INNOVER POUR UN MONDE DURABLE

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES 2017

E. Informations sociales, environnementales et sociétales

Ce rapport est l'application des articles L.225-102-1, R.225-104 et R.225-105 du Code de commerce, de l'ordonnance n° 2017-1180 et du décret n° 2017-1265. Il s'inspire des référentiels internationaux comme la Global Reporting Initiative (voir le tableau de correspondance en page 331) et la norme ISO 26000. De plus, il vise à répondre au décret d'application relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale, environnementale et sociétale, ainsi qu'à présenter les démarches de vigilance entreprises par VINCI.

Il se compose de quatre parties distinctes :
- Informations sociales, de la page 180 à la page 191 ;
- Informations environnementales, de la page 192 à la page 202 ;
- Informations sociétales, de la page 203 à la page 215.
- Plan de vigilance, pages 215 et 216.

La politique et la stratégie de développement durable sont présentées en pages 34-43 du présent rapport annuel. Des informations complémentaires sont disponibles sur le site Internet www.vinci.com, remis à jour régulièrement, notamment celles concernant les initiatives illustrant les démarches innovantes des entités du Groupe par thématique et par enjeu. VINCI fait appel à l'un de ses commissaires aux comptes pour émettre un avis sur l'exhaustivité et la sincérité des informations sociales, environnementales et sociétales communiquées. Le rapport présentant les travaux, les conclusions et la Note méthodologique figure en pages 216-218. Au-delà du respect strict de la législation, VINCI s'est engagé, sur la base d'une démarche volontaire, à respecter les dix principes du Global Compact, programme de l'ONU, et à en communiquer chaque année les avancées. VINCI s'est également engagé auprès de l'association Global Compact France à promouvoir cette initiative dans le monde des affaires. Advance, questionnaire d'auto-évaluation développement durable, qui permet aux managers de passer en revue les thématiques sociales, environnementales et sociétales du Groupe et de prendre des décisions stratégiques sur leurs orientations, a été développé par VINCI, conformément aux principes du Global Compact, des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de la norme ISO 26000. La politique de développement durable de VINCI intègre également les Objectifs de développement durable adoptés par l'Assemblée générale des Nations unies, entrés en vigueur le 1er janvier 2017.

Mise en œuvre du Global Compact

Engagements/Principes	Initiatives 2017
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.	- Poursuite du groupe de travail « droits humains », qui réunit des directeurs des ressources humaines d'entreprises actives dans des territoires potentiellement sensibles. - Publication et large diffusion du *Guide des droits humains* de VINCI au sein du Groupe, permettant l'appropriation des bonnes pratiques en la matière. Mise à disposition du *Guide* sur le site Internet du Groupe. - Poursuite du déploiement de la *Charte relations sous-traitants* du Groupe, conçue pour tous les pays et métiers du Groupe.
2. S'assurer que les sociétés du Groupe ne soient pas complices de violations des droits de l'Homme.	- Publication et large diffusion du *Guide des droits humains* de VINCI au sein du Groupe, permettant l'appropriation des bonnes pratiques en la matière. Mise à disposition du *Guide* sur le site Internet du Groupe. - Poursuite de l'intégration du chapitre « Normes de travail et droits humains » dans les nouveaux contrats-cadres du Groupe avec ses fournisseurs. - Développement de la nouvelle version d'Advance, outil d'auto-évaluation pour les comités de direction des entreprises, qui traite notamment des droits humains fondamentaux.
Normes du travail	
3. Faire respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit aux négociations collectives.	- 1 153 accords collectifs signés. - Organisation de dispositifs de dialogue social dans les pays d'implantation de VINCI où les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les libertés syndicales n'ont pas été ratifiées.
4. Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	- Explicitation des risques via le *Guide des droits humains* de VINCI, avec définitions et études de cas. - Intégration, dans les contrats-cadres avec les fournisseurs, de clauses explicites visant à prohiber le travail forcé ou obligatoire.
5. Assurer l'abolition effective du travail des enfants.	- Explicitation des risques via le *Guide des droits humains* de VINCI, avec définitions et études de cas. - Intégration dans les contrats-cadres avec les fournisseurs de clauses explicites visant à prohiber le travail des enfants.
6. Éliminer la discrimination dans le travail et les professions.	- Déploiement du programme diversité grâce au réseau mondial de 208 animateurs diversité du Groupe. - Formations à la diversité intégrées dans le parcours de formation des managers opérationnels du Groupe. - Guide pédagogique diffusé auprès de l'ensemble des animateurs diversité, pour leur permettre d'animer localement des séances de sensibilisation aux stéréotypes, à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité des chances.
Respect de l'environnement	
7. Soutenir une approche préventive des défis environnementaux.	- Systématisation de la prise en compte de critères environnementaux en amont des projets ainsi que dans les analyses de risque des activités, du risque produit (REACH) à la prévention des pollutions. - Près de 54 000 heures de formation à l'environnement dans le Groupe. - Participation volontaire à la notation relative à la transparence et à la performance de sa stratégie « eau » par le CDP Water avec un résultat, en 2017, d'un niveau de management B– (au-dessus de la moyenne des entreprises du secteur). - Maintien d'une notation élevée au CDP Carbone, avec la note B. - Systématisation des approches projets par l'analyse de cycle de vie (ACV) lors des phases d'offre et de conception : analyse multicritère sur les différentes phases de vie du projet.
8. Prendre des initiatives pour promouvoir une responsabilité environnementale plus grande.	- Poursuite des travaux sur la préservation de l'environnement en partenariat avec les associations environnementales : mise en place de labels environnementaux sur les chantiers, formations, guides de bonnes pratiques.
9. Encourager l'essor et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	- 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. - Développement d'activités liées à la préservation de la biodiversité : offre de génie écologique, protection de la biodiversité en ville, dépollution du sol par techniques de phytodépollution. - 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.
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, grâce à la mise en place d'une direction Éthique et Vigilance. - Poursuite de la diffusion et de la signature de la *Charte éthique et comportements* auprès de l'ensemble des collaborateurs de VINCI. - Le point 6 de la *Charte relations sous-traitants* reprend le respect des valeurs de VINCI, du Manifeste et de 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. - Déploiement d'Advance, outil d'auto-évaluation pour les comités de direction des entreprises, qui traite du respect des principes éthiques.

VINCI fait vérifier ses informations sociales, environnementales et sociétales par ses commissaires aux comptes depuis 2002. En 2017, le Groupe a désigné l'un de ses commissaires aux comptes comme organisme tiers indépendant pour attester la présence et la sincérité des informations RSE publiées dans ce rapport, en conformité avec les dispositions du décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale. L'organisme tiers indépendant mène des entretiens et réalise, en plus du contrôle de consolidation des données des pôles, des sondages sur l'application du référentiel. En 2017, les filiales suivantes ont été interviewées : VINCI Autoroutes (ASF, Cofiroute et Escota), VINCI Construction France, VINCI Energies France, VINCI Energies Europe, VINCI Energies International & Systems, Eurovia, Sogea-Satom, VINCI Construction Grands Projets, VINCI Construction UK et Soletanche Freyssinet. Les entreprises à l'international font l'objet d'un suivi particulier, notamment dans les pays suivants : Allemagne, Cameroun, Colombie, République tchèque et Royaume-Uni. La présentation des données environnementales se base sur le décret n° 2012-557 du 24 avril 2012, en application de l'article 225 de la loi dite Grenelle II du 12 juillet 2010, prenant en compte le décret n° 2016-1138 du 19 août 2016 sur les évolutions notamment issues de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte (article 173) et de la loi relative à la lutte contre le gaspillage alimentaire. Elle prend également en compte l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017, ainsi que le décret n° 2017-1265 du 9 août 2017, transpositions de la directive européenne relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises.

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

1. Informations sociales

1.1 Politique générale des ressources humaines

Cette section suit de manière précise l'article 225 de la loi Grenelle II. Elle s'inspire également des standards GRI (Global Reporting Initiative) – voir tableau de correspondance page 331.

La politique de développement économique de VINCI repose sur la complémentarité de ses métiers, alliant à la fois des activités de court terme et de long terme, exercés au travers d'une organisation décentralisée dont la performance repose sur la valeur de son patrimoine humain. Le mode de fonctionnement de VINCI donne ainsi priorité aux femmes et aux hommes sur les systèmes et considère qu'il ne peut y avoir de réussite économique durable sans un projet humain ambitieux. Pour accompagner son développement, en particulier à l'international, le Groupe a formalisé depuis 2010 un cycle de développement de son capital humain adapté à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les dispositifs concernent l'ensemble des stades de la vie professionnelle des salariés, allant du recrutement à l'entretien annuel, de la formation à la revue collégiale des effectifs, de l'échange direct à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication pour la mise en œuvre des plans individuels de développement (mobilité, formation, etc.), et ce, jusqu'à leur départ (retraite, fin de contrat, etc.).

Acteur majeur de secteurs d'activité très atomisés, fortement concurrentiels, le Groupe est particulièrement investi dans son devoir d'exemplarité et le prouve par ses résultats.

1.2 Emploi

1.2.1 Effectifs

Présent dans plus d'une centaine de pays, VINCI employait 194 428 salariés à fin 2017, soit un effectif en augmentation par rapport à 2016 (183 487 salariés). Cette évolution s'explique par une reprise de l'activité dans certaines entreprises de la branche contracting, notamment en Europe, et par l'intégration de nouvelles sociétés au sein du Groupe. La part des entités européennes dans l'emploi total représente près de 78 % en 2017. La part des effectifs hors Europe augmente, passant de 21 % des effectifs totaux en 2016 à 22 % en 2017, notamment par la croissance de l'activité sur le continent américain et en Océanie.

Les sociétés de VINCI résistent aux fortes évolutions des marchés en mettant en application les outils de gestion des ressources humaines adéquats, notamment des actions de maillage territorial et de solidarité, ainsi que l'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique en fonction des activités.

Répartition des effectifs par zone géographique, par pôle au 31 décembre 2017, et évolution

	2017									2016	2017/2016
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
France	**6309**	**1099**	**523**	**33848**	**22447**	**31451**	**944**	**96621**	**49,7 %**	**95473**	**1,2 %**
Royaume-Uni	-	-	32	942	2686	5283	-	**8943**	4,6 %	8606	3,9 %
Allemagne	-	-	34	10845	3484	356	9	**14728**	7,6 %	13643	8,0 %
Benelux	-	3	-	4840	541	207	6	**5597**	2,9 %	4865	15,0 %
Europe centrale et orientale	-	-	44	3017	4858	3805	-	**11724**	6,0 %	11512	1,8 %
Autres pays d'Europe	-	3283	75	8593	388	1536	-	**13875**	7,1 %	10612	30,7 %
Europe hors France	**-**	**3286**	**185**	**28237**	**11957**	**11187**	**15**	**54867**	**28,2 %**	**49238**	**11,4 %**
Amériques	**-**	**699**	**721**	**1779**	**5122**	**8175**	**-**	**16496**	**8,5 %**	**14142**	**16,6 %**
Afrique	**-**	**-**	**-**	**2021**	**-**	**11633**	**-**	**13654**	**7,0 %**	**12726**	**7,3 %**
Reste du monde	**-**	**1621**	**-**	**3497**	**-**	**7672**	**-**	**12790**	**6,6 %**	**11908**	**7,4 %**
Total	**6309**	**6705**	**1429**	**69382**	**39526**	**70118**	**959**	**194428**	**100,0 %**	**183487**	**6,0 %**

Depuis 2012, la proportion des managers a progressé, passant de 17 % à 19 %. Au 31 décembre 2017, l'effectif global de VINCI se compose de 37 769 managers et 156 659 non-managers. Sur la même période, la part des effectifs féminins a progressé de 13,4 % à 14,8 %, soit une augmentation de 10,4 %. Les femmes représentent 13,7 % des non-managers et 19,3 % des managers.

Répartition des effectifs par catégorie et par sexe, par pôle au 31 décembre 2017, et évolution

	2017									2016	2017/2016
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Managers	**963**	**919**	**453**	**13639**	**4879**	**16300**	**616**	**37769**	**19,4 %**	**35774**	**5,6 %**
Hommes	615	576	306	11437	4154	13031	373	**30492**	80,7 %	29153	4,6 %
Femmes	348	343	147	2202	725	3269	243	**7277**	19,3 %	6621	9,9 %
Non-managers	**5346**	**5786**	**976**	**55743**	**34647**	**53818**	**343**	**156659**	**80,6 %**	**147713**	**6,1 %**
Hommes	3082	4206	609	48769	30994	47375	115	**135150**	86,3 %	127404	6,1 %
Femmes	2264	1580	367	6974	3653	6443	228	**21509**	13,7 %	20309	5,9 %
Total	**6309**	**6705**	**1429**	**69382**	**39526**	**70118**	**959**	**194428**	**100,0 %**	**183487**	**6,0 %**
Hommes	3697	4782	915	60206	35148	60406	488	**165642**	85,2 %	156557	5,8 %
Femmes	2612	1923	514	9176	4378	9712	471	**28786**	14,8 %	26930	6,9 %

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

Répartition des effectifs par âge, par pôle au 31 décembre 2017 et évolution

	2017									2016	2017/2016
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Moins de 25 ans	94	384	197	6619	3215	6997	99	**17605**	9 %	15715	12 %
De 26 à 35 ans	367	1932	534	17426	8854	21132	302	**50547**	26 %	47146	7 %
De 36 à 50 ans	2934	3281	546	26788	15586	27356	351	**76842**	40 %	73937	4 %
Plus de 50 ans	2914	1108	152	18549	11871	14633	207	**49434**	25 %	46689	6 %
Total	**6309**	**6705**	**1429**	**69382**	**39526**	**70118**	**959**	**194428**	**100 %**	**183487**	**6 %**

1.2.2 Embauches et départs

L'augmentation des effectifs entre 2016 et 2017 s'explique par la relance des activités dans certains pays européens dans la branche contracting et par le développement international du Groupe, en particulier en Europe, en Océanie et sur le continent américain. Les effectifs ont retrouvé leur niveau de 2012, passant de 183 487 salariés en 2016 à 194 428 en 2017. Le taux de rotation du personnel, autour de 25 % en 2017, conforme à celui du secteur, s'explique par la fin des contrats de chantier, notamment à l'international, et traduit une politique de recrutement adaptée aux nouveaux chantiers.

1.2.2.1 Recrutement

Dans le monde, la part des emplois durables (contrats permanents, contrats à durée indéterminée, contrats à durée de chantier) dans les embauches est passée de près de 55 % en 2016 à 49 % en 2017. VINCI a ainsi poursuivi en 2017 sa politique de recrutement, notamment auprès des jeunes, qui ont représenté plus de 15 % des recrutements en emploi durable de l'année, soit 3 636 personnes en première expérience. VINCI a embauché durant l'année 50 057 personnes dans le monde, dont 24 703 en emploi durable (9 438 en France).

1.2.2.2 Nature des contrats de travail et évolution

À fin 2017, sur un effectif total de 194 428 salariés dans le monde, 168 378 personnes disposent d'un contrat durable, et 26 050 personnes d'un contrat non permanent (notamment contrat à durée déterminée pour la France). Le recours à l'intérim permet d'ajuster les besoins de main-d'œuvre au rythme des activités. En France, celui-ci a concerné 13 297 personnes (en équivalents temps-plein) en 2017, soit une augmentation de 16 % par rapport à 2016. 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 4 478(*) jeunes en alternance d'effectuer leur formation au sein du Groupe en 2017 (4 200 en 2016).

Répartition des effectifs par type de contrat, par pôle au 31 décembre 2017, et évolution

	2017									2016	2017/2016
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Contrats permanents (*)	6164	5888	1094	63332	36157	53807	854	**167296**	86 %	162098	3 %
Contrats à durée de chantier (**)	-	1	-	156	76	849	-	**1082**	0 %	949	14 %
Contrats non permanents (***)	51	798	316	3166	2276	14296	33	**20936**	11 %	16097	30 %
Alternance	94	18	19	2728	1017	1166	72	**5114**	3 %	4343	18 %
Total	**6309**	**6705**	**1429**	**69382**	**39526**	**70118**	**959**	**194428**	**100 %**	**183487**	**6 %**
Travailleur intérimaire en équivalent temps-plein	12	340	14	7920	3349	12111	23	23769	12 %	22185	7 %

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

VINCI favorise le développement de l'emploi de salariés locaux ainsi que les mobilités internes. En 2017, 2 348 personnes ont bénéficié d'une mobilité interne. Les sociétés du Groupe proposent des formules de type volontariat international en entreprise (VIE), qui permettent d'offrir des opportunités à l'international pour de jeunes diplômés. En 2017, VINCI comptait dans ses effectifs 214 VIE, un nombre un peu inférieur à celui de 2016 (235 VIE). Le nombre d'expatriés est de 1 705 personnes à fin 2017.

Nombre de mobilités dans le monde

	2017								
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	Pourcentage des effectifs
Mobilité intra-pôle	10	14	6	1042	328	806	3	2209	94 %
Mobilité vers un autre pôle	6	2	9	26	19	67	10	139	6 %
Total	**16**	**16**	**15**	**1068**	**347**	**873**	**13**	**2348**	**100 %**

1.2.2.3 Motifs de départ

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

Motifs de départ par pôle, et évolution (*)

	2017									2016	2017/2016
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Fins normales de contrat (**)	1218	988	158	3242	2577	10457	74	**18714**	44 %	18891	(1 %)
Démissions	35	126	63	3476	2055	5656	32	**11443**	27 %	10519	9 %
Licenciements économiques	-	-	-	397	127	1232	-	**1756**	4 %	2405	(27 %)
Autres licenciements	44	69	18	1593	1000	1862	12	**4598**	11 %	5110	(10 %)
Autres motifs (***)	82	109	37	2033	1771	1777	33	**5842**	14 %	5198	12 %
Total	**1379**	**1292**	**276**	**10741**	**7530**	**20984**	**151**	**42353**	**100 %**	**42123**	**1 %**

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

Depuis 2014, compte tenu de contextes économiques locaux parfois difficiles, certaines entreprises du Groupe ont mené des opérations de restructuration, voire de cessation d'activité. Ces opérations ont beaucoup diminué en 2017, compte tenu de la reprise de l'activité dans la branche contracting.

Lorsque le contexte économique est difficile, avec des activités par nature non délocalisables, les dirigeants et les responsables des ressources humaines de VINCI se mobilisent pour organiser au mieux la solidarité économique et sociale, via notamment les dispositifs de mobilité

(*) Moyenne sur l'année 2017.

et de reclassement possibles grâce au fort maillage du Groupe. VINCI Insertion Emploi (ViE), l'entreprise du Groupe spécialisée dans l'emploi, a mobilisé ses compétences en 2017 pour accompagner aussi bien les entreprises devant réduire leurs effectifs que leurs collaborateurs dans une logique de parcours professionnels durables. De même, lors des opérations de croissance externe, le Groupe s'efforce de maintenir en place les équipes, gardiennes des compétences et du savoir-faire, pour développer l'activité tout en bénéficiant des effets de Groupe, pour mutualiser les outils et impulser le fonctionnement en réseau. Certaines sociétés du Groupe sont parfois amenées, conjoncturellement, à organiser des reclassements internes et à mettre en œuvre des plans de licenciements. Enfin, pour les grands chantiers, les sociétés du Groupe gèrent des opérations importantes de démobilisation et de réaffectation de personnel. La direction des Ressources humaines de VINCI effectue mensuellement, avec les directions des ressources humaines opérationnelles, une revue des sites sensibles en termes d'activités et d'emplois, en France et à l'international, et définit avec elles les politiques de l'emploi adaptées.

1.3 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 2017, le nombre total d'heures travaillées a été de plus de 334 millions. La part des heures supplémentaires reste stable depuis plus de dix ans, entre 4 et 6 % des heures travaillées (4,7 % en 2017), soit plus de 15 millions d'heures en 2017.

Organisation du temps de travail, et évolution

	2017			2016	2017/2016
	Managers	Non-managers	Total	Total	Évolution
Heures totales travaillées	62 388 713	272 156 796	**334 545 509**	321 482 502	4 %
Dont heures supplémentaires	*407 006*	*15 336 155*	***15 743 161***	*18 323 346*	*(14 %)*
Salariés à temps partiel	944	5 137	**6 081**	5 763	6 %

1.3.2 Absentéisme

Sur les 44 millions de journées calendaires travaillées dans le monde, 3,4 millions ont été comptabilisées en jours d'absence en 2017, l'absentéisme représentant 8 % des jours travaillés. Depuis plus de dix ans, la part des maladies non professionnelles dans l'absentéisme reste stable, aux alentours de 60 % (59 % en 2017). La part des absences pour accident du travail représente 4,6 % des jours d'absence.

