOYENNE DE NOS SALARIÉS, EN PARTICULIER AU TRAVERS DES FONDATIONS DU GROUPE DANS LE MONDE ENTIER.

Acteur privé au service de l'intérêt public, VINCI a l'ambition, dans tous les territoires où il intervient, d'être un partenaire durable des communautés pour lesquelles il bâtit et gère de nombreux équipements. Cet engagement encourage et accompagne celui des salariés et des entreprises du Groupe à s'impliquer dans la société civile.

PRINCIPALES ACTIONS

En 2014, le montant total consacré par VINCI à la lutte contre l'exclusion, à la recherche, à l'environnement et à la culture, en y associant le mécénat de compétences des salariés du Groupe, a représenté 12 millions d'euros.

La lutte contre l'exclusion constitue le principal axe d'engagement citoyen de VINCI. Les actions menées dans ce domaine passent principalement par le réseau des fondations d'entreprise du Groupe, rejoint en 2014 par un neuvième partenaire, la VINCI Foundation NL aux Pays-Bas. Ces actions conjuguent le soutien financier apporté par les fondations et l'engagement des salariés qui parrainent des projets associatifs facilitant l'accès à l'emploi, au logement, à la mobilité, et contribuant à créer du lien social.
En France, la Fondation d'entreprise VINCI pour la Cité a soutenu 138 projets au travers de 259 parrainages, pour un montant total de plus de 2,5 millions d'euros. Son programme Cité solidaire, qui accompagne les très petites associations dans les quartiers en difficulté sociale, en associant les entreprises du Groupe implantées localement, a soutenu depuis sa création, en 2010, plus d'une centaine d'associations dans une quinzaine de villes ; un process de mesure de son impact territorial a été mis en place en 2014.

La Fondation d'entreprise VINCI Autoroutes pour une conduite responsable, créée en 2011, a pour but de contribuer à faire évoluer les comportements sur la route et à aider les conducteurs à être les acteurs de leur propre sécurité. Elle a poursuivi en 2014 ses actions de soutien à la recherche et de sensibilisation du grand public en matière de risque routier (voir page 51).

Les trois fondations d'entreprise PSA Peugeot Citroën, VINCI pour la Cité et VINCI Autoroutes pour une conduite responsable ont lancé un appel à projets commun en faveur de la mobilité solidaire, doté d'un budget de plus de 600 000 euros. 31 initiatives locales menées par des associations ont bénéficié, outre un soutien financier, du mécénat de compétences de 59 parrains.

Accompagnant le chantier de la LGV SEA, le fonds de dotation Sillon solidaire a soutenu 30 projets en 2014 dans les régions Centre, Poitou-Charentes et Aquitaine, sur les thèmes de la lutte contre l'illettrisme, de la mobilité solidaire et de l'aide au logement, soit un montant total de plus de 300 000 euros.

En Afrique, le programme Issa (Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique), qui parraine des actions de solidarité lancées et gérées par les agences et les équipes de chantier, a soutenu 19 initiatives économiques et 9 initiatives sociales pour un montant total de 440 000 euros. Sogea-Satom mène par ailleurs auprès des populations africaines une politique active de prévention et de lutte contre les maladies (sida, paludisme, virus Ebola).

Au Cambodge, l'entreprise sociale Artisans d'Angkor, gérée par VINCI Airports en partenariat avec l'État cambodgien, a réalisé en 2014 un chiffre d'affaires de près de 8 millions d'euros en fournissant du travail à 1 200 salariés, dont 800 artisans répartis dans 48 ateliers ruraux. Les bénéfices sont réinvestis chaque année dans le développement de l'activité et dans la formation.

En Asie, VINCI a soutenu trois associations humanitaires (Médecins du Monde, Croix-Rouge française, Solidarités International) qui ont secouru les populations à la suite du typhon Haiyan qui a frappé les Philippines en novembre 2013. Le Groupe a abondé en les doublant les dons effectués par ses salariés, permettant de verser au total 172 000 euros aux associations.

En matière de mécénat culturel, dans le prolongement de l'ouverture au public de la Fondation Louis Vuitton, à Paris, construite par le Groupe, VINCI a soutenu l'exposition rétrospective consacrée par le Centre Pompidou à l'œuvre de l'architecte Frank Gehry.

Mécène fondateur du BAL, lieu dédié à la création photographique et à la culture de l'image à Paris, VINCI a ouvert les portes de son réseau autoroutier et apporté son soutien à cinq artistes. Leurs œuvres photographiques portent un regard inédit sur l'autoroute et ont été réunies dans l'exposition « S'il y a lieu, je pars avec vous », organisée en septembre et octobre 2014 à Paris.

TAUX DE COUVERTURE DU GROUPE POUR DES DISPOSITIFS D'ENGAGEMENT CITOYEN

74 % *en 2013*

78 % *en 2014*

OBJECTIF DE PROGRÈS

● *L'objectif du Groupe est de poursuivre, en l'élargissant à l'international, le développement du mécénat de compétences, favorisant ainsi l'engagement citoyen de ses salariés.*

SÉCURITÉ

NOUS REFUSONS DE CONSIDÉRER LES ACCIDENTS DU TRAVAIL COMME UNE FATALITÉ, ET NOUS NOUS ENGAGEONS SUR L'OBJECTIF DU « ZÉRO ACCIDENT ».

La politique de santé-sécurité s'applique à l'ensemble des intervenants des chantiers et exploitations (collaborateurs, personnels intérimaires, salariés des entreprises sous-traitantes et clients des infrastructures gérées). La sécurité est la priorité absolue et relève de la responsabilité des managers.

PRINCIPALES ACTIONS

› À l'échelle du Groupe, le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt est passé en cinq ans de 10,98 à 7,51 ; la réduction est également marquée (– 23 % en cinq ans) pour les accidents concernant les personnels intérimaires en France.
Sur la même période, le taux de gravité des accidents du travail est passé de 0,72 à 0,49. En 2014, 69 % des entreprises de VINCI n'ont enregistré aucun accident du travail avec arrêt.

› Les entreprises du Groupe ont poursuivi leurs efforts pour déployer des démarches de prévention adaptées à leur activité. Cette politique est mise en œuvre sous la responsabilité directe des managers, garants de la diffusion d'une « culture sécurité » partagée par tous les collaborateurs. Animée par un réseau d'une centaine de préventeurs, elle se décline en multiples actions, tels les quarts d'heure sécurité associant tous les intervenants d'un chantier, l'analyse des presque-accidents, les formations adaptées à des chantiers à nationalités multiples, la lutte contre les addictions (alcool et drogue) et la sensibilisation au risque routier.

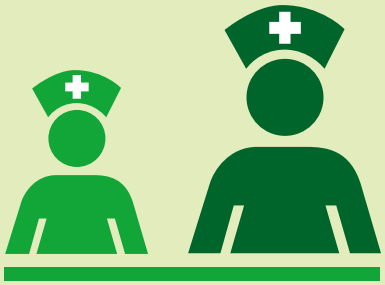
› VINCI Construction a organisé pour la première fois en 2014 une semaine internationale de la sécurité réunissant collaborateurs, partenaires et sous-traitants. Son programme de formation Manager la sécurité, destiné à l'ensemble de l'encadrement, aura été suivi entre 2013 et 2015 par 8 000 collaborateurs.

› VINCI Concessions a élargi son dispositif de reporting sécurité aux personnels des entreprises sous-traitantes et aux intérimaires. VINCI Airports a élaboré à leur intention un module de formation par e-learning sur les aéroports de Grenoble et de Chambéry. VINCI Autoroutes a poursuivi sa démarche Sécurité 100 % Chantiers, qui responsabilise ses collaborateurs assurant des missions de maîtrise d'ouvrage et implique l'ensemble des entreprises de travaux (voir page 48).

› Eurovia a déployé un parcours inédit de prévention en trois étapes pour tous ses nouveaux embauchés, utilisant notamment un outil de visite virtuelle des chantiers. Très impliqué également dans les questions de santé, Eurovia a mis en place un groupe de travail interprofessionnel sur la pénibilité. En République tchèque, Eurovia Kamenolomy, filiale en charge de l'activité de carrières, a reçu le prix Entreprise respectueuse de la santé, décerné par l'Institut national de la santé.

› Chaque année depuis 2008, tous les salariés de VINCI Energies dans le monde participent le même jour à un Safety Day. Chacun d'eux était invité en 2014 à prendre un engagement sécurité adapté à la réalité de son métier et de son entreprise. Les engagements collectés ont alimenté le volet sécurité du projet stratégique partagé (PSP) élaboré par chaque entreprise de VINCI Energies.

PART DES ENTREPRISES SANS ACCIDENT DU TRAVAIL AVEC ARRÊT



58 % *en 2010*

69 % *en 2014*

OBJECTIFS DE PROGRÈS

● *Le seul objectif politique possible demeure le « zéro accident ». En complément des actions déjà menées dans leurs entités, les managers opérationnels et les responsables prévention peuvent s'appuyer sur l'intranet VINCI, qui rassemble 1 900 initiatives menées depuis 2009 au sein du Groupe.*

● *Des efforts doivent être poursuivis pour accompagner les entreprises sous-traitantes et celles de travail temporaire dans leurs démarches d'amélioration de leurs résultats sécurité, en application du premier engagement de la* Charte relations sous-traitants.

● *Dans le prolongement de la sécurité, VINCI entend développer son engagement en matière de santé au travail en collaboration avec le monde scientifique ; l'expérience de la Fondation d'entreprise VINCI Autoroutes pour une conduite responsable dans ce domaine sera utile pour approfondir cette démarche.*

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

NOUS NOUS ENGAGEONS À FÉMINISER NOTRE ENCADREMENT ET À L'OUVRIR PLUS LARGEMENT AUX PERSONNES DE TOUTE ORIGINE.

VINCI mène une politique volontariste d'égalité des chances, fondée sur des audits réalisés dans une centaine d'entreprises du Groupe. Cette politique vise à combattre toute forme de discrimination à l'embauche et dans les relations au travail, notamment vis-à-vis des femmes, des personnes handicapées, des seniors et de toute personne en raison de son origine.

PRINCIPALES ACTIONS

› La direction de la Diversité de VINCI coordonne un réseau d'une centaine d'animateurs qui se réunissent deux fois par an et interviennent au sein des pôles de métiers et des entreprises du Groupe en y menant des actions de sensibilisation et de formation à la diversité. VINCI nourrit également sa réflexion sur ce thème en participant aux travaux d'instances telles que l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises et l'Association française des managers de la diversité.

› La filiale de VINCI Construction en Afrique Sogea-Satom favorise l'encadrement local dans chaque pays où elle est présente. Elle noue dans ce but des partenariats durables avec des écoles d'ingénieurs (2IE au Burkina Faso, Istac au Cameroun, École polytechnique au Sénégal) pour le recrutement de managers. Elle propose également à ses chefs de chantier et chefs d'équipe des cycles de formation qualifiante qui leur permettent d'accéder à de nouvelles responsabilités.

› En 2014, deux entreprises du Groupe se sont vu attribuer par Afnor Certification le label Diversité : Fournié Grospaud Synerys (VINCI Energies) et Campenon Bernard Management (VINCI Construction).

› VINCI s'est fixé pour objectif d'atteindre la proportion de 20 % de femmes managers à l'horizon 2015. Fin 2014, cet objectif était dépassé chez VINCI Airports, VINCI Autoroutes et VINCI Immobilier, qui a renouvelé pour trois ans son accord d'entreprise sur l'égalité hommes-femmes. Dans les pôles de la branche contracting, qui concentrent les métiers traditionnellement masculins, les effectifs de l'encadrement féminin sont passés de 14 % en 2010 à 16 % en 2014. Eurovia a mis en place un suivi mensuel des recrutements de femmes managers.

› Les « ambassadrices » de VINCI, qui étaient 44 fin 2014, vont à la rencontre d'étudiantes et d'étudiants pour partager leur expérience professionnelle et témoigner de leur parcours. Par ailleurs, dans le cadre du programme Capital Filles, qui associe des entreprises de différents secteurs d'activité, 90 salariées de VINCI sont marraines de jeunes lycéennes. Elles leur font découvrir leur métier et les conseillent sur leur orientation professionnelle.

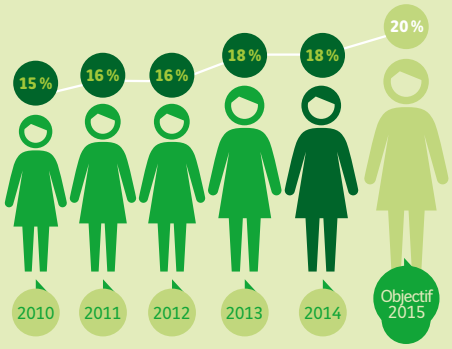
› Les collaborateurs handicapés étaient au nombre de 3 787 fin 2014. L'activité confiée à des entreprises du secteur adapté, employant une majorité de personnes handicapées, a représenté 6,7 millions d'euros dans l'année.

› L'association Trajeo'h, créée par VINCI pour organiser le maintien dans l'emploi de salariés en situation d'inaptitude ainsi que le recrutement de personnes handicapées, a ouvert quatre nouvelles implantations régionales en France en 2014 et couvre désormais l'ensemble du territoire métropolitain. Durant l'année, Trajeo'h a accompagné 308 personnes dans un nouveau projet professionnel, en collaboration avec les responsables des entreprises concernées.

› En 2014, les personnes de plus de 50 ans représentaient 24 % des effectifs du Groupe, et celles de moins de 25 ans 9 %, soit une pyramide des âges stable depuis plusieurs années.

› Dans le cadre de sa politique d'égalité des chances, qui fait l'objet de plusieurs accords d'entreprise, VINCI Autoroutes met à la disposition de ses salariés une cellule d'écoute indépendante leur permettant de s'exprimer sur toute situation de discrimination ou de harcèlement. Par ailleurs, les responsables des ressources humaines ont reçu une formation sur la prévention de l'homophobie.

PART DES FEMMES DANS LES EFFECTIFS DE MANAGERS



OBJECTIFS DE PROGRÈS

● *VINCI peut et doit encore progresser en matière de féminisation des effectifs en général, et de l'encadrement et des métiers opérationnels en particulier.*

● *Dans un contexte de développement international soutenu, les entreprises du Groupe, dans tous les pays où elles sont présentes, accentueront leurs efforts pour promouvoir des managers locaux et favoriser leur évolution vers des postes de responsabilité au sein du Groupe.*

PARCOURS PROFESSIONNELS DURABLES

NOUS NOUS ENGAGEONS À PROPOSER DES PERSPECTIVES DE FORMATION ET DE MOBILITÉ À TOUS NOS COLLABORATEURS, DANS UNE LOGIQUE D'EMPLOYABILITÉ DURABLE.

La politique de ressources humaines de VINCI vise à proposer à chaque collaborateur un parcours lui permettant de progresser dans l'entreprise. Dans chaque pôle de métier, les centres de formation internes, dont les ressources ont été sensiblement renforcées au fil des années, élaborent des cursus de formation qui accompagnent l'évolution des métiers et contribuent au partage d'une même culture technique et managériale. Les évolutions de carrière sont favorisées par un mode de management qui privilégie la responsabilité et l'initiative.

PRINCIPALES ACTIONS

› Fin 2014, VINCI employait 185 293 salariés dans le monde, soit 2,8 % de moins qu'en 2013. Cette inversion de tendance (l'effectif du Groupe a progressé de 3,2 % sur la période 2010-2014) est directement liée aux changements de périmètre mais également à l'environnement économique défavorable, en particulier en Europe.

› Dans le contexte de contraction de l'activité, principalement en France dans les métiers de la construction et des travaux routiers, les entreprises du Groupe ont mis en place des mesures d'adaptation en s'efforçant de préserver le plus possible l'emploi salarié : réduction de l'intérim, internalisation de tâches sous-traitées auparavant, non-remplacement de départs en retraite, recours à de l'activité partielle.

La solidarité économique et sociale mise en œuvre au sein des filières de métiers et des réseaux de chaque pôle a contribué également à la préservation de l'emploi.

› Sur le chantier de la LGV SEA en France, après que 2 000 personnes ont été recrutées et formées localement pour les travaux d'infrastructure, le groupement concepteur-constructeur COSEA s'est engagé à redéployer la moitié des personnes employées en contrat à durée indéterminée de chantier (CDIC) notamment sur les phases de construction ultérieures. Plusieurs centaines de personnes formées initialement aux métiers du terrassement et du génie civil ont ainsi reçu une nouvelle formation aux travaux ferroviaires.

› VINCI et ses pôles de métiers développent des outils de management des ressources humaines qui accompagnent leur développement – en particulier à l'international – et favorisent les transversalités en termes de compétences comme de géographie. L'intranet du Groupe donne accès à une base mobilité qui recense tous les postes ouverts dans les pôles de métiers. VINCI Construction a déployé en 2014 une base CV commune à l'ensemble de ses divisions : Talent Construction. Chez VINCI Energies, qui fait de la mobilité un accélérateur du développement professionnel de ses collaborateurs, près de 1 400 mouvements ont été enregistrés dans l'année. VINCI Mobility, structure destinée à gérer les carrières des expatriés non français hautement qualifiés et non salariés dans leurs pays d'origine, favorise également la mobilité internationale et l'attractivité de ces carrières.

› Les collaborateurs de VINCI ont bénéficié en 2014 de 3,17 millions d'heures de formation. Les pôles d'activité et leurs divisions disposent de centres de formation adaptés aux spécificités de leurs métiers et de leurs marchés. VINCI Academy répond spécifiquement aux besoins de formation des dirigeants dans le contexte d'internationalisation du Groupe et de développement des synergies internes.

FORMATIONS DISPENSÉES EN 2014

3,17 *millions d'heures*

23 % *dans le cadre d'académies ou de programmes internes*

› Dans le cadre de leurs obligations en matière d'insertion, les entreprises de VINCI favorisent la construction de parcours professionnels pour les personnes éloignées de l'emploi. En 2014, ViE, entreprise sociale créée par VINCI et qui intervient en France, a apporté son aide au traitement du volet social de 123 chantiers, représentant au total 632 138 heures de travail, et a accompagné directement 1 737 personnes. Suite à leurs parcours d'insertion, près de 450 personnes ont été embauchées dans les entreprises du Groupe, principalement dans le pôle construction, ou chez leurs sous-traitants.

OBJECTIFS DE PROGRÈS

- *Le fonctionnement en réseau des directions des ressources humaines et le déploiement de nouveaux outils de management RH répondent à un double enjeu structurant – l'accélération du développement international et des synergies intra-groupe – et implique de favoriser davantage la mobilité des compétences et des équipes.*

- *Les nouveaux outils numériques et les réseaux collaboratifs d'entreprise faciliteront l'accès au savoir et à la formation, l'évolution des compétences ainsi que les échanges d'expertises et d'expérience à travers la création de communautés, compensant ainsi la dispersion géographique des entités du Groupe.*

PARTAGE DES FRUITS DE LA PERFORMANCE

NOUS NOUS ENGAGEONS, PARTOUT OÙ CELA EST POSSIBLE, À CE QUE 100 % DES SALARIÉS DE VINCI BÉNÉFICIENT D'UN DISPOSITIF DE PARTAGE DE NOTRE PERFORMANCE ÉCONOMIQUE.

La performance économique de VINCI doit bénéficier de manière équilibrée à ses actionnaires au travers des dividendes versés, à ses clients par la qualité des prestations fournies et à ses salariés via les systèmes de rémunération. L'épargne salariale permet d'associer les collaborateurs à la performance du Groupe.

PRINCIPALES ACTIONS

› Les charges de personnel à l'échelle du Groupe se sont élevées en 2014 à 8,46 milliards d'euros, soit 21,8 % du chiffre d'affaires. 325 millions d'euros ont été versés au titre de l'intéressement, de la participation, de l'abondement et des œuvres sociales. En France, 96 % des salariés ont bénéficié de dispositifs d'intéressement et/ou de participation.

› Dès 1995, VINCI s'est doté d'un plan d'épargne salariale, Castor, ouvert initialement aux salariés français. Ce plan et ses diverses déclinaisons se sont accompagnés dès l'origine d'une politique d'abondement avantageuse, qui favorise l'épargne la plus modeste, afin d'associer le plus largement possible les collaborateurs à la performance de VINCI. Cette politique et la confiance des salariés dans la réussite du Groupe ont suscité au fil des années une forte adhésion. La politique d'épargne salariale a été déployée dans un second temps à l'international, en l'adaptant aux spécificités réglementaires des pays concernés. Fin 2014, près de 90 % des salariés du Groupe avaient accès à un dispositif d'épargne salariale dans 24 pays.

› Fin 2014, 114 000 personnes, soit environ 60 % des effectifs, étaient actionnaires de VINCI au travers des dispositifs d'épargne salariale, et détenaient chacune en moyenne un portefeuille de 21 000 euros. Collectivement, les salariés du Groupe détenaient près de 10 % de son capital. Près de 95 millions d'euros d'abondement ont été versés dans l'année.

› La présidence du conseil de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise (Castor et autres fonds d'actionnariat) est exercée par un représentant des salariés actionnaires qui siège au Conseil d'administration de VINCI.

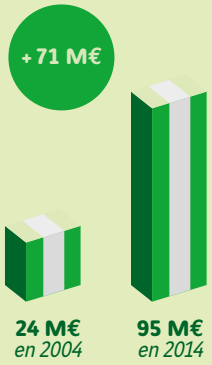
› Fin 2014, le Cercle des actionnaires salariés de VINCI, créé en 2011, comptait 12 562 membres.

› Partager la performance consiste également à offrir des dispositifs de protection sociale, en particulier dans les pays qui ne disposent pas de systèmes publics de couverture sociale. Ainsi, au Cambodge, VINCI Airports, a fait évoluer le dispositif de couverture qui prend en charge un certain nombre d'actes médicaux et de frais de santé pour les salariés de sa filiale Cambodia Airports et leurs familles ; 3 500 personnes en bénéficient, soit trois fois l'effectif de la filiale. En Afrique, Sogea-Satom a lancé en 2014 une démarche similaire afin d'offrir à terme à l'ensemble de ses salariés sur le continent, une couverture des frais de santé et de prévoyance.

ÉVOLUTION DE LA COUVERTURE INTERNATIONALE DE CASTOR

En 2004, 4 pays avaient accès à un dispositif d'épargne salariale. En 2014, 24 pays ont accès à un dispositif d'épargne salariale.

ABONDEMENT VERSÉ PAR L'ENTREPRISE



PROPORTION DE SALARIÉS ACTIONNAIRES DE VINCI

OBJECTIF DE PROGRÈS

● *VINCI poursuivra le déploiement international de dispositifs d'épargne et de protection sociale, en les adaptant aux cadres juridiques et fiscaux des différents pays où il est présent.*

RECHERCHE-DÉVELOPPEMENT ET INNOVATION

La politique de R&D et d'innovation contribue à répondre aux enjeux que sont le développement urbain, la mobilité durable et la transition énergétique. Elle est aussi un levier pour améliorer la performance opérationnelle des entreprises du Groupe et développer leur compétitivité.

Placée sous l'autorité du comité Exécutif, cette politique est animée par un comité international qui réunit une trentaine de directeurs techniques et scientifiques des différents pôles. Elle conjugue des programmes de R&D internes, des partenariats avec le monde scientifique et une forte incitation à l'innovation participative. Cette dernière est favorisée par le Prix de l'Innovation VINCI, organisé tous les deux ans et ouvert à l'ensemble des salariés. La dernière édition, en 2013, a suscité le dépôt de 2 075 projets, dont 146 ont été primés lors d'une première série de concours régionaux, et 13 lors du palmarès final. La prochaine édition du Prix aura lieu en 2015.

INNOVATION AU SERVICE DES PROJETS

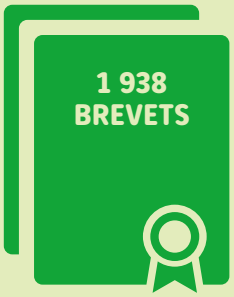
Avec un budget de 48 millions d'euros en 2014 et 236 chercheurs (en équivalent temps plein), VINCI se situe dans le peloton de tête de son secteur en matière de R&D. Le Groupe est intervenu en 2014 dans une cinquantaine de programmes de recherche et 13 pôles de compétitivité. 38 inventions nouvelles ont été brevetées, portant à 1 938 le patrimoine de brevets actifs dans le monde.

Les entreprises du Groupe mènent une politique d'innovation tournée vers les attentes de leurs marchés et l'optimisation des solutions proposées à leurs clients, qu'il s'agisse de méthodes de conception, de techniques de construction ou de procédés exclusifs. Eurovia tire ainsi une part de sa compétitivité des produits et techniques de construction routière développés dans son centre de recherche de Mérignac et mis en œuvre par ses entités opérationnelles en les adaptant aux spécificités de chaque marché. Soletanche Freyssinet (VINCI Construction), qui dépose plusieurs dizaines de brevets par an en France et à l'international, a développé par exemple un procédé innovant pour la réalisation de parois moulées en milieu urbain (Cit'Easy), qui permet d'intervenir sur des emprises exiguës en optimisant la performance de l'outillage ; l'entreprise participe aussi à des programmes de recherche associant partenaires publics et privés, tel le projet Asiri, qui a permis d'approfondir la compréhension des mécanismes d'amélioration des sols par inclusions rigides et d'élaborer des règles spécifiques dans ce domaine.

RECHERCHE COLLABORATIVE

Le partenariat entre VINCI et trois écoles de ParisTech (Mines, École des ponts, Agro), qui a donné naissance en 2008 à la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures », a été renouvelé en 2013 pour une durée de cinq ans, et cette dernière dotée d'un budget de 4 millions d'euros sur cette période. Sa vocation première est de créer des outils de mesure et de simulation qui intègrent toutes les dimensions de l'éco-conception et nourrissent les offres et les projets développés par les entreprises du Groupe. Neuf thèmes de recherche – concernant par exemple la biodiversité en ville, la garantie de performance énergétique et les smart cities – feront l'objet jusqu'en 2018 de travaux associant équipes de recherche et collaborateurs de VINCI. Par ailleurs, plus de 500 personnes ont participé aux événements organisés en 2014 dans le cadre de ce partenariat, dont la troisième université de la chaire, consacrée aux interfaces entre éco-conception et comportement des citoyens (www.chaire-eco-conception.org).

NOMBRE DE BREVETS ACTIFS DANS LE MONDE



La Fabrique de la Cité, fonds de dotation et think tank créé à l'initiative de VINCI, a poursuivi ses travaux de prospective urbaine sous la forme de rencontres thématiques, d'études menées en partenariat avec des universités françaises et internationales, et de publications (www.lafabriquedelacite.com). Un séminaire international consacré aux leviers d'optimisation de la ville a été organisé en juillet 2014 à Lisbonne, au Portugal. Les travaux menés pendant l'année ont concerné également la mobilité dans les périphéries des villes et l'utilisation des données *(big data, open data)* dans l'élaboration de nouveaux services urbains.

Sur ce dernier thème, une journée de recherche a été organisée par VINCI Academy, afin de mettre en lumière les initiatives des entreprises du Groupe en matière de collecte et d'exploitation des data.

VINCI a participé aux travaux de recherche collaborative de plusieurs institutions partenaires, dont l'Institut du développement durable et des relations internationales (Iddri) ; Efficacity, institut pour la transition énergétique dans les villes, dont VINCI est membre fondateur ; Vivapolis, la « marque France » de la ville durable à l'international ; l'Agence nationale de la recherche (Défi 6 : Mobilité et systèmes urbains durables).
Enfin, VINCI s'est associé à la création à Paris du nouvel incubateur Boucicault, qui a donné lieu au lancement d'un appel à projets auprès de start-up, notamment sur le thème « construction et énergie ».

E. Informations sociales, environnementales et sociétales

Ce rapport est l'application des articles L. 225-102-1, R. 225-104 et R. 225-105 du Code de commerce. Il s'inspire des référentiels internationaux comme la Global Reporting Initiative (voir le tableau de correspondance page 312) et la norme ISO 26000. Ce rapport vise à répondre au décret d'application relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale, environnementale et sociétale.

Il se compose de trois parties distinctes :
- Informations sociales, de la page 157 à la page 167 ;
- Informations environnementales, de la page 168 à la page 177 ;
- Informations sociétales, de la page 177 à la page 185.

La politique et la stratégie de développement durable sont présentées en pages 20-31 du présent rapport annuel. Des informations complémentaires sont disponibles sur le site Internet www.vinci.com, remis à jour régulièrement, notamment les initiatives illustrant les démarches innovantes des entités du Groupe par thématique et par enjeu. VINCI fait appel à l'un de ses commissaires aux comptes pour émettre un avis sur l'exhaustivité et la sincérité des informations sociales, environnementales et sociétales communiquées. Le rapport présentant les travaux, les conclusions et la Note méthodologique figure en page 185. Au-delà du respect strict de la législation, VINCI s'est engagé, sur la base d'une démarche volontaire, à respecter les dix principes du Global Compact, initiative de l'ONU et à en communiquer chaque année les initiatives prises. VINCI s'est également engagé auprès de l'association des Amis du Global Compact France à promouvoir cette initiative auprès du monde des affaires. Advance, questionnaire d'autoévaluation développement durable, qui permet aux managers de passer en revue les thématiques sociales, environnementales et sociétales du Groupe et de prendre des décisions stratégiques sur leurs orientations, a été développé par VINCI, conformément aux principes du Global Compact, des conventions fondamentales de l'OIT (Organisation internationale du travail), de la norme ISO 26000.

Mise en œuvre du Global Compact

Engagements/Principes	Initiatives 2014
Droits de l'homme	
1. Soutenir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans la sphère d'influence du Groupe.	– Soutien par Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique (Issa) à 28 projets associatifs d'ordre économique, sanitaire et éducatif. – Actions de lutte contre le VIH sida, le paludisme, le choléra et Ebola. – Poursuite du groupe de travail « droit humains », qui réunit des directeurs des ressources humaines d'entreprises actives dans des territoires potentiellement sensibles. – Déploiement de la *Charte relations sous-traitants* du Groupe, conçue pour tous les pays et métiers du Groupe. – Poursuite de l'intégration du chapitre « Normes de travail et droits humains » dans les nouveaux contrats-cadres du Groupe avec ses fournisseurs. – Invitation d'une délégation de représentants syndicaux au Qatar pour découvrir la réalité de nos chantiers et les conditions de travail et de vie sur place.
2. S'assurer que les sociétés du Groupe ne soient pas complices de violations des droits de l'homme.	– Nouvelle version de Advance, outil d'autoévaluation pour les comités de direction des entreprises, qui traite des droits sociaux fondamentaux. – Élaboration d'un guide des droits sociaux fondamentaux à l'intention des opérationnels du Groupe.
Normes du travail	
3. Faire respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit aux négociations collectives.	– 1 243 accords collectifs signés. – Renouvellement de l'accord en faveur de la promotion du dialogue social au sein du groupe VINCI. – Renouvellement de l'accord de comité d'entreprise européen VINCI.
4. Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	– Explicitation des risques via le guide des droits sociaux fondamentaux, avec définitions et études de cas. – Intégration dans les contrats-cadres avec les fournisseurs de clauses explicites visant à prohiber le travail forcé ou obligatoire.
5. Assurer l'abolition effective du travail des enfants.	– Explicitation des risques via le guide des droits sociaux fondamentaux, avec définitions et études de cas. – Intégration dans les contrats-cadres avec les fournisseurs de clauses explicites visant à prohiber le travail des enfants.
6. Éliminer la discrimination dans le travail et les professions.	– Déploiement du programme diversité via le réseau mondial de 100 animateurs diversité du Groupe. – Formations à la diversité intégrées dans le parcours de formation des managers opérationnels du Groupe, 12 199 heures de formation en 2014. – Guide pédagogique diffusé à l'ensemble des animateurs diversité, pour leur permettre d'animer localement des séances de sensibilisation aux stéréotypes, à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité des chances.
Respect de l'environnement	
7. Soutenir une approche préventive des défis environnementaux.	– Systématisation de la prise en compte de critères environnementaux en amont des projets ainsi que dans les analyses de risque des activités, du risque produit (REACH) à la prévention des pollutions. – 39 255 heures de formation à l'environnement. – Participation volontaire à la première expérience de notation relative à la transparence et à la performance de sa stratégie « eau » par le CDP Water avec un résultat au-dessus de la moyenne des entreprises du secteur. – Forte progression au CDP Carbone avec la note de 100 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.	– Développement d'une stratégie nationale sur la biodiversité et mise en place d'un réseau de correspondants et d'un comité thématique. – Poursuite des travaux sur la préservation de la biodiversité en partenariat avec les associations environnementales. – Participation au conseil d'orientation stratégique de la Fondation pour la recherche sur la biodiversité.
9. Encourager l'essor et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	– Accompagnement des travaux de recherche et d'enseignement de la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et infrastructures » VINCI ParisTech : 15 sujets de recherche associant des référents VINCI et trois conférences par an. – Troisième université de la chaire « Éco-conception » avec la participation de près de 300 décideurs internes et partenaires. – Intégration des énergies renouvelables et des systèmes plus efficients en énergie dans les activités du Groupe et essor de la garantie de performance dans les offres commerciales.
Lutte contre la corruption	
10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	– Poursuite du renforcement du contrôle interne. – Poursuite de la diffusion de la *Charte éthique et comportements* auprès de l'ensemble du management. – Adhésion de plus de 95 % du management à la *Charte éthique et comportements*. – Intégration de critères sociétaux, dont la lutte contre la corruption, dans la sélection des fournisseurs et sous-traitants ainsi que dans les relations commerciales avec les filiales VINCI au travers des contrats-cadres. – Le point 6 de notre *Charte relations sous-traitants* reprend le respect des valeurs de VINCI, du Manifeste et de sa *Charte éthique et comportements*. – Nouvelle version de Advance, outil d'autoévaluation pour les comités de direction des entreprises, qui traite du respect des principes éthiques.

1. Informations sociales

1.1 Politique générale des ressources humaines

Cette section suit de manière précise l'article 225 de la Loi Grenelle II. Elle s'inspire également des principes de la GRI G4 (Global Reporting Initiative version 4) – voir tableau de correspondance page 312.

La politique de développement économique de VINCI repose sur la complémentarité de ses métiers, alliant à la fois des activités de court terme et de long terme, exercés au travers d'une organisation décentralisée dont la performance repose sur la valeur de son patrimoine humain. Le mode de fonctionnement de VINCI donne ainsi priorité aux hommes sur les systèmes et considère qu'il ne peut y avoir de réussite économique durable sans un projet humain ambitieux. Pour accompagner son développement, en particulier à l'international, le Groupe a formalisé depuis 2010 un cycle de développement de son capital humain adapté à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les dispositifs mis en place concernent l'ensemble des stades de la vie professionnelle des salariés, 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.), jusqu'à leur départ (retraite, fins de contrat, etc.).

Acteur majeur de secteurs d'activité très atomisés, fortement concurrentiels, le Groupe est particulièrement investi dans son devoir d'exemplarité, avec des résultats probants. En seulement douze ans d'existence, VINCI a acquis une réelle notoriété auprès des jeunes ingénieurs français et le rayonnement de sa marque employeur contribue à positionner VINCI à la huitième place des employeurs préférés auprès de cette cible en 2014, selon l'enquête menée par Universum en France.

1.2 Emploi

1.2.1 Effectifs

Présent dans plus d'une centaine de pays, VINCI employait 185 293 salariés à fin 2014, soit 2,8 % de moins qu'à fin 2013. La variation des effectifs s'explique à la fois par la sortie du périmètre du Groupe de VINCI Park, par l'intégration de nouvelles entités comme Electrix et la branche ICT du groupe Imtech, et par la baisse d'activité dans certains pays européens, notamment en France dans les activités de construction et les activités routières. Au cours des cinq dernières années, les effectifs du Groupe ont néanmoins progressé de plus de 3,2 %. La part des entités européennes dans l'emploi total représente près de 81 % en 2014. La part des effectifs hors Europe augmente légèrement, passant de 18 % des effectifs totaux en 2013 à 19 % en 2014.

Dans un contexte économique européen difficile depuis plusieurs années, les sociétés de VINCI mettent en application les outils de gestion des ressources humaines adéquats, notamment des actions de maillage territorial et de solidarité pour fluidifier les mobilités en fonction des activités. Néanmoins, des opérations de restructuration ont été menées, en concertation avec les organisations syndicales, pour proposer les solutions les plus adaptées.

Répartition des effectifs par zone géographique, par pôle d'activité au 31 décembre 2014 et évolution

	2014									2013	2014/2013
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
France	**7 137**	**524**	**376**	**34 540**	**23 721**	**33 882**	**772**	**100 952**	**54,5 %**	**108 024**	**(6,5 %)**
Royaume-Uni	7	–	–	782	2 588	5 676	–	**9 053**	4,9 %	10 066	(10,1 %)
Allemagne	–	–	19	10 052	3 469	339	10	**13 889**	7,5 %	13 221	5,1 %
Benelux	–	–	1	3 867	626	146	5	**4 645**	2,5 %	4 416	5,2 %
Europe centrale et orientale	–	–	46	2 758	4 298	3 981	–	**11 083**	6,0 %	11 430	(3,0 %)
Autres pays d'Europe	–	3 058	77	5 750	474	974	–	**10 333**	5,6 %	9 516	8,6 %
Europe hors France	**7**	**3 058**	**143**	**23 209**	**11 455**	**11 116**	**15**	**49 003**	**26,4 %**	**48 649**	**0,7 %**
Amériques	**84**	**–**	**11**	**915**	**3 783**	**6 688**	**–**	**11 481**	**6,2 %**	**10 092**	**13,8 %**
Afrique	**–**	**–**	**–**	**1 224**	**–**	**9 839**	**–**	**11 063**	**6,0 %**	**12 158**	**(9,0 %)**
Reste du monde	**–**	**1 514**	**–**	**3 409**	**1 211**	**6 660**	**–**	**12 794**	**6,9 %**	**11 781**	**8,6 %**
Total	**7 228**	**5 096**	**530**	**63 297**	**40 170**	**68 185**	**787**	**185 293**	**100,0 %**	**190704**(*)	**(2,8 %)**

(*) Données 2013 corrigées.

En cinq ans, la part des managers a progressé, passant de 17 % à 19 %. Au 31 décembre 2014, l'effectif global de VINCI se compose de 35 345 managers et 149 948 non-managers.
Sur la même période, l'effectif féminin a progressé de 12 % et représente 14,2 % des effectifs. Les femmes représentent 13,4 % des non-managers et près de 18 % des managers.

Répartition des effectifs par catégorie, par sexe, par pôle d'activité au 31 décembre 2014 et évolution

	2014									2013	2014/2013
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Managers	**941**	**632**	**333**	**12 140**	**4 694**	**16 126**	**479**	**35 345**	**19,1 %**	**34 609**	**2,1 %**
Hommes	632	402	216	10 328	4 044	13 173	297	**29 092**	82,3 %	28 515	2,0 %
Femmes	309	230	117	1 812	650	2 953	182	**6 253**	17,7 %	6 094	2,6 %
Non-managers	**6 287**	**4 464**	**197**	**51 157**	**35 476**	**52 059**	**308**	**149 948**	**80,9 %**	**156 095**	**(3,9 %)**
Hommes	3 630	3 181	99	44 785	32 081	45 914	111	**129 801**	86,6 %	135 094	(3,9 %)
Femmes	2 657	1 283	98	6 372	3 395	6 145	197	**20 147**	13,4 %	21 001	(4,1 %)
Total	**7 228**	**5 096**	**530**	**63 297**	**40 170**	**68 185**	**787**	**185 293**	**100,0 %**	**190 704**	**(2,8 %)**
Hommes	4 262	3 583	315	55 113	36 125	59 087	408	**158 893**	85,8 %	163 609	(2,9 %)
Femmes	2 966	1 513	215	8 184	4 045	9 098	379	**26 400**	14,2 %	27 095	(2,6 %)

La structure de la pyramide des âges chez VINCI est solide avec une répartition équilibrée entre les différentes classes d'âge. En cinq ans, la part des effectifs de moins de 25 ans s'est maintenue autour de 10 % et celle des plus de 50 ans est restée stable autour des 24 %.

Répartition des effectifs par âge, par pôle d'activité au 31 décembre 2014 et évolution

	2014									2013	2014/2013
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Moins de 25 ans	123	280	40	6 112	3 386	6 649	64	**16 654**	9 %	18 616	(11 %)
De 26 à 35 ans	611	1 718	191	15 824	9 607	21 776	220	**49 947**	27 %	52 158	(4 %)
De 36 à 50 ans	3 744	2 383	233	25 009	16 302	26 141	302	**74 114**	40 %	75 040	(1 %)
Plus de 50 ans	2 750	715	66	16 352	10 875	13 619	201	**44 578**	24 %	44 890	(1 %)
Total	**7 228**	**5 096**	**530**	**63 297**	**40 170**	**68 185**	**787**	**185 293**	**100 %**	**190 704**	**(3 %)**

1.2.2 Embauches et départs

La baisse des effectifs de 2,8 % entre 2013 et 2014 s'explique notamment par la sortie du périmètre du Groupe de VINCI Park et par la baisse d'activité dans certains pays européens, notamment en France dans les activités de construction et les activités routières. Ils ont progressé de 3,2 % en cinq ans, passant de 179 527 salariés à fin 2010 à 185 293 à fin 2014. Le taux de rotation du personnel, autour de 22 % en 2014, conforme à celui du secteur, s'explique par la fin des contrats normaux de chantier, notamment à l'international, et se compense par une politique de recrutement adaptée aux nouveaux chantiers.

1.2.2.1 Recrutement

Dans le monde, la part des emplois durables (contrats à durée de chantier, contrats permanents, contrats à durée indéterminée) dans les embauches est passée de 45 % à près de 41 % en deux ans. VINCI a poursuivi en 2014, et malgré la crise, sa politique de recrutement, notamment auprès des jeunes, qui ont représenté 10 % des recrutements en emploi durable de l'année, soit 1 630 personnes en première expérience. VINCI a embauché durant l'année 39 703 personnes dans le monde, dont 16 083 en emplois durables (6 521 en France). L'objectif d'accélérer le mouvement d'internationalisation du recrutement a été maintenu.

1.2.2.2 Nature des contrats de travail et évolution

VINCI privilégie les emplois durables, dont la part est restée stable sur les cinq dernières années, aux alentours de 88 % des effectifs. À fin 2014, sur un effectif total de 185 293 salariés dans le monde, 162 160 personnes disposent de contrats durables et 18 764 personnes disposent d'un contrat non permanent (contrat à durée déterminée pour la France). Le recours à l'intérim permet d'ajuster les besoins de main-d'œuvre au rythme des activités. En France, celui-ci a concerné 13 223 personnes (en équivalents temps-plein) en 2014, soit une diminution de 12 % par rapport à 2013. VINCI favorise l'intégration des jeunes en alternance pour leur permettre de coupler une approche pratique aux enseignements théoriques qui leur sont dispensés dans leurs centres de formation. Signataire de la *Charte de mobilisation en faveur du développement des formations par alternance* avec le ministère français de l'Apprentissage et de la Formation professionnelle en 2011, VINCI a permis à plus de 4 300 jeunes en alternance d'effectuer leur formation au sein du Groupe en 2014.

Répartition des effectifs par type de contrat, par pôle d'activité au 31 décembre 2014 et évolution

	2014									2013	2014/2013
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Contrats permanents(*)	7 098	4 283	477	58 363	37 336	52 584	703	**160 844**	87 %	165 244	(3 %)
Contrats à durée de chantier(**)	1	1	2	192	282	838	–	**1 316**	1 %	1 918	(31 %)
Contrats non permanents(***)	69	801	34	2 441	1 711	13 674	34	**18 764**	10 %	19 102	(2 %)
Alternance	60	11	17	2 301	841	1 089	50	**4 369**	2 %	4 440	(2 %)
Total	**7 228**	**5 096**	**530**	**63 297**	**40 170**	**68 185**	**787**	**185 293**	**100 %**	**190 704**	**(3 %)**
Travailleur intérimaire en équivalent temps-plein	19	283	9	6 411	3 103	17 108	26	26 959	15 %	30 029	(10 %)

(*) 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 et les mobilités internes. En 2014, 2 547 personnes ont bénéficié d'une mobilité interne. Les sociétés du Groupe privilégient les formules de type volontariat international en entreprise (VIE), permettant d'offrir des opportunités à l'international pour de jeunes diplômés. En 2014, VINCI comptait dans ses effectifs 247 VIE, soit 2,5 % de plus qu'en 2013. Le nombre d'expatriés est de 1 875 personnes à fin 2014. Créée en 2013, la filiale VINCI Mobility, qui accueille des managers non français hautement qualifiés, non-salariés de leur pays d'origine et expatriés, a poursuivi son développement.

Nombre de mobilités dans le monde

	2014							
	VINCI Autoroutes	VINCI Concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%
Mobilité intra-pôle	17	13	1 336	365	700	11	2 442	96 %
Mobilité vers un autre pôle	15	7	30	17	22	14	105	4 %
Total	**32**	**20**	**1 366**	**382**	**722**	**25**	**2 547**	**100 %**

1.2.2.3 Motifs de départ

Les activités du contracting (énergies, routes, construction) exercent leurs métiers dans le cadre de chantiers mobiles et 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. L'année 2014 a été marquée par une forte baisse des départs pour des motifs de démission ou de licenciement économique.

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

	2014									2013	2014/2013
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Fins normales de contrat(**)	4 344	510	57	3 500	2 655	13 662	50	**24 778**	57 %	26 084	(5 %)
Démissions	48	125	24	2 685	1 576	4 132	33	**8 623**	20 %	10 234	(16 %)
Licenciements économiques	–	–	–	694	406	541	–	**1 641**	4 %	2 166	(24 %)
Autres licenciements	126	11	4	1 302	716	2 532	23	**4 714**	11 %	5 052	(7 %)
Autres motifs(***)	84	28	15	1 236	813	1 201	22	**3 399**	8 %	4 499	(24 %)
Total	**4 602**	**674**	**100**	**9 417**	**6 166**	**22 068**	**128**	**43 155**	**100 %**	**48 035**	**(10 %)**

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

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

Après une période de forts recrutements, certaines entreprises se trouvent dans un contexte de crise financière et économique, confrontées à des opérations de restructuration, voire de cessation d'activité. En 2014, des opérations lourdes de restructuration ont eu lieu dans certains pays européens particulièrement touchés par la crise économique. En France, la situation économique et sociale s'est dégradée, ce qui, conjugué au calendrier des élections municipales, a touché particulièrement le secteur de la construction et des travaux publics.