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

	2017									2016	2017/2016
(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	103 108	46 468	7 273	796 915	508 864	546 024	6 663	**2 015 315**	59,0 %	2 030 828	(1 %)
Accident du travail	6 407	6 901	492	39 966	35 965	66 580	199	**156 510**	4,6 %	150 068	4 %
Accident de trajet	658	2 108	43	10 165	8 054	8 887	164	**30 079**	0,9 %	31 900	(6 %)
Maladie professionnelle reconnue	747	328	-	13 049	23 180	25 113	-	**62 417**	1,8 %	60 338	3 %
Maternité/paternité	6 338	16 723	4 201	110 876	56 907	90 918	2 883	**288 846**	8,5 %	295 956	(2 %)
Chômage partiel/activité partielle	-	-	-	10 708	19 719	49 810	-	**80 237**	2,4 %	119 746	(33 %)
Autres causes	12 047	18 514	3 554	173 398	250 059	318 739	1 181	**777 492**	22,8 %	777 229	0 %
Total	**129 305**	**91 042**	**15 563**	**1 155 077**	**902 748**	**1 106 071**	**11 090**	**3 410 896**	**100 %**	**3 466 065**	**(2 %)**

1.4 Rémunérations, charges sociales, épargne salariale

1.4.1 Politique générale de rémunération

La politique de rémunération est guidée par des principes communs de partage des fruits de la croissance, d'individualisation des rémunérations et d'intéressement des salariés à la marche de l'entreprise. Elle s'inscrit dans le schéma de management décentralisé du Groupe. Ces principes sont mis en œuvre notamment au travers de dispositifs adaptés au contexte et à la législation de chaque pays où le Groupe est actif. La rémunération des collaborateurs s'analyse au regard des différents instruments du Groupe : salaires, primes, intéressement, participation, actionnariat salarié, œuvres sociales, système de prévoyance, retraite, etc., dispositifs dont VINCI encourage 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 2017, en France, 96,8 % des salariés sont couverts par des accords de participation et/ou d'intéressement. VINCI a distribué des montants d'intéressement et de participation plus importants en France que l'année précédente (151,6 millions d'euros au lieu de 141,8 millions en 2016 au titre du partage des fruits de la croissance).

Répartition des avantages sociaux et évolution

(en millions d'euros)	2017	2016	2017/2016 Évolution	Dont France 2017	Dont France 2016	2017/2016 Évolution
Intéressement	**79,9**	73,0	9,5 %	68,3	63,5	7,6 %
Participation	**95,9**	86,3	11,1 %	83,3	78,3	6,4 %
Œuvres sociales	**40,6**	38,6	5,2 %	33,9	32,9	3,0 %
Abondement	**130,7**	111,0	17,7 %	113,6	102,4	10,9 %
Total	**347,1**	**308,9**	**12,4 %**	299,1	**277,1**	**7,9 %**

1.4.2 Rémunérations et charges sociales

Les charges de personnel de 2017 s'élèvent à 9 215 millions d'euros (8 710 millions d'euros en 2016), leur part rapportée au chiffre d'affaires augmente légèrement, autour de 23 % du chiffre d'affaires (22,9 % en 2016).

Le comité des ressources humaines réunit tous les mois les principaux directeurs des ressources humaines du Groupe. Ils échangent sur les pratiques et définissent les grandes lignes directrices en matière de rémunération et de charges sociales, qui varient selon les législations du travail en vigueur dans chaque pays et selon les catégories « managers » et « non-managers ». VINCI présente ces données consolidées au niveau mondial et en France.

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

Rémunérations et charges sociales dans le monde

	Total		Managers		Non-managers	
(en milliers d'euros)	**2017**	**2016**	**2017**	**2016**	**2017**	**2016**
Salaire moyen VINCI	**36**	35	**64**	62	**29**	29
Hommes	**36**	36	**67**	65	**29**	29
Femmes	**33**	32	**50**	48	**27**	26
Charges sociales	**34 %**	35 %	**38 %**	38 %	**32 %**	33 %

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)	**2017**	**2016**	**2017**	**2016**	**2017**	**2016**	**2017**	**2016**
Salaire moyen VINCI	**41**	39	**67**	64	**34**	33	**29**	28
Hommes	**41**	39	**71**	67	**35**	35	**29**	28
Femmes	**38**	37	**53**	51	**30**	30	**26**	26
Charges sociales	**46 %**	46 %	**48 %**	48 %	**47 %**	47 %	**43 %**	43 %

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 2017 et dont la grille favorise les versements des salariés aux revenus les plus modestes, soit :
- 100 % jusqu'à 1 000 euros ;
- 50 % au-delà et jusqu'à 4 000 euros.

La contribution annuelle de l'entreprise s'élève au maximum à 2 500 euros par salarié. Le montant global de l'abondement pour le fonds Castor s'est élevé à plus de 109 millions d'euros en 2017 pour la France.

Par ailleurs, pour accompagner l'internationalisation de ses activités et renforcer le sentiment d'appartenance des salariés au Groupe, VINCI a souhaité poursuivre la diffusion de son plan d'épargne en donnant l'opportunité aux salariés hors de France d'acquérir (directement ou indirectement) des actions VINCI à conditions privilégiées et les associer ainsi aux résultats financiers et à la croissance du Groupe. Une nouvelle opération a été proposée en 2017, sur un périmètre élargi à 30 pays (*), aux salariés des filiales détenues à plus de 50 % par VINCI justifiant d'au moins six mois d'ancienneté (environ 460 filiales). Sous réserve d'un investissement à trois ans (cinq ans pour le Royaume-Uni), les salariés ont pu percevoir un abondement de VINCI sous forme d'attribution d'actions gratuites, dont le bénéfice est différé à l'échéance pour éviter une taxation à l'entrée (sauf exceptions) et conditionné à la présence dans le Groupe à ce terme.

Pour développer ce dispositif à l'international, VINCI a décidé de renouveler en 2018 un schéma similaire sur 31 pays, intégrant un pays supplémentaire, le Pérou. Ainsi, près de 70 000 salariés dans 470 filiales, soit plus de 70 % des effectifs hors de France, peuvent participer s'ils le souhaitent à une offre dédiée et devenir actionnaires de VINCI.

En sept ans, le taux de couverture du dispositif d'épargne salariale est ainsi passé de près de 59 % à près de 90 % des effectifs du Groupe dans le monde.

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

Couverture des dispositifs d'épargne salariale, et évolution

	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre de pays couverts (dont la France)	20	24	28	30	**31**
Taux de couverture des effectifs	86 %	88 %	87 %	88 %	**88 %**

À fin 2017, environ 122 000 salariés et anciens salariés du Groupe détiennent plus de 8,8 % 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 32 000 euros.

Créé en 2011, le Cercle des actionnaires salariés compte environ 13 750 membres au 31 décembre 2017, en légère progression sur un an. Il dispose d'un numéro Vert, d'un espace sécurisé et personnalisé sur les sites Internet et intranet de VINCI. Les actionnaires salariés peuvent ainsi s'inscrire pour devenir membres du Cercle et participer à différents événements, tels que des visites-découverte des villes de Lyon, Marseille et Paris, et des visites de chantiers ou de réalisations de VINCI. La e-letter « En direct » les tient par ailleurs informés de l'actualité du Groupe.

1.4.3.2 Épargne retraite

Le plan d'épargne retraite collectif du Groupe baptisé Perco ARCHIMÈDE, entré en vigueur en décembre 2010 en France, suite à l'accord collectif conclu le 25 juin 2010 avec les partenaires sociaux signataires au niveau du Groupe (CFDT, CFE-CGC et CFTC), continue sa progression et complète ainsi l'offre d'épargne du PEG VINCI (plan d'épargne du groupe VINCI). Ce dispositif, mis en place pour tenir compte de la diminution des revenus des régimes de retraite obligatoire, propose aux salariés un cadre de retraite à des conditions privilégiées, plus favorables que celles auxquelles ils auraient accès au travers de démarches individuelles, leur offrant :

- une sortie souple au choix, tant en capital qu'en rente ;
- une gestion libre et/ou pilotée ;
- une large gamme de supports d'investissement afin de faire des choix cohérents par rapport à leur profil d'épargnant.

Afin d'accompagner davantage ses salariés dans la constitution d'un complément de rémunération pour la retraite, VINCI avait décidé en 2016 de doubler le taux et le montant de l'abondement en les portant respectivement à 100 % et à 400 euros. À fin septembre 2017, près de 40 % des salariés en France ont adhéré au Perco, dont plus de 60 % ont moins de 50 ans. Le portefeuille moyen s'élève à près de 1 976 euros, en augmentation de 16 % par rapport à 2016. La part des encours en gestion pilotée continue d'augmenter progressivement pour atteindre 51 %, contre 49 % pour la gestion libre.

Le montant global de l'abondement pour le plan épargne retraite collectif du Groupe s'est élevé à 4,3 millions d'euros en 2017 pour la France, soit une évolution de 10 % (3,9 millions versés en 2016).

Par ailleurs, depuis 2013, en France, afin d'aider les salariés cadres et assimilés à se constituer un complément de retraite et 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 2017, ce dispositif a été déployé sur l'ensemble des filiales et des salariés éligibles du Groupe en France ; il couvre 766 sociétés, soit plus de 26 000 salariés potentiels.

1.5 Relations sociales et accords collectifs

1.5.1 Politique générale du dialogue social

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

Le dialogue social de VINCI est actif au plus près du terrain, en cohérence avec le fonctionnement décentralisé du Groupe. En 2017, 8 666 salariés dans le monde détiennent un mandat de représentant du personnel dans l'entreprise (dont 7 368 en France). Une enveloppe globale de 220 000 euros est versée aux organisations syndicales disposant de représentants au comité de Groupe, principalement en proportion de leur représentativité, pour les accompagner et leur donner les moyens d'exercer leur mandat.

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

1.5.2 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 particularités nationales, ont été créées. En France, par exemple, le comité de Groupe est constitué de représentants issus d'une cinquantaine d'entités et se réunit au minimum deux fois par an. Il reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution de l'emploi et les prévisions sur ce point, ainsi que sur les actions de prévention concernant le Groupe et ses entreprises. Tenu informé des perspectives économiques de VINCI pour l'année à venir, il dispose des comptes 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 11 pays dans lesquels le Groupe est implanté : Allemagne, Autriche, Belgique, France, Pays-Bas, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède. Il se réunit au moins une fois par an. Ce comité est destiné à développer l'information et la consultation des représentants des salariés des filiales du Groupe implantées dans l'espace économique européen et en Suisse. À fin 2017, le comité était composé de 47 représentants.

1.5.3 Libertés syndicales

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

1.5.4 Bilan des accords collectifs

Les accords collectifs négociés et signés au sein des sociétés qui composent le Groupe sont la traduction concrète d'une politique de ressources humaines décentralisée, prenant en compte les réalités locales et visant notamment à améliorer les conditions de travail, d'hygiène, de santé et de sécurité, ainsi que l'organisation du temps de travail. En 2017, 1 153 accords collectifs ont été conclus, dont 20 % hors France.

L'accord relatif à la promotion du dialogue social couvrant l'ensemble des sociétés françaises du Groupe a par ailleurs été signé avec les partenaires sociaux fin 2015, confirmant la concertation avec les représentants du personnel comme l'une des valeurs de VINCI. Le texte prévoit notamment un renforcement des informations transmises aux représentants ou encore un accompagnement de ces derniers à l'entrée dans le mandat, mais également pendant et à l'issue de celui-ci. La commission de médiation, paritaire, a pour objectif d'offrir une alternative aux contentieux en matière d'entrave personnelle à l'exercice des mandats de représentation. À la fin de leur mandat, les représentants bénéficient d'un abondement de leur compte personnel de formation sous certaines conditions de durée du mandat, notamment afin de faciliter leur reconversion.

Répartition des accords collectifs par thème, et évolution

	2017	Part sur le nombre total d'accords	2016	2017/2016 Évolution
Aménagement et organisation du temps de travail	**104**	9,0 %	99	5,1 %
Diversité et égalité des chances	**55**	4,8 %	52	5,8 %
Droits syndicaux	**64**	5,6 %	58	10,3 %
Formation	**13**	1,1 %	5	160,0 %
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	**51**	4,4 %	50	2,0 %
Prévention/sécurité/santé	**49**	4,2 %	42	16,7 %
Protection sociale	**92**	8,0 %	57	61,4 %
Rémunération et périphérie	**594**	51,5 %	607	(2,1 %)
Retraite	**19**	1,7 %	4	375,0 %
Autres	**112**	9,7 %	31	261,3 %
Total	**1153**	**100,0 %**	**1005**	**14,7 %**

Plus de 51 % 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 104 accords signés en 2017. On note également une augmentation des accords conclus relatifs aux droits syndicaux, passant de 58 à 64 en 2017.

1.5.5 Conflits collectifs

Les absences pour grève chez VINCI restent très marginales. Ainsi, en 2017, sur les 44 millions de jours travaillés, les absences pour grève ont représenté 4 252 journées (dont 3 241 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 VINCI, s'applique aux collaborateurs du Groupe ainsi qu'aux intérimaires et aux personnels extérieurs intervenant sur les chantiers (salariés des cotraitants ou des sous-traitants, par exemple) et sur les sites d'exploitation (clients des autoroutes, des aéroports, etc.). L'action de VINCI reposant sur l'incitation, le Groupe accompagne par ailleurs ses fournisseurs et ses sous-traitants en mettant à leur disposition des outils et des moyens et en les associant à des actions phare. Depuis la mise en œuvre de cette politique prioritaire, les résultats sécurité se sont considérablement améliorés, y compris ces dernières années, avec un taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt de 6,60 (8,60 en 2012). Cet engagement d'atteindre le « zéro accident » a été réaffirmé dans une déclaration élaborée en 2017 avec le comité d'entreprise européen du Groupe. Cette déclaration constitue un cadre de référence concernant les actions incontournables et fondamentales à mettre en œuvre ainsi que les actions de progrès et les réflexions à mener dans les sociétés du Groupe en matière de protection de la santé et de prévention des risques professionnels. Elle affirme la conviction partagée que le progrès n'est possible qu'avec l'ensemble des collaborateurs et leurs représentants au travers de la promotion de notre culture sécurité.

En 2017, la diffusion d'une culture sécurité pour tous les collaborateurs s'est poursuivie, ainsi que le travail sur la remontée et l'analyse des presque-accidents. L'identification des situations de presque-accidents et des situations à risque en amont des potentiels accidents permet non seulement de réduire le nombre d'accidents, mais surtout de construire une culture sécurité au quotidien. Des événements mondiaux sur le thème de la sécurité sont organisés régulièrement par les différents pôles du contracting, tels que, en 2017, la Semaine internationale de la sécurité chez VINCI Energies et chez VINCI Construction, ou la Journée internationale de la prévention chez Eurovia. L'intégration du personnel intérimaire et des sous-traitants dans les actions de formation et de sensibilisation à la sécurité se systématise au sein du Groupe. Les données sécurité concernant les intérimaires et les sous-traitants sont également de plus en plus intégrées aux indicateurs de pilotage de performance du Groupe.

1.6.2 Santé, sécurité des salariés VINCI

La politique de santé-sécurité a pour objectif d'anticiper et de prévenir les risques liés au travail, y compris les risques psychosociaux. Elle consiste aussi à assurer la qualité des conditions d'hygiène, de sécurité, de santé et de qualité de vie au travail, et enfin à assurer le reclassement des salariés victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles. La démarche de prévention est animée au niveau du Groupe par la coordination santé-sécurité VINCI. Cette coordination mondiale réunit les directeurs santé-sécurité des différents pôles du Groupe. Elle a pour mission de bâtir une culture santé et sécurité commune, de faciliter l'échange des bonnes pratiques, de fiabiliser les indicateurs et de proposer de nouvelles voies de progrès, adaptées à chaque métier. Les clubs pivots Prévention et les plates-formes internes collaboratives facilitent la diffusion et le suivi des actions sécurité auprès de la communauté des préventeurs, comptant plus d'une centaine de personnes.

Les campagnes de sensibilisation, de formation et d'accompagnement des salariés font partie des différents dispositifs de prévention. Sur la thématique de la santé au travail, les initiatives, campagnes et études concernent notamment les addictions, l'ergonomie des postes de travail et les troubles musculo-squelettiques (TMS). De nombreuses actions sont menées dans le renouvellement du matériel et de l'outillage ainsi que dans l'organisation du travail. En France, plusieurs sociétés poursuivent leurs actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail avec l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (Anact). Des actions de formation à destination du management se sont développées dans la plupart des pôles du Groupe afin de renforcer la culture sécurité de nos managers.

Résultat de ces différentes actions, le pourcentage d'entreprises sans accident du travail avec arrêt est passé de 63 % à 72 % en cinq ans, soit une progression de plus de 14 %.

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

	Groupe				Dont France		
	2017		2016	2017/2016 Évolution	2017	2016	2017/2016 Évolution
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (*)	**6,60**	☑	6,84	(3,5 %)	**9,33**	8,67	7,6 %
Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt (**)	**0,47**	☑	0,47	0,0 %	**0,85**	0,78	9,0 %
Pourcentage d'entreprises sans accident du travail avec arrêt	**72 %**		70 %	3 %	**65 %**	64 %	2 %

(*) Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt : (nombre d'accidents du travail avec arrêt x 1 000 000)/nombre d'heures travaillées.
(**) Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt : (nombre de jours d'absence pour accident du travail x 1 000)/nombre d'heures travaillées.
☑ *Donnée ayant fait l'objet d'une vérification avec un niveau d'assurance raisonnable.*

En cinq ans, le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt est passé de 8,60 (en 2012) à 6,60 (en 2017).

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

	Taux de fréquence				Taux de gravité			
	2017		2016		2017		2016	
Concessions	**13,42**		**16,14**		**0,58**		**0,82**	
VINCI Autoroutes	6,71		5,30		0,74		0,69	
VINCI Airports	18,93		26,37		0,55		0,97	
Autres concessions	9,28		4,24		0,19		0,41	
Contracting	6,09		6,21		0,46		0,44	
VINCI Energies	5,23		5,41		0,36		0,34	
Eurovia	7,15		6,90		0,56		0,58	
VINCI Construction	6,30		6,54		0,49		0,46	
Groupe	**6,60**	☑	**6,84**		**0,47**	☑	**0,47**	

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

En 2017, le nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle reconnue dans le Groupe a été de 62 417 jours, à rapprocher des 44 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		
	2017	2016	2017/2016 Évolution	2017	2016	2017/2016 Évolution
Nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle reconnue	**62417**	60338	3,4 %	**62020**	59775	3,8 %
Taux de fréquence des maladies professionnelles reconnues (*)	**0,99**	1,13	(12,4 %)	**2,21**	2,28	(3,1 %)
Taux de gravité des maladies professionnelles reconnues (**)	**0,19**	0,19	0,0 %	**0,43**	0,41	4,9 %

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

1.6.3 Santé et sécurité du personnel intérimaire

VINCI associe pleinement les entreprises de travail temporaire aux objectifs de sa politique de prévention-sécurité et notamment à son objectif du « zéro accident ». Cette démarche se concrétise au travers des clauses des contrats-cadres qui lient dans la durée le Groupe à ses partenaires.
Un nouveau référencement des entreprises de travail temporaire a pris effet au 1er janvier 2016. Celles-ci sont sélectionnées par le contrat-cadre du Groupe sur la base de critères plus exigeants en matière de santé et sécurité au travail.

L'écart constaté entre les taux de fréquence des accidents du travail des collaborateurs intérimaires et des collaborateurs de VINCI s'analyse au regard des postes occupés, des acquis sécurité, de l'expérience et des savoir-faire techniques. Le reporting des accidents du travail des intérimaires délégués dans les entreprises de VINCI permet de mettre en œuvre des actions concrètes de prévention. En 2017, dans le monde, ce taux de fréquence est de 14,40. À noter également, le recours aux travailleurs intérimaires après une période de crise économique a augmenté, leur nombre dans le monde passant de 22 185 en 2016 à 23 769 en 2017 (en équivalents temps-plein).

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

	2017	2016	2017/2016 Évolution
Concessions	6,22	5,11	21,8 %
Contracting	14,53	10,60	37,1 %
Total	**14,40**	**10,54**	**36,6 %**

(*) 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 8,3 milliards d'euros en 2017, soit environ 21 % du chiffre d'affaires. Dans les activités de VINCI, la sous-traitance est multiforme et s'exerce à des niveaux divers, certaines sociétés de VINCI se trouvant également en position de sous-traitant. Dans ces conditions de complexité, de nombreuses sociétés du Groupe ont mis en œuvre des contrats-cadres spécifiques avec leurs sous-traitants. Leur dénominateur commun est l'objectif « zéro accident », assorti de clauses particulières concernant le port des équipements de protection individuelle, la déclaration des accidents du travail ainsi qu'une information permanente sur l'évolution des risques sur chantier. La *Charte relations sous-traitants* de VINCI rappelle l'importance accordée par le Groupe au fait que les salariés de ses partenaires bénéficient sur les chantiers de conditions de sécurité comparables à celles de ses propres salariés. La diffusion de cette charte s'effectue au travers des clubs pivot régionaux, lieux de rencontres et d'échanges réguliers entre les dirigeants régionaux des activités du Groupe.

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

La politique de VINCI en matière de santé et de sécurité se concrétise par la négociation et la conclusion d'accords spécifiques avec les partenaires sociaux sur des thématiques liées à l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs et donc la performance globale des sociétés du Groupe. L'un des thèmes majeurs de la négociation collective en 2017 a été les conditions et l'organisation du travail, dans le cadre notamment de la qualité de vie au travail.
En France, les pouvoirs publics ont décidé de faire évoluer par le dialogue social les dispositifs réglementaires sur la pénibilité mis en place en 2015. VINCI a contribué à ce dialogue et l'a poursuivi activement dans les branches professionnelles en 2017 et le poursuivra au cours des années suivantes.
Enfin, une déclaration commune sur la santé et la sécurité au travail chez VINCI a été signée par M. Xavier Huillard et le secrétaire du comité de Groupe M. Noureddine Boudjeniba le 1er juin 2017. Elle définit quatre actions fondamentales : l'analyse des risques d'accident, le port des équipements de protection fournis, la mise en place de procédures et de modes opératoires pour l'évaluation des risques, et la sensibilisation à la sécurité.