Dans ces circonstances, avec des activités par nature non délocalisables, les dirigeants et les responsables des ressources humaines de VINCI se mobilisent pour organiser au mieux la solidarité économique et sociale, via notamment les dispositifs de mobilité et de reclassement possibles grâce au fort maillage du Groupe. De même, lors des opérations de croissance externe, le Groupe s'efforce de maintenir en place les équipes, gardiennes des compétences et du savoir-faire, pour développer l'activité tout en bénéficiant des effets de Groupe, pour mutualiser les outils et impulser le fonctionnement en réseau. Certaines sociétés du Groupe sont parfois amenées, conjoncturellement, à organiser des reclassements internes et à mettre en œuvre des plans de licenciements. Enfin, pour les grands chantiers, les sociétés du Groupe sont amenées à gérer des opérations quelquefois importantes de démobilisation et de réaffectation de personnel. La direction des Ressources humaines de VINCI effectue régulièrement, 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.

1.3 Organisation du temps de travail

1.3.1 Heures travaillées et heures supplémentaires

Dans les entreprises du Groupe, le travail est organisé dans le cadre des durées légales ou conventionnelles, variables d'un pays à l'autre. En 2014, le nombre total d'heures travaillées a été de plus de 319 millions. La part des heures supplémentaires reste stable depuis plus de dix ans, entre 5 et 6 % des heures travaillées (5 % en 2014), soit plus de 16 millions d'heures en 2014.

Organisation du temps de travail et évolution

	2014			2013	2014/2013
	Managers	Non-managers	Total	Total	Évolution
Heures totales travaillées	58 061 318	261 478 572	**319 539 890**	333 426 753	(4 %)
Dont heures supplémentaires	*686 590*	*16 032 386*	*16 718 976*	*15 461 260*	*8 %*
Salariés à temps partiel	702	4 280	**4 982**	5 663	(12 %)

1.3.2 Absentéisme

Sur les 42,6 millions de journées calendaires travaillées dans le monde, 3,3 millions ont été comptabilisées en jours d'absence en 2014, l'absentéisme représentant moins de 8 % des jours travaillés. Depuis plus de dix ans, la part des maladies non professionnelles dans l'absentéisme reste stable, aux alentours des 60 % (59 % en 2014). En revanche, la part des absences pour accident du travail est passée de 10 % à 5 %.

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

	2014									2013	2014/2013
(en nombre de jours calendaires)	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Maladie non professionnelle	107 458	29 185	2 169	739 298	507 346	549 415	4 594	**1 939 465**	59,1 %	1 981 193	(2 %)
Accident du travail	8 082	5 833	28	37 671	42 091	63 873	138	**157 716**	4,8 %	166 246	(5 %)
Accident de trajet	846	1 447	27	10 618	4 614	10 088	295	**27 935**	0,8 %	30 679	(9 %)
Maladie professionnelle reconnue	1 089	–	–	15 983	19 221	20 073	–	**56 366**	1,7 %	56 470	(0 %)
Maternité/paternité	9 875	17 428	1 232	86 497	44 576	93 055	2 375	**255 038**	7,8 %	248 044	3 %
Chômage partiel	–	–	–	12 769	5 570	43 084	–	**61 423**	1,9 %	58 592	5 %
Autres causes	12 417	14 348	2 464	181 648	280 768	291 671	963	**784 279**	23,9 %	873 688	(10 %)
Total	**139 767**	**68 241**	**5 920**	**1 084 484**	**904 186**	**1 071 259**	**8 365**	**3 282 222**	**100 %**	3 414 912	**(4 %)**

1.4 Rémunérations, charges sociales, épargne salariale

1.4.1 Politique générale de rémunération

La politique de rémunération est guidée par des principes communs de partage des fruits de la croissance, d'individualisation des rémunérations et d'intéressement des salariés à la marche de l'entreprise. Elle s'inscrit dans le schéma de management décentralisé du Groupe. Ces principes sont mis en œuvre notamment au travers de dispositifs adaptés au contexte et à la législation de chaque pays où le Groupe est actif. La rémunération des collaborateurs s'analyse au regard des différents instruments du Groupe : salaires, primes, intéressement, participation, actionnariat salarié, œuvres sociales, système de prévoyance, retraite, etc., dispositifs dont VINCI encourage 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 2014, en France, 96 % des salariés sont couverts par des accords de participation et/ou d'intéressement. Au total, VINCI a distribué en intéressement et participation en France 183 millions d'euros au titre du partage des fruits de la croissance, soit près de 9 millions d'euros de plus qu'en 2013 (+ 4,9 %).

Répartition des avantages sociaux et évolution

(en millions d'euros)	2014	2013	2014/2013 Évolution	Dont France 2014	Dont France 2013	2014/2013 Évolution
Intéressement	**80,5**	72,6	10,9 %	75,2	68,0	10,6 %
Participation	**111,6**	106,8	4,5 %	107,4	106,1	1,2 %
Œuvres sociales	**38,2**	42,3	(9,7 %)	33,8	37,4	(9,6 %)
Abondement	**94,6**	90,4	4,6 %	93,3	89,5	4,2 %
Prime de partage des profits	**–**	33,5	(100,0 %)	–	33,5	(100,0 %)
Total	**324,9**	**345,6**	**(6,0 %)**	**309,7**	**334,5**	**(7,4 %)**

1.4.2 Rémunérations et charges sociales

Les charges de personnel de 2014 s'élèvent à 8 459 millions d'euros (8 546 millions d'euros en 2013), leur part rapportée au chiffre d'affaires reste stable, autour de 21,8 % du chiffre d'affaires (22 % en 2013).

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 rémunérations, réalisée chaque année, montre que les fonctions opérationnelles sont occupées historiquement par les hommes, ce qui explique en partie les écarts de rémunération entre hommes et femmes, même si ces postes commencent lentement à se féminiser. Au-delà, l'analyse des écarts résiduels est gérée par chaque entité, qui s'assure de l'équité des rémunérations à poste et potentiel identique.

Rémunérations et charges sociales dans le monde

	Total		Managers		Non-managers	
(en milliers d'euros)	2014	2013	2014	2013	2014	2013
Salaire moyen VINCI	**33**	32	**59**	59	**26**	26
Hommes	**33**	33	**62**	61	**27**	27
Femmes	**30**	29	**46**	46	**25**	24
Charges sociales	**37 %**	38 %	**39 %**	41 %	**36 %**	37 %

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

Rémunérations et charges sociales en France

	Total		Cadres		Etam		Ouvriers	
(en milliers d'euros)	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013
Salaire moyen VINCI	**38**	36	**63**	62	**33**	31	**27**	27
Hommes	**38**	37	**67**	65	**34**	32	**27**	27
Femmes	**35**	34	**50**	50	**29**	28	**26**	24
Charges sociales	**48 %**	49 %	**49 %**	50 %	**49 %**	50 %	**45 %**	46 %

1.4.3 Épargne salariale

1.4.3.1 Actionnariat salarié

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

L'effort d'épargne des salariés, qui investissent dans le fonds Castor, constitué d'actions VINCI, est encouragé par un prix connu à l'avance, faisant ressortir une décote de 5 % sur le cours de l'action, et par un abondement dont le niveau a été maintenu en 2014 et dont la grille favorise les versements des salariés aux revenus les plus modestes, soit :

- 100 % jusqu'à 1 000 euros ;
- 50 % au-delà et jusqu'à 4 000 euros.

La contribution annuelle de l'entreprise s'élève au maximum à 2 500 euros par salarié. Le montant global de l'abondement pour le fonds Castor s'est élevé à 91,5 millions d'euros en 2014 pour la France (voir ci-dessus).

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 2014, sur un périmètre élargi à 23 pays (*), aux salariés des filiales détenues à plus de 50 % par VINCI justifiant d'au moins six mois d'ancienneté (environ 370 filiales). Sous réserve d'un investissement à trois ans (cinq ans pour le Royaume-Uni), les salariés ont pu percevoir un abondement de VINCI sous forme d'attribution d'actions gratuites dont le bénéfice est différé à l'échéance pour éviter une taxation à l'entrée (sauf exceptions) et conditionné à la présence dans le Groupe à ce terme.

(*) Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Brésil, Canada, Chili, Espagne, États-Unis, Hong Kong, Indonésie, Luxembourg, Maroc, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Singapour, Slovaquie, Suède et Suisse.

Pour développer ce dispositif à l'international, VINCI a décidé de renouveler en 2015 un schéma similaire sur quatre nouveaux pays : la Malaisie, le Cambodge, les Émirats arabes unis et Bahreïn, permettant à près de 60 000 salariés dans 390 filiales, soit plus de 70 % des effectifs hors de France, de participer s'ils le souhaitent à une offre dédiée et de devenir actionnaires de VINCI à des conditions privilégiées. En cinq ans, le taux de couverture du dispositif d'épargne salariale est ainsi passé de près de 60 % à près de 90 % des effectifs du Groupe dans le monde.

Couverture des dispositifs d'épargne salariale et évolution

	2010	2011	2012	2013	2014
Nombre de pays couverts (dont la France)	1	1	15	20	**24**
Taux de couverture des effectifs	59 %	59 %	81 %	86 %	**88 %**

À fin septembre 2014, environ 114 000 salariés de Groupe détiennent près de 10 % 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 21 000 euros.

Créé en 2011, le Cercle des actionnaires salariés compte 12 562 membres au 31 décembre 2014, soit une augmentation de plus de 10 % sur un an. Il dispose d'un numéro Vert, d'un espace sécurisé et personnalisé sur les sites Internet et intranet de VINCI. Les actionnaires salariés peuvent ainsi s'inscrire pour devenir membres du Cercle et participer à différents événements, tels que des visites-découverte des villes de Lyon, Marseille et Paris, et des visites de chantiers ou de réalisations de VINCI. La lettre semestrielle « En direct » les tient par ailleurs informés de l'actualité du Groupe.

1.4.3.2 Épargne retraite

Le plan d'épargne retraite collectif du Groupe baptisé Perco ARCHIMÈDE, entré en vigueur en décembre 2010 en France, suite à l'accord collectif conclu le 25 juin 2010 avec les partenaires sociaux signataires au niveau du Groupe (CFDT, CFE-CGC et CFTC), continue sa progression et complète ainsi l'offre d'épargne du 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.

VINCI abonde les versements volontaires à hauteur de 50 %, dans la limite de 200 euros par an pour 400 euros de versements. À fin septembre 2014, près de 28 % des salariés en France ont adhéré au Perco, dont la moitié ont moins de 50 ans. Le portefeuille moyen s'élève à près de 1 340 euros, en augmentation de 19 % par rapport à 2013. La répartition entre les deux types de gestion évolue lentement en faveur de la gestion pilotée : 59 % de l'encours est en gestion libre (61 % en 2013) et 41 % en gestion pilotée (39 % en 2013).

Par ailleurs, 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 2014, le dispositif couvre 673 sociétés, soit 23 000 salariés potentiels.

1.5 Relations sociales et accords collectifs

1.5.1 Politique générale du dialogue social

Le dialogue social de VINCI repose sur plusieurs principes fondateurs : l'attachement à la reconnaissance du fait syndical au sein du Groupe et au droit des salariés d'adhérer à une organisation syndicale ; la recherche d'un équilibre permanent entre l'engagement syndical et le maintien d'un lien étroit avec l'activité professionnelle ; la volonté de faciliter la communication et la tenue de réunions pour les représentants des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel ; la volonté de développer l'information et la formation des représentants du personnel et des représentants syndicaux en les associant à la mise en œuvre des grandes actions menées par le Groupe (santé, sécurité au travail, développement durable, mixité professionnelle, politique handicap, etc.) ; la volonté de développer la concertation et la négociation collective partout dans le monde. À ce titre, le dialogue social est confirmé comme un élément central de la réussite du Manifeste du Groupe et des engagements qui y sont pris.

Le dialogue social de VINCI est actif au plus près du terrain, en cohérence avec le fonctionnement décentralisé du Groupe. En 2014, 9 085 salariés dans le monde détiennent un mandat de représentant du personnel dans l'entreprise (dont 7 849 en France). Une enveloppe globale de 205 000 euros est versée à l'ensemble des syndicats proportionnellement à leur représentativité pour les accompagner et leur donner les moyens d'exercer leurs mandats.

Dans les pays où les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les libertés syndicales n'ont pas été ratifiées, les sociétés de VINCI s'efforcent de construire des dispositifs permettant aux salariés de s'exprimer.

1.5.2 Instances représentatives du personnel

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

En complément des instances représentatives du personnel relevant des entreprises, certaines instances spécifiques, en fonction des cas et des spécificités nationales, ont été créées. En France par exemple, le comité de Groupe est constitué de représentants issus de plus de 50 entités et se réunit au minimum deux fois par an. Il reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution de l'emploi et les prévisions sur ce point ainsi que sur les actions de prévention concernant le Groupe et ses entreprises. Tenu informé des perspectives économiques de VINCI pour l'année à venir, il dispose des comptes et du bilan consolidé du Groupe ainsi que des rapports des commissaires aux comptes correspondants. Il est informé, avant toute décision, des projets d'importance significative concernant le périmètre, les structures juridiques ou financières du Groupe – et de leurs éventuelles conséquences sur l'emploi. Des relais propres à chaque métier sont par ailleurs en place dans certains pôles qui se sont dotés d'instances complémentaires de dialogue afin de favoriser la continuité de leurs relations sociales.

Les échanges au sein de ces différentes instances locales ou nationales sont relayés, du niveau national à l'échelle européenne, par le comité d'entreprise européen. L'accord de renouvellement de ce dernier, signé en 2014 à l'unanimité avec les organisations syndicales, prévoit des représentants issus de 18 pays dans lesquels le Groupe est implanté : Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Hongrie, Italie, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède, Suisse. Il se réunit une fois par an. Ce comité est destiné à développer l'information et la consultation des représentants des salariés des filiales du Groupe implantées dans l'espace économique européen et en Suisse. Fin 2014, le comité était composé de 38 représentants.

1.5.3 Libertés syndicales

L'activité du Groupe s'exerçant à 86 % en Europe, le comité d'entreprise européen est le principal garant de l'expression de la liberté syndicale et d'association des salariés. Pour le reste, les sociétés du Groupe respectent les législations en vigueur dans les pays où elles interviennent. Les dirigeants opérationnels sont accompagnés par les responsables des ressources humaines, qui leur proposent les solutions les plus adaptées au contexte local et aux exigences de VINCI en matière de respect des libertés syndicales.

1.5.4 Bilan des accords collectifs

Les accords collectifs négociés et signés au sein des sociétés qui composent le Groupe sont la traduction concrète d'une politique de ressources humaines décentralisée, prenant en compte la réalité du terrain 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 2014, 1 243 accords collectifs ont été conclu, dont 16 % hors France.

Un accord relatif à l'amélioration du dialogue social couvrant l'ensemble des sociétés françaises du Groupe a par ailleurs été signé avec les partenaires sociaux le 16 juillet 2014, 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 pendant et à l'issue de leurs mandats. La commission 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 ont la possibilité de suivre une formation qualifiante sous certaines conditions (engagements et durée du mandat) afin d'exploiter les compétences acquises.

Près de 46 % des accords portent sur la rémunération. Parmi les autres thèmes, la négociation collective a abouti de façon significative à des accords concernant l'aménagement et l'organisation du temps de travail avec 134 accords signés en 2014. On note également une forte croissance des accords conclus relatifs aux droits syndicaux, passant de 75 à 127 en 2014.

Répartition des accords collectifs par thème et évolution

	2014	Part sur le nombre total d'accords	2013	2014/2013 Évolution
Aménagement et organisation du temps de travail	**134**	10,8 %	139	(3,6 %)
Diversité et égalité des chances	**80**	6,5 %	86	(7,0 %)
Droits syndicaux	**127**	10,2 %	75	69,3 %
Formation	**15**	1,2 %	12	25,0 %
GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)	**124**	10,0 %	281	(55,9 %)
Prévention/sécurité/santé	**43**	3,4 %	68	(37,5 %)
Protection sociale	**106**	8,5 %	185	(42,7 %)
Rémunération et périphérie	**572**	46,0 %	594	(3,7 %)
Retraite	**11**	0,9 %	10	10,0 %
Autres	**31**	2,5 %	26	20,4 %
Total	**1 243**	**100,0 %**	**1 476**	**(15,8 %)**

1.5.5 Conflits collectifs

Les absences pour grève chez VINCI sont très marginales. Ainsi en 2014, sur les 42,6 millions de jours travaillés, les absences pour grève ont représenté 12 566 journées (dont 3 242 en France). Les revendications concernent essentiellement les salaires et répondent à des mots d'ordre nationaux.

1.6 Santé et sécurité

1.6.1 Politique générale de prévention

L'objectif d'atteindre le « zéro accident » reste la première priorité du Groupe. Cet objectif, rappelé dans le Manifeste de VINCI, s'applique aux collaborateurs du Groupe ainsi qu'aux intérimaires et aux personnels extérieurs intervenant sur les chantiers (salariés des cotraitants ou des sous-traitants par exemple) et sur les sites d'exploitation (clients des autoroutes, des parkings, des aéroports, etc.). L'action de VINCI repose sur l'incitation ; le Groupe accompagne par ailleurs ses fournisseurs et ses sous-traitants en mettant à leur disposition des outils et des moyens et en les associant à des actions phare. La *Charte relations sous-traitants* de VINCI, publiée en 2013, traduit en dispositions structurantes les principes du Groupe en la matière. En cinq ans, la mise en œuvre de cette politique s'est traduite par une baisse significative de plus de 46 % du taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt et de près de 32 % pour le taux de gravité des accidents du travail avec arrêt.

Parmi les grandes tendances de l'année 2014, les actions de formation en situation réelle et les actions permettant de mesurer l'efficacité du pilotage de la sécurité se sont développées. 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. Des événements mondiaux sur le thème de la sécurité sont organisés régulièrement par les différents pôles du contracting, telles, en 2014, la journée mondiale de la sécurité chez VINCI Energies et la semaine internationale de la sécurité chez VINCI Construction. L'intégration du personnel intérimaire et des sous-traitants dans les actions de formation et de sensibilisation à la sécurité se systématise au sein du Groupe. Les données sécurité concernant les intérimaires et les sous-traitants sont également de plus en plus intégrées aux indicateurs de pilotage de performance du Groupe.

1.6.2 Santé, sécurité des salariés VINCI

La politique de santé-sécurité a pour objectif d'anticiper et de prévenir les risques liés au travail, y compris les risques psychosociaux. Elle consiste aussi à assurer la qualité des conditions d'hygiène, de sécurité, de santé et de qualité de vie au travail et enfin à assurer le reclassement des salariés victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles. La démarche de prévention est animée au niveau du Groupe par la coordination santé-sécurité VINCI. Cette coordination mondiale réunit les directeurs santé-sécurité des différents pôles du Groupe. Elle a pour mission de faciliter l'échange des bonnes pratiques, de fiabiliser les indicateurs et de proposer de nouvelles voies de progrès, adaptées à chaque métier. Elle facilite le travail sur des thématiques communes et la mise en place de dispositions partagées. Sur la prévention du risque routier, elle a, par exemple, permis de produire un document s'adressant à l'ensemble des entités de VINCI, mais particulièrement destiné aux préventeurs et aux responsables de centres de profit. Les réseaux sociaux, les plates-formes internes collaboratives et les applications mobiles facilitent la diffusion et le suivi des actions sécurités auprès de la communauté des préventeurs, soit une centaine de personnes.

Les campagnes de sensibilisation, de formation et d'accompagnement des salariés font partie des différents dispositifs de prévention.

Sur la thématique de la santé au travail, les initiatives, campagnes et études concernent notamment les addictions, l'ergonomie des postes de travail et les troubles musculo-squelettiques (TMS).

Le pourcentage d'entreprises sans accident du travail avec arrêt est passé de 58 % à 69 % en cinq ans, soit une progression de 19 %.

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

	Groupe			Dont France		
	2014	2013	2014/2013 Évolution	2014	2013	2014/2013 Évolution
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (*)	**7,51**	7,77	(3,3 %)	**9,30**	9,83	(5,4 %)
Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt (**)	**0,49**	0,50	(2,0 %)	**0,79**	0,80	(1,3 %)
Pourcentage d'entreprises sans accident du travail avec arrêt	**69 %**	66 %	5 %	**65 %**	62 %	5 %

(*) Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt : (nombre d'accidents du travail avec arrêt x 1 000 000)/nombre d'heures travaillées.
(**) Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt : (nombre de jours d'absence pour accident du travail x 1 000)/nombre d'heures travaillées.

En cinq ans, le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt est passé de 10,98 (résultat 2010) à 7,51 (résultat 2014).

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

	Taux de fréquence		Taux de gravité	
	2014	2013	2014	2013
Concessions	**17,98**	**14,04**	**0,69**	**0,63**
VINCI Autoroutes	11,02	9,06	0,80	0,63
VINCI Airports	27,07	22,23	0,64	0,49
Autres concessions	3,64	12,32	0,03	0,75
Contracting	**6,82**	**7,22**	**0,48**	**0,49**
VINCI Energies	6,66	7,60	0,38	0,40
Eurovia	7,36	7,11	0,63	0,56
VINCI Construction	6,66	6,98	0,48	0,52
Groupe	**7,51**	**7,77**	**0,49**	**0,50**

En 2014, le nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle reconnue dans le Groupe a été de 56 366 jours, à rapprocher des 42,6 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		
	2014	2013	2014/2013 Évolution	2014	2013	2014/2013 Évolution
Nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle reconnue	**56 366**	56 470	(0,2 %)	**56 318**	56 423	(0,2 %)
Taux de fréquence des maladies professionnelles reconnues (*)	**1,07**	1,00	7,0 %	**2,19**	2,05	6,8 %
Taux de gravité des maladies professionnelles reconnues (**)	**0,18**	0,17	5,9 %	**0,37**	0,35	5,7 %

(*) 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 maladies professionnelles x 1 000)/heures travaillées.

1.6.3 Santé et sécurité du personnel intérimaire

VINCI associe pleinement les entreprises de travail temporaire aux objectifs de sa politique de prévention-sécurité et notamment à son objectif « zéro accident ». Cette démarche se concrétise au travers des clauses des contrats-cadres qui lient le Groupe à ses partenaires.

En 2011, les entreprises de travail temporaire ont été sélectionnées par le contrat-cadre du Groupe en France sur la base de données économiques et extra-financières. En 2014, l'attention s'est portée sur les plans de progrès engagés. Au terme du bilan réalisé pour le renouvellement des contrats-cadres, aucune d'entre elles n'a été écartée pour des questions de santé sécurité.

L'écart constaté entre les taux de fréquence des collaborateurs intérimaires et les collaborateurs de VINCI s'analyse au regard des postes occupés, des acquis sécurité, de l'expérience et des savoir-faire techniques. Le reporting des accidents du travail des intérimaires délégués dans les entreprises de VINCI permet de mettre en œuvre des actions concrètes de prévention. Les actions menées au travers des derniers contrats-cadres ont permis de faire baisser, en France, le taux de fréquence des intérimaires délégués dans les entreprises de VINCI de 2 % entre 2013 et 2014 et de 23 % entre 2010 et 2014.

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

	2014	2013	2014/2013 Évolution
Concessions	21,21	9,67	119,4 %
Contracting	23,08	23,76	(2,9 %)
Total	**23,02**	**23,48**	**(2,0 %)**

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

1.6.4 Santé et sécurité des sous-traitants

La sous-traitance représente pour le Groupe un montant de 8,4 milliards d'euros en 2014, soit environ 21 % du chiffre d'affaires. Dans les activités de VINCI, la sous-traitance est multiforme et s'exerce à des niveaux très divers, certaines sociétés de VINCI se trouvant également en position de sous-traitant. Dans ces conditions de complexité, de nombreuses sociétés du Groupe ont mis en œuvre des contrats-cadres spécifiques avec leurs sous-traitants. Leur dénominateur commun est l'objectif « zéro accident », assorti de clauses particulières concernant le port des équipements de protection individuelle, la déclaration des accidents du travail ainsi qu'une information permanente sur l'évolution des risques chantier. La *Charte relations sous-traitants* de VINCI rappelle l'importance accordée par le Groupe au fait que les salariés de ses partenaires bénéficient sur les chantiers de conditions de sécurité comparables à celles de ses salariés. La diffusion de cette charte s'effectue au travers des clubs pivot régionaux.

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

La politique de VINCI en matière de santé et de sécurité se concrétise par la négociation et la conclusion d'accords spécifiques avec les partenaires sociaux sur des thématiques liées à l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs, et donc la performance globale des sociétés du Groupe. L'un des thèmes majeurs de la négociation collective en 2014 a été la prévention des facteurs de pénibilité avec l'objectif global d'optimiser les conditions d'exercice des métiers.

En France, les pouvoirs publics ont mis en place en 2014 des dispositifs réglementaires associant les questions de pénibilité du travail à la réforme du système de retraite. Par anticipation, VINCI a initié la mise en place de réponses adaptées en lien avec les branches d'activité et les syndicats professionnels.

1.7 Formation

1.7.1 Politique générale de formation

La politique générale de formation a pour objectifs principaux de partager les fondamentaux de la culture du Groupe et de transmettre des savoirs et des savoir-faire afin de répondre aux attentes de nos clients, d'en être le meilleur partenaire et de maintenir un haut niveau de performance opérationnelle des équipes. Elle vise également à favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle de chaque collaborateur grâce à des formations « métiers » et des sessions dédiées au management et au développement personnel et professionnel.

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

Pour atteindre ces objectifs, les sociétés de VINCI ont développé leurs propres centres de formation internes. En central, VINCI Academy pilote des programmes de management, de management de projets, et d'autres – transverses – destinés aux dirigeants du Groupe et aux filières fonctionnelles. Certains de ces programmes transverses se présentent sous la forme de journées techniques et chaque session peut réunir plus d'une centaine de personnes. En 2014, des journées de ce type ont, par exemple, été consacrées à la biodiversité, aux défis que représente les DATA pour VINCI et à la place du mobilier urbain dans l'aménagement et l'attractivité des villes.

Au total, l'ensemble des programmes de formation menés par la VINCI Academy a concerné plus de 1 000 personnes au travers de sessions d'une durée de un à cinq jours.

En 2014, la part des formations dispensées par les centres de formation internes reste stable et représente plus de 23 % du total. Afin d'accompagner la stratégie du Groupe, l'année 2014 a été marquée par une accélération du déploiement à l'international d'un grand nombre de programmes en management de projet, préparation et organisation des chantiers, sécurité, développement des connaissances et des compétences de nos collaborateurs, sous-traitants mais aussi partenaires. Cette tendance se confirmera en 2015, en particulier chez VINCI Airports avec le déploiement de formations managériales et santé-sécurité.

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

Pôles	Centres de formation internes	Nombre d'heures de formation en 2014	2014/2013 Évolution	Nombre de stagiaires en formation en 2014	2014/2013 Évolution
VINCI (*)	**VINCI Academy**	**10 159**	**52,5 %**	**1 026**	**386,3 %**
Concessions		**159 821**	**(19,7 %)**	**16 973**	**(11,2 %)**
VINCI Autoroutes	Campus Cofiroute, Parcours ASF	148 036	(14,5 %)(**)	16 201	(9,0 %)(**)
VINCI Airports		11 785		772	
Autres concessions	École VINCI Park	–	(100,0 %)	–	(100,0 %)
Contracting		**559 916**	**0,3 %**	**31 658**	**15,2 %**
VINCI Energies	Académie VINCI Energies, Cegelec Groupe University	152 061	15,3 %	9 081	(2,3 %)
Eurovia	Centre de formation aux techniques routières	101 250	8,5 %	2 754	(7,6 %)
VINCI Construction	Cesame, Centre Eugène Freyssinet	306 605	(7,9 %)	19 823	30,5 %
Total		**729 896**	**(4,4 %)**	**49 657**	**6,1 %**

(*) VINCI Academy concerne l'ensemble des pôles du groupe VINCI en France et à l'international.
(**) Données 2013 corrigées.

1.7.2 Actions de formation

En 2014, en moyenne, 17 heures de formation par salarié ont été dispensées au sein du Groupe, dont 19 heures par manager et 16 heures par non-manager. 68 % des managers ont bénéficié d'une formation. L'investissement en formation a représenté en 2014 près de 183 millions d'euros. Près de 3,2 millions d'heures (soit 2,4 % de plus qu'en 2013) ont concerné principalement les formations métiers (41,3 %), l'hygiène et la sécurité (37,3 %). En 2014, l'ambition de VINCI de favoriser le développement professionnel de chaque salarié en lui proposant un projet de formation personnalisé s'est confirmée, puisque 118 084 collaborateurs ont été formés, soit 62 % des effectifs.

Répartition des heures par type de formation et évolution

	2014							2013	2014/2013
	Managers	Non-managers	Hommes	Femmes	Total	%	Dont France	Total	Évolution
Formation métier	228 144	1 083 593	1 180 943	130 794	**1 311 737**	41,3 %	751 566	1 314 135	(0,2 %)
Hygiène et sécurité	155 702	1 028 745	1 101 454	82 993	**1 184 447**	37,3 %	809 180	1 057 083	12,0 %
Environnement	9 125	30 130	30 808	8 447	**39 255**	1,2 %	17 248	43 296	(9,3 %)
Management	134 306	86 266	187 825	32 747	**220 572**	6,9 %	131 112	194 868	13,2 %
Administration et supports	88 521	136 280	138 116	86 685	**224 801**	7,1 %	155 443	278 383	(19,2 %)
Langues	52 478	69 635	81 330	40 783	**122 113**	3,9 %	51 687	134 792	(9,4 %)
Formation diversité	3 964	8 235	9 301	2 898	**12 199**	0,4 %	5 579	10 360	17,8 %
Autres	18 697	40 599	46 779	12 517	**59 296**	1,9 %	39 271	68 186	(13,0 %)
Total	**690 937**	**2 483 483**	**2 776 556**	**397 864**	**3 174 420**	**100,0 %**	**1 961 086**	**3 101 103**	**2,4 %**
Nombre d'heures de formation par salarié	19	16	17	15	**17**		19	16	6,3 %

1.8 Diversité et égalité des chances

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

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

La mise en œuvre de la stratégie « diversité » s'appuie un réseau mondial comptant 100 animateurs à fin 2014. Ces animateurs sont formés et échangent régulièrement lors de journées diversité ou via leur réseau social collaboratif. Les principaux thèmes traités lors de ces journées en 2014 ont été le handicap et les discriminations. Un guide pédagogique, réalisé par VINCI et diffusé à l'ensemble des animateurs diversité, leur permet d'animer localement des séances de sensibilisation aux stéréotypes, à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité des chances. Les formations à la diversité intégrées aux parcours de formation des managers opérationnels du Groupe se sont poursuivies, représentant un total de 12 199 heures en 2014.

La diversité est 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 80 en 2014.

En France, deux nouvelles sociétés du Groupe se sont engagées un processus de labellisation et ont obtenu le label Diversité.

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 20 % de femmes managers en 2015. Elles représentaient 18 % de l'effectif en 2014. Pour y parvenir, le plan d'actions 2012-2015 validé par le comité Exécutif porte principalement sur l'attractivité, le recrutement et l'évolution de carrière.

En cinq ans, les effectifs féminins du Groupe sont passés de 23 478 à 26 400, soit une augmentation de 12 % alors que l'effectif total du Groupe est passé de 179 527 à 185 293, soit une augmentation de 3,2 %.

Répartition des effectifs féminins par pôle d'activité et évolution

	2014						2013	2014/2013
	Nombre de femmes managers		Nombre de femmes non-managers		Total des effectifs féminins		Total	Évolution
Concessions	**656**	**34 %**	**4 038**	**37 %**	**4 694**	**37 %**	**5 944**	**(21 %)**
VINCI Autoroutes	309	33 %	2 657	42 %	**2 966**	41 %	3 135	(5 %)
VINCI Airports	230	36 %	1 283	29 %	**1 513**	30 %	1 448	4 %
Autres concessions	117	35 %	98	50 %	**215**	41 %	1 361	(84 %)
Contracting	**5 415**	**16 %**	**15 912**	**11 %**	**21 327**	**12 %**	**20 786**	3 %
VINCI Energies	1 812	15 %	6 372	12 %	**8 184**	13 %	7 658	7 %
Eurovia	650	14 %	3 395	10 %	**4 045**	10 %	4 103	(1 %)
VINCI Construction	2 953	18 %	6 145	12 %	**9 098**	13 %	9 025	1 %
VINCI Immobilier et holdings	**182**	**38 %**	**197**	**64 %**	**379**	**48 %**	**365**	**4 %**
Total	**6 253**	**18 %**	**20 147**	**13 %**	**26 400**	**14 %**	**27 095**	**(3 %)**

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

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

Créée à l'initiative du club des directeurs des ressources humaines en 2008 en région Rhône-Alpes pour favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation d'inaptitude et accompagner les entreprises du Groupe sur le sujet du handicap, l'association Trajeo'h a fortement développé son activité. En 2014, suite à la décision du comité Exécutif, quatre nouvelles structures Trajeo'h ont vu le jour, assurant une couverture complète du territoire français métropolitain. L'ensemble de ces structures a réalisé 308 prises en charge pour 365 signalements de salariés VINCI, soit une augmentation de 37 % par rapport à 2013.

En 2014, 3 787 personnes en situation de handicap travaillent dans le Groupe (soit plus de 12 % en cinq ans). Elles représentent 2 % des effectifs du Groupe. VINCI a créé en 2008 la société FEA, entreprise adaptée dans le domaine du facility management. À fin 2014, cette société compte 49 salariés handicapés, soit 94 % de ces effectifs, qui interviennent sur tout le territoire français auprès de 21 entreprises clientes.

L'activité confiée aux entreprises employant majoritairement des salariés en situation de handicap a augmenté de 3,8 % en 2014, soit un chiffre d'affaires de 6,7 millions d'euros. Cette progression a été accompagnée par la diffusion d'un kit pédagogique 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, VINCI Energies France a développé un outil de géolocalisation des entreprises adaptées (EA) et des établissements de services d'aide par le travail (Esat). Cet outil a vocation à être largement diffusé au sein du Groupe en 2015.

Dans certains pays, la loi impose aux sociétés d'employer un certain pourcentage de personnes en situation de handicap (certains secteurs d'activité n'étant pas concernés par cette démarche) ou de s'acquitter d'une contribution compensatrice. Dans le Groupe, le montant de cette contribution est stable depuis plusieurs années et avoisine 4,6 millions d'euros.

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

	2014						2013		2014/2013
	Managers		Non-managers		Total		Total		Évolution
Concessions	**25**	**1,3 %**	**406**	**3,7 %**	**431**	**3,4 %**	**517**	**2,8 %**	**(16,6 %)**
VINCI Autoroutes	22	2,3 %	381	6,1 %	**403**	5,6 %	408	5,3 %	(1,2 %)
VINCI Airports	1	0,2 %	20	0,4 %	**21**	0,4 %	17	0,4 %	23,5 %
Autres concessions	2	0,6 %	5	2,5 %	**7**	1,3 %	92	1,6 %	(92,4 %)
Contracting	**321**	**1,0 %**	**3 022**	**2,2 %**	**3 343**	**1,9 %**	**3 430**	**2,0 %**	**(2,5 %)**
VINCI Energies	156	1,3 %	1 432	2,8 %	**1 588**	2,5 %	1 648	2,6 %	(3,6 %)
Eurovia	30	0,6 %	668	1,9 %	**698**	1,7 %	694	1,7 %	0,6 %
VINCI Construction	135	0,8 %	922	1,8 %	**1 057**	1,6 %	1 088	1,6 %	(2,8 %)
VINCI Immobilier et holdings	**2**	**0,4 %**	**11**	**3,6 %**	**13**	**1,7 %**	**14**	**1,8 %**	**(7,1 %)**
Total	**348**	**1,0 %**	**3 439**	**2,3 %**	**3 787**	**2,0 %**	**3 961**	**2,1 %**	**(4,4 %)**

2. Informations environnementales

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

2.1.1 Organisation environnementale

La mise en œuvre de la politique environnementale « Ensemble pour la croissance verte ! » (voir page 25) repose sur les engagements du comité Exécutif du Groupe, la responsabilisation de chaque acteur opérationnel dans les entreprises et un dialogue très ouvert avec les pouvoirs publics nationaux, européens et internationaux et les associations de protection de l'environnement. Les directions opérationnelles s'appuient sur un réseau de plus de 500 correspondants qui ont pour rôle de maîtriser les risques environnementaux. Elles animent et font vivre au quotidien la politique environnementale de VINCI au cœur de leurs activités. Le comité Développement durable du Groupe anime ce réseau, organise des groupes de travail techniques associant des experts de chaque pôle et coordonne l'action environnementale du Groupe, comme la coordination Biodiversité, le groupe Économie circulaire ou encore le groupe Performance énergétique. 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 et de valider son plan d'actions environnementales.

2.1.2 Reporting environnemental : couverture et périmètre

Le reporting environnemental de VINCI traite les thématiques listées dans l'article 225 de la loi Grenelle II. Il utilise le logiciel commun au reporting financier et social et s'appuie sur un référentiel inspiré des lignes directrices du GRI (Global Reporting Initiative), qui sont déclinées pour les activités des sociétés de VINCI (voir le tableau de correspondance page 312). Il couvre la quasi-totalité des sociétés du Groupe et comprend une soixantaine d'indicateurs quantitatifs portant sur les aspects environnementaux majeurs pour le Groupe : la consommation des ressources et des énergies, les émissions de gaz à effet de serre, les déchets et le recyclage, la certification, la formation, les incidents et les provisions pour risques environnementaux. Il est établi à partir des guides méthodologiques actualisés et des procédures accessibles sur l'intranet du Groupe. En complément de ce reporting central, chaque pôle utilise ses propres indicateurs de pilotage. La Note méthodologique, page 185, en soulève les éléments clés.

Le taux de couverture du reporting environnemental progresse encore et représente, à fin 2014, 98 % du chiffre d'affaires du nouveau périmètre. L'augmentation par rapport à 2013 est notamment due à l'intégration de la totalité des activités de VINCI Airports et à l'augmentation des activités couvertes chez VINCI Construction, en particulier à l'international. L'effort est mis sur le suivi des activités de court terme au grand international pour atteindre un taux de couverture de 100 %, ces données étant suivies au niveau du chantier mais non encore consolidées en central.

Taux de couverture du reporting environnemental

(en pourcentage du chiffre d'affaires)	2014	2013	2012
Concessions	**98**	**93**	**94**
VINCI Autoroutes	100	100	100
VINCI Airports	100	30	32
Contracting	**–**	**–**	**–**
VINCI Energies	100	99	99
Eurovia	96	96	100
VINCI Construction	97	94	88
VINCI Immobilier	**100**	**100**	**100**
Total	**98**	**96**	**95**

VINCI fait vérifier ses informations sociales, environnementales et sociétales par ses commissaires aux comptes depuis plus de dix ans. En 2014, 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. Le commissaire aux comptes a mené des entretiens et réalisé des sondages sur l'application du référentiel auprès des filiales suivantes : Entrepose, Eurovia, VINCI Autoroutes (ASF et Cofiroute), VINCI Construction France, Sogea-Satom et VINCI Construction UK. Les entreprises du contracting à l'international font l'objet d'un suivi particulier, notamment le Congo, les États-Unis, le Royaume-Uni et la Pologne. La présentation des données environnementales se base sur le décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale, en application de l'article 225 de la loi dite Grenelle II du 12 juillet 2010.

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

2.1.3 Formations à l'environnement

Les sensibilisations à l'environnement concernent l'ensemble des sociétés de VINCI. Les heures de formation à l'environnement représentent 39 255 heures. Les formations à l'environnement s'intègrent de plus en plus dans les cursus existants (travaux, études, exploitation, etc.). Sur les chantiers, les salariés, les intérimaires et les sous-traitants font l'objet d'une sensibilisation forte via les quarts d'heure environnement hebdomadaires. En France, ces quarts d'heure sont déployés dans tous les métiers de la branche contracting. À l'international, ces formations se généralisent. En 2014, VINCI Construction Terrassement a, par exemple, réalisé 198 sensibilisations sous forme de cercles environnement sur les déchets, l'assainissement, les espèces invasives, etc. Les équipes d'études sont également formées à l'éco-conception des ouvrages.

Formations et sensibilisation à l'environnement et évolution

	Nombre d'heures de formation		Évolution
	2014	2013	2014/2013
Concessions	**9 583**	**8 567**	12 %
VINCI Autoroutes	8 654	8 400	3 %
VINCI Airports	858	167	414 %
Autres Concessions	71	–	100 %
Contracting	**29 621**	**34 553**	**(14 %)**
VINCI Energies	4 425	3 346	32 %
Eurovia	14 246	17 509	(19 %)
VINCI Construction	10 950	13 698	(20 %)
VINCI Immobilier et holdings	**51**	**176**	**(71 %)**
Total	**39 255**	**43 296**	**(9 %)**

2.1.4 Prévention des incidents environnementaux

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

En 2014, six incidents environnementaux (cinq en 2013) concernant VINCI ou ses sous-traitants ont été identifiés et considérés comme majeurs, c'est-à-dire ayant entraîné une pollution nécessitant l'intervention d'un expert externe et dont les conséquences s'étendent au-delà de l'emprise de l'entité. Quatre incidents ont concerné des pollutions d'eau en France, deux ont concerné une pollution des sols et de l'air au Canada. Ils ont tous été traités conformément à la réglementation en vigueur.

2.1.5 Certifications environnementales

VINCI incite les sociétés du Groupe à s'inscrire 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 2014, les activités d'exploitation restent à un haut niveau de certification. Chez VINCI Autoroutes, 100 % des autoroutes en exploitation sont certifiées ISO 14001 dans le cadre de la démarche d'éco-autoroute et, chez VINCI Airports, 12 aéroports, correspondant à 69 % du chiffre d'affaires, sont certifiés. En cinq ans, dans les activités de contracting, la progression est également significative, notamment chez VINCI Energies : 34 % (24 % en 2010) et VINCI Construction : 64 % (59 % en 2010).

Couverture des activités du Groupe par la certification environnementale ISO 14001

	ISO 14001			
(en pourcentage)	2014	2013	2012	Périmètre/Référence
VINCI Autoroutes				France
Autoroutes en exploitation	**100**	100	100	en nombre de kilomètres
Autoroutes en construction	**100**	100	100	en nombre de kilomètres
VINCI Airports, part du chiffre d'affaires	**69**	–	–	France et international
VINCI Energies, part du chiffre d'affaires	**34**	29	25	France et international
Eurovia				France et international
Production des carrières en propre	**63**	59	58	en tonnes
Production des postes d'enrobage en propre	**39**	47	24	en tonnes
Production des usines de liants en propre	**61**	73	83	en tonnes
Part du chiffre d'affaires de l'activité travaux	**32**	29	28	France et international
VINCI Construction, part du chiffre d'affaires	**64**	62	59	France et international

Les entreprises de VINCI ont un solide savoir-faire sur les projets labellisés (type HQE, BREEAM®, LEED®, etc.). En 2014, le volume d'activité de ces projets représente 3,7 milliards d'euros. Au total, elles en ont livré 461, dont 62 projets BREEAM® et 24 projets LEED®, pour des chantiers en neuf comme en réhabilitation. VINCI Construction a, par exemple, livré les bureaux de Plastic Omnium à Lyon (France), dans le quartier de Gerland. Cette opération de 32 500 m² de bureaux a fait l'objet d'une triple certification BREEAM®, LEED® et HQE, et fait partie des 105 opérations Blue Fabric de 2014. Chez VINCI Immobilier, 100 % des nouveaux projets de promotion de logements sont au niveau bâtiment basse consommation, voire à énergie positive (Bepos), associés à un label environnemental (type HQE, H&E ou HPE). Cette expertise bâtiment s'étend à l'échelle du quartier concerné. En France, VINCI Immobilier développe, par exemple, 130 000 m² de constructions certifiées HQE™ Aménagement dans le cadre du projet Universeine, à Saint-Denis (Île-de-France). Cette opération est la première certifiée dans le cadre du Grand Paris.

2.2 Préservation des ressources

2.2.1 Protection de la ressource en eau

VINCI a répondu pour la troisième fois au questionnaire du CDP Water Disclosure et fait ainsi partie des 174 entreprises mondiales en capacité de se livrer à cet exercice soutenu par 573 investisseurs mondiaux. En 2014, le Groupe a participé volontairement à la première expérience de notation relative à la transparence et à la performance de sa stratégie « eau » par le CDP et arrive au-dessus de la moyenne

des entreprises du secteur. La stratégie « eau » du Groupe est déclinée à partir de sa politique environnementale : inclure la consommation et la prévention des pollutions de l'eau dans les analyses de risque, mesurer et réduire les consommations d'eau liées à nos activités et nos produits, protéger les milieux aquatiques et les écosystèmes associés. Un club pivot Activités hydrauliques international identifie les savoir-faire et construit de nouvelles offres spécifiques. Ces activités représentent environ 10 % du chiffre d'affaires de VINCI Construction. Dans ce domaine, les opportunités se développent à double titre : la demande en eau douce devrait se traduire par de lourds investissements et les événements climatiques extrêmes (inondations, tsunami, etc.) sont susceptibles d'imposer à l'avenir des travaux importants.

La ressource en eau est particulièrement suivie dans les sociétés du Groupe. De nombreuses actions spécifiques sont mises en place par les filiales afin de diminuer la consommation d'eau. Par exemple, sur les autoroutes, 76 % du linéaire en service est équipé de dispositifs de protection, soit par une protection naturelle, soit par des ouvrages adaptés à la vulnérabilité. La politique de protection de la ressource en eau a été renforcée par la mise en place en 2010 du Paquet vert autoroutier. Des programmes de pistage des fuites sont implantés sur le réseau autoroutier d'Escota, dans le sud de la France. De son côté, VINCI Construction met en œuvre une politique de recyclage des eaux usées en France. Une centaine de stations de lavage des bennes à béton en circuit fermé permettent aux chantiers des économies de consommation très significatives. 100 % de leurs installations de centrales à béton comportent un bassin de décantation permettant d'en traiter les effluents et de recycler l'eau.