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 pôles et divisions de VINCI ont développé leurs centres de formation internes. En central, VINCI Academy pilote des programmes transverses de management, de management de projet et d'autres programmes destinés aux dirigeants du Groupe et aux filières fonctionnelles. VINCI Academy a poursuivi en 2017 le renouvellement de son projet pédagogique. L'implémentation d'un nouvel outil d'apprentissage en ligne, ayant pour ambition de constituer un socle solide pour la diffusion des savoir-être et des savoir-faire du Groupe, a été poursuivie au sein des entités tout au long de l'année 2017.
Deux nouveaux projets ont notamment été lancés : l'un, destiné aux collaborateurs ayant des missions à effectuer à l'étranger, porte sur la prévention des risques et la sécurité lors des déplacements professionnels ; l'autre, concernant Internet et les réseaux sociaux, a trait aux bonnes pratiques sur ces nouveaux outils.

En 2017, la part des formations dispensées par les centres de formation internes reste stable et représente 24 % du total. Afin d'accompagner la stratégie du Groupe, l'année 2017 a été marquée par une accélération du déploiement à l'international d'un grand nombre de programmes en management de projet et des collaborateurs, sécurité, développement des connaissances et des compétences de nos collaborateurs, des sous-traitants mais aussi des partenaires.

Cette accélération est notamment permise par une utilisation croissante du numérique et des nouveaux dispositifs d'apprentissage. VINCI Airports a ainsi mis l'accent sur les aspects environnementaux en proposant une palette d'offres qui permet de toucher l'ensemble des collaborateurs. Elle se décompose en un module e-learning de sensibilisation pour tous, un programme mixant huit modules en ligne et du présentiel pour les experts jusqu'à un cours dédié au top management pour la mise en place de la norme ISO 14001. La mixité des approches permet de mieux répandre les bonnes pratiques environnementales dans l'ensemble de l'organisation.

L'internationalisation se confirme en 2017, en particulier avec Sogea-Satom et son campus Africa Pro situé au Maroc. L'année 2017 a été l'occasion de déployer massivement des programmes, via des parcours de formation, majoritairement, et dans un premier temps, à destination de la filière travaux. Ces programmes sont destinés à l'ensemble des cadres travaillant sur le continent africain et ont pour objectif l'intégration de ces derniers afin de créer une culture commune et un premier réseau professionnel en interne.

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

Pôles	Centres de formation internes	Nombre d'heures de formation en 2017	2017/2016 Évolution	Nombre de stagiaires en formation en 2017	2017/2016 Évolution
VINCI (*)	**VINCI Academy**	**6069**	**8,7 %**	**466**	**7,4 %**
Concessions		**196101**	**24,7 %**	**20967**	**16,5 %**
VINCI Autoroutes	Parcours ASF, Parcours Cofiroute, Parcours Escota	157335	26,5 %	19415	25,3 %
VINCI Airports	VINCI Airports Academy	38766		1552	
Autres concessions		-	0,0 %	-	0,0 %
Contracting		**642207**	**5,2 %**	**42414**	**16,1 %**
VINCI Energies	Académie VINCI Energies	157484	1,8 %	9659	2,0 %
Eurovia	Eurovia Academy	98519	8,1 %	5056	50,3 %
VINCI Construction(**)		386204	5,9 %	27699	16,9 %
Total		**844377**	**9,2 %**	**63847**	**16,2 %**

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

1.7.2 Actions de formation

En 2017, en moyenne, 18 heures de formation par salarié ont été dispensées au sein du Groupe (20 heures par manager et 18 heures par non-manager). 69 % des managers ont bénéficié d'une formation. L'investissement en formation a représenté en 2017 plus de 202 millions d'euros. Près de 3,5 millions d'heures (soit 8 % de plus qu'en 2016) ont concerné principalement les formations métiers (40 %), l'hygiène et la sécurité (38 %). En 2017, l'ambition de VINCI de favoriser le développement professionnel de chaque salarié en lui proposant un projet de formation personnalisé s'est confirmée, puisque 127 883 collaborateurs ont été formés, soit 67 % des effectifs.

Répartition des heures par type de formation, et évolution

	2017							2016	2017/2016
	Managers	Non-managers	Hommes	Femmes	Total	%	Dont France	Total	Évolution
Formation métier	209581	1169968	1216726	162823	**1379549**	39,7 %	693573	1280168	7,8 %
Hygiène et sécurité	179084	1127161	1201802	104443	**1306245**	37,6 %	770052	1216122	7,4 %
Environnement	11242	42682	45051	8873	**53924**	1,6 %	15970	37336	44,4 %
Management	134163	99451	194018	39596	**233614**	6,7 %	117162	224243	4,2 %
Administration et supports	109846	160215	174142	95919	**270061**	7,8 %	156982	255459	5,7 %
Langues	59349	70738	85160	44926	**130087**	3,8 %	45555	130089	(0,0 %)
Formation diversité	3844	11406	12079	3172	**15250**	0,4 %	10095	6583	131,7 %
Autres	28495	55160	63750	19905	**83655**	2,4 %	24994	65305	28,1 %
Total	**735 604**	**2 736 781**	**2 992728**	**479 657**	**3 472 385**	**100,0 %**	**1 834 383**	**3 215 305**	**8,0 %**
Nombre d'heures de formation par salarié	20	18	18	17	**18**		19	18	0,0 %

Formations à l'environnement
Les sensibilisations et formations à l'environnement concernent l'ensemble des sociétés de VINCI et représentent en 2017 un total de 53 924 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 2017, au Royaume-Uni, VINCI plc a, par exemple, mis en place 164 sessions totalisant 984 heures de formation, du module sur les bonnes pratiques environnementales jusqu'aux sessions visant à développer la prise en compte de l'environnement (Site Environmental Awareness Training Scheme – SEATS). VINCI Construction Grands Projets a instauré une formation dédiée à l'environnement d'une durée de deux jours, à destination des collaborateurs du Groupe intéressés.

Formations et sensibilisation à l'environnement, et évolution

	Nombre d'heures de formation		Évolution
	2017	2016	2017/2016
Concessions	**8584**	**8426**	**2 %**
VINCI Autoroutes	6668	7534	(11 %)
VINCI Airports	1368	807	70 %
Autres concessions	548	85	545 %
Contracting	**45340**	**28910**	**57 %**
VINCI Energies	5273	5231	1 %
Eurovia	7452	7167	4 %
VINCI Construction	32615	16512	98 %
VINCI Immobilier et holdings	**-**	**-**	**0 %**
Total	**53924**	**37336**	**44 %**

1.8 Diversité et égalité des chances

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

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

La conception et la mise en œuvre de la stratégie diversité s'appuient sur un réseau mondial comptant 208 animateurs et animatrices à fin 2017, soit une augmentation de 35 % par rapport à 2016. Le nombre d'animateurs et animatrices basés hors de France a été multiplié par cinq en 2017, et 22 d'entre eux animent les politiques et actions de diversité hors de France. Ils sont formés et échangent régulièrement lors de journées « diversité » ou via leur réseau social collaboratif, et construisent des politiques et actions déployables dans le Groupe. Ils ont été réunis deux fois au cours de l'année 2017. Lors de la première rencontre, ils ont travaillé sur la légitimité de leur contribution en matière de diversité et d'inclusion ainsi que sur la visibilité de leur mission d'animation dans leurs périmètres d'influence opérationnelle, fonctionnelle et géographique. La seconde réunion, sous forme de hackathon, a été l'occasion de concevoir et proposer des actions sur 12 enjeux autour de l'équilibre des temps de vie, l'autocensure, les dérapages verbaux et l'exemplarité managériale. VINCI Academy a poursuivi le déploiement de la formation « Manager la diversité au service de la performance », destinée aux managers du Groupe. En 2017, 45 managers du Groupe ont suivi cette formation, portant le total à 186 managers formés en France.

L'utilisation de la plate-forme numérique « VINCI lutte contre les discriminations ; vous aussi ? », permettant de tester la résistance du fonctionnement des entreprises du Groupe aux risques de discrimination, s'est accrue en 2017 avec près de 980 connexions, soit une augmentation de 142 % par rapport à 2016. Cet outil d'autodiagnostic comporte 150 questions organisées en neuf modules (le recrutement, l'accueil et l'intégration, la gestion des emplois et des compétences, la formation, la rémunération, les départs et les sanctions, le dialogue social, la qualité de vie au travail et la politique diversité). Les questions sont classées en deux catégories : les éléments fondamentaux de la résistance aux risques de discrimination et les éléments de perfectionnement. Le développement d'une version internationale en langue anglaise se poursuit avec le concours des équipes ressources humaines hors de France.

En France, le Groupe poursuit sa politique d'élargissement du périmètre des entreprises ayant obtenu le label Diversité attribué par Afnor Certification. Fin 2017, le Groupe compte dix entreprises labellisées, qui recouvrent ensemble 8,5 % de l'effectif France. En 2017, plusieurs entreprises du Groupe ont vu leur label renouvelé avec succès pour quatre ans. Cinq autres entreprises sont engagées dans cette démarche de labellisation. En Grande-Bretagne, deux sociétés du Groupe sont également titulaires des labels Diversité délivrés par le National Centre for Diversity.

En 2017, 260 collaborateurs et collaboratrices du Groupe en France ont participé aux ateliers « expression religieuse dans l'entreprise », soit un total de 375 participants et participantes avec les ateliers tenus en 2016. L'objectif de ces ateliers est une compréhension approfondie des impacts de l'expression religieuse avérée ou supposée des collaborateurs et collaboratrices sur le bon fonctionnement de l'entreprise, la cohésion des équipes et les exigences de santé et de sécurité. Les participants et participantes ont également eu l'occasion d'échanger sur des situations d'entreprise dans lesquelles une religion ou une croyance se manifeste.

La diversité reste un thème indissociable du dialogue social. Le nombre d'accords collectifs signés sur le thème de la diversité et de l'égalité des chances est de 55 (en hausse de 5,8 %) en 2017. Une présentation de la politique diversité du Groupe et de ses principales composantes a été réalisée lors d'une réunion du comité de Groupe VINCI.

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

VINCI s'est fixé l'objectif de faire progresser la mixité dans ses métiers et d'atteindre notamment une proportion de 25 % de femmes managers en 2020. Elles représentaient, à fin 2017, 19,3 % de l'effectif total des managers dans le monde et 21,5 % de l'effectif en France (21 % en 2016).

Depuis 2012, les effectifs féminins du Groupe sont passés de 25 903 à 28 786, soit une augmentation de près de 11 %, alors que l'effectif total du Groupe est passé de 192 701 à 194 428, soit une augmentation de 1 %.

Répartition des effectifs féminins par pôle, et évolution

	2017						2016	2017/2016
	Nombre de femmes managers	En % de l'effectif des managers	Nombre de femmes non managers	En % de l'effectif des non-managers	Total des effectifs féminins	En % de l'effectif total	Total	Évolution
Concessions	**838**	**36 %**	**4211**	**35 %**	**5049**	**35 %**	**4685**	**8 %**
VINCI Autoroutes	348	36 %	2264	42 %	**2612**	41 %	2692	(3 %)
VINCI Airports	343	37 %	1580	27 %	**1923**	29 %	1690	14 %
Autres concessions	147	32 %	367	38 %	**514**	36 %	303	70 %
Contracting	**6196**	**18 %**	**17070**	**12 %**	**23266**	**13 %**	**21826**	**7 %**
VINCI Energies	2202	16 %	6974	13 %	**9176**	13 %	8347	10 %
Eurovia	725	15 %	3653	11 %	**4378**	11 %	4141	6 %
VINCI Construction	3269	20 %	6443	12 %	**9712**	14 %	9338	4 %
VINCI Immobilier et holdings	243	39 %	228	66 %	**471**	49 %	419	12 %
Total	**7277**	**19 %**	**21509**	**14 %**	**28786**	**15 %**	**26930**	**7 %**

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

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

L'association Trajeo'h, dont l'objectif est de favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation d'inaptitude et d'accompagner les entreprises du Groupe, en France, sur le sujet du handicap, a fortement développé son activité en 2017. Les 12 implantations Trajeo'h ont réalisé 465 prises en charge, soit 100 % du nombre de signalements dans l'année et une augmentation de 7 % par rapport à 2016. Ces prises en charge en 2017, complétées des dossiers en cours au début de l'année, représentent 744 salariés ou salariées accompagnés par Trajeo'h au cours de l'année (soit une augmentation de 27 % par rapport à 2016).

En 2017, dans le monde, 3 901 personnes en situation de handicap travaillent dans le Groupe, représentant 2 % des effectifs. La société Faceo Entreprise Adaptée, entreprise du Groupe spécialisée dans le domaine du facility management, compte 61 salariés handicapés à fin 2017, soit plus de 89 % de ses effectifs.

L'activité confiée aux entreprises employant majoritairement des salariés en situation de handicap, en Europe, est restée stable en 2017, soit un chiffre d'affaires de 5,9 millions d'euros. La diffusion d'un kit pédagogique s'est toutefois poursuivie auprès des responsables achats et des managers. Il explique le fonctionnement des entreprises employant majoritairement des salariés en situation de handicap et le type de prestations réalisées. Ce kit se compose d'un guide, d'un contrat-type, d'un film et de supports visuels de sensibilisation. De son côté, l'outil de géolocalisation des EA et des Esat de VINCI Energies France a été adapté pour être utilisé par l'ensemble des pôles du Groupe. Dans certains pays, la loi impose aux sociétés d'employer un pourcentage donné de personnes en situation de handicap (tous les secteurs d'activité n'étant pas concernés par cette démarche) ou de s'acquitter d'une contribution compensatrice. Après une forte baisse en 2016, celle-ci a augmenté en 2017 pour atteindre 4,7 millions d'euros, conservant la valeur moyenne qu'elle avoisinait depuis de nombreuses années (autour de 4,6 millions d'euros).

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

	2017						2016		2017/2016
	Managers	En % de l'effectif des managers	Non-managers	En % de l'effectif des non-managers	Total	En % de l'effectif total	Total	En % de l'effectif total	Évolution
Concessions	**42**	**1,8 %**	**474**	**3,9 %**	**516**	**3,6 %**	**443**	**3,3 %**	**16,5 %**
VINCI Autoroutes	33	3,4 %	439	8,2 %	**472**	7,5 %	421	6,4 %	12,1 %
VINCI Airports	7	0,8 %	27	0,5 %	**34**	0,5 %	14	0,2 %	142,9 %
Autres concessions	2	0,4 %	8	0,8 %	**10**	0,7 %	8	1,0 %	25,0 %
Contracting	**393**	**1,1 %**	**2977**	**2,1 %**	**3370**	**1,3 %**	**3382**	**2,0 %**	**(0,4 %)**
VINCI Energies	192	1,4 %	1402	2,5 %	**1594**	2,3 %	1600	2,5 %	(0,4 %)
Eurovia	27	0,6 %	688	2,0 %	**715**	1,8 %	710	1,9 %	0,7 %
VINCI Construction	174	1,1 %	887	1,6 %	**1061**	1,5 %	1072	1,6 %	(1,0 %)
VINCI Immobilier et holdings	**5**	**0,8 %**	**10**	**2,9 %**	**15**	**1,6 %**	**13**	**1,5 %**	**15,4 %**
Total	**440**	**1,2 %**	**3461**	**2,2 %**	**3901**	**2,0 %**	**3838**	**2,1 %**	**1,6 %**

2. Informations environnementales

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

2.1.1 Organisation environnementale

La mise en œuvre de la politique environnementale « Agir pour la croissance verte » (voir page 38) repose sur les engagements du comité Exécutif du Groupe, sur la responsabilisation de chaque acteur opérationnel dans les entreprises et sur un dialogue ouvert avec les pouvoirs publics nationaux, européens et internationaux, et avec les associations de protection de l'environnement. Les directions opérationnelles animent et font vivre au quotidien la politique environnementale de VINCI au cœur de leurs activités. Elles s'appuient sur un réseau de plus de 500 correspondants, qui ont pour mission de maîtriser les risques environnementaux et de développer des actions en faveur de la protection de l'environnement. Le comité Développement durable du Groupe pilote ce réseau, organise des groupes de travail techniques associant des experts de chaque pôle, tels la coordination Biodiversité, le groupe Économie circulaire ou encore le groupe Performance énergétique, et coordonne l'action environnementale du Groupe. Advance, la démarche d'autodiagnostic de développement durable, référentiel commun à l'ensemble des sociétés du Groupe, permet à chaque comité de direction des filiales, en reprenant le concept de l'ISO 26000, de faire le point sur son niveau d'engagement et de valider son plan d'action environnemental.

2.1.2 Reporting environnemental : couverture et périmètre

Le reporting environnemental de VINCI traite les thématiques listées dans l'article 225 de la loi Grenelle II et son extension prévue dans l'article 173 de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte de 2016. Il utilise le logiciel commun au reporting financier et social, et s'inspire des standards de la Global Reporting Initiative (GRI), qui sont déclinés pour les activités des sociétés de VINCI (voir le tableau de correspondance, pages 331 et 332). Le reporting couvre la quasi-totalité des sociétés du Groupe et comprend une soixantaine d'indicateurs quantitatifs portant sur les aspects environnementaux majeurs pour VINCI : la consommation des ressources (notamment en eau) et des énergies, les émissions de gaz à effet de serre, les déchets et le recyclage, la certification, la formation, les incidents et les provisions pour risques environnementaux. Il est établi à partir des guides méthodologiques actualisés et des procédures accessibles sur l'intranet du Groupe. En complément de ce reporting réalisé en central, chaque pôle utilise ses propres indicateurs de pilotage. La Note méthodologique, pages 216 à 218, en précise les éléments clés.

Le taux de couverture du reporting environnemental, à fin 2017, atteint 97 % du chiffre d'affaires du nouveau périmètre. Ce taux élevé a été conservé grâce à une implication constante des entités du Groupe et à l'intégration de nouvelles sociétés consolidées à l'international. La baisse du taux de couverture de VINCI Construction depuis 2015 s'explique notamment par la fin de chantiers importants et suivis à l'international ainsi que par le lancement de nouveaux chantiers. L'intégration, à la fin de l'année 2016 et en 2017, de nouvelles sociétés à l'international (HEB Construction) permet cependant d'étendre la couverture du reporting. L'effort se poursuit donc sur le suivi des activités de court terme au grand international pour atteindre un taux de couverture de 100 %.

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

(en pourcentage du chiffre d'affaires)	2017	2016	2015
Concessions	**99**	**100**	**100**
VINCI Autoroutes	100	100	100
VINCI Airports	100	100	100
Autres concessions	89	100	94
Contracting	**-**	**-**	**-**
VINCI Energies	100	99	99
Eurovia	100	99	99
VINCI Construction	90	90	97
VINCI Immobilier	**100**	**100**	**100**
Total	**97**	**95**	**98**

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

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

2.1.3 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. Dans le cadre de la nouvelle réglementation (loi n° 2017-399 du 27 mars 2017), VINCI construit un plan de vigilance (chapitre 4 de la section E. : Informations sociales, environnementales et sociétales, page 215). Les projets les plus significatifs donnent lieu à une analyse préalable des risques environnementaux, qui se traduit par la définition de moyens techniques et organisationnels de prévention. Des documents spécifiques et des équipements permettent de se préparer, mais aussi de remédier aux situations d'urgence. Chez VINCI Construction France, par exemple, tous les publics sont formés ou sensibilisés aux sujets environnementaux et à la prévention des incidents, que ce soient les compagnons, les équipes d'encadrement travaux, mais aussi celles des études de prix et les monteurs de projets. Des modules spécifiques, réalisables sur chantier, en salle ou sous forme de e-learning, ont été développés en fonction des métiers de chacun. Ces formations abordent l'aspect réglementaire en environnement des projets et apportent les outils nécessaires à la mise en place de bonnes pratiques.

En 2017, trois incidents environnementaux (trois en 2016) 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. Ces incidents — un en France et deux à l'international (au Royaume-Uni et en Slovaquie) — ont concerné des fuites d'huile ou de carburant ayant contaminé des sols. Tous les moyens disponibles sont mis en œuvre pour réparer les dommages causés, suivant la réglementation en vigueur.

2.1.4 Certifications environnementales

VINCI incite ses sociétés à s'engager dans une démarche de certification environnementale de type ISO 14001 afin de valider et d'améliorer le bon fonctionnement de leur système de management environnemental. En 2017, les activités d'exploitation restent à un haut niveau de certification. Chez VINCI Autoroutes, 100 % des autoroutes en exploitation sont certifiées ISO 14001 ; chez VINCI Airports, 12 aéroports, correspondant à 52 % du chiffre d'affaires, sont certifiés. Dans les activités de contracting, la part du chiffre d'affaires certifié est en constante progression, notamment chez VINCI Energies (44 %, contre 24 % en 2010) et VINCI Construction (83 %, contre 59 % en 2010).