Les outils d'analyse de cycle de vie utilisés par VINCI permettent d'évaluer finement l'empreinte eau d'un quartier. Dans ces opérations, l'accent est mis en particulier sur la perméabilité des sols, la rétention des eaux pluviales et le traitement des eaux usées. Enfin, certaines filiales développent des offres spécifiques permettant de préserver les ressources d'eau douce. Entrepose (VINCI Construction) a développé un procédé permettant la mise à l'épreuve hydraulique des réservoirs à gaz naturel liquéfié par de l'eau de mer non traitée, qui permet d'économiser entre 80 000 et 190 000 m³ d'eau douce et d'éviter l'utilisation d'additifs dommageables pour l'environnement. VINCI Construction Grands Projets propose également une structure adaptée à la gestion et à l'optimisation des réseaux d'eau potable à l'international : Water Management International. Ces éléments stratégiques sont aussi partagés avec les partenaires du Groupe, en participant notamment activement en 2014 au groupe de travail sur la mesure de l'empreinte eau au sein d'EPE (Association française des entreprises pour l'environnement).

Consommation d'eau achetée (mètres cubes) et évolution

	2014	2013	Variation
Concessions	**1 772 048**(*)	**1 111 170**(**)	**59,5 %**
VINCI Autoroutes	877 655	979 179	(10,4 %)
VINCI Airports	894 393	40 100	2130,4 %
Contracting	**4 936 001**	**4 103 779**	**20,3 %**
VINCI Energies	329 456	300 431	9,7 %
Eurovia	1 254 129	877 251	43,0 %
VINCI Construction	3 352 416	2 926 097	14,6 %
VINCI Immobilier	**5 608**	**1 638**	**242,4 %**
Total	**6 713 657**	**5 216 587**	**28,7 %**

(*) Le périmètre a évolué en 2014 avec la cession de VINCI Park et l'intégration en année pleine des aéroports du Portugal ANA.

(**) Le total 2013 des concessions intègre VINCI Park mais leurs données ne sont pas détaillées.

Dans les métiers de contracting, la forte variation de la nature des projets d'une année sur l'autre explique l'importance des variations des consommations d'une année sur l'autre. VINCI progresse d'année en année sur la mesure de ses consommations. Dans les concessions, la forte progression des consommations s'explique par la croissance des activités du Groupe, en particulier dans les activités aéroportuaires et par l'intégration en année pleine d'ANA, seul acteur aéroportuaire au monde à évaluer son empreinte eau (sur ses dix plates-formes) : consommation et pollution sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. VINCI Autoroutes, qui voit ses consommations d'eau achetée baisser de 10 %, a déployé un programme de suivi de ses consommations d'eau forée. Ces dernières s'élèvent à 274 370 m³.

La mesure des consommations d'eau reste complexe. À titre d'exemple, les activités de terrassement consomment de l'eau essentiellement pour limiter les poussières pendant les travaux, sous forme d'arrosage. En Afrique, l'eau est souvent pompée à partir de générateurs électriques installés à proximité des villages afin que les communautés puissent simplement y avoir accès. L'eau elle-même ne fait l'objet d'aucune transformation : elle s'évapore ou retourne vers la nappe phréatique sans pollution. Enfin, la mesure des consommations se fait à partir des consommations de carburant des générateurs. Ces quelques exemples prouvent la complexité de la mesure, compte tenu de nos activités. Ainsi, le résultat obtenu au questionnaire du CDP Water 2014 est un signe de maturité des sociétés de VINCI.

2.2.2 Consommation de matières premières et économie circulaire

Les principales consommations de matières premières de la branche concessions sont suivies et consolidées. En 2014, la maintenance des autoroutes a ainsi nécessité la mise en œuvre de 954 milliers de tonnes d'enrobés. Par ailleurs, des conditions météorologiques favorables ont limité l'approvisionnement en sel de déverglaçage à 17 654 tonnes (57 561 tonnes en 2013).
Dans les activités de contracting, les achats de matières premières sont décentralisés et, en règle générale, ne sont pas consolidés en volume. Les efforts portent sur l'achat de matériaux recyclés à performance égale, sur le recyclage des déchets produits par les activités (voir paragraphe 2.2.8) et sur l'approvisionnement local.

L'accent est également mis sur la conception de produits économes en matières premières. La démarche d'éco-conception du Groupe est mise en œuvre chez VINCI Construction France dans le cadre du développement de produits éco-conçus (logements, bureaux, résidences étudiantes, etc.). Dans le logement, le procédé constructif Habitat Colonne permet de réduire les consommations de matières premières de 20 %. Ce procédé a permis la construction de 1 721 logements en trois ans (dont 642 en 2014).

Leader de la construction bois en France, les sociétés spécialistes de VINCI Construction France, réunies sous la marque Arbonis, ont réalisé en 2014 un chiffre d'affaires de 55,3 millions d'euros, en croissance de 40 % par rapport à 2010. Par exemple, en 2014, le savoir-faire de la marque a été déployé sur la Cité des civilisations et du vin à Bordeaux. Sur ce projet complexe, Arbonis a mis en œuvre 12 000 m² de surface développée sur une tour haute de 50 m et utilisé activement les outils de maquette numérique 3D.

Reconnue par le ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie en France comme action exemplaire en matière d'économie circulaire, l'engagement Granulat+ d'Eurovia est une première expérimentation d'écologie industrielle dans son secteur. Cet engagement, mis en place sur les carrières de la zone méditerranéenne, a pour objectif de valoriser 100 % des ressources nécessaires à la production des granulats du BTP. Il repose sur le travail en commun des gestionnaires de carrières avec les producteurs de déchets locaux et les utilisateurs de matières premières. En plus des bénéfices directs, cet engagement permet aux acteurs du territoire d'intégrer la problématique environnementale au cœur de leurs process. En 2014, Eurovia a adhéré à l'Institut de l'économie circulaire pour renforcer le lien avec les parties prenantes de cette démarche.

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 participe aux travaux de l'Observatoire énergie environnement transport (OEET) et de l'Association française des tunnels de l'espace souterrain (AFTES). Soletanche Freyssinet participe au groupe de travail Diogen sur les bases de données environnementales et contribue également à développer une méthodologie s'appuyant sur les analyses de cycle de vie. Celle-ci permet d'évaluer et de comparer les méthodes d'exécution des ouvrages souterrains, d'estimer l'incidence des matériaux mis en œuvre, d'orienter la conception et l'exécution, et enfin de comparer des solutions techniques.

2.2.3 Consommations énergétiques

VINCI participe activement aux débats lancés par les pouvoirs publics en France et en Europe sur la transition énergétique, en particulier sur la thématique de la réhabilitation énergétique des bâtiments et de l'éco-mobilité. En 2014, VINCI a intégré le consortium soutenant l'étude SFTE (Société de financement de la transition énergétique), dont l'objectif est l'élaboration d'un dispositif financier innovant. L'objectif est de mobiliser de 50 à 100 milliards d'euros sur dix ans pour financer aux meilleures conditions les travaux de rénovation énergétique des bâtiments publics en France et en Europe. La garantie de performance énergétique, portée par VINCI depuis plusieurs années, fait partie des éléments incontournables du dispositif.

En France, la Réglementation thermique 2012 (RT 2012), mesure majeure du Grenelle de l'environnement qui généralise les bâtiments basse consommation, est effective en 2014. Pour répondre à ces nouvelles exigences à coût constant, VINCI développe de nouvelles offres, logement et tertiaire, en s'appuyant sur le savoir-faire de VINCI Construction pour minimiser les déperditions d'énergie par l'enveloppe et sur celui de VINCI Energies pour installer des équipements innovants, comme le chauffage tout air avec le procédé Green Floor. VINCI participe aux travaux de préparation de la future RBR (Réglementation bâtiment responsable), qui aura vocation à élargir le champ d'action à la performance globale du bâtiment et pas uniquement sous l'angle énergétique. Les travaux actuels touchent aux usages et aux calculs des performances multicritères. Dans le cadre de l'éco-engagement Oxygen, VINCI Construction France garantit la performance énergétique des bâtiments livrés en neuf et en réhabilitation. Cette garantie est assortie de dispositifs permettant aux occupants d'optimiser leur consommation. En 2014, 54 projets d'ampleur Oxygen sont en cours. C'est notamment le cas du projet de 19 000 m^2 de bureaux Quatuor à Roubaix (France).

VINCI Facilities (VINCI Energies) met à profit son savoir-faire (diagnostics et audits énergétiques, monitoring, optimisations, etc.) pour développer des offres de contrats de performance énergétique (CPE) à destination de ses clients, à travers sa structure Smart Energy. Dans le cadre de la chaire « Éco-conception », un outil de simulation de la performance énergétique et environnementale à l'échelle du quartier a été développé par MINES ParisTech. Commercialisé par un tiers, cet outil, novaEQUER, est utilisable par tous les acteurs des projets urbains (maîtres d'ouvrage, bureaux d'études, entreprises, y compris concurrentes). Il permet d'apporter des réponses pertinentes à l'échelle de l'ensemble d'un quartier. Des problématiques comme l'éclairage public deviennent alors prépondérantes et nécessitent des solutions efficaces à performance garantie. Par exemple, Citeos, marque de VINCI Energies, propose notamment ces solutions sur un grand nombre de projets.

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

	Gaz naturel (MWh)	Électricité (MWh)	Total énergies (MWh)(*)		
	2014	2014	2014	2013	Variation
Concessions	**37 520**	**267 588**	**441 671**(**)	**405 157**(***)	**9,0 %**
VINCI Autoroutes	5 316	134 769	239 916	256 991	(6,6 %)
VINCI Airports	32 204	132 819	201 755	13 097	1 440,5 %
Contracting	**1 051 811**	**750 950**	**8 183 519**	**8 793 907**	**(6,9 %)**
VINCI Energies	51 279	82 959	803 175	844 732	(4,9 %)
Eurovia	967 593	320 329	3 716 697	3 810 156	(2,5 %)
VINCI Construction	32 939	347 662	3 663 647	4 139 019	(11,5 %)
VINCI Immobilier	**–**	**1 755**	**3 870**	**3 736**	**3,6 %**
Total	**1 089 331**	**1 020 293**	**8 629 060**	**9 202 800**	**(6,2 %)**

(*) Le total comprend les consommations de carburant, gaz naturel, électricité, fuel lourd, charbon et huiles usagées.
(**) Le périmètre a évolué en 2014 avec la cession de VINCI Park et l'intégration en année pleine des aéroports du Portugal ANA.
(***) Le total 2013 des concessions intègre VINCI Park mais leurs données ne sont pas détaillées.

Les entreprises du Groupe portent une attention particulière à leur consommation d'énergie. En valeur absolue, elle est en diminution de 6 % par rapport à 2013. En valeur relative, sur la période de reporting, l'intensité énergétique du Groupe s'élève à 220 MWh par million d'euros de chiffre d'affaires (226 MWh en 2013). Cette baisse significative, supérieure à la diminution du chiffre d'affaires, récompense les efforts des sociétés du Groupe.

Les consommations énergétiques d'Eurovia, directement liées à son activité industrielle, sont prépondérantes dans les consommations totales. C'est donc le premier pôle du Groupe à mettre en place un plan de réduction énergie-CO_2 ambitieux, incluant améliorations énergétiques sur les postes d'enrobage, les matériels de carrière et les bâtiments d'exploitation. Dès 2013, la filiale de travaux publics a développé l'outil Bridge, tableau de bord permettant un suivi régional des consommations d'énergie à différentes échelles opérationnelles (délégation, région, etc.). Elle développe également des offres à faible consommation énergétique. Par exemple, le procédé d'enrobés tièdes Tempera® permet d'économiser entre 20 et 40 % d'énergie lors de sa mise en œuvre. Ces enrobés représentent 13 % de la production française en 2014 (12 % en 2013).

La Sylvabox est un bungalow en bois à isolation renforcée permettant une réduction des consommations énergétiques de 80 %. Elle est fabriquée par Arbonis, la filiale spécialisée dans les métiers du bois de VINCI Construction France, dont l'objectif en France est d'installer 40 % de ces bungalows performants sur ses chantiers d'ici à 2016.

Consommations de carburant et évolution

	Diesel (*)	Essence	Total		
(en litres)	2014	2014	2014	2013	Variation
Concessions	**13 075 773**	**55 240**	**13 131 013** (**)	**10 996 304** (***)	**19,4 %**
VINCI Autoroutes	9 585 815	13 314	**9 599 129**	10 538 885	(8,9 %)
VINCI Airports	3 489 958	41 926	**3 531 884**	54 703	6356,5 %
Contracting	**554 460 498**	**18 481 306**	**572 941 804**	**566 225 169**	**1,2 %**
VINCI Energies	61 685 432	2 635 437	**64 320 869**	67 100 152	(4,1 %)
Eurovia	190 994 227	6 270 241	**197 264 468**	202 488 900	(2,6 %)
VINCI Construction	301 780 839	9 575 628	**311 356 467**	296 636 117	5,0 %
VINCI Immobilier	**203 359**	**–**	**203 359**	**209 009**	**(2,7 %)**
Total	**567 739 630**	**18 536 546**	**586 276 176**	**577 430 482**	**1,5 %**

(*) Depuis 2011, l'indicateur diesel prend en compte le diesel et le fuel domestique.
(**) Le périmètre a évolué en 2014 avec la cession de VINCI Park et l'intégration en année pleine des aéroports du Portugal ANA.
(***) Le total 2013 des concessions intègre VINCI Park mais leurs données ne sont pas détaillées.

En 2014, l'augmentation des consommations de carburant s'explique par la prise en compte des activités de VINCI Airports (effet année pleine d'ANA) et par l'amélioration de la couverture du reporting des activités de construction à l'international. Ces activités sont de surcroît en augmentation par rapport à 2013, en particulier chez Sogea-Satom dans les projets de terrassement.

VINCI Autoroutes encourage ses clients à réduire leurs consommations de carburant via des sensibilisations à l'éco-conduite sur les aires de repos et en développant les offres permettant d'utiliser au mieux les infrastructures existantes. En 2014, le développement du covoiturage a été accentué. Des parkings, situés à proximité des gares de péage, organisent la rencontre entre les conducteurs et les passagers. On dénombre 19 parkings de covoiturage correspondant à 1 436 places de stationnement dédié au covoiturage à l'automne 2014.

2.2.4 Recours aux énergies renouvelables (EnR)

Depuis plusieurs années, les achats d'électricité d'origine renouvelable par les sociétés de VINCI sont en forte hausse. En 2014, ces achats représentent 12 765 MWh, soit une augmentation de près de 200 % en cinq ans. L'augmentation concerne aussi bien les sites fixes que les chantiers.

Les entreprises de VINCI Energies maîtrisent et développent les activités de conception, fourniture, installation et raccordement de centrales d'énergie renouvelable. VINCI Construction développe également des solutions techniques permettant l'industrialisation de la construction et l'optimisation de l'installation des parcs éoliens, sur terre et en mer. C'est notamment l'objet du projet de recherche Eolift, poursuivi en 2014, piloté par Freyssinet et lauréat de l'appel à manifestation d'intérêt Grand éolien de l'Ademe dans le cadre du programme Investissements d'avenir.

VINCI Autoroutes dispose de 3 259 équipements de production d'énergies renouvelables – solaire, thermique et éolien (pompes à chaleur exclues).

Concernant la flotte de ses véhicules, des solutions alternatives – voitures hybrides, électriques – sont en déploiement dans les différentes filiales. VINCI Autoroutes a, par exemple, fait l'acquisition de plus de 40 véhicules électriques dans sa flotte.

2.2.5 Condition d'utilisation des sols

Pour lutter contre l'artificialisation des sols et construire un équilibre entre la nature et le cadre de vie, la problématique de l'usage des sols est traitée très en amont et notamment à travers un effort de recherche sur la biodiversité et l'agriculture urbaine, au sein de la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures ». L'intégration dans l'environnement et les conditions d'utilisation des sols sont suivies, plus particulièrement dans les concessions autoroutières et chez Eurovia (carrières). Les entreprises interviennent sur les sites pour reconstituer le cadre de vie local. Elles ont développé un savoir-faire en génie écologique afin de leur donner une seconde vie, riche du point de vue de la biodiversité. Pour tous les projets d'infrastructures et notamment en 2014 pour le projet de la LGV SEA Tours-Bordeaux, des engagements ont été pris envers l'État et en concertation avec les communes, en termes d'aménagements paysagers et de modelés du territoire.

2.2.6 Rejets dans l'air

Les sociétés de VINCI travaillent sur les questions de la qualité de l'air intérieur et extérieur. À partir des travaux de la chaire « Éco-conception », VINCI a été, en 2014, partenaire des Respirations, forum de la qualité de l'air, et de la journée organisé par le Comité 21 sur cette thématique. Les activités concernées par la prévention et la maîtrise des rejets dans l'air sont principalement concentrées chez VINCI Concessions, Eurovia et VINCI Construction. Dans la branche concessions, notamment chez VINCI Airports et VINCI Autoroutes, les rejets dans l'air proviennent des usages des utilisateurs (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. De leur côté, VINCI Construction France et VINCI Facilities développent des solutions techniques permettant de garantir la qualité de l'air dans les bâtiments qu'ils construisent et exploitent.

2.2.7 Nuisances sonores

Des études de bruit sont réalisées dès la phase de conception des projets pour limiter les nuisances sonores (chantiers urbains, circulation sur les autoroutes, etc.). Soldata, filiale de Soletanche Freyssinet, fait du management en environnement sonore une de ses spécialités, notamment par l'utilisation du logiciel EAR-Is. Celui-ci permet d'analyser et de simuler en temps réel des niveaux de bruit et de vibration sur des projets de construction et activités industrielles. Les entreprises de VINCI proposent systématiquement des solutions techniques en phase de construction, comme l'adaptation de tracé autoroutier, l'aménagement de merlons, l'installation de protections antibruit ou l'utilisation d'enrobés phoniques tels que le Viaphone®, développé par Eurovia.

Les autoroutes en exploitation font l'objet de mesures régulières de bruit visant à identifier et à réduire les « points noirs bruit ». Les logements ou habitations concernés font l'objet de travaux d'isolation de façade ou bénéficient de l'installation d'écrans antibruit ou de merlons végétalisés.

En 2014, 79 nouveaux logements ont été protégés du bruit sur le réseau de VINCI Autoroutes, portant le total à plus de 3 900 depuis 2010.

2.2.8 Gestion des déchets et recyclage

La politique générale s'inscrit dans la logique de l'économie circulaire et tient en trois points : limiter la production de déchets à la source, trier les déchets et en assurer la traçabilité ultime, enfin les valoriser pour en faire des ressources. Cette politique s'intègre dans la stratégie d'éco-conception des produits et services proposés. La problématique des déchets touche particulièrement les entités de la branche contracting pour leurs propres activités (déchets de chantier principalement) et les concessions pour la gestion des déchets des clients (parkings, autoroutes, etc.). Les filiales du Groupe mettent en place, sur leurs chantiers, des plans de gestion des déchets en conformité avec les schémas de gestion locaux. VINCI réalise chaque année un suivi de la gestion des déchets (quantité et suivi des filières de valorisation).

Depuis le Paquet vert autoroutier, la totalité des aires de repos du réseau de VINCI Autoroutes sont équipées pour le tri sélectif des déchets. En cohérence avec la politique d'éco-conception du Groupe, l'accent est maintenant mis sur la sensibilisation et l'accompagnement des usagers de VINCI Autoroutes, afin qu'ils adoptent les bons gestes en faveur du tri des déchets. Les déchets sont triés et dirigés vers les filières externes de traitement et de valorisation. 67 % des déchets de VINCI Autoroutes ont fait l'objet d'une valorisation en 2014 (contre 56 % en 2013 et 52 % en 2012). En 2014, VINCI Construction UK présente toujours un haut niveau de valorisation, à 88 % de ses déchets (89 % en 2013). En France, chez VINCI Construction, la démarche Revalo initiée par GTM Bâtiment a permis sur l'année 2014 la valorisation de 1 400 tonnes de déchets, évitant l'utilisation de 1 300 camions et générant une économie substantielle sur les 20 chantiers d'expérimentation de la démarche.

Répartition des déchets dangereux et non dangereux en 2014

	2014			2013		
(en tonnes)	VINCI Autoroutes	VINCI Energies	VINCI Construction (*)	VINCI Autoroutes	VINCI Energies	VINCI Construction (*)
Déchets non dangereux (clients + exploitation)	13 139	370 485	838 035	12 340	314 994	406 636
Déchets dangereux (clients + exploitation)	1 827	1 910	23 813	1 501	1 353	2 165

(*) Le périmètre se limite à VINCI Construction UK.

Le recyclage, priorité d'Eurovia depuis une vingtaine d'années, et le développement de produits et procédés innovants utilisant moins de ressources naturelles et d'énergies connaissent un véritable essor. Eurovia dispose de 130 installations permettant de recycler la plupart des déchets issus de chantiers de construction. La société s'est fixé comme objectif de dépasser les 20 % d'agrégats d'enrobés recyclés utilisés dans la production totale d'enrobés. Ce pourcentage est en progression par rapport à 2013, à 17 %, positionnant Eurovia comme le leader dans ce domaine.

Recyclage et valorisation chez Eurovia en 2014 et évolution

	2014			2013		
	Monde	2014/2013 Évolution	France	2014/2013 Évolution	Monde	France
Pourcentage de réintroduction d'agrégats d'enrobés dans les enrobés	16,6	46 %	16,9	15 %	11,4	14,7
Production de matériaux recyclés *(en millions de tonnes)*	6,7	(6 %)	5,6	(5 %)	7,1	5,9
Pourcentage de la production de matériaux recyclés par rapport à la production totale de granulats	7,5	(6 %)	9,0	(10 %)	8,0	10,0

2.3 Lutte contre les changements climatiques

Depuis 2007, VINCI a initié une démarche proactive de réduction et de maîtrise des émissions de gaz à effet de serre et veille à anticiper, à suivre et à respecter la législation dans les pays les plus avancés sur ce sujet. L'impact des régulations carbone en cours sur les activités de VINCI est principalement indirect. VINCI compte sept installations soumises au Plan national d'allocation des quotas (PNAQ III) du mécanisme européen d'échange de quotas (voir page 125) et doit répondre au Carbon Reduction Commitment (CRC) au Royaume-Uni. VINCI Autoroutes a poursuivi ses travaux sur la sensibilité de ses activités au CO_2 et soutient les activités du Shift Project. Ces nouvelles réglementations créent des opportunités pour VINCI, dont les sociétés proposent désormais des solutions « climat » permettant à leurs clients de réduire leurs propres émissions de gaz à effet de serre. Depuis 2012, VINCI s'est engagé pour la croissance verte, en fixant un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 30 % d'ici à 2020. Cet engagement concerne les émissions de CO_2 scopes 1 + 2 du Groupe à activité constante et prend pour référence l'année 2009 (première année au taux de couverture supérieur à 90 %). Les efforts portent également sur la réduction des émissions des clients dans les activités de concessions qui comptabilisent leurs émissions scope 3.