Couverture des activités du Groupe par la certification environnementale ISO 14001

(en pourcentage)	2017	2016	2015	Périmètre/Référence
VINCI Autoroutes				France
Autoroutes en exploitation	**100**	100	100	Kilomètres
Autoroutes en construction	**-**	100	100	Kilomètres
VINCI Airports, part du chiffre d'affaires	**52**	72	72	France et international
Autres concessions, part du chiffre d'affaires	**24**	18		France et international
VINCI Energies, part du chiffre d'affaires	**44**	43	40	France et international
Eurovia				France et international
Production des carrières en propre	**60**	60	63	Tonnes
Production des postes d'enrobage en propre	**48**	45	39	Tonnes
Production des usines de liants en propre	**67**	33	61	Tonnes
Part du chiffre d'affaires de l'activité travaux	**27**	25	32	France et international
VINCI Construction, part du chiffre d'affaires	**83**	81	75	France et international

Les entreprises de VINCI ont un solide savoir-faire sur les projets labellisés (type HQE®, BREEAM®, LEED®, etc.). En 2017, le volume d'activité représenté par ces projets a atteint 2,9 milliards d'euros. Depuis 2010, 2 671 projets ont été labellisés, pour un volume de 26,7 milliards d'euros. En 2017, les entreprises de VINCI ont livré 230 opérations, dont 33 labellisées BREEAM® et 18 labellisées LEED®, en construction neuve comme en réhabilitation. La construction du parc aquatique Aqualagon pour le compte de Villages Nature® Paris, situé à 32 kilomètres à l'est de la capitale, a visé une triple certification HQE®, BREEAM® et LEED®, et a été distinguée dans le cadre du concours international Architizer A+Awards 2017, qui récompense les meilleures réalisations architecturales de l'année à l'échelle internationale. L'Aqualagon est lauréat du prix du Public dans la catégorie Unbuilt Sports and Recreation. En 2017, plusieurs opérations de VINCI Construction France ont été primées aux Green Solutions Awards de Construction21, avec comme lauréats, en France, la ZAC du Pressoir au Havre et le bâtiment de l'École nationale supérieure maritime (ENSM) du Havre. L'autonomie en ressources de ce bâtiment a été particulièrement développée, jusqu'à atteindre une haute performance environnementale grâce à l'exploitation des énergies renouvelables solaires et maritimes. Son bilan énergétique est ainsi positif. VINCI Immobilier a, pour sa part, livré Elements, situé en plein cœur d'un nouveau hub tertiaire ultraconnecté au sein de la ZAC Paris Rive Gauche. Ce bâtiment tertiaire composé de 16 300 m² de bureaux et 830 m² de commerces a fait l'objet d'une triple certification : HQE®, BREEAM® Very Good et label Effinergie+. VINCI Immobilier a souhaité faire entrer la nature au cœur du bâtiment grâce à trois vastes terrasses et un jardin végétalisé inspirés de la forêt de Fontainebleau.

2.2 Préservation des ressources et économie circulaire

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

2.2.1 Utilisation durable des ressources

2.2.1.1 Protection de la ressource en eau

VINCI a répondu pour la sixième fois au CDP Water Information Request et fait ainsi partie des 2 025 entreprises mondiales en capacité de se livrer à cet exercice soutenu par 639 investisseurs mondiaux. En 2017, le Groupe a obtenu la note B–, soulignant le bon niveau de sa gestion de la ressource en eau par rapport aux autres entreprises du secteur. La stratégie eau du Groupe est déclinée à partir de sa politique environnementale : elle consiste à inclure la consommation et la prévention des pollutions de l'eau dans les analyses de risques, à mesurer et réduire les consommations d'eau liées aux activités et produits, et à protéger les milieux aquatiques et les écosystèmes associés. Un club pivot Travaux maritimes et fluviaux identifie les savoir-faire et construit de nouvelles offres spécifiques. Ces activités représentent environ 10 % du chiffre d'affaires de VINCI Construction. Dans ce domaine, les opportunités se développent fortement : la demande en eau douce devrait se traduire par de lourds investissements, et les événements climatiques extrêmes (inondations, tsunamis, etc.) sont susceptibles d'imposer à l'avenir des travaux importants. En 2017, VINCI Construction France a développé les activités hydrauliques au sein de VINCI Construction Maritime et Fluvial.

La ressource en eau est particulièrement suivie dans les sociétés du Groupe. De nombreuses actions spécifiques sont mises en place par les filiales afin d'en diminuer la consommation. Des programmes de pistage des fuites sont menés sur le réseau autoroutier d'Escota, dans le sud de la France. De son côté, VINCI Construction met en œuvre une politique de recyclage des eaux usées en France. Une centaine de stations de lavage des bennes à béton en circuit fermé permettent aux chantiers de réaliser des économies de consommation significatives. Cent pour cent de leurs installations de centrales à béton comportent un bassin de décantation permettant le traitement des effluents et le recyclage de l'eau.

La préservation de la ressource en eau passe également par la protection des milieux humides. Sur les autoroutes de VINCI, 77,5 % du linéaire en service est, par exemple, équipé de systèmes de protection naturelle ou d'ouvrages adaptés à la vulnérabilité, afin d'éviter les pollutions accidentelles dans les milieux naturels alentour. Cette démarche de protection a été renforcée par la mise en œuvre du Paquet vert autoroutier et du Plan de relance autoroutier. ASF a ainsi engagé depuis 2016 un nouveau plan de travaux visant à préserver la faune et les ressources en eau, lesquels se sont poursuivis en 2017.

Les outils d'analyse de cycle de vie utilisés par VINCI permettent d'évaluer finement l'empreinte eau d'un quartier. Dans ces opérations, l'accent est mis en particulier sur la perméabilité des sols, la rétention des eaux pluviales et le traitement des eaux usées. Enfin, certaines filiales développent des offres spécifiques permettant de préserver les ressources en eau douce. VINCI Construction Terrassement a ainsi développé Aqua-eco, une nouvelle technologie grâce à laquelle il est possible d'économiser jusqu'à 65 % du volume d'eau utilisé pour l'arrosage sur les chantiers de travaux publics. VINCI Construction Grands Projets propose de son côté une structure adaptée à la gestion et à l'optimisation des réseaux d'eau potable à l'international : Water Management International.

Consommation d'eau achetée (en mètres cubes)

	2017	2016	Variation
Concessions	**2482359**	**1869839**	**32,8 %**
VINCI Autoroutes	792587	841552	(5,8 %)
VINCI Airports	1635207	978668	67,1 %
Autres concessions	54565	49619	10,0 %
Contracting	**9796878**	**7682786**	**27,5 %**
VINCI Energies	312630	321236	(2,7 %)
Eurovia	3192610	3244483	(1,6 %)
VINCI Construction	6291638(*)	4117067	52,8 %
VINCI Immobilier	**3344**	**1782**	**87,7 %**
Total	**12282581**	**9554407**	**28,6 %**

(*) VINCI Construction : le périmètre exclut VINCI Construction International Network Océanie (HEB Construction).

Dans les métiers du contracting, la nature très différente des projets d'une année sur l'autre explique l'importance des variations des consommations. La forte augmentation observée chez VINCI Construction s'explique notamment par l'importance des travaux du chantier d'échangeur routier de Lorong Kuda en Malaisie, réalisés par BSG Construction Malaysia conjointement avec la direction des grands projets de Soletanche Freyssinet (Soletanche Bachy International). Dans les concessions, la progression des consommations s'explique en partie par l'intégration dans le périmètre du reporting de concessions aéroportuaires et de VINCI Railways. Les activités de concession mettent en œuvre un certain nombre d'actions pour réduire leurs consommations d'eau. ANA (VINCI Airports) est, par exemple, le seul acteur aéroportuaire au monde à évaluer son empreinte eau sur ses dix plates-formes : pour chaque aéroport, un plan d'action est ainsi élaboré pour maîtriser et réduire la consommation et la pollution sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

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

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

	2017				2016			
	VINCI Autoroutes	**VINCI Airports(*)**	**Autres concessions(**)**	**Total concessions**	**VINCI Autoroutes**	**VINCI Airports**	**Autres concessions(**)**	**Total concessions**
Eau forée et prélevée directement dans les milieux naturels	**392235**	**206884**	**3550**	**602669**	369922	53856	4441	428219

(*) Le périmètre inclut depuis 2017 l'aéroport de Lyon – Saint-Exupéry.
(**) Parmi les concessions, seul le Stade du Mans dispose d'un forage d'eau.

La mesure des consommations d'eau achetée ou prélevée directement par forage ou pompage reste complexe. Cette mesure doit être couplée à une analyse qualitative, afin d'évaluer les impacts réels au regard de l'usage de l'eau et de la manière dont elle retourne dans le milieu naturel. Les activités de terrassement, par exemple, consomment de l'eau essentiellement pour limiter les émissions de poussières pendant les travaux, sous forme d'arrosage. En Afrique, l'eau est souvent pompée à l'aide de générateurs électriques installés à proximité des villages, afin que les communautés puissent y avoir accès simplement. L'eau elle-même ne fait l'objet d'aucune transformation. Elle s'évapore ou retourne vers la nappe phréatique sans pollution. Pour les activités de fondations (tunnels et métros), l'eau présente dans le sous-sol est pompée avant de retourner vers la nappe phréatique sans pollution, après analyse et traitement si besoin. Ces quelques exemples prouvent la complexité de la mesure, compte tenu de la diversité des activités. Ainsi, le résultat obtenu au CDP Water Information Request 2017 (niveau Management B–) est un signe de maturité des sociétés de VINCI.

2.2.1.2 Consommation de matières premières

Les principales consommations de matières premières de la branche concessions sont suivies et consolidées. En 2017, la maintenance des autoroutes a ainsi nécessité la mise en œuvre de 2 227 659 tonnes d'enrobés, dont près de 1 093 218 tonnes d'enrobés recyclés. Par ailleurs, l'approvisionnement en sel de déverglaçage s'est élevé à 24 033 tonnes (16 396 tonnes en 2016), l'augmentation étant due à des conditions météorologiques plus rigoureuses, nécessitant des mesures de prévention accrues afin d'assurer la sécurité des clients. Dans les activités de contracting, les achats de matières premières sont décentralisés et, en règle générale, ne sont pas consolidés en volume. Les efforts de maîtrise portent sur l'achat de matériaux recyclés (à performance égale aux matériaux neufs), sur le recyclage des déchets produits par les activités (voir paragraphe 2.2.2) et sur l'approvisionnement local.

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

Arbonis, la filiale de VINCI Construction France spécialiste de la conception-construction bois, a réalisé un chiffre d'affaires de 47 millions d'euros (45 millions d'euros en 2016). En 2017, elle a renforcé son savoir-faire dans le domaine de la construction modulaire bois avec la marque ARBO 3D, gage de qualité pour ses clients. La société a également développé ses savoir-faire dans le domaine des immeubles de belle hauteur (IBH) en structure bois. La réalisation, en douze mois, de la résidence étudiante de sept étages Julien-Cornil pour le Crous, à Marseille, en est l'illustration. Arbonis contribue ainsi aux efforts du Groupe en faveur de la transition énergétique.
Reconnu en 2013 comme action exemplaire en matière d'économie circulaire par le ministère de l'Environnement en France, l'engagement Granulat+ d'Eurovia est la première expérimentation d'écologie industrielle de son secteur. Cet engagement, mis en place, dans un premier temps, sur les carrières de la zone méditerranéenne, a pour objectif de valoriser 100 % des ressources nécessaires à la production des granulats du BTP. Il repose sur le travail en commun des gestionnaires de carrières, des producteurs de déchets locaux et des utilisateurs de matières premières. En plus de ses bénéfices directs, cet engagement permet aux acteurs du territoire d'intégrer la problématique environnementale au cœur de leurs processus. La démarche est déployée et adaptée en Île-de-France et en Haute-Normandie depuis 2015. Renforçant davantage le lien avec ses parties prenantes, Eurovia a maintenu en 2017 sa participation au sein de l'Institut de l'économie circulaire. Au niveau du Groupe, les travaux autour de l'économie circulaire se sont poursuivis en groupe de travail pour, notamment, anticiper les actions d'intégration de matériaux recyclés et de recyclage des déchets de la filière BTP, dans le cadre de la loi française de transition énergétique pour la croissance verte. L'enjeu est désormais de développer des outils ou actions transversales, au moyen de plusieurs task forces, pour faciliter la mise en œuvre opérationnelle de l'économie circulaire tout au long du cycle de vie des projets. Ce fut le cas sur le chantier du tramway de Nice conduit par Soletanche Bachy, au cours duquel Eurovia a mis en place une solution d'évacuation des déblais par voie maritime, en développant une logistique innovante adaptée au rythme d'avancement du tunnelier. Les déblais ont ensuite été valorisés dans le cadre de l'aménagement d'une future zone de développement du grand port maritime de Marseille.

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

2.2.1.3 Consommations énergétiques

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

En France, la Réglementation thermique 2012 (RT 2012), mesure majeure du Grenelle de l'environnement qui généralise les bâtiments basse consommation, est effective depuis 2014. Pour répondre à ses exigences, tout en restant compétitif, VINCI développe de nouvelles offres dans le domaine du logement et des bureaux, en s'appuyant sur le savoir-faire de VINCI Construction, pour minimiser les déperditions énergétiques de l'enveloppe, et sur celui de VINCI Energies, pour installer des équipements innovants comme le chauffage tout air avec le procédé Green Floor. VINCI participe, par ailleurs, aux travaux de préparation de la future Réglementation bâtiment responsable (RBR 2020), qui a vocation à élargir l'exigence de performance, aujourd'hui limitée aux aspects énergétiques, à l'ensemble des caractéristiques du bâtiment. Les réflexions en cours touchent aux usages et aux calculs des performances multicritères. Grâce à un travail réalisé en 2017 sur les approches de coûts, de phasage de projet et de création de valeur, VINCI Construction France est en mesure de proposer de manière volontariste l'offre Oxygen® avec des engagements transparents sur la performance énergétique des bâtiments, la fiabilisation des équipements techniques garantissant un confort optimal, ainsi qu'un suivi en asset management. Au-delà de ces innovations, l'offre Oxygen® s'est déployée en 2017 sur des territoires jusqu'ici inexplorés : des logements en rénovation (Le Levain, Bordeaux), l'hôtellerie (Les Clarines, Les Deux Alpes), etc. La démarche peut désormais être implémentée sur tous les projets en conception-réalisation ou en appel d'offres. Cette nouvelle stratégie a fait l'objet de deux conférences au Salon de l'immobilier d'entreprise (Simi) en France.

Les activités de facility management de VINCI Energies mettent à profit leur savoir-faire (diagnostics et audits énergétiques, monitoring, optimisations, etc.) pour développer des offres de contrat de performance énergétique (CPE) et les proposer à leurs clients via leur structure dédiée, Smart Energy.

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

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

	2017				2016	
	Gaz naturel (MWh)	Propane/GPL (MWh)	Électricité (MWh)	Total énergies (MWh)(*)		Variation
Concessions	**53381**	**2550**	**349495**	**544288**	**457608**	**18,9 %**
VINCI Autoroutes	5316	1619	126834	223871	227032	(1,4 %)
VINCI Airports	47458	927	206328	297875	212918	39,9 %
Autres concessions	607	4	16333	22542	17658	27,7 %
Contracting	**1 117 490**	**2881**	**702925**	**7533703**	**7368471**	**2,2 %**
VINCI Energies	52815	769	91402	886693	859029	3,2 %
Eurovia	1032695	256	321666	3849334	3675455	4,7 %
VINCI Construction	31980	1856	289857	2797676	2833987	(1,3 %)
VINCI Immobilier	**30**	**-**	**1817**	**4251**	**4662**	**(8,8 %)**
Total	**1 170 901**	**5431**	**1054237** ☑	**8082242** ☑	**7830741** ☑	**3,2 %**

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

Les entreprises du Groupe portent une attention particulière à leur consommation d'énergies. En valeur absolue, celle-ci est en augmentation de 3,2 % par rapport à 2016. En valeur relative, sur la période de reporting, l'intensité énergétique du Groupe s'élève à 201 MWh par million d'euros de chiffre d'affaires (206 MWh en 2016, 223 MWh en 2015). Cette baisse récompense les efforts des sociétés du Groupe. Depuis 2016, l'amélioration du reporting a permis de consolider le suivi de nouvelles sources d'énergie, comme le propane, voire, pour Eurovia, d'élargir son reporting en intégrant le gaz de pétrole liquéfié (GPL).

Les consommations énergétiques d'Eurovia, directement liées à son activité industrielle, sont prépondérantes dans les consommations totales. Eurovia est le premier pôle du Groupe à avoir mis en place un plan de réduction énergie-CO_2 ambitieux, incluant des améliorations énergétiques sur les postes d'enrobage, les matériels de carrière et les bâtiments d'exploitation. Depuis 2013, la société a développé et déployé l'outil Bridge, un tableau de bord permettant un suivi des consommations d'énergie à différentes échelles opérationnelles (délégation, région, etc.). Le pôle Eurovia développe également des offres à faible consommation énergétique. Le procédé d'enrobés tièdes Tempera® permet ainsi d'économiser entre 20 et 40 % d'énergie lors de sa mise en œuvre. Ces enrobés représentaient 13 % de la production française en 2017 (11 % en 2016). En 2017, Eurovia a mis en place des comités d'énergie locaux, pilotés par les référents matériels, ayant la charge de travailler à la réduction des consommations énergétiques de chaque entité. Ils diffusent également les bonnes pratiques recueillies au sein de l'entreprise.

L'un des quatre objectifs principaux de la politique environnementale de VINCI Airports définie en 2015 est la réduction de son intensité énergétique de 20 % à l'horizon 2020 par rapport à 2013. La poursuite de cet objectif va de pair avec un renforcement de l'ensemble des actions en matière d'efficacité énergétique sur la totalité des plates-formes en exploitation. Le déploiement de cette politique s'est poursuivi en 2017, notamment dans les nouveaux aéroports tels que Lyon – Saint-Exupéry ou l'aéroport de Salvador au Brésil. Elle repose également sur un programme d'actions de performance, permettant à chaque plate-forme de définir ses propres objectifs de progrès en fonction de ses activités. Les consommations d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre associées constituent l'une des sept thématiques environnementales de performance.

Consommations de carburant et évolution

	2017	2017	2017	2016	
(en litres)	Diesel(*)	Essence	Total		Variation
Concessions	**13043268**	**308925**	**13352193**	**12777715**	**4,5 %**
VINCI Autoroutes	8654502	9186	8663688	8973307	(3,5 %)
VINCI Airports	3970641	179486	4150127	3491110	18,9 %
Autres concessions	418125	120253	538378	313298	71,8 %
Contracting	**484758084**	**19150027**	**503908111**	**494664886**	**1,9 %**
VINCI Energies	67619248	3698785	71318033	69307751	2,9 %
Eurovia	186915815	8150886	195066701	187263150	4,2 %
VINCI Construction	230223021	7300356	237523377	238093985	(0,2 %)
VINCI Immobilier	**231161**	**-**	**231161**	**217282**	**6,4 %**
Total	**498032513**	**19458952**	**517491465**	**507659883**	**1,9 %**

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

En 2017, les consommations de carburant ont augmenté de 1,9 % du fait notamment de l'intégration de nouvelles entités dans le reporting. Les entreprises du Groupe poursuivent leurs efforts de réduction des consommations.
VINCI Autoroutes encourage ses clients à réduire leur consommation de carburant via des sensibilisations à l'éco-conduite sur les aires de repos et en développant des offres permettant d'utiliser au mieux les infrastructures existantes, avec la solution de l'éco-comparateur VINCI Autoroutes. Des parkings, situés à proximité des gares de péage, organisent la rencontre entre les conducteurs et les passagers pour favoriser le covoiturage. À l'automne 2017, VINCI Autoroutes mettait à la disposition de ses clients 28 parkings de covoiturage, soit 2 241 places de stationnement (23 parkings pour 1 799 places en 2016).

2.2.1.4 Recours aux énergies renouvelables

Depuis plusieurs années, les achats d'électricité d'origine renouvelable par les sociétés de VINCI sont en forte hausse. En 2017, ces achats ont représenté 57 793 MWh (15 614 MWh en 2016). L'augmentation concerne aussi bien les sites fixes que les chantiers.

Les entreprises de VINCI Energies maîtrisent et développent les activités de conception, fourniture, installation et raccordement de centrales d'énergie renouvelable. Omexom, la marque de VINCI Energies spécialisée dans les projets de production, de transport, de transformation et de distribution d'énergie électrique, participe au développement des énergies renouvelables et a notamment contribué à installer plus de 20 % de la puissance éolienne en France et 30 % de celle du Maroc. En 2017, Omexom a poursuivi son déploiement à l'international, en particulier en Afrique. L'entreprise a été retenue pour réaliser en dix mois, au Sénégal, huit centrales photovoltaïques (17 MW) destinées à alimenter les populations isolées. En Indonésie, Omexom construira le premier parc éolien du pays, d'une puissance de 75 MW. VINCI Construction développe également des solutions techniques permettant l'industrialisation de la construction et l'optimisation de l'installation des parcs éoliens, sur terre et en mer. C'est notamment l'objet du projet de recherche Eolift, piloté par Freyssinet et lauréat de l'appel à manifestation d'intérêt Grand Éolien de l'Ademe dans le cadre du programme Investissements d'avenir, dont les travaux de recherche et développement se sont poursuivis en 2017.

VINCI Autoroutes dispose de 3 319 équipements solaires, thermiques et éoliens (à l'exclusion des pompes à chaleur) de production d'énergie renouvelable.

2.2.1.5 Conditions d'utilisation des sols

La lutte contre l'artificialisation des sols et le maintien d'un habitat intéressant pour les espèces présentes sont des éléments pris en considération en amont des projets et tout au long de l'exploitation des infrastructures. Un travail plus particulier est mené au sein de projets dont l'emprise foncière est importante et perdure à long terme, comme les infrastructures linéaires ou les carrières (Eurovia). Les entreprises du Groupe spécialisées en génie écologique (notamment Cognac TP, filiale d'Eurovia, et Equo Vivo, la nouvelle marque de VINCI Construction Terrassement) mènent des opérations de restauration écologique de milieux et de sols impactés par des travaux d'aménagement : plantation d'espèces locales, lutte contre les espèces exotiques envahissantes, restauration de zones humides et de cours d'eau aux fonctionnalités écologiques dégradées, etc. Les activités d'entreprises d'extraction comme Eurovia sont susceptibles d'entraîner une modification durable de l'équilibre biologique des sols. Cette modification permet cependant la création de nouveaux milieux et le retour d'espèces, pour certaines protégées. Les diagnostics initiaux sont désormais complétés par des inventaires en cours d'activité, permettant de mesurer l'efficacité des mesures de protection des espèces qui sont mises en place sur les sites. La prise en considération de la biodiversité intervient de manière encore plus significative lors de la remise en état des carrières, phase essentielle de retour à un état équivalant à l'état écologique initial.

Leader français du traitement des sédiments, Extract Ecoterres, filiale de VINCI Construction France, agit en faveur de la réhabilitation des sites et sols pollués, notamment au travers de sa plate-forme de valorisation en Île-de-France, capable de traiter annuellement environ 230 000 tonnes de substrat. Son activité s'inscrit pleinement dans le cadre de l'économie circulaire et d'une meilleure utilisation des sols.

2.2.2 Prévention et gestion des déchets

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

Depuis la mise en œuvre du Paquet vert autoroutier, la totalité des aires de repos du réseau VINCI Autoroutes est équipée pour le tri sélectif des déchets. En cohérence avec la politique d'éco-conception du Groupe, l'accent est mis sur la sensibilisation et l'accompagnement des usagers de VINCI Autoroutes, afin qu'ils adoptent les bons gestes en faveur du tri des déchets. Ceux-ci sont triés et dirigés vers les filières externes de traitement et de valorisation. 68,5 % des déchets de VINCI Autoroutes ont fait l'objet d'une valorisation en 2017 (contre 66,5 % en 2016). En 2017, VINCI Construction UK présente toujours un haut niveau de valorisation de ses déchets (soit 93 %, contre 98 % en 2016). En France, la démarche Revalo a été initiée par VINCI Construction France et est soutenue par l'Ademe et le ministère de la Transition écologique et solidaire. Cette démarche permet d'augmenter la valorisation matière tout en diminuant l'impact carbone des chantiers grâce à une optimisation de la logistique de tri. Le déploiement de la plate-forme Optidéchets s'est poursuivi, avec 200 chantiers concernés en 2017. Cet outil permet, d'une part, de mieux piloter la gestion et la prévention des déchets via des indicateurs clés (taux de tri, coût, volume moyen, densité, etc.) à l'échelle de l'entreprise, et, d'autre part, de mettre à disposition de chaque chantier un registre réglementaire et un rapport à destination du client. Le taux de valorisation matière atteint 75 %, dépassant l'exigence des réglementations française et européenne, qui l'établissent à 70 %. Enfin, en 2017, VINCI Construction France a adhéré, en tant que membre fondateur, à Circolab, association en faveur de l'économie circulaire, notamment du réemploi de matériaux de construction.

Répartition des déchets dangereux et non dangereux

	2017					2016				
(en tonnes)	**VINCI Autoroutes**	**VINCI Airports**	**Autres concessions**	**VINCI Energies**	**VINCI Construction(*)**	**VINCI Autoroutes**	**VINCI Airports(**)**	**Autres concessions**	**VINCI Energies**	**VINCI Construction(***)**
Déchets non dangereux (clients + exploitation)	**18 777**	**12 559**	**2 464**	**397 996**	**567 145**	17 412	12 722	1 830	357 146	316 385
Déchets dangereux (clients + exploitation)	**784**	**1 355**	**153**	**4 019**	**16 483**	1 225	469	197	2 242	457

(*) Le périmètre inclut VINCI Construction UK et 50 % du chiffre d'affaires de VINCI Construction Grands Projets.
(**) Le périmètre n'inclut pas les aéroports du Cambodge.
(***) Le périmètre se limite à VINCI Construction UK.

Le recyclage, priorité d'Eurovia depuis une vingtaine d'années, et le développement de produits et procédés innovants utilisant moins de ressources naturelles et d'énergie rencontrent un intérêt croissant auprès des clients. Eurovia dispose de 130 plates-formes permettant de recycler la plupart des déchets issus de chantiers de construction. La société a poursuivi en 2017 sa transition pour favoriser l'économie circulaire et le recyclage dans son activité. Au Canada, un catalogue d'enrobés recyclables a notamment été mis en place pour convaincre les clients de la qualité du procédé et des matériaux recyclés. Eurovia s'est fixé comme objectif de dépasser les 20 % d'agrégats d'enrobés recyclés dans sa production totale d'enrobés. Ce pourcentage a atteint 13,5 % en 2017 en France, positionnant Eurovia

comme leader de son secteur. En France, les directions techniques du réseau ASF et de l'entreprise se sont associées pour expérimenter le recyclage de deuxième génération sur une portion d'autoroute à fort trafic. Cette expérience ouvre la voie au recyclage « infini » des enrobés et, par conséquent, au développement résolument très durable des infrastructures autoroutières. Elle a été récompensée par le jury final du Prix de l'Innovation VINCI 2017 en remportant le prix développement durable.

Recyclage et valorisation chez Eurovia, et évolution

	2017				2016	
	Monde	2017/2016 Évolution	France	2017/2016 Évolution	Monde	France
Pourcentage de réintroduction d'agrégats d'enrobés dans les enrobés	16,0	1 %	13,5	0 %	15,9	13,5
Production de matériaux recyclés *(en millions de tonnes)*	5,6	(13 %)	4,6	(12 %)	6,4	5,2
Pourcentage de la production de matériaux recyclés par rapport à la production totale de granulats	6,5	48 %	7,9	(14 %)	4,4	9,2

VINCI est peu concerné par les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire puisqu'il ne gère pas directement d'espaces de restauration à destination de ses clients et de ses salariés. Les entreprises du Groupe mènent néanmoins des actions, et des mesures sont prises pour les activités concessionnaires qui sont en contact direct avec les clients et les usagers. En cas d'événements immobilisant les clients sur le réseau, VINCI Autoroutes prévoit des boîtes de ravitaillement (VINCI Box). Lorsque ces boîtes arrivent à quelques jours de leur date de péremption, elles sont distribuées à des associations d'aide aux personnes défavorisées. Le Stade de France, quant à lui, a noué un partenariat avec l'association Le Chaînon manquant. L'association collecte, au lendemain de chaque événement, les sandwichs et autres desserts pour lesquels la chaîne du froid n'a pas été rompue.

2.2.3 Mesures de prévention et de réduction des nuisances

2.2.3.1 Rejets dans l'air

Les sociétés de VINCI travaillent sur les problématiques de qualité de l'air intérieur et extérieur. Les activités concernées par la prévention et la maîtrise des rejets dans l'air sont principalement concentrées dans la branche concessions et les pôles Eurovia et VINCI Construction. Dans la branche concessions, notamment chez VINCI Airports et VINCI Autoroutes, les rejets dans l'air proviennent d'une utilisation par les clients de véhicules automobiles, camions, avions, etc. Pour limiter la congestion du trafic et lutter contre la pollution de l'air, VINCI Autoroutes a mis en place des mesures de régulation de la vitesse. Eurovia a développé un procédé innovant de dépollution de l'air qui élimine les oxydes d'azote : le NOXer®. Adapté et couplé à des murs antibruit, il permet d'obtenir une double efficacité, sonore et atmosphérique, en éliminant de 15 à 25 % de la pollution globale et en réduisant jusqu'à 75 % les oxydes d'azote pour les riverains. De leur côté, VINCI Construction France et les activités de facility management de VINCI Energies développent des solutions techniques à même de garantir la qualité de l'air dans les bâtiments qu'ils construisent et exploitent. VINCI Construction France poursuit son plan de management de la qualité de l'air intérieur, intégrant cet enjeu dans chaque projet, de la phase de programmation jusqu'après la livraison.

2.2.3.2 Nuisances sonores et lumineuses

Des études de bruit sont réalisées dès la phase de conception des projets pour limiter les nuisances sonores (chantiers urbains, circulation sur les autoroutes, etc.). Les entreprises de VINCI proposent systématiquement des solutions techniques en phase de construction, comme l'adaptation d'un tracé autoroutier, l'aménagement de merlons, l'installation de protections antibruit ou l'utilisation d'enrobés phoniques tel le Viaphone®, développé par Eurovia. Ce microbéton bitumineux silencieux permet une importante réduction des bruits de roulement pour un meilleur confort acoustique et a été notamment mis en œuvre en 2017 sur une section de l'autoroute A10 près d'Orléans, en France. Dans le cadre du prolongement de la ligne 12 du métro parisien, VINCI Construction a mis en place un chantier « sans camion » utilisant le transport souterrain et par voie fluviale dans une logique de double flux, réduisant ainsi les nuisances sonores pour les riverains.
VINCI Airports s'efforce de réduire au minimum les nuisances sonores pour les riverains sur l'ensemble des aéroports en exploitation. Cela passe notamment par un système de monitoring en continu du bruit et de suivi des trajectoires, par l'insonorisation de logements de riverains, et par la réalisation d'études et de plans d'actions de réduction du bruit.

Les autoroutes en exploitation font l'objet de mesures de bruit régulières visant à identifier et à réduire les « points noirs bruit ». Les logements ou habitations concernés font l'objet de travaux d'isolation de façade ou bénéficient de l'installation d'écrans antibruit ou de merlons végétalisés. En 2017, 897 nouveaux logements ont été protégés du bruit sur le réseau VINCI Autoroutes, portant le total à 5 208 depuis 2010.

En matière de lutte contre les nuisances lumineuses, les entités du Groupe déploient diverses solutions. Citeos (VINCI Energies) met en œuvre plusieurs actions dans les contrats d'exploitation des réseaux d'éclairage public : matériels performants de lutte contre la pollution lumineuse, systèmes d'éclairage intelligents, extinction automatique de certaines sources lumineuses, prise en compte des « trames noires » dans les plans lumière pour réduire l'impact sur la biodiversité. VINCI Autoroutes sensibilise ses collaborateurs à la réduction des nuisances lumineuses dans les zones peuplées de chauves-souris et intègre cette exigence environnementale dans ses contrats en tant que maître d'ouvrage.

2.3 Lutte contre le changement climatique

Depuis 2007, VINCI a initié une démarche proactive de réduction et de maîtrise des émissions de gaz à effet de serre (GES) et veille à anticiper et à suivre la législation partout dans le monde. L'impact des régulations carbone en cours sur les activités de VINCI est principalement indirect. VINCI compte neuf installations soumises au Plan national d'allocation des quotas (PNAQ III) du mécanisme européen d'échange de quotas (voir page 172) 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 GES. En 2012, VINCI s'est engagé pour la croissance verte, en fixant un objectif de réduction des émissions de GES

de 30 % d'ici à 2020. Cet engagement concerne les émissions de CO_2 scopes 1 et 2 du Groupe à activité constante et prend pour référence l'année 2009 (première année au taux de couverture supérieur à 90 %). Les efforts portent également sur la réduction des émissions des clients dans les activités de concession qui suivent leurs émissions scope 3.

2.3.1 Émissions de gaz à effet de serre

La quantification des émissions de gaz à effet de serre (GES) des activités de VINCI s'appuie sur les données issues du reporting environnemental et reprend les périmètres ISO scopes 1 et 2 de la norme internationale ISO 14064. Le scope 1 intègre les émissions résultant de l'utilisation des combustibles fossiles sur les sites fixes, les chantiers et par la flotte de véhicules, ainsi que les émissions non énergétiques. Le scope 2 intègre les émissions résultant de l'achat d'énergie — électricité pour l'essentiel — sur les sites fixes et les chantiers. Environ 2,7 millions de tonnes équivalent CO_2 ont été émises en 2017, selon la nouvelle méthodologie et l'actualisation des facteurs d'émission (2,3 millions de tonnes équivalent CO_2 selon les facteurs d'émission utilisés jusqu'en 2015). Trente-deux filiales françaises de VINCI sont concernées et appliquent l'article 75 de la loi Grenelle II, visant la réalisation d'un bilan de leurs émissions de GES et l'élaboration d'un plan d'actions pour les réduire. Ce bilan, renouvelé en 2015, devra l'être dorénavant tous les quatre ans. Les émissions du Groupe sont calculées en utilisant les facteurs d'émission issus de la base carbone® de l'Ademe.

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

	Valeurs réelles (émissions actualisées avec les nouveaux facteurs d'émissions)	Suivi de l'objectif de réduction (utilisation des facteurs d'émissions de l'engagement)		2017/2016 Évolution
(en tonnes équivalent CO_2)	2017	2017	2016	
Concessions	**165 495**	**147 349**	**117 998**	**24,9 %**
VINCI Autoroutes	39 485	32 133	32 884	(2,3 %)
VINCI Airports	121 052	110 780	81 853	35,3 %
Autres concessions	4 958	4 436	3 261	36,0 %
Contracting	**2 499 909**	**2 169 363**	**2 114 315**	**2,6 %**
VINCI Energies	259 069	221 791	215 007	3,2 %
Eurovia	1 306 120	1 146 892	1 057 672	8,4 %
VINCI Construction	934 720	800 680	841 636	(4,9 %)
VINCI Immobilier et holdings	**888**	**735**	**730**	**0,7 %**
Total	**2 666 292** ☑	**2 317 447** ☑	**2 233 043** ☑	**3,8 %**
Intensité carbone (teq. CO_2 par million d'euros de chiffre d'affaires)	**-**	**57,6**	**58,7**	**(1,9 %)**

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

Les émissions directes (scopes 1 + 2) du Groupe sont en légère augmentation par rapport à 2016, selon la méthodologie utilisant des facteurs d'émission identiques d'une année sur l'autre pour suivre l'objectif de réduction. La hausse s'explique par l'élargissement à de nouvelles sources d'énergie et par la fiabilisation de leur suivi, signe d'une amélioration constante du reporting du Groupe en matière d'émissions, ainsi que par l'intégration de nouvelles entités dans le périmètre. L'intensité carbone en tonnes équivalent CO_2 par million d'euros de chiffre d'affaires est, quant à elle, en diminution, à 57,6 teq CO_2. Depuis 2009 (71 teq CO_2), l'intensité carbone a diminué de 19 %. Les nombreuses actions de maîtrise et de réduction des émissions mises en place au cours des dernières années ont permis cette réduction en intensité.

Afin de développer des offres à faible contenu de CO_2, VINCI poursuit la mise au point d'outils spécifiques et la réalisation d'études pour mieux quantifier et maîtriser l'ensemble des émissions de GES liées à son activité (ISO scopes 1 + 2 + 3). À ce titre, le Groupe a initié, fin 2016, une étude visant à développer une méthodologie pour évaluer le scope 3 de sa filière bâtiments, en France et à l'international. Les travaux menés en 2017 ont permis d'élargir la quantification du scope 3, via notamment la mise en place d'un outil de reporting spécifique. L'enjeu est, à terme, de développer de nouvelles méthodologies d'évaluation du scope 3, couvrant la diversité des activités du Groupe. L'objectif, pour VINCI, est de pouvoir répondre aux nouvelles dispositions de l'article 173 de la loi française relative à la transition énergétique pour la croissance verte, mais, avant tout, de s'assurer d'une meilleure connaissance de son impact carbone sur l'ensemble de la chaîne de valeur, afin de pouvoir contribuer aux objectifs de l'Accord de Paris signé en 2015.

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

	VINCI Autoroutes	VINCI Airports (*)	VINCI Autoroutes	VINCI Airports (*)
(en tonnes équivalent CO_2)	2017	ACA 2017	2016	ACA 2016
Émissions ISO (scopes 1 + 2)	39 485(**) ☑	45 328	40 319(**) ☑	58 825
Émissions des usagers/tiers (scope 3)	13 865 424 ☑	764 182	13 054 556 ☑	699 199

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

Depuis 2014, les émissions de GES des sociétés de VINCI Autoroutes font l'objet d'une vérification avec un niveau d'assurance raisonnable par un organisme tiers indépendant offrant le plus haut niveau de transparence atteignable par une entreprise. En 2017, les voies de télépéage à 30 km/h ont permis d'économiser 71 390 tonnes de CO_2 (66 395 tonnes en 2016), soit 282 189 tonnes depuis leur mise en service en 2010. Les places de covoiturage mises à disposition (voir paragraphe 2.2.1.3) ont abouti à une économie de plus de 15 000 tonnes de CO_2 en 2017. VINCI Airports exploite 27 des 209 aéroports accrédités Airport Carbon Accreditation (ACA) dans le monde, dont les dix aéroports du groupe ANA au Portugal, qui ont reçu le niveau 2 (réduction). L'aéroport de Lyon – Saint-Exupéry a atteint, quant à lui, la neutralité carbone avec le niveau 3+, niveau le plus élevé du programme ACA. En 2017, l'entreprise a, de plus, chiffré et fait vérifier ses émissions scope 3 de l'année 2016.

La mesure des émissions de GES et les actions entreprises pour les limiter ont été très appréciées par les investisseurs. VINCI a confirmé en 2017, pour la onzième année consécutive, sa place de leader en France en termes de stratégie climat. En 2017, le Groupe fait toujours partie du Carbon Disclosure Leadership Index (CDLI) France grâce au niveau B obtenu pour sa réponse au Carbon Disclosure Project (CDP) (niveau B en 2016). Réalisé pour le compte de 827 investisseurs réunissant 100 trillions de dollars américains d'actifs sous gestion, le CDP évalue la réactivité des grandes entreprises face à l'enjeu du changement climatique.

2.3.2 Adaptation au changement climatique

VINCI prend en compte le Plan national d'adaptation au changement climatique et adopte une vision prospective. Le Groupe anticipe l'adaptation nécessaire des villes et du cadre bâti, en particulier dans les projets faisant l'objet d'une démarche d'éco-conception, où les ouvrages sont étudiés sur l'ensemble de leur cycle de vie. De même, utilisant les scenarii scientifiques sur la montée des eaux (hypothèse + 50 cm à l'horizon 2050, selon le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat [Giec]), les sociétés de VINCI, si elles ne peuvent agir sur le terrain politique du repli stratégique, développent des savoir-faire en aménagements techniques, notamment pour le confortement des digues. VINCI se positionne comme acteur central pour créer ou renforcer les structures face aux événements climatiques majeurs, assurer leur durabilité et innover pour réaliser ces projets. D'importants travaux de recherche sont menés, tant en interne qu'avec les partenaires scientifiques du Groupe. Ces travaux portent sur l'adaptation des quartiers aux périodes de canicule, les îlots de chaleur urbains ou encore la résilience de la ville.
En 2017, une étude a été menée, en interne, sur les impacts des événements climatiques extrêmes sur les activités du Groupe. Au vu de leur évolution actuelle, ces événements sont maîtrisés à chaque étape des projets. Les entreprises de VINCI sont fréquemment sollicitées après de tels événements pour rétablir le fonctionnement normal des infrastructures de transport et d'énergie. La structure de veille et de prospective Leonard a lancé un groupe de travail Infrastructures et Résilience, réunissant de nombreux experts du Groupe.

2.3.3 Objectifs de réduction et moyens mis en œuvre

Pour atteindre l'objectif de diminution de 30 % des émissions de gaz à effet de serre (GES) d'ici à 2020, les entreprises du Groupe mettent en place des politiques ambitieuses. À ce titre, Eurovia fait partie des 33 entreprises sélectionnées par l'Association Bilan Carbone pour travailler sur la problématique du système de management des émissions de GES (les actions mises en œuvre sont décrites dans le paragraphe 2.2.1.3). Poursuivant ses efforts, Eurovia a élaboré et déployé depuis 2016 une nouvelle stratégie environnement et croissance verte, avec des objectifs d'efficacité énergétique ambitieux par métier visant à atteindre l'objectif de réduction des émissions du Groupe à l'horizon 2020. De nombreuses solutions sont également développées pour réduire les émissions, comme le combustible d'origine végétale Dertal G, issu de la distillation de la résine de pin, pour faire sécher les matériaux d'enrobage dans les centrales fonctionnant initialement au fioul. L'usage de ce combustible s'inscrit également dans une logique d'économie circulaire. Après une année d'utilisation et 150 000 tonnes d'enrobés produites, aucun rejet de métaux lourds et d'hydrocarbures aromatiques polycycliques (HAP) dans l'atmosphère n'a été constaté.

Les leviers de réduction des émissions de GES résident essentiellement dans l'utilisation des ouvrages par les clients et les utilisateurs finaux, soit plus de 50 % des émissions sur le cycle de vie d'une ligne ferroviaire, 90 % pour un bâtiment et plus de 95 % pour une autoroute. La réduction des émissions de 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 la conception, les variantes techniques permettant de réduire les émissions. Elle s'appuie sur les outils d'analyse de cycle de vie (ACV) qui, outre les émissions de CO_2, mesurent des indicateurs de consommation d'eau, d'épuisement des ressources naturelles, d'impacts sur la santé humaine, etc., afin de s'assurer que l'économie de CO_2 ne génère pas d'autres impacts pendant la durée de vie des ouvrages. Ces outils, développés notamment dans le cadre de la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures », sont utilisés dans de nombreuses filiales. La méthodologie CO_2NCERNED, développée par VINCI pour réaliser les bilans CO_2 des projets, est ainsi déployée dans tous les pôles : pour étudier des variantes constructives chez VINCI Construction, l'efficacité des solutions de VINCI Energies et des tracés autoroutiers dans la branche concessions, ou encore optimiser l'empreinte carbone des infrastructures ferroviaires.