2.3.1 Émissions de gaz à effet de serre (GES)

La quantification des émissions de gaz à effet de serre des activités de VINCI s'appuie sur les données issues du reporting environnemental et reprend les périmètres ISO scopes 1 et 2 de la norme internationale ISO 14064. Le scope 1 intègre les émissions résultant de l'utilisation des combustibles fossiles sur les sites fixes, les chantiers et par la flotte de véhicules, ainsi que les émissions non énergétiques (principalement décarbonatation du calcaire dans l'usine de chaux d'Eurovia). Le scope 2 intègre les émissions résultant de l'achat d'énergie, principalement électricité, sur les sites fixes et les chantiers. Près de 2,4 millions de tonnes équivalent CO_2 ont été émises en 2014. 32 filiales françaises de VINCI sont concernées et appliquent l'article 75 de la loi Grenelle II, visant la réalisation d'un bilan de gaz à effet de serre et l'élaboration d'un plan d'action pour les réduire. Les émissions du Groupe sont calculées en utilisant les facteurs d'émissions issus de la base carbone de l'Ademe.

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

	Tonnes éq. CO_2	Tonnes éq. CO_2	Évolution
	2014	2013	2014/2013
Concessions	**110 547** (*)	**55 641** (**)	**98,7 %**
VINCI Autoroutes	34 831	37 945	(8,2 %)
VINCI Airports	75 716	3 953	1 815,2 %
Contracting	**2 280 570**	**2 432 854**	**(6,3 %)**
VINCI Energies	203 223	207 830	(2,2 %)
Eurovia	1 081 778	1 100 711	(1,7 %)
VINCI Construction	995 569	1 124 313	(11,5 %)
VINCI Immobilier et holdings	**651**	**656**	**(0,8 %)**
Total	**2 391 768**	**2 489 151**	**(3,9 %)**
Intensité carbone (teq. CO_2 par million d'euros de chiffre d'affaires)	**61**	**61**	**(0,5 %)**

Données extrapolées pour couvrir 100 % du chiffre d'affaires de VINCI.
(*) Le périmètre a évolué en 2014 avec la cession de VINCI Park et l'intégration en année pleine des aéroports du Portugal ANA.
(**) Le total 2013 des concessions intègre VINCI Park mais leurs données ne sont pas détaillées.

Les émissions directes (scopes 1 et 2) du Groupe sont en diminution par rapport à 2013. Elles diminuent moins vite que les consommations d'énergie, du fait de l'intégration en année pleine d'ANA et de la composition plus carbonée du mix électrique portugais. L'intensité carbone en teq. CO_2 par million d'euros de chiffre d'affaires est en légère diminution, à 61 teq. CO_2. Depuis 2009 (71 teq. CO_2), l'intensité carbone a diminué de 14,4 %.

Pour atteindre l'objectif de diminution de 30 % des émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2020, les entreprises du Groupe mettent en place des politiques ambitieuses de réduction. Eurovia s'est fixé pour objectif une réduction de 4 % par an de ses émissions de CO_2 dans le cadre de sa politique 2012-2015. À ce titre, elle fait partie des 33 entreprises sélectionnées par l'Association bilan carbone pour travailler sur la problématique du système de management des émissions de gaz à effet de serre (les actions mises en œuvre sont décrites dans le paragraphe 2.2.3).

Afin de développer des offres à faible contenu CO_2, VINCI poursuit la mise au point d'outils spécifiques et la réalisation d'études pour mieux quantifier et maîtriser l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre liées à son activité (ISO scopes 1 + 2 + 3).

Les leviers de réduction des émissions de gaz à effet de serre résident, essentiellement, dans l'utilisation des ouvrages par les clients et les utilisateurs finaux : plus de 50 % des émissions sur le cycle de vie d'une ligne ferroviaire, 90 % pour un bâtiment et plus de 95 % pour une autoroute. La réduction des émissions de CO_2 des ouvrages de VINCI s'intègre dans une démarche d'éco-conception. Cette démarche prend en compte les phases de construction, d'utilisation et de fin de vie afin de comparer, dès le stade de la conception, les variantes techniques permettant de réduire les émissions. Elle s'appuie sur les outils d'analyse de cycle de vie (ACV) qui, en plus des émissions de CO_2, mesurent des indicateurs supplémentaires (consommation d'eau, épuisement des ressources naturelles, impacts sur la santé humaine, etc.) permettant de s'assurer que l'économie de CO_2 ne génère pas d'autres impacts, pendant toute la durée de vie des ouvrages. Ces outils, développés notamment dans le cadre de la chaire « Éco-conception », sont utilisés dans de nombreuses filiales. La méthodologie CO_2NCERNED, développée par VINCI pour réaliser les bilans CO_2 des projets, est déployée dans tous les pôles du Groupe : pour étudier des variantes constructives chez VINCI Construction, l'efficacité des solutions de VINCI Energies, des tracés autoroutiers dans le pôle concessions et optimiser l'empreinte carbone des infrastructures ferroviaires. En 2014, elle a fait l'objet d'une mise à jour pour réaliser des bilans carbone en phase chantier.

VINCI est actif dans les groupes de travail nationaux et internationaux (Association bilan carbone, Encord) pour définir les standards de quantification scope 3 des données des entreprises du secteur. Dans cette approche, la relation avec le client final est primordiale. Disponible sur son site Internet, l'éco-comparateur de VINCI Autoroutes calcule le gain CO_2 des conducteurs. VINCI Construction, pour sa part, accompagne les occupants des bâtiments à travers l'éco-engagement Oxygen.

Soletanche Freyssinet est leader d'un groupe de travail européen pour le compte de l'European Federation of Foundation Contractors et du Deep Foundation Institute, et a mis au point un outil de calcul carbone commun aux métiers de fondation. Ce calculateur a été téléchargé plus de 400 fois depuis 2013.

VINCI a initié un nouveau mode de compensation carbone pour les projets d'infrastructures : la compensation locale à travers la Fondation d'entreprise LISEA Carbone. Cette fondation finance des actions de réduction d'émissions de gaz à effet de serre au sein des territoires traversés par la LGV SEA. Les projets concernent trois axes : performance énergétique des bâtiments, éco-mobilité et agriculture. En 2014, les travaux de rénovation énergétique des bâtiments soutenus permettront une économie annuelle de 3 400 MWh, soit 733 tonnes de CO_2.

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

	VINCI Airports(*)	VINCI Autoroutes	
(en tonnes éq. CO_2)	ACA 2014	2014	2013
Émissions ISO scopes 1 + 2	79 354	34 831	34 831
Émissions des usagers (scope 3)	947 525	12 291 298 ☑	12 155 552

(*) Périmètre ANA, émissions 2013 prises en compte dans l'Airport Carbon Accreditation 2014.
☑ *Donnée ayant fait l'objet d'une vérification avec un niveau d'assurance raisonnable.*

Cette année, les émissions de gaz à effet de serre des sociétés de VINCI Autoroutes font l'objet d'une vérification avec un niveau d'assurance raisonnable par notre organisme tiers indépendant, c'est-à-dire le plus haut niveau de transparence atteignable par une entreprise. Entre 2013 et 2014, les émissions des clients de VINCI Autoroutes progressent moins vite que l'augmentation du trafic. En 2014, les voies de télépéage à 30 km/heure ont permis d'économiser 50 947 tonnes de CO_2 ☑, soit 137 823 tonnes depuis leur mise en service en 2011.

Les places de covoiturage mises à disposition (voir paragraphe 2.2.3) ont permis une économie de plus de 10 000 tonnes de CO_2 en 2014. En ce qui concerne VINCI Airports, ANA fait l'objet de la certification Airport Carbon Accreditation (ACA). Dans ce cadre en 2014, l'entreprise a fait vérifier ses émissions scope 3 de l'année 2013.

La mesure des émissions de gaz à effet de serre et les actions entreprises pour les limiter ont été très appréciées par les investisseurs. VINCI a confirmé en 2014, pour la huitième année consécutive, sa place de leader en France en stratégie climat. En 2014, VINCI fait toujours partie de l'indice Carbon Disclosure Project Leadership Index (CDLI) France en obtenant la note de 100 sur 100, niveau A- pour sa réponse au Carbon Disclosure Project (CDP) (93 sur 100, niveau B en 2013). Réalisé pour le compte de 767 investisseurs, le CDP évalue la réactivité des grandes entreprises face à l'enjeu du changement climatique.

2.3.2 Adaptation au changement climatique

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

VINCI se positionne comme acteur central pour créer ou renforcer les structures face aux événements climatiques majeurs, assurer leur durabilité et innover pour réaliser ces projets. D'importants travaux de recherche sont menés, tant en interne dans le Groupe qu'avec ses partenaires scientifiques. Ces travaux portent sur l'adaptation des quartiers aux périodes de canicule, les îlots de chaleur urbains ou encore la résilience de la ville.

2.4 Protection de la biodiversité

2.4.1 Politique générale en matière de biodiversité

La coordination Biodiversité, créée en 2012 et composée d'une trentaine d'experts écologues du Groupe et de responsables environnement des différents métiers, assure entre autres la veille réglementaire, l'expertise scientifique, la revue des risques, la mise en valeur des initiatives et le partage des bonnes pratiques. Elle invite les associations, les bureaux d'études, les représentants des pouvoirs publics et des entreprises à témoigner de leurs approches et outils. Ces échanges fructueux s'inscrivent dans la démarche « Ensemble ».

L'engagement volontaire de VINCI en faveur de la biodiversité a été officiellement reconnu fin 2012 par le ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, dans le cadre de la Stratégie nationale pour la biodiversité (SNB). Cette reconnaissance SNB constitue un gage de qualité et de cohérence du programme d'actions biodiversité pour une période de trois ans. Le programme porte sur des actions transversales qui ont pour but de :

- mutualiser et améliorer les connaissances en termes de biodiversité ;
- partager les bonnes pratiques ;
- former et sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs sur ces sujets ;
- développer de nouvelles solutions afin de mieux intégrer les enjeux biodiversité au cœur de nos activités.

En 2014, un bilan mi-parcours rendant compte de l'état d'avancement du programme a été réalisé. Deux ans après son lancement, l'ensemble des actions ont été mises en place et la plupart sont maintenant en phase de déploiement à travers les filiales du Groupe. Afin d'assurer la réalisation de l'ensemble des actions d'ici à la fin 2015 et renforcer l'engagement de VINCI en faveur de la biodiversité, trois groupes de travail thématiques ont été créés : espèces invasives, indicateurs biodiversité et valorisation du patrimoine vert.

Eurovia a également reçu la reconnaissance SNB pour son projet d'engagement volontaire. Celui-ci comprend notamment un partenariat de trois ans avec le service du patrimoine naturel du Muséum national d'histoire naturelle (MNHN). Le MNHN accompagne Eurovia dans la mise en œuvre et le suivi du projet SNB : évaluation et suivi du plan d'action général, état des lieux et expertise de sites spécifiques, définition d'indicateurs de biodiversité, formation et sensibilisation. Eurovia, de son côté, met à disposition de son partenaire des sites d'études destinés à enrichir ses connaissances sur la biodiversité (inventaires, analyses comparatives de l'évolution des milieux, suivi de l'efficacité d'ouvrages et de réaménagements écologiques, etc.).

2.4.2 Les mesures prises en faveur de la biodiversité

Plusieurs sociétés du Groupe, dont les activités s'opèrent sur des cycles longs et impactent directement les milieux naturels, ont intégré depuis de nombreuses années la question de la biodiversité. Il s'agit, entre autres, des activités de concession-construction d'infrastructures de transports (autoroutes, aéroports), de terrassement et de carrières.

Les mesures d'évitement et de réduction des impacts sur les milieux naturels ainsi que les mesures de compensation des effets résiduels sont réfléchies 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. Au cours des dernières années, VINCI a d'ailleurs participé à l'élaboration de la doctrine nationale et des lignes directrices nationales sur la séquence éviter, réduire et compenser (ERC) les impacts sur les milieux naturels.

Dans une démarche d'agir toujours au plus près du terrain, une attention particulière a été portée, en 2014, au déploiement de modules de formation et de sensibilisation spécifiques aux enjeux de la biodiversité. Chez VINCI Concessions, cinq nouveaux modules de formation ont été déployés, contribuant à former plus d'une cinquantaine de salariés en 2014. Chez Eurovia, des modules spécifiques à la biodiversité ont été intégrés dans les formations des jeunes ingénieurs carrières, jeunes ingénieurs techniques, ainsi que dans les formations de réglementation environnement destinées aux opérationnels. De plus, un quart d'heure environnement sur le thème des espèces invasives a été réalisé à l'attention de l'ensemble des collaborateurs. Dans le cadre de son label Attitude environnement, VINCI Construction France a commencé le déploiement d'un module de formation d'une journée sur la prise en compte de la biodiversité dans les projets.

Pour les sociétés concessionnaires d'autoroutes, l'enjeu concerne principalement la fragmentation des habitats naturels. Les efforts se concentrent sur la transparence des infrastructures, la réversibilité des obstacles et la restauration des continuités écologiques : création d'ouvrages de génie écologique, reprofilage de mares, aménagement des ouvrages hydrauliques, restauration et mise en valeur de sites d'intérêt écologique, réaménagement des talus, fauchage raisonné, etc. VINCI Autoroutes a également mis en place des espaces de sensibilisation à l'environnement sur des étapes estivales, identifié à l'aide de panneaux les aires sur lesquelles il n'y a pas de produits phytosanitaires et publié un guide sur la gestion des espèces protégées le long de son réseau autoroutier.

Achevé en 2013, le Paquet vert autoroutier a permis la réalisation de divers aménagements :
- création d'écoponts pour grande faune, de passages sous l'autoroute pour petite faune, d'échappatoires pour sangliers et de rampes à cervidés ;
- mise en œuvre de plans de gestion de la biodiversité sur des sites d'intérêt écologique à proximité de l'autoroute ;
- création de vergers et d'oliveraies conservatoires et solidaires, etc.

En 2014, ont commencé les étapes de suivi pour les 123 actions intégrées au volet biodiversité du Paquet vert autoroutier.

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

	2014	2013	2012
Passages petite et grande faune *(en nombre)*	771	746	686
Sections clôturées *(en km)*(*)	8 466	8 453	8 284

(*) Données 2012 corrigées pour prendre en compte la méthodologie de calcul de l'Association des sociétés françaises d'autoroutes.

Pour Eurovia, l'enjeu de la biodiversité porte essentiellement sur le réaménagement des sites tout au long du cycle de vie de ses carrières. Le partenariat avec le Muséum national d'histoire naturelle (MNHN) a permis l'élaboration d'une méthodologie d'analyse des zonages naturels et d'étude des enjeux faune-flore de chaque site. Cette démarche permet de cartographier les sites d'Eurovia en fonction de leur contexte environnemental et des espèces qu'ils accueillent, et ce dans le but de déterminer les actions nécessaires pour préserver et favoriser l'accueil de nouvelles espèces faunistiques et floristiques. En 2014, 68 % des carrières d'Eurovia étaient situées à proximité (dans un rayon de 2 km) de zonages naturalistes et de protection (ZNIEFF, Natura 2000, parc national, parc régional, parc naturel marin, réserves naturelles régionales et nationales, etc.).

Le MNHN a, par ailleurs, développé pour Eurovia un indicateur de qualité écologique (IQE) pour faciliter l'évaluation de l'efficacité des actions et méthodes de gestion de la biodiversité. En 2014, l'IQE a été testé sur six carrières. En 2015, il sera mis en place sur plus d'une dizaine de sites supplémentaires sur l'ensemble de la France.

Indicateurs biodiversité propres aux carrières d'Eurovia

	2014	2013	2012
Carrières ayant créé une CLCS(*)	47 %	50 %	24 %
Carrières ayant engagé des partenariats avec des naturalistes locaux	26 %	24 %	25 %
Carrières engagées dans le référentiel de progrès environnemental de la Charte environnement de l'Unicem(**)	75 %	74 %	72 %
Nombre de données faune-flore transmises par les carrières d'Eurovia au sein de l'INPN(***)	9 200	–	–

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

En 2014, dans les activités de VINCI Construction Terrassement, plus de 87 % des chantiers ont utilisé la signalétique biodiversité et l'activité de génie écologique a été couronnée de succès commerciaux et opérationnels. L'adhésion à la démarche via des partenariats locaux et associatifs a permis la mise en œuvre de méthodes d'exploitations standardisées. Des modules de formation aux métiers du génie écologique sont en cours de développement avec des organismes de formation et de recherche. En 2014, VINCI Construction Terrassement a été partenaire de l'exposition Hyper Nature, présentée par Biotope sur les grilles du jardin du Luxembourg, à Paris.

Sur le chantier de la Nouvelle Route du Littoral à la Réunion (France), VINCI Construction Grands Projets a conçu six appuis spécifiques équipés de modules de reconstitution des habitats marins. Ces modules feront l'objet d'une phase de test avant leur mise en œuvre définitive.

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

La Fondation d'entreprise LISEA Biodiversité a été créée fin 2012. Dotée de 5 millions d'euros pour la période 2012-2017, elle participe au financement de projets de proximité proposés par des associations, entreprises ou centres de recherche implantés dans l'un des six départements concernés par le tracé de la ligne ferroviaire Tours-Bordeaux : Indre-et-Loire, Vienne, Deux-Sèvres, Charente, Charente-Maritime et Gironde.

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

	2014	2013
Travaux de restauration et de conservation des milieux	12	11
Études et inventaires appliqués	22	15
Outils de sensibilisation et de formation	13	4
Total	**47**	**30**

Parmi les autres actions de mécénat en faveur de la biodiversité, les travaux de la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures » ont notamment abouti à la création de deux outils pour évaluer la biodiversité en milieu urbain : Biodi(V)strict et NewDistrict.

Biodi(V)strict établit un diagnostic des surfaces propices à la biodiversité en lien avec un outil SIG (système d'information géographique).

Le modèle évalue des indices de saturation en biodiversité grâce aux relevés d'espèces représentatives. À partir du diagnostic et des indices, l'équipe en charge du projet peut proposer des aménagements pertinents. À ce jour, Biodi(V)strict a été utilisé sur quatre projets. Il s'applique à des projets en PPP, montage ou conception-réalisation et peut être déployé à différentes étapes (programmation, conception, réponse à appel d'offres, etc.).

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

En 2014, VINCI est entré au Conseil d'orientation stratégique (COS) de la Fondation pour la recherche sur la biodiversité (FRB). Le nouveau COS de la FRB est composé de 166 structures. VINCI a rejoint le groupe Matériaux de construction et travaux du collège Activités économiques et industrielles. VINCI Autoroutes a renouvelé son partenariat avec la Ligue pour la protection des oiseaux (LPO) pour une durée de trois ans.

2.5 Prévention et réparation

2.5.1 Conformité législative et réglementaire

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

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

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

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

(en millions d'euros)	2014	2013	2012
Dépenses annuelles d'investissement en environnement	51	129	312
Dépenses annuelles d'entretien du patrimoine vert	40	40	31
Montants de primes d'assurance couvrant les risques environnementaux	0,30	0,30	0,32

La diminution des dépenses engagées chez VINCI Autoroutes s'explique par la fin du Paquet vert autoroutier. Sur trois ans, la contribution de l'entreprise est néanmoins très significative.

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

Voir le chapitre Facteurs de risques (risques industriels, risques technologiques et environnementaux), pages 126-127 du Rapport de gestion.

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

Les éventuelles décisions judiciaires en matière d'environnement sont traitées au niveau des entités opérationnelles et le montant n'est pas consolidé en central. Il n'apparaît pas que les sociétés de VINCI aient versé d'indemnités significatives au cours de l'exercice 2014 en exécution d'une décision judiciaire en matière d'environnement.

3. Informations sociétales

3.1 Impact territorial, économique et social de l'activité

3.1.1 Contribution au développement économique régional

Créé en 2001 à partir d'un tissu d'entreprises locales historiquement très ancrées dans leurs territoires d'activité (près de 70 % des entreprises du Groupe ont moins de 100 salariés), VINCI est présent en 2014 dans plus de 100 pays.

Répartition des sociétés du Groupe par nombre de salariés au 31 décembre 2014

	2014								
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	
De 1 à 99 salariés	4	5	8	484	159	320	7	**987**	**69 %**
De 100 à 499 salariés	–	2	2	162	65	140	2	**373**	**26 %**
Plus de 500 salariés	3	3	–	13	21	29	–	**69**	**5 %**
Total	**7**	**10**	**10**	**659**	**245**	**489**	**9**	**1 429**	**100 %**

3.1.1.1 Impact des entreprises locales

Les missions des sociétés de VINCI sont de concevoir, financer, construire et exploiter des ouvrages et des infrastructures sur la durée. Elles sont ainsi des acteurs de premier plan de l'aménagement des territoires, tant dans les zones rurales qu'urbaines. Non délocalisables, les sociétés du Groupe contribuent à la structuration et à la cohésion de ces territoires et favorisent son développement économique et social. Par leur ancrage territorial, l'autonomie et la capacité d'initiative que leur assure le modèle de management décentralisé du Groupe, elles participent aux dynamiques locales. Qu'elles développent des activités de construction ou de concession, elles produisent des richesses économiques importantes sous forme de revenus, de sous-traitance, de développement d'activités annexes, de fiscalité locale, de soutien à des associations ou de développement de l'attractivité des territoires. En 2014, VINCI a confié à plusieurs cabinets spécialisés la mesure de ses externalités positives : soit sous forme d'entretiens avec des dirigeants du Groupe ou extérieurs, soit par l'examen de cas concrets.

3.1.1.2 Impact des activités sur le développement économique

Au-delà des contributions économiques en termes de chiffre d'affaires réalisé localement et de fiscalité locale des entreprises, les activités elles-mêmes contribuent au développement par la création ou la modernisation d'infrastructures et d'équipements existants. Pour répondre à la demande croissante des donneurs d'ordre de prendre en compte leurs impacts positifs mais aussi négatifs, notamment dans le domaine environnemental, les sociétés du Groupe s'attachent à développer des solutions innovantes, en particulier en matière de performance énergétique, d'aménagement d'éco-quartiers et de promotion de la ville durable (voir page 25).

Le chiffre d'affaires réalisé en 2014 pour des clients publics ou parapublics s'est élevé à 13,8 milliards d'euros.