VINCI est actif dans les groupes de travail nationaux et internationaux (Association bilan carbone, Encord) pour définir les standards de quantification scope 3 des données des entreprises du secteur. Dans cette approche, la relation avec le client final est primordiale. Disponible sur son site Internet, l'éco-comparateur de VINCI Autoroutes calcule le gain CO_2 des conducteurs. VINCI Construction, pour sa part, accompagne les occupants des bâtiments à travers l'offre Oxygen®. En 2017, VINCI Construction France et les activités de facility management de VINCI Energies ont poursuivi leur travail commun pour développer cette offre de garantie de performance énergétique en phase d'usage réel.

2.4 Protection de la biodiversité

2.4.1 Politique générale en matière de biodiversité

Le pilotage de la politique biodiversité du Groupe est assuré par la coordination Biodiversité, composée d'une quarantaine d'experts écologues du Groupe et de responsables environnement des différents métiers. Elle assure, entre autres missions, la veille réglementaire, l'expertise scientifique, la revue des risques, la mise en valeur des initiatives et le partage des bonnes pratiques. À ce titre, elle invite les associations, les bureaux d'études, les représentants des pouvoirs publics et les entreprises à faire connaître leurs activités et les outils mis en œuvre. À l'échelle du groupe VINCI, le réseau de correspondants biodiversité compte plus de 500 personnes, qui se réunissent une fois par an lors d'une journée technique. En 2017, celle-ci a été consacrée aux mesures d'évitement et de réduction des impacts dans les métiers, et a réuni une centaine de personnes.

Cinq ans après la création de la coordination Biodiversité, de nombreuses actions transverses ont été lancées entre les différents métiers du Groupe. Quatre groupes de travail thématiques, respectivement dédiés au dialogue avec les parties prenantes, à la stratégie de compensation, aux méthodes de suivi écologique et à la cartographie des espaces naturels, ont été créés ou reconduits en 2017 afin de mutualiser outils et bonnes pratiques.

2.4.2 Les mesures prises en faveur de la biodiversité

Plusieurs sociétés du Groupe, dont les activités s'inscrivent dans un cycle de long terme et impactent directement les milieux naturels, ont intégré une démarche biodiversité spécifique depuis de nombreuses années. Il s'agit en particulier des activités concession-construction d'infrastructures de transport (autoroutes et aéroports), de terrassement et de carrières.
Les dispositions permettant d'éviter, de réduire et de compenser en dernier lieu les impacts de l'activité sur les milieux naturels sont définies et mises en œuvre en partenariat avec les parties prenantes les plus pertinentes, en fonction notamment du projet, du site, des espèces et des écosystèmes concernés. Ce sont plus de 300 contrats qui ont été établis ou sont en cours en 2017 avec des associations, des centres de recherche ou des bureaux d'études sur des sujets relatifs à la protection de la biodiversité, dans toutes les entreprises du groupe VINCI.

Avec le souci d'agir toujours au plus près du terrain, une attention particulière a été portée en 2017 au déploiement de modules de formation et de sensibilisation spécifiques aux enjeux de la biodiversité. Chez VINCI Concessions, la formation Biodiversité et parties prenantes a concerné 121 personnes depuis 2013. Chez Eurovia, des modules spécifiques biodiversité ont été intégrés dans les formations des jeunes ingénieurs impliqués dans la gestion des carrières ou dans le domaine technique, ainsi que dans les formations sur la réglementation environnementale destinées aux opérationnels. Des quarts d'heure biodiversité ont en outre été institués sur certains chantiers pour s'assurer que le personnel comprenne et prenne en compte correctement les moyens de signalisation de la biodiversité. Dans le cadre de son label Attitude environnement, VINCI Construction France poursuit le déploiement de ses modules de formation sur la prise en compte de la biodiversité dans les projets, notamment en milieu urbain. Un guide technique sur les toitures végétalisées est également mis à disposition des collaborateurs de l'entreprise. VINCI Construction Grands Projets a dédié une partie importante de sa formation Environnement, dispensée à plusieurs reprises cette année, à la protection de la biodiversité.

Pour les sociétés concessionnaires d'infrastructures linéaires, l'enjeu biodiversité réside principalement dans la fragmentation des habitats naturels. Les efforts visent, autant que possible, à rendre les infrastructures « transparentes », à assurer la réversibilité des obstacles et à restaurer des continuités écologiques (création d'ouvrages de génie écologique, reprofilage de mares, aménagement d'ouvrages hydrauliques, restauration et mise en valeur de sites d'intérêt écologique, réaménagement des talus, fauchage raisonné, etc.). VINCI Autoroutes a également sensibilisé ses clients sur des espaces Environnement à l'occasion de ses Étapes estivales et a invité les enfants des écoles voisines sur des chantiers de construction d'écoponts ou d'écoducs.
Les actions de VINCI Autoroutes visent également à réduire l'impact sur les milieux naturels pendant la phase d'exploitation des autoroutes. Elles se traduisent notamment par des efforts importants pour limiter l'usage de produits phytosanitaires, dont la consommation a baissé de 85,8 % depuis 2008.

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

	2017	2016	2015
Passages petite et grande faune *(en nombre)*	**883**	806	783
Sections clôturées *(en km)*	**8651**	8543	8497

Pour Eurovia, l'enjeu biodiversité est notamment présent dans l'activité de production des granulats : en cours d'exploitation ou lors de la phase de réaménagement des sites des carrières. Un partenariat avec le service du patrimoine naturel du Muséum national d'histoire naturelle (MNHN) a été mis en place en 2012 sur le sujet. Renouvelé en 2017, il s'illustre par l'élaboration d'une méthodologie d'analyse des zonages naturels et l'étude des enjeux faune-flore de chaque site. Cette démarche consiste à cartographier les sites d'Eurovia en fonction de leur contexte environnemental et des espèces qu'ils accueillent, et à déterminer les mesures nécessaires pour préserver et favoriser l'accueil de nouvelles espèces faunistiques et floristiques.

Par ailleurs, Eurovia a déployé sur ces sites une méthodologie d'évaluation du potentiel écologique conçue par le MNHN qui calcule leur indice qualité environnement (IQE) et aide à définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer la prise en compte de la biodiversité en cours d'exploitation et lors de leur remise en état. Progressivement, outre le MNHN, d'autres partenaires locaux (associations labellisées comme les Centres permanents d'initiatives pour l'environnement) ont été habilités à mettre en œuvre cette méthodologie après avoir été formés à son utilisation. De 2013 à 2016, l'IQE a été testé sur 20 carrières. En 2017, cet indicateur a été étendu à six sites supplémentaires en France.

Indicateurs biodiversité propres aux carrières d'Eurovia

	2017	2016	2015
Carrières ayant créé une CLCS (*)	**39 %**	19 %	52 %
Carrières ayant engagé des partenariats avec des naturalistes locaux	**34,80 %**	25 %	30 %
Carrières engagées dans le référentiel de progrès environnemental de la *Charte environnement* de l'Unicem (**)	**47,05 %**	72 %	79 %
Nombre de données faune-flore transmises par les carrières d'Eurovia au sein de l'INPN (***)	12120	9800	11162

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

En 2017, plus de trois chantiers sur quatre de VINCI Construction Terrassement ont utilisé une signalétique spécifique aux enjeux de la biodiversité. Une quinzaine de nouveaux chantiers de génie écologique ont été remportés. Plus de 25 opérationnels (chefs de chantiers, conducteurs d'engins) ont acquis et développé une expérience significative en techniques et méthodes de protection de la biodiversité.

Fort de l'expertise acquise dans ce domaine depuis de longues années, en septembre 2017, VINCI Construction a lancé avec Equo Vivo une offre entièrement dédiée au génie écologique et exclusivement tournée vers la protection et la restauration de la biodiversité, la conception et la réalisation d'aménagements écologiques, et le maintien des continuités écologiques. Equo Vivo s'adresse aux acteurs publics locaux tels que les syndicats mixtes, les collectivités territoriales et les agences de l'eau, ainsi qu'aux donneurs d'ordres privés, pour répondre à leurs besoins en matière d'aménagement du territoire et à la montée en puissance des enjeux environnementaux.

La politique environnementale de VINCI Airports comprend un volet dédié à la préservation de la biodiversité. Il intègre la réalisation d'un diagnostic des enjeux biodiversité sur tous les sites des aéroports du Groupe avant 2020, afin d'adapter les plans d'action au contexte local, notamment celui du péril animalier. La méthodologie et l'outil de diagnostic ont été finalisés en 2017, et les premières études ont été menées sur les aéroports de Nantes Atlantique, Clermont-Ferrand Auvergne et Grenoble Alpes Isère.

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

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

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

	2017	2016	2015
Travaux de restauration et de conservation des milieux	4	12	11
Études et inventaires appliqués	7	22	15
Outils de sensibilisation et de formation	16	13	4
Total	**27**	**47**	**30**

Les travaux des étudiants d'AgroParisTech, menés dans le cadre du mécénat scientifique de la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures », ont permis de développer plusieurs outils et solutions dont la vocation est de préserver la biodiversité en zone urbaine. Biodi(V)strict® est un outil de diagnostic et d'aide à la décision qui permet de mesurer le potentiel biodiversité d'un projet d'aménagement en contexte urbain et périurbain. Issu d'un travail collaboratif entre des professionnels de l'aménagement et des scientifiques, il a été créé grâce au partenariat entre VINCI, VINCI Construction France et AgroParisTech dans le cadre de la chaire VINCI-ParisTech initiée en 2008. Une étude Biodi(V)strict® sur un projet de construction ou de rénovation permet de développer des axes d'amélioration et de proposer des solutions plus favorables à la faune et à la flore locales. Biodi(V)strict® a été utilisé sur 27 projets de VINCI Construction France depuis 2014 et a été testé dans le cadre de la mise en place de HQE Performance (logements, bureaux, commerces, écoles, collèges, campus universitaires). Il s'applique à des opérations en partenariat public-privé, en montage-développement immobilier ou en conception-réalisation, et a pour ambition d'être déployé à différentes étapes des projets (programmation, conception, réponse à un appel d'offres, etc.). De cette dynamique est née, fin 2017, Urbalia, une start-up dédiée à la biodiversité urbaine. Urbalia dispose d'une expertise inédite avec Biodi(V)strict® et bénéficie durablement de l'appui de la science pour faire évoluer en permanence son offre de services.

Plusieurs travaux de la chaire portant sur le sujet de l'agriculture urbaine ont été publiés en 2017, alimentant ainsi les démarches du Groupe sur le sujet, notamment dans le cadre du développement de nouvelles offres dédiées. La thèse intitulée «Des technosols construits à partir de produits résiduaires urbains : services écosystémiques fournis et évolution », soutenue en décembre 2017, constitue un référentiel pour les entités de VINCI qui souhaiteraient développer des toitures végétalisées productives sur des bâtiments.
Depuis 2014, VINCI participe au conseil d'orientation stratégique de la Fondation pour la recherche sur la biodiversité (FRB), forum d'acteurs (associations, centres de recherche, services de l'État, entreprises, etc.) qui favorise les échanges de bonnes pratiques sur le sujet.

2.5 Prévention et réparation

2.5.1 Conformité législative et réglementaire

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

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

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

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

(en millions d'euros)	2017	2016	2015
Dépenses d'investissement en environnement	154	100	66
Dépenses d'entretien du patrimoine vert	23	23	26
Montant des primes d'assurance couvrant les risques environnementaux	0,38	0,37	0,33

Les dépenses engagées pour l'environnement chez VINCI Autoroutes (investissement et entretien) ont augmenté en 2017 par rapport à 2016, suite à la poursuite du Plan de relance autoroutier.

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

Voir section D : Facteurs de risques (risques environnementaux, technologiques et cyber) du rapport de gestion, pages 171 et 172.

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 2017 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 et social des territoires

3.1.1.1 Un fort ancrage local des entreprises du Groupe

VINCI est constitué d'un réseau d'entreprises locales historiquement très ancrées dans leurs territoires d'activité (près de 68 % des entreprises du Groupe ont moins de 100 salariés). Grâce à cet ancrage territorial, à l'autonomie et à la capacité d'initiative que leur assure le modèle de management décentralisé du Groupe, les sociétés de VINCI participent activement aux dynamiques locales. En 2017, VINCI est présent dans plus de 100 pays au travers de plus de 1 400 entreprises.

Répartition des sociétés du Groupe par nombre de salariés au 31 décembre 2017

	2017								
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	
De 1 à 99 salariés	1	10	12	534	165	268	6	**996**	**68 %**
De 100 à 499 salariés	-	3	4	169	65	150	1	**392**	**27 %**
Plus de 500 salariés	3	4	1	17	21	30	1	**77**	**5 %**
Total	**4**	**17**	**17**	**720**	**251**	**448**	**8**	**1465**	**100 %**

3.1.1.2 Un acteur du développement durable des territoires

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

Au-delà des contributions économiques en matière de chiffre d'affaires réalisé localement et de fiscalité locale des entreprises, la nature des activités du Groupe concourt au développement et à l'attractivité des territoires, à travers la création ou la modernisation d'infrastructures et d'équipements existants. Par ailleurs, dans un contexte d'exigences croissantes des donneurs d'ordre vis-à-vis des impacts environnementaux et sociaux des projets, notamment de la part des clients publics ou parapublics, qui représentent en 2017 un chiffre d'affaires de 13,3 milliards d'euros pour VINCI (soit plus de 33 % du chiffre d'affaires), les sociétés du Groupe cherchent à prendre en compte les externalités de leurs activités. Elles s'attachent ainsi à développer des solutions innovantes, en particulier en matière de performance énergétique, d'aménagement d'éco-quartiers, de promotion de la ville durable, ainsi que de mobilité et de services aux utilisateurs.

Dans la continuité de cette démarche, VINCI a participé, en 2017, à un groupe de travail, lancé par le cabinet Utopies©, réunissant 11 grandes entreprises autour du thème « co-construire la relation entre l'entreprise et le territoire », avec l'objectif de s'interroger sur la stratégie et les leviers de contribution des grandes entreprises au développement d'un entrepreneuriat de territoire durable. De fait, au quotidien, les entreprises du Groupe œuvrent au développement et au dynamisme du tissu économique et entrepreneurial de leurs territoires d'implantation, y compris au travers des relations nouées avec les start-up de ces territoires et d'une démarche d'open innovation.

Depuis de nombreuses années, VINCI Concessions mène une collaboration étroite avec des start-up en vue de développer des expérimentations en matière de services aux clients et d'expérience usager. VINCI Airports a, entre autres, lancé en mai 2017, dans les aéroports de Porto et de Lisbonne, l'expérimentation Business in the Air, une fonctionnalité permettant aux passagers d'utiliser leur profil LinkedIn pour nouer de nouveaux contacts professionnels ou encore d'organiser des rencontres business à l'aéroport. La start-up portugaise Business in the Air était l'une des quatre start-up « coups de cœur » du VINCI Startup Tour, concours itinérant européen lancé en novembre 2015. À l'issue de celui-ci, les lauréats bénéficiaient d'un accompagnement par des experts et de la possibilité d'expérimenter leur innovation en situation réelle et, ainsi, d'étudier les possibilités de déploiement à plus grande échelle. De même, la société Rhônexpress SAS, dont VINCI Concessions est l'un des trois actionnaires, a lancé en 2017 la première édition de l'appel à projets start-up Rhônexpress Innovative U-X, avec pour objectif de mettre en valeur des initiatives innovantes relatives à l'expérience client. Trois start-up, sur les douze sélectionnées, ont été récompensées en mars. Par ailleurs, la Fondation LISEA Carbone a organisé, en partenariat avec Bordeaux Métropole et la région Nouvelle-Aquitaine, le concours LISEA Startup Contest, qui porte sur le développement et le déploiement d'une solution digitale permettant d'améliorer le parcours du dernier kilomètre autour de la gare Bordeaux Saint-Jean. Les trois start-up lauréates testent désormais depuis le mois d'octobre 2017 leurs solutions sur le territoire de la métropole bordelaise. De son côté, en 2017, VINCI Energies a lancé la Factory, un lieu dédié à l'innovation qui permet à ses collaborateurs de réfléchir, d'échanger et de co-construire les offres de demain avec des start-up, des partenaires et des clients du Groupe. En plus de ses directions de marques, de ses équipes dédiées au tertiaire, à la ville intelligente et de sa direction du Développement et de l'Innovation, la Factory héberge également des start-up en résidence. VINCI Energies était également partenaire pour la deuxième année consécutive du salon Viva Technology à Paris, rendez-vous mondial de l'innovation, durant lequel il a animé le lab « Digital Industry ». Enfin, dans la continuité de ces actions en faveur de l'innovation, VINCI a lancé, en 2017, Leonard, sa nouvelle structure transverse dédiée à l'innovation et à la prospective, ouverte aux collaborateurs du Groupe et aux start-up partenaires.

3.1.1.3 L'impact socio-économique de l'activité

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

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

Par ailleurs, entre autres initiatives, depuis 2014, des études sont menées, par un tiers, pour mesurer les impacts directs, indirects et induits de projets en exploitation et à l'étude, en utilisant l'outil Local Footprint®, développé par le cabinet Utopies©. Ce type d'étude a, par exemple, été réalisé sur :

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

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

Sur le plan social, les activités des sociétés du Groupe participent à la création d'emplois directs, indirects (travail intérimaire, sous-traitance) ou induits. En complément de la création et du maintien de l'emploi local, les sociétés participent au dynamisme territorial par leur contribution à la formation et à l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi. À l'international, notamment dans les pays émergents, elles favorisent également le développement des compétences locales du personnel de production et d'encadrement.

3.1.2.1 Emploi et développement des compétences locales

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

En Afrique, Sogea-Satom, qui recourt systématiquement à l'emploi local pour la réalisation des chantiers, a poursuivi encore cette année sa politique historique de formation des cadres. En 2017, plus de 70 % de l'encadrement de Sogea-Satom est issu du continent, dont 40 % des directeurs d'agence et 90 % de l'encadrement travaillant en Afrique. Par ailleurs, le campus Africa Pro, créé au Maroc en 2015 par Sogea-Satom, afin de développer l'offre de formation pour ses collaborateurs sur le continent et de renforcer la culture commune de l'entreprise, a continué son développement, notamment à travers le renforcement de ses parcours de formation. De même, Sogea-Satom s'est inscrit dans différents réseaux sur le continent en vue de mettre en place un réseau d'organismes de formation local et d'élargir son panel de formateurs. Le campus a été à ce titre invité à intervenir à la deuxième édition des Journées nationales des ressources humaines (JNRH) au Bénin, en juillet 2017.

VINCI Construction Grands Projets a poursuivi le déploiement de la démarche Skill up qui vise à développer les connaissances et les compétences du personnel d'exécution et de l'encadrement (ouvriers, chefs d'équipe et chefs de chantier), partout dans le monde, grâce à la création d'un centre de formation sur mesure sur chaque chantier. Ces formations s'adressent aux équipes locales embauchées dans le cadre des projets. En 2017, Skill up a été déployé dans trois pays (Égypte, Chili et Cambodge). Dispensées à plus de 370 collaborateurs des projets (salariés, sous-traitants et partenaires), ces formations contribuent également à développer leur employabilité à l'issue des chantiers. Elles ont couvert différents domaines tels que l'élingage, l'échafaudage, le coffrage, l'utilisation des pompes à béton, etc. Pendant l'été, un formateur Skill up s'est rendu à l'Institut universitaire technique chilien (Inacap) pour former de futurs formateurs.

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

Enfin, prenant en compte les spécificités liées à la réalisation des chantiers du Grand Paris et fort de son expérience, VINCI Construction a mis en place une formation interne dédiée, « La ville sous la ville », qui vise à développer la culture des travaux spéciaux et des travaux souterrains et, ainsi, à anticiper sur les besoins en développement et en renforcement des compétences de ses collaborateurs sur ces techniques très spécifiques. La première promotion a démarré en juillet 2017. Une introduction à la formation est développée en e-learning, accessible à tous les collaborateurs.

3.1.2.2 Insertion professionnelle

En France, les activités réalisées dans le cadre des marchés publics sont soumises à des clauses sociales imposant le recrutement de personnes éloignées de l'emploi. 70 % de ces clauses sont concentrées dans le BTP, représentant 2 à 3 millions d'heures de travail par an pour les sociétés de VINCI. Pour aider ses entreprises à faire face à leur engagement, VINCI a créé en 2011 ViE, une entreprise spécialisée dans le domaine de l'emploi. ViE procède aux recrutements locaux pour assurer ses missions et couvre, à travers ses projets, 90 % du territoire national.

Activité de l'entreprise sociale ViE, et évolution

	2017 (*)	2016	2015	2017/2016 Évolution
Nombre de personnes en insertion	**1941**	2157	2105	(10,0 %)
Nombre d'heures travaillées	**777238**	921135	719864	(15,6 %)
Nombre d'heures de formation	**22852**	16716	13800	36,7 %

(*) Données fournies au 30 novembre 2017.

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 2017, près de 23 000 heures de formation effectives ont été réalisées, soit une augmentation de 36 % par rapport à 2016, ainsi que 5670 heures au titre du quart d'heure sécurité. 18 % des personnes employées en insertion se sont vu proposer une mission complémentaire à l'issue de leur premier chantier (14 % en 2016, 12 % en 2015, 15 % en 2014 et 2013, 12 % en 2012). Sur l'exercice, 495 des 1 941 personnes en insertion (soit plus de 25 %) ont été embauchées par le Groupe ou ses partenaires sous-traitants. La baisse observée du nombre d'heures en insertion en 2017 est liée à la fin de certains chantiers auxquels ViE était associé. Enfin, depuis deux ans, ViE a lancé le programme STEP sur la Métropole de Lille afin de donner la possibilité à des publics éloignés de l'emploi d'intégrer le monde du travail en développant leur employabilité. À ce jour, ce dispositif ne dispose d'aucune subvention publique et s'appuie sur une ingénierie innovante en matière de formation et d'accompagnement permettant de développer les capacités relationnelles, organisationnelles et certaines compétences techniques transférables sur tout métier de premier niveau de qualification.

Par ailleurs, plusieurs entités du Groupe déploient également cette démarche volontariste pour favoriser l'emploi et l'insertion en local. Ainsi, dans le cadre du chantier de déplacement de l'A9 à Montpellier, achevé en 2017, VINCI Autoroutes avait signé, dès septembre 2013, une convention de partenariat aux côtés de Pôle emploi et de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). VINCI Autoroutes a ainsi intégré des clauses d'insertion dans chacun de ses appels d'offres, entraînant l'ensemble des entreprises dans cette action en faveur du territoire. VINCI Autoroutes s'est engagé pour que 8 % du nombre total d'heures travaillées soient réalisées par des publics prioritaires : demandeurs d'emploi de longue durée, jeunes sans qualification, allocataires des minima sociaux, seniors, etc. À fin septembre 2017, plus de 2 500 contrats d'insertion ont été signés, représentant près de 224 000 heures travaillées, soit 156 % de l'objectif initial fixé et près de 4,7 % du nombre total d'heures travaillées sur ce chantier. 61 % des personnes recrutées étaient des demandeurs d'emploi de longue durée (plus de douze mois) et 19 % des jeunes de moins de 26 ans. Avec ce bilan très positif, le chantier du déplacement de l'A9 confirme son ancrage dans l'économie locale et le développement du territoire.

3.1.2.3 Relations avec les établissements d'enseignement

Renouvelant en permanence leurs effectifs, même en période difficile, les sociétés de VINCI entretiennent avec les établissements d'enseignement et le monde de l'éducation des relations de partenariat de long terme prenant des formes très diverses : parrainages de promotions, soutien à des filières, visites de sites, salons, manifestations sportives, accueil de stagiaires, etc. La politique générale en la matière est de développer une marque employeur sur laquelle les entreprises du Groupe peuvent s'appuyer pour bâtir leur stratégie de recrutement. En France comme à l'international, les sociétés du Groupe nouent localement de nombreux partenariats avec les centres d'apprentissage, les écoles et les universités de l'enseignement supérieur. Ces relations passent également par l'implication des salariés dans le cadre de parrainages, d'interventions dans les établissements, de visites, etc. Le monde éducatif est, d'autre part, soutenu via le versement de la taxe d'apprentissage, pilotée à la fois à l'échelle du Groupe et au plus près des établissements.

Ainsi, VINCI est parrain de la promotion 2018 de l'École des ponts ParisTech. Des partenariats existent également avec des universités en régions (Icam Lille, Insa Strasbourg, Polytech Clermont). Ils sont portés par les clubs pivot Ressources humaines, qui associent les responsables des ressources humaines des différentes activités du Groupe.

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

VINCI Construction entretient également des relations étroites avec le monde académique, notamment avec des grandes écoles d'ingénieurs françaises (CentraleSupélec, ESTP) et des universités à l'étranger. Ainsi, VINCI Construction soutient dix universités en Asie, et plus particulièrement à Hong Kong, en Malaisie, à Singapour, en Thaïlande et au Vietnam. Des conventions de partenariat ont d'ailleurs été signées avec trois d'entre elles : l'université de Malaisie à Kuala Lumpur, l'université polytechnique de Hô Chi Minh-Ville et l'université nationale de génie civil de Hanoi. En Amérique latine, VINCI Construction continue de développer des relations fortes au Mexique avec l'université nationale autonome et l'Institut polytechnique national, en Colombie avec l'université nationale et l'école d'ingénieurs d'Antioquia ou encore, au Chili, avec l'université du Chili et, dernièrement, avec l'université catholique, avec laquelle une convention a été signée le 24 octobre 2017. Enfin, VINCI Construction participe régulièrement à des forums, événements ou conférences, organisés par le monde académique, y compris en Europe. Chaque année, des dizaines d'étudiants de ces universités rejoignent les entreprises du Groupe.

En Afrique, Sogea-Satom soutient plusieurs filières de formation dans des écoles d'ingénieurs, dont l'École polytechnique de Dakar au Sénégal, l'Institut supérieur de technologie d'Afrique centrale (Istac) au Cameroun, l'Institut international d'ingénierie de l'eau et de l'environnement (2iE) au Burkina Faso. En 2017, Sogea-Satom a signé une convention de partenariat avec l'École centrale de Nantes et l'International Campus for Sustainable and Innovative Africa (Icsia) à l'île Maurice afin d'accueillir deux étudiantes africaines pour la rentrée de septembre 2017, dans le cadre d'un Bachelor of Science in Engineering. De même, suite à la signature d'une convention pour le master QSE I et II en alternance avec l'université de Douala, deux étudiants ont commencé leur contrat en janvier 2017 auprès du service QHSE de Sogea-Satom au Cameroun avec des périodes de stages pratiques sur les différents chantiers.

D'autres initiatives innovantes sont déployées en direction des jeunes diplômés et étudiants. Ainsi, VINCI Energies a organisé, en novembre 2017 à la Factory, le Young Talents Day, journée de recrutement avec près de 400 stages à pourvoir, en France et à l'international, destinés aux étudiants en fin d'études issus d'écoles d'ingénieurs, de commerce, de management et d'informatique. Plus de 700 étudiants avaient préalablement candidaté via la plate-forme www.youngtalentsday.com. Cette journée a permis aux candidats sélectionnés d'échanger avec des dirigeants et des professionnels présents pour les conseiller. Les entreprises de VINCI sont également allées à la rencontre des étudiants dans les universités et les écoles. Ainsi, Eurovia, VINCI Construction et VINCI Energies se sont unis pour organiser une Journée VINCI, destinée aux étudiants de HEI Lille et de l'Icam, afin de promouvoir la connaissance du Groupe, de ses métiers et de sa culture auprès des élèves ingénieurs.

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

3.2.1 Politique générale de dialogue avec les parties prenantes

Le positionnement des sociétés de VINCI dans la chaîne de valeur impose le dialogue et la concertation avec l'ensemble des parties prenantes sur les projets. Si les choix en matière d'infrastructures, de transport, de cadre de vie ou d'énergies ainsi que les stratégies d'implantation relèvent de la décision publique, ce sont en pratique les sociétés de VINCI qui assument la relation de proximité avec les populations riveraines ou locales, les associations et les usagers. 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.

Par ailleurs, l'approche du Groupe dans ce domaine, définie dans le Manifeste « Ensemble », consiste à encourager les entreprises à l'ouverture et au dialogue avec les parties prenantes, pour en faire une opportunité et un élément de création de valeur à impact positif. Ainsi, Omexom (VINCI Energies), en collaboration avec le syndicat départemental d'énergie du Cher (SDE 18), a lancé, pour la première fois en France, un projet de production et d'autoconsommation collective d'électricité produite localement à partir d'énergies renouvelables, et reposant sur une démarche de co-construction avec les acteurs du territoire. De même, VINCI Immobilier réfléchit à des solutions innovantes pour associer, mieux comprendre et prendre en compte, de plus en plus en amont, les attentes des futurs acquéreurs dans l'optique de proposer des logements et espaces personnalisés et sur mesure. Par exemple, VINCI Immobilier collabore sur trois programmes, avec la nouvelle start-up Habx, plate-forme numérique à la croisée de l'immobilier et du digital. Avec Habx, les rôles sont inversés : c'est l'acquéreur qui est au cœur de la conception de son logement. Sur un site Internet dédié, le futur occupant peut configurer son habitation : taille, exposition, étage, fonction, nombre de pièces, agencement, avant même que le permis de construire ne soit déposé.

3.2.2 Politique générale de dialogue avec les clients et usagers

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

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

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

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

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

De même, VINCI Autoroutes dispose d'un savoir-faire reconnu en matière de concertation, consultation et de dialogue avec les parties prenantes et les riverains. Dans la continuité des efforts et actions engagés en 2016 pour l'aménagement de l'autoroute A10 entre Poitiers et Veigné et notamment de la plate-forme participative – www.A10-poitiersveigne.fr –, le processus de concertation a été poursuivi avec l'ensemble des personnes concernées. En 2017, VINCI Autoroutes a mis en place des ateliers de co-construction avec le territoire pour associer ses acteurs (riverains, élus, monde associatif, acteurs économiques) à la définition du projet en vue de l'enquête publique. Les premiers ateliers, mis en place en février 2017, ont porté sur les thématiques telles que le paysage et le patrimoine culturel, le rétablissement des ouvrages d'art, les milieux naturels et la biodiversité. Deux autres séries d'ateliers ont été respectivement organisées en avril et juin 2017 sur les thèmes de l'acoustique, de l'hydraulique, du foncier, de la qualité de l'air, du développement économique et touristique et des nouvelles mobilités. En juin, des restitutions ont réuni les riverains et les élus pour faire le bilan de ces ateliers de co-construction, qui ont recueilli plus de 900 avis, présenter les propositions retenues par VINCI Autoroutes et répondre aux questions reçues. La prochaine phase du projet sera l'enquête publique. Par ailleurs, VINCI Autoroutes a également participé au premier salon des maires de la Vienne permettant d'échanger sur les différents projets d'aménagement lancés par l'entreprise dans le département.

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

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

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

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

VINCI Autoroutes développe une relation constructive avec ses clients en étant à l'écoute de leurs usages et de leurs besoins, notamment grâce au développement d'outils d'information à leur attention. Une page Facebook « l'A63 et vous » a été créée pour permettre aux automobilistes de connaître les conditions de circulation et de suivre le chantier d'élargissement de l'A63 entre Ondres et Saint-Geours-de-Maremme. De même, les réseaux VINCI Autoroutes ont poursuivi la mise en place de fils Twitter pour délivrer en temps réel de l'information de proximité sur les conditions de circulation, les temps de parcours ou encore les alertes météo. L'objectif de cette communication est de gagner en réactivité et d'aider les automobilistes à mieux anticiper en cas d'événement. Les fils Twitter complètent la palette des services VINCI Autoroutes : site Internet dédié, application VINCI Autoroutes, radio VINCI Autoroutes, numéro clients (3605) et compte Twitter global de VINCI Autoroutes. Parmi les nouveaux parcours concernés en 2017 : le Duplex de l'A86 (@DuplexA86), le tunnel de Toulon (@TunnelToulon), le parcours Paris-Le Mans-Angers-Nantes via l'A11 (@A11Trafic), la section Lyon-Marseille (@A7Trafic). En partenariat avec la Direction interdépartementale des routes du Sud-Ouest (Dirso) et Toulouse Métropole, VINCI Autoroutes a lancé, en septembre 2017, le fil Twitter @ToulousePeriph pour le suivi de l'info trafic du périphérique toulousain. Enfin, les équipes de Waze et de VINCI Autoroutes ont créé à titre expérimental un système d'alerte en temps réel permettant de signaler sur l'application Waze un véhicule d'intervention VINCI Autoroutes arrêté sur le réseau.

Initialement en expérimentation à la gare de péage d'Avignon nord (A7), le paiement sans contact est désormais possible sur un nombre croissant de sites du réseau VINCI Autoroutes. Rapide et sécurisé, ce mode de paiement offre un nouveau service pratique et facilite le passage au péage. En complément du développement du télépéage, il participe à la dématérialisation des transactions et traduit le souhait de VINCI Autoroutes d'adapter constamment ses services aux nouveaux usages et aux attentes des utilisateurs de l'autoroute.

VINCI Autoroutes a également poursuivi, dans le cadre du renforcement de ses services de mobilité du quotidien, son action en faveur du développement du covoiturage. En 2017, cinq nouveaux parkings ont été mis en service, portant la capacité globale d'accueil à plus de 2 200 places. Par ailleurs, à l'occasion de la Semaine européenne de la mobilité en septembre 2017 et à la veille du lancement des Assises de la mobilité, auxquelles VINCI Autoroutes a participé aux côtés d'élus, d'associations professionnelles, d'organisations syndicales, d'ONG, d'autres entreprises du secteur et du grand public, VINCI Autoroutes a publié les résultats de sa troisième campagne d'analyse des pratiques de covoiturage des Français. Elle révèle que le covoiturage devient un mode de transport à part entière pour les déplacements du quotidien. Enfin, VINCI Autoroutes a soutenu, en mai 2017, l'expérimentation de la nouvelle application BlaBlaLines, centrée sur le covoiturage du quotidien sur des trajets courts, sur la ligne Montauban-Toulouse. Cette ligne de covoiturage a finalement été étendue à la mi-septembre à l'ensemble du bassin toulousain.

VINCI Immobilier a mis en place deux nouveaux outils digitaux visant à améliorer le parcours client. Ainsi, un extranet client a été testé sur des opérations pilotes en 2017 et doit être déployé plus largement en 2018. Ce service est une réponse attendue par les clients de l'entreprise. Il permet la diffusion continue d'informations, de la réservation jusqu'à la livraison : l'avancement du chantier, le suivi financier, une présentation des étapes clés, les caractéristiques du logement et de son environnement, etc. De même, le Configurateur est un service proposant une expérience immersive 3D dans un logement type, la visualisation des prestations et le choix de différents aménagements dans un appartement type. Enfin, VINCI Immobilier est signataire de la charte « 1 immeuble, 1 œuvre » qui consiste à intégrer une œuvre d'art dans tous ses programmes immobiliers neufs ou en réhabilitation. Cet engagement, devenu une vraie valeur ajoutée, renforce l'image de marque de l'entreprise et s'avère porteur de sens auprès de ses parties prenantes, collectivités et acquéreurs.

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

En matière de mécénat et de partenariats, les sociétés de VINCI orientent leurs actions sur trois axes spécifiques : (i) l'environnement et la recherche, (ii) la culture et le patrimoine, (iii) l'insertion et la solidarité (voir infra pages 207 à 211). Compte tenu du modèle décentralisé du Groupe, le reporting de ces actions et des montants affectés au titre du mécénat n'est pas consolidé. Une estimation en fourchette basse permet toutefois d'estimer ce montant à environ 13,5 millions d'euros en 2017.

3.2.3.1 Partenariats et mécénat pour la recherche et la connaissance scientifique

L'exigence et la maîtrise de données fiables, scientifiquement établies, sont une base indispensable de l'activité et de la performance de VINCI. Elles fondent également la démarche d'ouverture et de dialogue du Groupe avec ses parties prenantes. Depuis 2008, VINCI s'est engagé à favoriser le développement de la connaissance scientifique en créant la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures » VINCI-ParisTech, qui produit des outils et des référentiels utiles à tous pour mieux comprendre et décider en matière d'énergie, d'environnement et de mobilité (www.chaire-eco-conception.org). Les activités sont structurées en trois volets. Le premier concerne l'éco-conception des quartiers, le second les infrastructures et le troisième l'association de ces deux aspects, dans l'objectif d'étudier des outils de régulation intersectoriels permettant de réduire les impacts globaux en intégrant les bâtiments, l'énergie, la biodiversité et la mobilité. Afin d'étendre les domaines d'expertise, des collaborations ont été organisées avec des architectes-urbanistes, des sociologues et des spécialistes des big data. Des partenariats internationaux ont par ailleurs été mis en place avec une dizaine d'équipes spécialistes de la méthodologie d'analyse du cycle de vie (ACV) et des plates-formes de simulation. En 2017, 800 000 euros ont été alloués à la chaire dont les travaux, cette année, ont été orientés vers les usages.

De façon complémentaire, en réponse aux nouvelles questions urbaines, La Fabrique de la Cité (www.lafabriquedelacite.com), fonds de dotation, créé à l'initiative du Groupe en décembre 2010, décrypte les tendances à l'œuvre dans les évolutions des villes, dans une approche interdisciplinaire et internationale. En 2017, La Fabrique de la Cité a été financée par VINCI et ses filiales à hauteur de 986 000 euros. Ce think tank a notamment produit des études sur l'innovation financière au service de l'investissement dans la régénération et les infrastructures urbaines, la résilience des villes européennes face au choc démographique, l'aménagement de l'espace public comme vecteur d'inclusion sociale et de santé en partenariat avec l'Amsterdam Institute for Advanced Metropolitan Solutions. En outre, il a travaillé sur les nouveaux acteurs urbains que sont les Millennials ou encore sur les actions possibles en faveur des mobilités sur les distances intermédiaires. Le séminaire international, organisé en juin 2017 à Lyon, a porté sur la capacité des métropoles à être des infuseurs de croissance et d'innovation, mais aussi des diffuseurs de celles-ci. Il a mis en lumière les limites à lever pour permettre l'innovation, limites territoriales, économiques et financières ou encore culturelles, ainsi que la façon dont Lyon et d'autres métropoles mondiales ont réussi à relever ce défi de sortir du cadre de pensée habituel et de mettre en œuvre l'intelligence collective pour créer des villes vivables. Ce séminaire a servi de base pour la production d'une synthèse des grands enjeux métropolitains contemporains à la lumière des nouvelles frontières urbaines à explorer.

En outre, la contribution de VINCI à la recherche de solutions techniques et innovantes socialement responsables s'est poursuivie en 2017 avec le partenariat Solidarités International. Un prototype pour l'isolation thermique des abris d'urgence au Liban, conçu par des étudiants coachés par des salariés de Solidarités International et de VINCI, a été déployé à l'été 2017 pour une phase test qui se déroulera jusqu'à la fin de l'hiver.

3.2.3.2 Partenariats et mécénat pour l'environnement

Les associations de défense de l'environnement sont d'une grande diversité, tant dans leur composition, leur gouvernance et leur financement que dans leurs attentes. La stratégie de VINCI à leur égard est de privilégier les partenariats locaux, en fonction des territoires d'implantation des entreprises, des projets et de la nature des activités. Les sociétés de VINCI sélectionnent, pour chaque projet, les partenariats les plus adaptés avec les associations de protection de la nature.

De plus, de nombreuses sociétés du Groupe soutiennent des initiatives dans le domaine de l'environnement. Depuis 2012, Eurovia s'est engagé avec le Muséum national d'histoire naturelle (MNHN) dans une démarche partenariale pour son expertise scientifique et l'accompagnement dans la poursuite et l'amélioration de la prise en compte de la biodiversité dans ses activités. Ce partenariat permet d'asseoir la démarche d'Eurovia sur une base solide, scientifique, appréciée des parties prenantes et complémentaire des partenariats locaux développés avec les associations environnementales. Dans ce cadre, Eurovia a déployé sur ses sites une méthodologie d'évaluation du potentiel écologique, conçue par le MNHN, qui calcule leur indice qualité environnement (IQE) et aide à définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer la prise en compte de la biodiversité en cours d'exploitation et lors de la remise en état. Progressivement, outre le MNHN, d'autres partenaires locaux (associations labellisées comme les Centres permanents d'initiatives pour l'environnement) ont été habilités à mettre en œuvre cette méthodologie après avoir été formés à son utilisation.

Plusieurs entités du Groupe ont également développé un partenariat avec la Ligue de protection des oiseaux (LPO). VINCI Autoroutes promeut une gestion durable de la biodiversité, notamment à travers un partenariat de longue date avec la LPO, afin de valoriser et de préserver les écosystèmes à proximité de son réseau autoroutier lors de la construction et de l'exploitation de sections autoroutières. Avec le renouvellement au début de l'année 2017 de la convention de mécénat, VINCI Autoroutes finance pendant trois années supplémentaires plusieurs actions menées par la LPO France et son réseau en faveur de la protection de l'environnement. VINCI est aussi, pour la période 2016-2019, un partenaire du programme de la LPO intitulé club Urbanisme, bâti et biodiversité (U2B) qui vise à assurer le maintien et la réhabilitation des continuités écologiques dans les espaces urbains.

Au-delà des actions de partenariat ou de mécénat en faveur d'associations de défense de l'environnement, des actions de sensibilisation des usagers aux problématiques environnementales ou de promotion de la biodiversité sont organisées, par exemple par VINCI Autoroutes sur les aires de son réseau avec le concours d'associations partenaires. Ces actions permettent notamment de porter à la connaissance des clients les enseignements de la troisième édition de l'enquête VINCI Autoroutes-Ipsos sur les pratiques des Français sur la route des vacances vis-à-vis de l'environnement. Dévoilée en juillet 2017, elle révèle que 35 % des Français reconnaissent qu'il leur arrive de jeter des déchets par la fenêtre de leur véhicule. Autre illustration, en 2017, Eurovia s'est associé au Tour de France et au MNHN pour sensibiliser les téléspectateurs aux nombreux sites naturels d'exception, dans le cadre du Tour de France de la biodiversité.