Pour mesurer les impacts socio-économiques de ses projets, le groupe VINCI développe différents outils de mesure :

- LISEA, société concessionnaire de la LGV SEA Tours-Bordeaux, a mis en place un observatoire socio-économique en partenariat avec le concédant, Réseau ferré de France. Sa mission est d'analyser les enjeux et les opportunités liés à l'arrivée du TGV sur les mobilités géographiques, l'économie locale et l'aménagement des territoires. Constitué pour une durée de dix ans après la mise en service de la ligne, cet observatoire associe, outre le concessionnaire et le concédant, les services de l'État, les collectivités territoriales, les chambres consulaires, les universités et toutes les parties prenantes ayant une légitimité d'expert sur les thèmes d'étude envisagés. Pour la période 2013-2020, six thèmes ont été retenus : les effets « chantiers », l'offre de transport et la mobilité, les effets « gares LGV », les dynamiques métropolitaines et territoriales, le tourisme, la gouvernance territoriale. Cet observatoire est une première dans le domaine ferroviaire ;
- sur les aéroports du Cambodge et au Stade de France, des études ont été lancées en 2014 sur la mesure des impacts directs, indirects et induits de projets en exploitation en utilisant l'outil Local Footprint® développé par le cabinet Utopies© ;
- au Stade de Nice (Allianz Riviera), un travail équivalent a été effectué en appliquant la méthode Cost and Benefits Analysis (CBA) pour évaluer le retour sur investissement socio-économique du stade ;
- en Grèce, depuis 2006, deux études ont été menées par l'université de Patras sur l'impact socio-économique du pont Charilaos-Trikoupis. En 2014, à l'occasion des dix ans d'exploitation de l'ouvrage, un observatoire socio-économique a été créé pour étudier l'impact des infrastructures routières des régions ouest de la Grèce. Cet observatoire inclut trois sociétés routières et autoroutières, parmi lesquelles Olympia Odos, dont VINCI est actionnaire.

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

Sur le plan social, les emplois directs, indirects (travail intérimaire, sous-traitance) ou induits liés aux activités des sociétés du Groupe, ainsi que les efforts faits pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi contribuent au dynamisme territorial.

3.1.2.1 Emploi et développement des compétences locales

Très fortement mobilisatrices de ressources humaines, les activités de contracting (énergies, routes, construction) ont des impacts directs, indirects et induits très importants en termes d'emplois. Pour les emplois de chantiers, le Groupe privilégie le recours à l'emploi local, contribuant ainsi à l'effort de formation des territoires. À l'international, notamment dans les pays émergents, il favorise le développement des compétences locales du personnel de production et d'encadrement.

En Afrique, Sogea-Satom poursuit de longue date une politique de formation des cadres africains et recourt systématiquement à l'emploi local pour la réalisation des chantiers. Par ailleurs, l'entreprise soutient plusieurs filières de formation dans des écoles d'ingénieurs : École polytechnique de Dakar au Sénégal, Institut supérieur de technologie d'Afrique centrale (Istac) au Cameroun, Institut international d'ingénierie de l'eau et de l'environnement (2IE) au Burkina Faso. En 2014, plus de la moitié des managers de Sogea-Satom sont africains.

En France, le chantier de la LGV SEA Tours-Bordeaux, le plus grand chantier ferroviaire actuel en Europe, illustre ce principe du recours à l'emploi local et du développement des compétences de proximité. Dès le démarrage du projet, le groupement concepteur-constructeur COSEA s'est engagé dans un partenariat avec les acteurs du territoire picto-charentais : l'État, la Région, Pôle emploi, les chambres consulaires et les syndicats professionnels. La *Charte Emploi* signée en 2012 a formalisé les engagements du projet en faveur du recrutement local, de l'employabilité durable, de la sécurisation des parcours professionnels et du renforcement du savoir-faire local. Fin 2014, le chantier totalise plus de 3,5 millions d'heures d'insertion. D'après l'observatoire socio-économique de LISEA, 1 emploi sur le chantier a généré 1,44 emploi local indirect ou induit.

En 2014, le lancement des travaux ferroviaires sur le chantier s'accompagne d'une importante démobilisation d'équipes. Compte tenu de l'enjeu en termes d'emplois, l'ensemble du territoire du projet SEA a été intégré, avec 12 autres, au dispositif des « plates-formes d'appui aux mutations économiques » mis en place par les pouvoirs publics dans le cadre du pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi. Ce dispositif renforce les moyens et les financements déployés pour répondre au mieux aux besoins des TPE et PME locales en termes d'emplois. Dans le cadre du démarrage du volet ferroviaire des travaux, 400 salariés de la phase travaux de terrassement ont été reconvertis et formés en 2014.

3.1.2.2 Transfert de compétences locales

Les pratiques sectorielles liées à la durée relativement courte des chantiers entraînent pour les salariés des mobilités à la fois géographiques et professionnelles. Les sociétés de VINCI mobilisent également leurs moyens de formation pour accompagner ces mobilités. Ces transferts de compétences bénéficient de manière globale à l'ensemble de la profession et au développement des territoires ; ils sont promus par les sociétés du Groupe, telles que VINCI Energies avec l'université Mohammed VI au Maroc, VINCI Energies GSS en Afrique, Sogea Maroc pour la réhabilitation de monuments anciens, etc.

En 2014, VINCI Construction Grands Projets a poursuivi le déploiement de la démarche Skill Up, qui vise à développer les connaissances et les compétences des personnels d'exécution et d'encadrement (ouvriers, chefs d'équipe et chefs de chantier), partout dans le monde par la mise en place de centres de formation sur mesure sur chaque chantier. Ces formations s'adressent aux populations locales embauchées dans le cadre des projets. En 2014, elles ont été dispensées à 670 salariés en Égypte, à Hong Kong, en République dominicaine, au Cambodge, en Malaisie, au Panama et au Qatar. Elles contribuent à développer l'employabilité des salariés des projets à l'issue des chantiers.

3.1.2.3 Insertion professionnelle

En France, les activités réalisées dans le cadre des marchés publics sont soumises à des clauses sociales imposant le recrutement de personnes éloignées de l'emploi. 70 % de ces clauses sont concentrées dans le BTP, représentant 3 à 4 millions d'heures de travail par an pour les sociétés de VINCI. Pour aider ses entreprises à faire face à cette obligation, VINCI a créé en 2011 ViE, une entreprise spécialisée dans le domaine de l'insertion, qui a poursuivi son développement en 2014 en Île-de-France, dans le Nord – Pas-de-Calais – Picardie et dans les régions Sud-Ouest, Ouest et Sud-Est. ViE a également procédé à un recrutement local pour assurer la gestion des clauses sociales et la gestion territoriale des emplois et des compétences du projet exceptionnel qu'est la construction de la Nouvelle Route du littoral, sur l'île de la Réunion.

Activité de l'entreprise sociale ViE et évolution

	2014(*)	2013	2012	2014/2013 Évolution
Nombre de personnes en insertion	1 737	1 522	710	14,1 %
Nombre d'heures réalisées	632 138	557 644	383 000	13,4 %
Nombre d'heures de formation	25 000	23 000	28 000	8,7 %

(*) Données fournies au 30 novembre 2014.

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 2014, 15 % des personnes employées en insertion se sont vu proposer une mission complémentaire à l'issue de leur premier chantier (15 % en 2013, 12 % en 2012). Sur l'exercice, près de 450 des 1 737 personnes en insertion (soit environ 26 %) ont été embauchées par le Groupe ou ses partenaires sous-traitants.

3.1.2.4 Relations avec les établissements d'enseignement

Renouvelant en permanence leurs effectifs, même en période difficile, les sociétés de VINCI entretiennent avec les établissements d'enseignement et le monde de l'éducation des relations de partenariat de long terme prenant des formes très diverses : parrainage de promotion, visites de sites, salons, manifestations sportives, accueil de stagiaires, etc. Le principe général pour VINCI consiste à 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 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.

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

3.2.1 Politique générale de dialogue avec les parties prenantes

Le positionnement des sociétés de VINCI dans la chaîne de valeur impose le dialogue et l'écoute des parties prenantes sur les projets et la contribution aux débats publics, notamment dans cette période de renouvellement des attentes en matière de concertation. Si les choix en matière d'infrastructures, de transport, de cadre de vie ou d'énergies, et les stratégies d'implantation relèvent de la sphère publique, ce sont en pratique les sociétés de VINCI qui assument la relation de proximité avec les populations riveraines ou locales, les associations et les usagers. L'approche du Groupe dans ce domaine, définie dans le Manifeste « Ensemble », consiste à encourager les entreprises à l'ouverture et au dialogue avec les parties prenantes, pour en faire un élément de création de valeur. Afin de prendre en considération les attentes des parties prenantes et de proposer des solutions satisfaisantes pour tous, VINCI s'est doté d'un outil simple de cartographie : REFLEX. Des plates-formes collaboratives, au plus près des grands projets, complètent et renouvellent les outils traditionnels de la concertation : réunions publiques, visites de sites, etc. Très impliqué sur ce sujet, VINCI a contribué en 2014 à la définition des *Principes directeurs pour un dialogue constructif avec les parties prenantes*, document élaboré par le Comité 21, organisation multi-acteur (entreprises, collectivités, associations, institutions, syndicats, monde scientifique). Ce texte universel, réalisé par plus de 80 organisations, a vocation à construire en toute confiance la concertation entre les parties prenantes en tenant compte des possibilités offertes par les technologies de l'information et de la communication pour permettre la plus large expression citoyenne et la prendre en compte.
Une démarche exemplaire à ce titre, et primée, a été la concertation mise en œuvre pour gérer les mesures compensatoires de la LGV SEA Tours-Bordeaux. Dans un contexte de très fort enjeu environnemental (220 espèces protégées impactées, traversée de plus de 120 cours d'eau et de 14 zones Natura 2000), les associations de protection de la nature, les conservatoires des espaces naturels et les chambres d'agriculture ont été associées à l'élaboration des dispositions visant à supprimer ou diminuer l'impact environnemental du projet. Un protocole commun a permis de définir les mesures compensatoires en fonction des grandes catégories de milieux puis de déterminer une cartographie des zones à prospecter.

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

La majorité des clients de VINCI sont des collectivités et des entreprises. Avec ces « clients-usagers », l'objectif pour les sociétés de VINCI inscrites dans les partenariats de long terme (autoroutes, aéroports, stades, etc.) est de développer une relation de confiance dans la durée, notamment au travers de services. Hormis pour les activités de concessions, 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.

Eurovia développe des relations durables avec ses parties prenantes locales – riverains, collectivités locales, associations, services de l'État – au travers d'initiatives classiques (réunions d'information, journées portes ouvertes, partenariats locaux avec des associations et des ONG). Ces relations prennent un tour plus formel dans le cas des usines d'enrobage (utilisation d'un outil dédié à la présentation des activités) afin de favoriser une meilleure interaction de l'entreprise avec ses parties prenantes. Parallèlement, dans le cadre de son activité d'exploitation de 52 de ses carrières (47 % du total), Eurovia participe à des commissions locales de concertation et de suivi (CLCS) destinées à entretenir et développer ses relations avec les riverains.

Chez VINCI Airports, les commissions consultatives de l'environnement (CCE) sont l'outil privilégié de la concertation avec les populations riveraines des aéroports. Instituées par la loi du 11 juillet 1985, celles-ci doivent être consultées pour toute question d'importance relative aux incidences de l'exploitation de l'aéroport – notamment les nuisances sonores – sur les zones riveraines. En France, l'Aéroport Nantes Atlantique, signataire de la *Charte de développement responsable*, s'est engagé dans une démarche de progrès auprès de l'ensemble des acteurs de la plate-forme, des associations et des collectivités territoriales. Ce travail de concertation avec les membres du comité permanent de la CCE engage l'ensemble des acteurs et va de pair avec un programme d'actions sur plusieurs thèmes : le rayonnement économique et sociétal de l'aéroport, la responsabilité environnementale, le management, la concertation et l'information. Au Portugal, sur les plates-formes aéroportuaires d'ANA (VINCI Airports) à Lisbonne, Faro et Porto, les consultations publiques avec les riverains, les compagnies aériennes (NAV et TAP) et les autorités locales portent principalement sur la réduction du bruit. Ce dispositif sera étendu aux aéroports de João Paulo II et de Madère en 2015.

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

Les associations de défense de l'environnement sont d'une grande diversité, tant dans leur composition, leur gouvernance et leur financement que dans leurs attentes. La stratégie de VINCI à leur égard est de privilégier les partenariats locaux, en fonction des territoires d'implantation des entreprises, des projets et de la nature des activités. Poursuivant son ambition d'inscrire la performance dans la durée, VINCI sélectionne, pour chaque projet, les partenariats les plus adaptés avec les associations de protection de la nature. En 2014, VINCI a poursuivi son partenariat avec l'association française des Entreprises pour l'environnement (EPE), relais du WBCSD (World Business Council For Sustainable Development). Les contributions au débat public ont touché l'adaptation au changement climatique, la loi sur la transition énergétique et la préparation de la 21e conférence climat (COP21, qui se tiendra à Paris fin 2015). VINCI a été particulièrement sollicité, tant de la part des pouvoirs publics que des entreprises et des investisseurs, pour exposer son point de vue et ses expertises dans différents domaines : concertation, smart cities, DATA, insertion sociale et professionnelle, droits de l'homme, bâtiment et immobilier responsable, etc.

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

L'exigence et la maîtrise de données fiables, scientifiquement établies, est une base indispensable de l'activité et de la performance de VINCI. Elles fondent également la démarche d'ouverture et de dialogue du Groupe avec ses parties prenantes. Depuis 2008, VINCI s'est engagé à favoriser le développement de la connaissance scientifique en créant la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures » ParisTech-VINCI, qui produit des outils et des référentiels utiles à tous pour mieux comprendre et décider en matière d'énergie, d'environnement et de mobilité (www.chaire-eco-conception.org). Le renouvellement de cette chaire, à hauteur de 4 millions d'euros sur cinq ans, a été acté en 2014. De façon complémentaire, en réponse aux nouvelles « questions urbaines », La Fabrique de la Cité (www.lafabriquedelacite.com), fonds de dotation créé à l'initiative du Groupe, décrypte les tendances à l'œuvre dans les évolutions urbaines dans une approche interdisciplinaire internationale. En 2014, elle a été financée par VINCI à hauteur de 1,36 million d'euros.

La Fondation d'entreprise VINCI Autoroutes pour une conduite responsable (www.fondation.vinci-autoroutes.com) a bénéficié pour sa part d'une dotation de 2 millions d'euros en 2014. Dédiée à la lutte contre l'insécurité routière, cette fondation s'est constituée en observatoire, laboratoire et outil d'information à destination des conducteurs et du grand public, en liaison avec ses partenaires et différentes parties prenantes : institutions, professionnels et monde associatif. En 2014, dans le cadre de son action de soutien à la recherche, la Fondation a publié les résultats de deux études visant à mieux connaître les effets de la somnolence et de l'hypovigilance des conducteurs. La première réalisée par l'hôpital Raymond-Poincaré de Garches, porte sur le manque de sommeil des conducteurs de poids lourds ; la seconde, menée par le centre d'investigations neurocognitives et neurophysiologiques de l'université de Strasbourg, mesure l'impact de l'utilisation du téléphone sur l'attention du conducteur. Pour sa quatrième édition, le baromètre annuel de la conduite responsable a par ailleurs pris une dimension européenne en comparant les comportements des conducteurs dans sept pays. Sur la base des résultats de ces recherches, les campagnes de sensibilisation des usagers et du grand public se sont intensifiées en 2014.

De nombreuses sociétés soutiennent des initiatives dans le domaine de l'environnement. ANA, société concessionnaire des aéroports du Portugal (VINCI Airports), finance par exemple depuis 2009, à hauteur de 40 000 euros chacune sur une durée de cinq ans, les associations Aldeia et Rias, qui recueillent les espèces animales autochtones protégées qui ont pu être blessées, les soignent et les réintègrent dans leur milieu naturel.

En 2014, Eurovia a poursuivi son partenariat avec le Muséum national d'histoire naturelle (MNHN), pour que celui-ci apporte son expertise scientifique et l'accompagne dans la poursuite et l'amélioration de la prise en compte de la biodiversité dans ses activités. Ce partenariat permet d'asseoir la démarche d'Eurovia sur une base solide, scientifique, appréciée des parties prenantes et complémentaire des partenariats locaux développés avec les associations environnementales. Dans ce cadre, le MNHN a par exemple conçu une méthodologie d'évaluation du potentiel écologique de plusieurs sites d'Eurovia. En 2014, en prolongement de cette collaboration scientifique, Eurovia a été mécène du Tour de France de la biodiversité, initiative du MNHN et de France Télévision visant à sensibiliser les téléspectateurs à la richesse du patrimoine naturel tout au long des 21 étapes du Tour de France cycliste.

LISEA, la société concessionnaire de la LGV SEA a créé, en complément des engagements contractuels du projet, deux fondations d'entreprise : la Fondation d'entreprise LISEA Biodiversité et la Fondation d'entreprise LISEA Carbone.

Dotée d'un budget de 5 millions d'euros sur cinq ans, la Fondation d'entreprise LISEA Biodiversité a pour objectif de soutenir les projets locaux, d'améliorer la connaissance, de préserver le patrimoine naturel et de sensibiliser le public au côté des initiatives locales et nationales. Sur les 251 projets reçus par la Fondation depuis sa création, 77 ont été retenus par le comité scientifique et le conseil d'administration et ont reçu une dotation d'un montant total de 3 millions d'euros.

Résultats de la Fondation LISEA Biodiversité en 2014

	Nombre de projets reçus	Nombre de projets soutenus	Montants versés	% associations candidates
1er appel à projets (novembre 2012 – mai 2013)	113	30	1,4 M€	68 %
2e appel à projets (septembre 2013 – novembre 2014)	138	47	1,6 M€	57 %

La Fondation d'entreprise LISEA Carbone, également dotée de 5 millions d'euros sur cinq ans, a pour objectif la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Trois thèmes ont été retenus pour les appels à projets : la réduction des consommations énergétiques des bâtiments ; le développement d'une mobilité plus responsable ; le soutien à la transition énergétique dans le monde agricole. En 2014, à la suite du lancement de l'appel à projets sur le troisième thème, la Fondation soutient à hauteur de 300 000 euros un projet de relance de la production de luzerne destiné à améliorer le bilan carbone d'une exploitation agricole.

Résultats de la Fondation LISEA Carbone en 2014

	Nombre de projets reçus	Nombre de projets soutenus	Montants versés
Axe réduction des consommations énergétiques des bâtiments	58	53	1,66 M€

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

Les partenariats et mécénats culturels et patrimoniaux sont nombreux. Au niveau local, nombre d'entreprises accompagnent, dans le cadre de mécénat de compétences et d'apport d'expertise technique, des projets de restauration des « trésors » du patrimoine. VINCI participe également à de nombreux projets culturels, dont certains sont emblématiques, telle la grande opération de mécénat de compétences menée de 2004 à 2007 pour la restauration de la galerie des Glaces du château de Versailles. Cet engagement se poursuit aujourd'hui avec de nouvelles initiatives importantes, tel le soutien apporté au projet culturel et scientifique du MuCEM à Marseille.

En 2014, VINCI a été mécène de l'exposition Frank Gehry au Centre Pompidou. Ce mécénat s'inscrit dans un partenariat plus large que VINCI a noué avec la Fondation Louis Vuitton. Il prolonge les liens que les équipes de VINCI Construction France ont développés avec la maîtrise d'ouvrage du Groupe LVMH lors de la construction en entreprise générale de cet exceptionnel bâtiment conçu par Frank Gehry.

VINCI a renouvelé son soutien à la Cité de la réussite, événement qui se déroule une fois tous les deux ans à Paris et réunit quelque 150 intervenants prestigieux, français et étrangers, des mondes économique, politique, social, scientifique et culturel pour un public de plusieurs milliers de personnes.

En tant que principal contributeur à la mise au jour du patrimoine archéologique en France, VINCI est présent au sein du Club des aménageurs de l'Institut national de recherches archéologiques préventives (Inrap) et agit pour une meilleure prise en compte et valorisation des découvertes issues des chantiers. Au Cambodge, VINCI Airports poursuit le partenariat qui vise à soutenir un important travail de fouilles mené par l'Inrap et l'Autorité pour la protection du site et l'aménagement de la région d'Angkor (Apsara) sur le site de l'aéroport de Siem Reap. À l'opposé des travaux privilégiant les sites prestigieux, ces fouilles s'attachent à retrouver les traces du mode de vie des artisans du passé. Réalisées à proximité des pistes de l'aéroport, elles permettent la formation d'archéologues cambodgiens encadrés par 85 salariés.

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

VINCI favorise l'engagement citoyen de ses salariés et de ses entreprises, qui mènent des actions au plus près de leurs territoires d'intervention. Pour répondre à la demande du Conseil d'administration de VINCI, les principales orientations et actions menées dans ce domaine lui ont été présentées en 2014. Ces actions s'exercent principalement au travers des fondations d'entreprise et visent à lutter contre les exclusions (www.fondation-vinci.com). À la fin 2014, le taux de couverture du Groupe par des dispositifs d'engagement citoyen en Europe est proche de 72 %, il atteint les 78 % dans le monde si l'on y associe les activités d'Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique. En complément des projets proposés par les salariés du Groupe et du programme Cité solidaire, les fondations s'orientent vers des appels à projets thématiques.

En 2014, les montants affectés par les fondations à la lutte contre l'exclusion ont été de 3,4 millions d'euros, attribués à 226 projets au travers de 377 parrainages. Le réseau des fonds et fondations de VINCI dédiés à la lutte contre l'exclusion compte désormais neuf structures.

Activités des fondations du Groupe contre l'exclusion et pour l'insertion en 2014

	Taux de couverture (*)	Nombre de projets aidés	Nombre de parrainages	Montant versé *(en milliers d'euros)*
France	54 %	138	259	2 510
dont Cité solidaire	–	*24*	*44*	*204*
Sillon solidaire	–	30	41	307
République tchèque	2 %	10	13	30
Allemagne	7 %	14	21	165
dont Cité solidaire	–	*8*	*12*	*72*
Grèce	–	–	–	–
Belgique	1,4 %	14	21	220
Slovaquie	0,5 %	9	10	109
Royaume-Uni	5 %	9	10	93
Pays-Bas	1 %	2	2	32
Total	**72 %**	**226**	**377**	**3 466**

(*) Taux de couverture : nombre de salariés par pays/nombre total de salariés Groupe (soit 185 293 salariés).

La Fondation VINCI pour la Cité, la Fondation VINCI Autoroutes pour une conduite responsable et la Fondation PSA Peugeot Citroën ont lancé un appel à projets commun sur la mobilité solidaire, l'insertion socio-professionnelle et la prévention routière des personnes en situation d'exclusion : sur les 300 dossiers reçus, 31 projets ont été soutenus pour un montant total de 616 100 euros.

À la suite des appels à projet Cité solidaire lancés en 2014 en France et en Allemagne, 32 projets ont été soutenus pour un montant de 276 400 euros. VINCI était en outre partenaire du concours « S'engager pour les quartiers », organisé par l'Agence nationale de rénovation urbaine et la Fondation Agir contre l'exclusion. Sur les 103 projets reçus, 12 ont été nominés et 4 ont été récompensés, notamment par l'attribution du prix création d'activité et développement économique remis par VINCI.

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

Là où elles sont présentes, les entreprises du Groupe soutiennent des actions de solidarité et de développement. Adaptées aux enjeux locaux, celles-ci diffèrent en fonction des territoires d'implantation et de leurs réalités socio-économiques. 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 sont pas consolidées au niveau du Groupe.

Sur le continent africain, Issa (Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique) soutient des projets favorisant l'initiative économique et l'accès aux services essentiels au travers de financements ou de mécénats de compétences. Conformément au souhait du comité de sélection d'Issa, ce soutien bénéficie prioritairement aux projets d'initiatives économiques (aujourd'hui 68 % des projets soutenus).

Activité d'Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique en 2014 et évolution

	Nombre de projets soutenus				
	Aide à l'accès aux services essentiels	Aide à l'initiative économique	Total	Nombre de pays concernés	Montant total *(en milliers d'euros)*
2014	**9**	**19**	**28**	**9**	**440,5**
2013	11	17	**28**	9	**441,3**
Évolution 2014/2013	(9 %)	12 %	**0 %**	0 %	**(0 %)**

Entre autres exemples, l'aide apportée par Issa en 2014 a permis l'achat d'équipements pour la fabrication de compost amélioré à Niamey (Niger), le financement d'une unité de transformation du manioc à Lékoni (Gabon), la construction et l'extension des étangs piscicoles du GIC des pisciculteurs de Mbédoumou et Zamakoë (Cameroun), l'achat d'équipements pour la miellerie de Ziniaré (Burkina-Faso).

Concernant l'aide aux initiatives sociales, Issa a par ailleurs financé l'aménagement d'une salle de rééducation pour les élèves en situation de handicap à Cotonou (Bénin), la construction d'une école primaire dans le quartier de Gassi à N'Djamena (Tchad), la réalisation d'inciné-rateurs et l'achat de poubelles pour faciliter la gestion des déchets biomédicaux à Conakry (Guinée).

L'engagement de Sogea-Satom (VINCI Construction) dans la lutte contre le VIH sida, le paludisme et le choléra s'illustre dans toutes les agences de l'entreprise en Afrique subsaharienne par l'organisation de réunions d'information et de sensibilisation des collaborateurs, voire des populations riveraines. Ces réunions, qui se tiennent régulièrement sur les chantiers, sont animées par l'encadrement de chantier avec les préventeurs de l'entreprise et l'aide éventuelle d'associations locales ou de médecins. Elles prennent la forme de « quarts d'heure santé », sur le modèle des « quarts d'heure sécurité », parfois de séquences plus approfondies. En 2014, suite à la propagation du virus Ebola en Afrique, les agences locales de Sogea-Satom, en relation avec la direction de la sûreté de VINCI et les pouvoirs publics, ont mis en place et soutenu des actions et dispositifs pour prévenir tout risque de contamination par accident.

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 1 200 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 6 000 familles et soutient la vitalité de l'économie locale au travers de 48 coopératives. En 2014, au sommet de l'Asean, les Artisans d'Angkor ont obtenu le premier prix RSE du gouvernement cambodgien.

Au total, en matière de mécénat, les sociétés de VINCI orientent leurs actions sur trois axes spécifiques : l'insertion et la solidarité (voir page 26), l'environnement et la recherche (voir page 31), la culture et le patrimoine (voir page 26). En conformité avec le modèle décentralisé du Groupe, le reporting de ces actions et des montants affectés au titre du mécénat n'est volontairement pas consolidé. Une estimation en fourchette basse permet toutefois d'estimer à environ 12 millions d'euros ce montant en 2014.

3.3 Relations avec les fournisseurs et sous-traitants

Le positionnement général des entreprises du Groupe dans la chaîne de valeur leur permet d'inscrire dans la durée des relations équilibrées avec les fournisseurs et les partenaires sous-traitants. La part des achats dans le chiffre d'affaires est stable depuis plusieurs années et représente environ 59 %. Elle se décompose notamment en 8,6 milliards d'euros d'achat de matières, de 5,1 milliards d'euros d'achat de services extérieurs et de 8,4 milliards d'euros de prestations de sous-traitance.

Part des achats dans le chiffre d'affaires

(en milliards d'euros)	2014	2013	2014/2013 Évolution
Montant total des achats	**23,0**	24,6	(6,5 %)
Part des achats dans le chiffre d'affaires	**59 %**	61 %	(3,3 %)
Dont achats consommés	**8,6**	9,5	(9,5 %)
Dont achats de services extérieurs	**5,1**	5,4	(5,6 %)
Dont prestations de sous-traitance (y compris les charges de construction des sociétés concessionnaires)	**8,4**	8,7	(3,4 %)

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

En 2014, VINCI a poursuivi sa démarche de mesure et de prise en compte des facteurs sociaux, sociétaux et environnementaux dans la chaîne de valeur. La direction de la coordination Achats du Groupe, placée sous l'autorité du comité Exécutif, travaille au niveau opérationnel avec les directions des achats des pôles et des filiales au travers d'un réseau achats et de huit comités achats régionaux. Les acheteurs de la coordination Achats du Groupe ont un objectif individuel visant à intégrer le 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 2014 les représentants des achats de quatre pays (l'Allemagne et le Royaume-Uni, qui sont les deux implantations les plus importantes du Groupe en dehors de la France, la République tchèque et la Belgique) ainsi que les représentants des divisions internationales des pôles VINCI Energies et Eurovia.

Lancée en 2012, la charte d'engagement de performance globale des fournisseurs précise les attentes de VINCI vis-à-vis de ses partenaires et réaffirme les engagements pris auprès des Nations unies à travers l'adhésion au Global Compact. Depuis 2013, cette charte a été diffusée et fait dorénavant partie intégrante des contrats-cadres élaborés par le Groupe. Pour assurer la continuité de ces actions, la coordination Achats du Groupe a constitué le comité Achats responsables, qui réunit une vingtaine de personnes représentant les directions des achats, des ressources humaines et du développement durable des principaux pôles du Groupe. En 2014, ce comité a défini les lignes prioritaires de la politique d'achats responsables de VINCI afin d'augmenter le niveau d'excellence collectif et de développer la concertation du Groupe avec ses parties prenantes.

3.3.2 Management des relations avec les fournisseurs

En 2014, la politique d'achats responsables s'est poursuivie par l'intégration systématique de critères de développement durable dans le choix des fournisseurs et des produits ainsi que dans la rédaction des cahiers des charges et contrats-cadres à l'échelle du Groupe. Ces critères prennent en considération l'impact environnemental des produits ou des services, les conditions sociales de leur production ainsi que les engagements sociétaux des fournisseurs. L'évaluation des fournisseurs obéit à des critères spécifiques pour chaque famille d'achat, en fonction des enjeux propres à chaque secteur d'activité.

La coordination a ainsi mené en 2014 un nouvel appel d'offres pour le référencement des fournisseurs de location de véhicules courte et moyenne durée dans cinq pays : l'Allemagne, le Royaume-Uni, la Belgique, la France et la République tchèque. Un questionnaire personnalisé a été élaboré pour réaliser une évaluation des fournisseurs par pays en tenant compte de leur performance sociale, sociétale et environnementale. En fonction de leurs résultats, les fournisseurs, souvent de grands réseaux de location, ont proposé un plan de progrès audité au terme d'une période de 18 mois après le démarrage du contrat, dans une logique de montée en compétences collective.

Fin 2014, à échéance du contrat-cadre de référencement des entreprises de travail temporaire, le bilan extra-financier est particulièrement positif. Sur les 156 candidats, 34 ont été éliminés dès le premier tour et 75 ont fait l'objet de plans de progrès audités leur permettant ainsi de développer leur activité économique tout en progressant sur les champs sociaux et sociétaux (sécurité, formation, diversité, travail illégal, etc.).

Bilan de la démarche achats responsables avec les entreprises de travail temporaire

	Total (2011-2014)
Fournisseurs ayant répondu au questionnaire achats responsables	156
Fournisseurs sélectionnés au premier tour	122
Plans de progrès annexés aux contrats	75
Audits de suivi de plan de progrès réalisés (plusieurs audits possibles)	103

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 2014, le volume d'achats confié à ceux-ci a été de 6,7 millions d'euros, enregistrant une forte progression sur cinq ans (+ 59 % par rapport à 2010).

VINCI a signé un contrat-cadre national avec l'Association des paralysés de France pour la collecte et le recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) et avec l'association Ateliers sans frontières pour la récupération de matériel informatique ré-employable, remis en état et revendu à tarif préférentiel à des associations. En 2014, près de 53,7 tonnes de matériel ont ainsi pu être récupérées. Le chiffre d'affaires généré avec le secteur protégé est resté stable sur la collecte DEEE.

Afin de faire monter en qualité le secteur de l'intérim d'insertion, VINCI a référencé plus de 60 entreprises de travail temporaire d'insertion. L'objectif est de sélectionner les structures qui démontrent leur aptitude à accompagner les personnes en difficulté et de faciliter le développement des structures référencées. En 2014, des entretiens de suivi du plan de progrès de ces structures ont été lancés.

3.3.3 Management des relations avec les sous-traitants

La priorité du Groupe est de conserver les compétences en interne. Néanmoins, de nombreux marchés publics ainsi que le positionnement croissant des entités comme entreprise générale pour des projets à forte dimension technique ou très spécialisés contraignent à recourir 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 faibles sur ce sujet, VINCI s'attache à ce que tous ses sous-traitants respectent scrupuleusement la réglementation en vigueur dans le pays où ses sociétés interviennent.

La politique générale de VINCI consiste à développer des relations équilibrées inscrites dans la durée avec ses partenaires et engage à coopérer avec les entreprises locales en favorisant leur intégration dans les projets et le transfert de savoir-faire nécessaire à la bonne exécution de leurs missions. Déployée en 2014, la *Charte relations sous-traitants* détaille le contenu de cet engagement : des conditions de sécurité des sous-traitants comparables à celles des équipes du Groupe, des relations commerciales loyales, l'organisation d'appels d'offres loyaux, la transparence dans les relations d'affaires, la coopération avec les entreprises locales, le respect des valeurs de VINCI.

L'ancrage de ces principes dans la réalité des pratiques du Groupe a fait l'objet 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.

3.4 Loyauté des pratiques

3.4.1 Prévention de la corruption et des fraudes

La *Charte éthique et de comportements* de VINCI formalise les règles de conduite qui s'imposent à l'ensemble des entreprises et des collaborateurs du Groupe. L'effort de diffusion et d'explication aux managers s'est poursuivi sur l'exercice 2014, ceux-ci relayant cette démarche dans leurs organisations respectives. Un suivi actif de cette diffusion est en place et un outil intranet permet à la direction Générale ainsi qu'à l'Audit interne de s'assurer de son bon déploiement. Un compte rendu régulier au comité Exécutif est effectué, permettant ainsi une plus grande réactivité dans la mise en place d'éventuelles actions correctrices. Des formations régulières éclairent et approfondissent les sujets éthiques qui relèvent des principes et valeurs du Groupe. En 2014, une formation transverse des directeurs de la communication et des ressources humaines a été organisée pour renforcer la sensibilisation et diffuser la culture de conformité dans le respect du principe de subsidiarité. Accessible sur le site Internet du Groupe (www.vinci.com) comme sur l'intranet, la charte est envoyée nominativement à l'ensemble des salariés ayant le pouvoir d'engager le Groupe soit, à fin 2014, 7 287 personnes (6 909 en 2013). 95,4 % en ont accusé réception. L'objectif est d'atteindre les 100 %.

La charte donne la possibilité à chacun des salariés de saisir le référent éthique dans le cadre de certaines règles, en particulier le respect de la confidentialité, de l'intégrité et du statut du collaborateur, et la non-discrimination à son égard. Plusieurs saisines du référent éthique ont été effectuées au cours de l'exercice 2014, permettant chaque fois un traitement exhaustif dans le respect de ces principes, avec l'appui de ressources internes ou externes aussi souvent que nécessaire.

Le club Éthique et conformité, qui réunit les directeurs juridiques du Groupe ainsi que le référent éthique, assure une veille, un échange sur les bonnes pratiques et sur les outils de formation en particulier. Ce club complète le dispositif général et garantit le respect des standards des pays et des clients les plus exigeants. Les sociétés de VINCI qui exercent dans des secteurs appliquant des procédures spécifiques en matière d'éthique sont dotées de « responsables conformité » *(compliance officers)* dédiés.

La prévention des fraudes externes est traitée dans la partie Facteurs de risques (paragraphes 1.2.1 page 122 et 1.2.2, page 123) et dans le Rapport du président (paragraphe 5.1, page 203).

En 2014, VINCI Autoroutes a poursuivi le déploiement de la procédure transactionnelle qui permet aux sociétés d'autoroutes, en cas d'infraction lors du passage au péage, d'interroger le fichier national des immatriculations et de verbaliser. Ce dispositif a permis de diminuer les passages en force d'environ 50 %.

3.4.2 Santé et sécurité des clients

Contribuant à l'aménagement et à la modernisation des territoires, les activités de VINCI améliorent la qualité de vie et par conséquent la santé et la sécurité de tous : bénéficiaires des travaux et clients des infrastructures en exploitation. D'année en année, les efforts d'investissements en recherche et développement se renforcent avec l'objectif de réduire les impacts et nuisances – notamment environnementales (exposition au bruit, aux poussières, aux vibrations, etc.) – pouvant porter atteinte à la santé et la sécurité.

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) ainsi que les centaines de millions de clients qui parcourent et utilisent chaque année les routes, autoroutes et ouvrages en concession partout dans le monde. Les campagnes de sensibilisation et d'information y sont récurrentes, ainsi que des formations spécifiques destinées aux personnes les plus exposées. En dix ans, sur les autoroutes en France, grâce aux efforts menés en termes de sécurité routière, le nombre de personnes décédées a diminué de 37 % et les accidents corporels de 18 % (source : Union routière de France 2014). Sur les réseaux de VINCI Autoroutes, l'élargissement à deux fois trois ou deux fois quatre voies des sections les plus fréquentées ainsi que l'agrandissement des aires de stationnement ont réduit considérablement les risques d'accidents.

VINCI Autoroutes, évolution du trafic et des accidents

	2014	2004	2014/2004 Évolution
Réseau VINCI Autoroutes *(en kilomètres)*	4 386	3 868	13 %
Trafic *(en milliards de kilomètres parcourus)*	48	42	14 %
Nombre d'accidents	11 088	10 808	3 %
Nombre d'accidents mortels	58	85	(32 %)
Nombre de tués	68	98	(31 %)

Créée en 2011, la Fondation VINCI Autoroutes pour une conduite responsable, dédiée à la lutte contre l'insécurité routière, mène différentes actions pour prévenir le risque routier, notamment l'hypovigilance et la consommation d'alcool au volant. Deux ans après son lancement, Roulons autrement, premier média participatif dédié à la sécurité routière réalisé en partenariat avec l'association Ferdinand, continue de rencontrer une forte adhésion. Cette plate-forme multimédia propose désormais près de 1 000 vidéos provenant de 33 pays et poursuit sa progression sur les réseaux sociaux. Le film *Ivresse* de Guillaume Canet, réalisé à la demande de la fondation VINCI Autoroutes et de l'association Ferdinand, a été diffusé largement par le biais de cette plate-forme mais aussi lors de grands événements comme le concert des Rolling Stones en juin 2014 au Stade de France.

3.5 Droits humains

Signataire du Global Compact dès 2003, VINCI s'est engagé à soutenir et promouvoir le respect des droits humains dans sa sphère d'influence et à veiller à ce que les sociétés du Groupe ne se rendent pas complices de violation de ces droits. Cet engagement se traduit

par l'intégration d'exigences relatives au respect des droits humains dans les contrats-cadres conclus avec ses fournisseurs. VINCI a initié une cartographie des risques « droits humains » à destination des salariés et des sous-traitants intervenant sur ses chantiers. Les enjeux les plus importants du Groupe concernent la préservation de l'intégrité physique et mentale, le droit à un salaire et des conditions de travail décents, la lutte contre les discriminations, la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, l'interdiction du recours au travail des enfants, l'interdiction du recours au travail forcé et enfin le respect des droits fondamentaux des populations locales.

VINCI dispose depuis 2013 de son propre comité Droits humains, qui réunit notamment des directeurs des ressources humaines d'entreprises actives dans des territoires potentiellement sensibles. En 2014, la nouvelle version d'Advance, outil d'auto-évaluation développement durable de VINCI, traite des droits sociaux fondamentaux qui sont systématiquement passés en revue par les comités de direction des entreprises. En 2014, suite à la publication de plusieurs articles de presse sur les conditions de vie et de travail des travailleurs migrants au Qatar, VINCI a initié plusieurs missions associant notamment une délégation de représentants syndicaux composée d'une représentante de l'IBB (Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois), deux administrateurs salariés, le secrétaire général du comité de Groupe européen de VINCI et de représentants du monde associatif. L'objectif de ces missions était de leur faire découvrir la réalité des chantiers du Groupe et les conditions de travail et de vie sur place.

Dans le cadre du dispositif « Manifeste et vous », en lien avec le Manifeste de VINCI, la conférence sur les droits sociaux fondamentaux a réuni plus d'une cinquantaine de directeurs du Groupe autour de représentants du monde associatif et du monde des affaires avancés sur ces questions.

VINCI Energies, en réponse aux exigences croissantes de ses clients, a créé un module de formation sur la sous-traitance abordant notamment les risques liés au travail illégal et au travail dissimulé. Un guide est remis aux participants à la fin de la formation.

4. Note méthodologique du reporting social, environnemental et sociétal

La démarche de reporting social, environnemental et sociétal de VINCI se base sur les articles L. 225-102-1, R. 225-104 et R. 225-105 du Code de commerce français et sur les lignes directrices de la Global Reporting Initiative (GRI G4) – tableau de correspondance page 312.

4.1 Procédures méthodologiques

Les procédures du Groupe sont composées :

- Pour les indicateurs sociaux :

- d'un guide de définition des indicateurs sociaux en quatre langues (français, anglais, allemand et espagnol) ;
- d'un guide méthodologique du reporting social Groupe, intégrant le manuel d'utilisation de l'outil informatique en quatre langues (français, anglais, allemand et espagnol) ;
- d'un guide de contrôle de cohérence en deux langues (français et anglais).

- 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 deux langues (français et anglais) ;
- d'un manuel d'utilisation de l'outil informatique en deux langues (français et anglais) ;
- d'un guide de l'audit permettant aux entités de se préparer et de valoriser les résultats de l'audit (français et anglais).

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

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

4.2 Périmètre

Le périmètre du reporting a pour objectif d'être représentatif des activités du Groupe :
- le reporting social couvre, depuis 2002, la totalité du chiffre d'affaires mondial ;
- le reporting environnemental, en 2014, couvre 98 % du chiffre d'affaires mondial.

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 60 % des activités du Groupe (VINCI Autoroutes, VINCI Energies, VINCI Construction UK et Eurovia). Celui relatif aux matières premières couvre les activités de VINCI Autoroutes et Eurovia. 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 :
- VINCI Construction Grands Projets : l'ensemble des projets ;
- Soletanche Freyssinet : Grupo Rodio Kronsa (Espagne).

Ces règles de consolidation s'appliquent à tous les indicateurs du reporting, sauf l'indicateur « nombre d'accidents environnementaux » (tout incident compte pour 1).

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

Variations significatives du périmètre au titre de l'exercice 2014 :
- acquisition par VINCI Energies de la branche ICT *(*information and Communication Technology*)* du groupe Imtech en novembre 2014 ;
- acquisition par VINCI Energies de la société Electrix (Australie) en novembre 2014 ;
- cession de VINCI Park en Juin 2014.

VINCI Park a été exclu de l'ensemble du reporting social et environnemental au titre de l'exercice 2014.
De plus, le reporting environnemental prend en compte les données d'ANA pour la première fois en année pleine.

4.3 Choix des indicateurs

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

Le socle commun des indicateurs sociaux se base sur quatre niveaux d'indicateurs :
- les indicateurs des articles R. 225-104 et R. 225-105 du Code de commerce français ;
- les lignes directrices de la GRI G4 ;
- les indicateurs du bilan social tels que prévus par la législation française ;
- les indicateurs spécifiques de la politique des ressources humaines du Groupe.

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

Le socle commun des indicateurs environnementaux comporte cinq familles :
- les indicateurs de consommation de ressources : énergie/CO_2 et eau ;
- la gestion et la valorisation des déchets ;
- les certifications et les projets labellisés ;
- la formation et la sensibilisation à l'environnement ;
- les incidents environnementaux et les provisions sur les risques environnementaux.

Ces cinq familles d'indicateurs sont issues :
- des indicateurs des articles R. 225-104 et R. 225-105 du Code de commerce français ;
- des lignes directrices de la GRI G4.

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

4.4 Précisions et limites méthodologiques

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

La présence de sous-traitants sur de nombreux sites pose la question de l'inclusion de leurs activités au reporting environnemental. À ce jour, leurs données sont incluses lorsque celles-ci tiennent de la responsabilité directe de VINCI (services ou ressources fournis par VINCI).

Le guide méthodologique de reporting environnemental laisse la possibilité de calculer les données environnementales sur la base des dépenses et de prix unitaires moyens sur la période de référence en cas d'absence de données sources. Cette démarche a notamment été mise en œuvre concernant les chantiers de VINCI Construction France et au sein de certaines délégations d'Eurovia.

La quantité totale de déchets générés et le pourcentage de déchets recyclés de VINCI Construction UK sont basés sur des estimations de taux de remplissage des bennes de déchets tenant compte de la nature et de la densité des déchets concernés.

Les consommations d'eau reportées couvrent à ce jour l'ensemble des consommations achetées. L'eau prélevée directement dans le milieu, suivie chez VINCI Autoroutes, ne fait pas à ce jour l'objet d'un reporting consolidé. VINCI poursuit ses efforts pour élargir et fiabiliser ce reporting à un périmètre plus large.

Le nombre de projets labellisés est limité au périmètre de VINCI Construction. 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 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 gains de carburant par passage en voie de télépéage ont été validés par un bureau d'études indépendant et partagés avec l'Association des sociétés françaises d'autoroutes (ASFA) :
- pour les véhicules légers : 0,03 l de carburant économisé par passage ;
- pour les poids lourds : 0,3 l de carburant économisé par passage.

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

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

Le rapport annuel fait état des données connues par le Groupe à la date de fin d'exercice. Ces données pourraient toutefois faire l'objet de corrections au cours de l'année suivante si une anomalie significative était avérée et sous réserve d'une justification détaillée. Il est à noter que les données publiées dans le rapport annuel 2013 du groupe VINCI n'ont fait l'objet d'aucune correction au cours de l'exercice 2014.

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.

Pour les deux acquisitions de VINCI Energies, la branche ICT du groupe Imtech et la société Electrix, les indicateurs sociaux listés ci-dessous n'ont pas été reportés au titre de l'exercice 2014, du fait de leur intégration en novembre 2014 :
- branche ICT du groupe Imtech (15 sociétés au total) :
  - décomposition de la mobilité interne (non intégré pour 13 sociétés) ;
  - sécurité (non intégré pour 14 sociétés) ;
  - handicap et inaptitude (non intégré pour 5 sociétés) ;
- société Electrix (deux sociétés au total) :
  - mouvement des effectifs ;
  - effectif par âge (non intégré pour 1 société) ;
  - décomposition de la mobilité interne ;
  - dépenses de formation et répartition des heures ;
  - personnel temporaire ;
  - sécurité ;
  - absentéisme ;
  - handicap et inaptitude.

4.5 Consolidation et contrôle interne

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

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

4.6 Contrôles externes

Soucieux de fournir une information fiable, VINCI demande chaque année depuis 2003 un avis à ses commissaires aux comptes sur la remontée des informations sociales et environnementales. En 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. La nature des travaux réalisés et les conclusions afférentes sont présentées pages 196-198.