Enfin, parmi les autres initiatives des entreprises du Groupe en faveur de l'environnement figure la création de fondations dédiées comme les fondations d'entreprise LISEA Biodiversité et LISEA Carbone. La Fondation LISEA Biodiversité a pour objectif de soutenir sur le long terme des projets de proximité le long du tracé de la LGV SEA entre Tours et Bordeaux, visant à restaurer le patrimoine naturel, à améliorer la connaissance sur les actions de préservation et à sensibiliser le grand public. Depuis 2012, 104 initiatives ont été soutenues pour un total de 4 millions d'euros, plus de 2 300 personnes ont été mobilisées et plus de 750 événements ont été organisés, auxquels ont participé plus de 25 000 personnes. En parallèle, ce sont 230 formations qui ont été réalisées au bénéfice de plus de 1 500 personnes. La Fondation LISEA Carbone, dotée de 5 millions d'euros pour la période 2012-2020, a, quant à elle, pour objectif de soutenir des projets contribuant à la réduction des émissions de gaz à effet de serre selon trois axes : la performance énergétique des bâtiments ; le développement d'une mobilité plus vertueuse et le soutien à la transition énergétique et à l'autonomie alimentaire du monde agricole.

Résultats de la Fondation d'entreprise LISEA Carbone pour la période 2014-2017

	Nombre de projets reçus	Nombre de projets soutenus	Montants versés
Axe Réduction des consommations énergétiques des bâtiments	60	55	1 740 K€
Axe Transition énergétique du monde agricole	13	11	562 K€
Axe Éco-mobilité	25	22	368 K€

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

Les partenariats et mécénats culturels et patrimoniaux déployés par le Groupe sont multiples. Ils prennent la forme d'un mécénat de compétences ou d'un soutien financier en faveur d'actions de restauration du patrimoine culturel, de diffusion de la culture et de promotion du débat ou encore d'appuis à des expositions et institutions culturelles.

Ainsi, le Groupe a été un des mécènes du programme de l'Année France-Colombie 2017 inaugurée en décembre 2016 à Bogotá et durant laquelle se sont déroulés de nombreux événements dans des domaines aussi variés que la culture, l'économie, la gastronomie, la recherche scientifique, l'éducation supérieure, le sport et les nouvelles technologies. De même, VINCI a été partenaire de la Cité de la réussite organisée en novembre 2017 à la Sorbonne (Paris). Cette vingtième édition, consacrée au thème de la transmission, a rassemblé un panel de 150 personnalités issues du monde économique, politique, scientifique et culturel, qui ont échangé et dialogué au cours d'une cinquantaine de débats. Enfin, dans le cadre de son soutien à l'Institut français et de son action en faveur de la connaissance, VINCI a été l'un des partenaires de la Foire du livre de Francfort 2017, dont la France était l'invitée d'honneur.

Les entreprises du Groupe participent également à des actions de mécénat. Ainsi, VINCI Construction a rejoint, en 2017, le Cercle des mécènes du Fonds de dotation du Grand Paris Express et s'est engagé à soutenir la programmation artistique et culturelle à venir tout au long des 200 kilomètres de nouvelles lignes de métro du Grand Paris. Dès 2017 et jusqu'à l'ouverture des premières gares, le Fonds de dotation aura à cœur d'accompagner les projets de soutien à la jeune création, l'organisation d'événements fédérateurs sur les chantiers, ainsi que de nombreuses actions artistiques permettant de mobiliser la jeunesse des territoires. Grâce au Fonds de dotation, les entreprises pourront également encourager la création d'œuvres originales dans les gares. Ce programme a pour objectif de construire un patrimoine urbain sans équivalent : la première collection d'art public, d'architecture et d'innovation urbaine à l'échelle d'une métropole.

De même, VINCI Autoroutes a soutenu en 2017 l'exposition « Jardin monde » organisée au Centre Pompidou, jardin artificiel ouvert au public, invitant le visiteur à s'immerger dans l'univers de Bernard Lassus, inventeur de « l'autoroute paysagère », avec lequel VINCI Autoroutes avait travaillé dans le cadre de plusieurs projets autoroutiers. Une salle entière lui était également consacrée au sein des collections. Réunis autour de lui, les ingénieurs, les entreprises de construction et les riverains ont œuvré au service d'un nouveau paysage dans lequel chacun trouve sa place et dans lequel l'autoroute vient se fondre naturellement.

Enfin, au niveau local, dans le cadre de mécénat de compétences et d'apport d'expertise technique, nombre d'entreprises accompagnent des projets de restauration et de mise en valeur de bâtiments historiques à haute valeur patrimoniale. Certaines de ces initiatives sont emblématiques, telle la grande opération de mécénat de compétences menée de 2004 à 2007 pour la restauration de la galerie des Glaces du château de Versailles. Ce type d'initiative s'est poursuivi en 2017 avec Citeos (VINCI Energies), qui a participé à la restauration du bassin de Neptune et s'est engagé en tant que partenaire des Grandes Eaux de Versailles.

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

VINCI favorise l'engagement citoyen de ses salariés et de ses entreprises, qui s'exerce principalement par le biais de ses fondations d'entreprise et fonds de dotation, essentiellement sur des projets locaux qui visent à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes démunies. Afin de proposer à l'ensemble des salariés dans le monde entier des dispositifs leur permettant de s'engager sur des causes d'intérêt général, 12 structures ont été créées depuis 2002.

Au total, pour l'année 2017, 4,37 millions d'euros ont été versés par les fondations, qui ont soutenu 332 projets en faveur de l'insertion sociale, professionnelle et économique des personnes les plus fragiles. 462 collaborateurs du Groupe se sont portés volontaires pour parrainer ces actions et s'engager à leurs côtés.

VINCI s'investit sur de grands projets structurant durablement les territoires et met tout en œuvre pour que son action ait un impact positif global. À l'instar de Sillon solidaire, organe de mécénat fondé au début de la construction de la ligne grande vitesse SEA Tours-Bordeaux, qui, depuis 2012, a soutenu plus de 150 projets sur les territoires traversés par la LGV, les entreprises du Groupe ont créé un fonds de dotation dédié au Grand Paris. Chantiers & Territoires solidaires est le vecteur d'un partenariat durable entre les chantiers VINCI du Grand Paris et toutes leurs parties prenantes locales. Un premier appel à projets a été lancé en 2017 et a permis de soutenir 11 associations œuvrant pour la création et le maintien de l'emploi.

La Fondation d'entreprise VINCI pour la Cité a également développé en 2017 de nouveaux modes d'engagement pour les collaborateurs, au travers du dispositif Parcours citoyen : actions ponctuelles ou plus régulières via du coaching, du soutien scolaire, de l'accompagnement professionnel de personnes éloignées de l'emploi ou de réfugiés, etc. Les appels à projets Cité solidaire, qui ciblent les petites associations de territoires urbains sensibles, se sont poursuivis en France et en Allemagne avec Cités solidaires Aubervilliers, Toulon et Dresde, en Allemagne. La Fondation d'entreprise VINCI pour la Cité a par exemple remis, en juillet 2017, 93 000 euros à une dizaine d'associations toulonnaises en compagnie des parrains et marraines des filiales de VINCI Autoroutes, VINCI Energies et VINCI Airports. Le programme Cité solidaire de Toulon participe ainsi à l'animation de la vie des quartiers prioritaires, au développement des petites associations du territoire et contribue à donner à chacun de meilleures chances d'insertion dans la société. Depuis sa création en 2010, ce programme exemplaire a été réalisé sur 27 sites et a permis de soutenir 175 initiatives en faveur du lien social.

Avec la volonté de mettre en lumière et de faire un bilan de ces 27 opérations, la Fondation d'entreprise VINCI pour la Cité et le réseau des fondations et fonds de dotation VINCI à l'international ont invité les acteurs de ces territoires (associations, grands réseaux nationaux, acteurs publics, habitants et entreprises du Groupe) à se retrouver, en octobre, pour un troisième Rendez-vous des Fondations VINCI dédié aux initiatives citoyennes dans les quartiers. Cent vingt personnes ont ainsi participé à cette journée d'échanges et de rencontres et co-construit, au travers d'ateliers, des solutions numériques pour renforcer la participation citoyenne. Facteur d'essaimage pour des solutions innovantes, ces journées facilitent les échanges et les débats entre les différents acteurs des sphères privée, publique et de l'économie sociale et solidaire.

Activités des fondations du Groupe contre l'exclusion et pour l'insertion en 2017

	Nombre de projets aidés	Nombre de parrainages	Montants versés aux fondations *(en euros)*
France	241	347	3 274 446
dont Parcours citoyen	*10*	*83*	-
dont Cité solidaire	*27*	*25*	-
dont Sillon solidaire	*18*	*28*	*225000*
dont Chantiers & Territoires solidaires	*11*	-	*272578*
Allemagne	18	29	200000
Belgique	14	17	234500
Espagne	4	4	68000
Grèce	1	1	55000
Pays-Bas	4	5	89000
République tchèque	9	13	27431
Royaume-Uni et Irlande	32	37	329525
dont Fondation Île de Wight	*8*	*8*	*89798*
Slovaquie	9	9	97000
Total	**332**	**462**	**4 374 902**

Par ailleurs, VINCI soutient la Paris Football Club (Paris FC) Academy et le centre de formation du club pour une durée de cinq ans (2015-2020). Des collaborateurs du Groupe sont mobilisés pour parrainer de jeunes sportifs et les aider dans leurs choix d'orientation professionnelle, une fois sortis du monde des compétitions sportives de haut niveau.

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

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

Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique (Issa) a célébré ses dix ans en 2017(*). Depuis son lancement, Issa témoigne de l'engagement solidaire de l'entreprise en soutenant des projets favorisant l'initiative économique et l'accès aux services essentiels. Ce soutien se réalise au travers d'un double accompagnement, reposant sur un soutien financier et un mécénat de compétences des salariés via le parrainage d'un collaborateur. Il concerne des porteurs de projets locaux, dans de nombreux domaines (éducation, santé, énergie, artisanat local, autosuffisance alimentaire, etc.), et accorde une attention particulière aux femmes porteuses de projets. Depuis sa création, 208 projets, pour un montant total de plus de 3 millions d'euros, ont été soutenus dans 19 pays et avec l'implication de 215 collaborateurs. En 2017, Issa a soutenu 25 nouvelles initiatives économiques et sociales dans huit pays.

Activité d'Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique en 2017 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 euros)*
2017	**4**	**21**	**25**	**8**	**479,8**
2016	8	15	**23**	8	**411,6**
2015	8	19	**27**	9	**414,0**

En 2017, à Douala (Cameroun), Issa a par exemple soutenu une coopérative de pêcheurs locaux, pour la construction d'un hangar de stockage et de fumage des produits de la pêche destiné à améliorer leurs conditions de travail et à accroître leurs revenus. Dans la région de Guéckédou (Guinée-Conakry), le programme a permis de financer la construction d'une unité de filage de coton, afin d'augmenter la production et les revenus perçus par 64 femmes vivant de cette technique traditionnelle depuis neuf ans. À Johannesburg (Afrique du Sud), grâce à l'aide apportée, le Mohau Community Center a pu financer la rénovation complète de cinq mobil-homes, qui ont ensuite été équipés, permettant d'augmenter les capacités d'accueil et d'aide de jeunes en situation de précarité et de personnes sans-abri. Enfin, deux entrepreneuses béninoises, fondatrices de la marque Les Amoureux du pagne, qui conçoit des accessoires (sacs à main, bijoux, coussins), ont reçu une subvention d'Issa qui les a aidées à ouvrir un atelier et une boutique à Cotonou et à recruter des salariés. Les créations de la marque sont aujourd'hui prisées dans de nombreux pays d'Afrique, en France et aux États-Unis.

L'engagement de Sogea-Satom (VINCI Construction) dans la lutte contre le VIH sida, le paludisme et le choléra s'illustre dans toutes les agences de l'entreprise, en Afrique subsaharienne, par l'organisation de réunions d'information et de sensibilisation des collaborateurs, voire des populations riveraines. Ces réunions, qui se tiennent régulièrement sur les chantiers, sont animées par l'encadrement de chantier, avec les préventeurs de l'entreprise et l'aide éventuelle d'associations locales, d'ONG ou de médecins. Elles prennent la forme de quarts d'heure santé, sur le modèle des quarts d'heure sécurité, parfois de séquences plus approfondies. Au Cambodge, Cambodia Airports (VINCI Airports) apporte un soutien financier à la construction d'un centre de recherche et à l'organisation de campagnes de sensibilisation contre la dengue et la rage. Avec l'appui de l'Institut Pasteur du Cambodge, des sessions d'information sur ces maladies ont également été réalisées auprès des employés. Par ailleurs, en mars 2017, les équipes de Cambodia Airports ont inauguré le nouveau centre médical de l'aéroport de Phnom Penh lancé en partenariat avec International SOS. Ce centre de santé permettra de renforcer l'accès des employés et de leurs familles à des soins de qualité, soit environ 4 200 bénéficiaires. Le centre conduira également des actions de sensibilisation et de prévention.

(*) https://www.sogea-satom.com/sogea-satom/sogea-satomv2.nsf/web/issa_la_solidarite_en_actes.htm

Enfin, au Cambodge toujours, VINCI Airports est partenaire historique et actionnaire de la société Artisans d'Angkor, créée pour perpétuer et favoriser le développement de l'artisanat khmer, tout en offrant des perspectives d'insertion professionnelle aux populations défavorisées de la région de Siem Reap. Les 700 artisans salariés bénéficient d'un revenu contractuel et d'une couverture sociale. La société Artisans d'Angkor, qui réalise 8 millions d'euros de chiffre d'affaires, fait vivre environ 2 000 familles et soutient la vitalité de l'économie locale.

3.3 Relations avec les fournisseurs et sous-traitants

Le positionnement général des entreprises du Groupe dans la chaîne de valeur leur permet d'inscrire dans la durée des relations équilibrées avec les fournisseurs et les partenaires sous-traitants. La part des achats dans le chiffre d'affaires reste stable depuis plusieurs années et représente 58 %. Elle se décompose notamment en 8,6 milliards d'euros d'achat de matières, de 5,3 milliards d'euros d'achat de services extérieurs et de 8,3 milliards d'euros de prestations de sous-traitance.

Part des achats dans le chiffre d'affaires

(en milliards d'euros)	2017	2016	Évolution
Montant total des achats	**23,3**	**21,9**	6,4 %
Part des achats dans le chiffre d'affaires	**58 %**	**58 %**	0,5 %
Dont achats consommés	***8,6***	***8,1***	*6,2 %*
Dont achats de services extérieurs	***5,3***	***5,0***	*6,0 %*
Dont prestations de sous-traitance (y compris les charges de construction des sociétés concessionnaires)	***8,3***	***7,9***	*5,1 %*

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

En 2017, VINCI a poursuivi sa démarche de mesure et de prise en compte des facteurs sociaux, sociétaux et environnementaux dans la chaîne de valeur. La direction de la coordination Achats du Groupe, placée sous l'autorité du comité Exécutif, travaille au niveau opérationnel avec les directions des achats des pôles et des filiales au travers d'un réseau achats et de huit comités achats régionaux. Les acheteurs de la coordination Achats du Groupe ont un objectif individuel visant à intégrer des critères de développement durable dans les contrats qu'ils négocient.

Pour déployer la politique d'achats à l'international, le comité VINCI International Purchasing rassemble, à fin 2017, les représentants des achats de cinq pays (l'Allemagne et le Royaume-Uni, qui sont les deux implantations les plus importantes du Groupe en dehors de la France, la République tchèque, la Belgique et la Pologne), ainsi que les représentants des divisions internationales des pôles VINCI Energies et Eurovia.

Lancée en 2012, la *Charte d'engagement de performance globale des fournisseurs* précise les attentes de VINCI vis-à-vis de ses partenaires et réaffirme les engagements pris auprès des Nations unies à travers l'adhésion en 2003 de VINCI au Global Compact. 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 pôles du Groupe. Après avoir diffusé, en 2016, les lignes prioritaires de la politique d'achats responsables de VINCI et sensibilisé les acheteurs aux achats responsables, ce comité a travaillé à la formalisation de cette politique et a constitué deux groupes de travail afin de réfléchir à la diffusion des pratiques et former les gestionnaires de contrats et acheteurs.

3.3.2 Management des relations avec les fournisseurs

En 2017, la démarche d'achats responsables s'est poursuivie par l'intégration systématique de critères de développement durable dans le choix des fournisseurs et des produits, ainsi que dans la rédaction des cahiers des charges et contrats-cadres à l'échelle du Groupe. Ces critères prennent en considération l'impact environnemental des produits ou des services, les conditions sociales de leur production ainsi que les engagements sociétaux des fournisseurs. L'évaluation des fournisseurs obéit à des critères spécifiques pour chaque famille d'achats, en fonction des enjeux propres à chaque secteur d'activité.

La coordination Achats a mené en 2017 un nouvel appel d'offres pour le référencement des sociétés de location de matériel de chantier. Un questionnaire personnalisé a été élaboré pour réaliser une évaluation des fournisseurs en tenant compte de leur performance sociale et sociétale, dans la continuité de l'appel d'offres de 2013. En raison de leurs faibles niveaux de notation, 63 fournisseurs ont été écartés au stade de l'analyse RSE. Les fournisseurs sélectionnés ont proposé un plan de progrès audité en cours de contrat dans une logique de montée en compétences collective. En 2017, ce sont donc 115 sociétés de location de matériel de chantier, évaluées sur des critères de performance globale, qui ont signé un contrat-cadre avec le Groupe.

Cette démarche d'intégration de la politique d'achats responsables dans la sélection de nos fournisseurs se systématise depuis plusieurs années au niveau de la coordination Achats du Groupe. Le comité Achats responsables, composé de directeurs des achats, responsables des ressources humaines et du développement durable de tous les pôles et divisions du Groupe, a travaillé à la formalisation de la politique d'achats responsables qui sera déployée en 2018.

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

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

	Total au 31/12/2017
Contrats intégrant la *Charte d'engagement de performance globale des fournisseurs* ou les principes du Global Compact	97 %
Contrats intégrant un ou plusieurs articles sur les thématiques sociales, environnementales ou sociétales	77 %
Contrats ayant fait l'objet d'un questionnaire achats responsables lors de l'appel d'offres	76 %
Contrats intégrant un plan de progrès achats responsables	74 %
Nombre d'audits achats responsables réalisés en présentiel depuis cinq ans	682

Au niveau central et dans chacun de ses projets, VINCI développe une approche partenariale avec ses fournisseurs et favorise les relations de proximité avec les petites et moyennes entreprises. L'ancrage territorial des fournisseurs est pris en compte dans le processus de sélection des consultations. Cette démarche se traduit aussi par une plus grande ouverture aux structures d'insertion, aux entreprises adaptées (EA), aux établissements et services d'aide par le travail (Esat) et, en général, aux établissements embauchant majoritairement des personnes en situation de handicap. En 2017, le volume d'achats confié à ceux-ci a été de 5,9 millions d'euros.

3.3.3 Management des relations avec les sous-traitants

La priorité du Groupe est de conserver les compétences en interne. Néanmoins, de nombreux marchés publics ainsi que le positionnement croissant des entités comme entreprises générales pour des projets à forte dimension technique, ou très spécialisés, imposent le recours à un certain pourcentage de sous-traitance locale. Celle-ci participe au développement du tissu économique des entreprises locales en complément des activités du Groupe. Dans une compétition internationale aux exigences relativement faibles sur ce sujet, VINCI s'attache à ce que ses sous-traitants veillent au respect de la réglementation en vigueur dans les pays où ses sociétés interviennent.

La politique générale de VINCI consiste à développer des relations équilibrées inscrites dans la durée avec ses partenaires et engage à coopérer avec les entreprises locales en favorisant leur intégration dans les projets et le transfert de savoir-faire nécessaire à la bonne exécution de leurs missions. Déployée en 2014, la *Charte relations sous-traitants* détaille le contenu de cet engagement : des conditions de sécurité des sous-traitants comparables à celles des équipes du Groupe, des relations commerciales loyales, l'organisation d'appels d'offres loyaux, la transparence dans les relations d'affaires, la coopération avec les entreprises locales, le respect des valeurs de VINCI. L'ancrage de ces principes a fait l'objet, lors de la réalisation de la charte, d'une évaluation sous forme d'une trentaine d'entretiens réalisés auprès d'acteurs en position de donneurs d'ordre dans tous les pôles de métiers, en France et à l'international.

Dans certaines zones géographiques, les agences de recrutement font l'objet d'une plus grande vigilance lorsque l'externalisation du processus de recrutement peut être considérée « à risque ». Dans certains pays, le recrutement de la main-d'œuvre est extraterritorial et nécessite de passer par des intermédiaires dans des pays tiers. Il est alors important de sécuriser les processus de recrutement pour éviter tout risque de travail forcé. Les lignes directrices du *Guide des droits humains* de VINCI précisent les actions à mettre en place et le fait que les candidats ne doivent supporter aucun frais dans le cadre de la procédure de recrutement. De plus, VINCI a rejoint, en juin 2017, le Leadership Group for Responsible Recruitment, une initiative collaborative regroupant à la fois de grandes entreprises et des organisations spécialisées pour travailler à la promotion de pratiques de recrutement responsables.

3.4 Loyauté des pratiques

3.4.1 Prévention de la corruption et des fraudes

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

La *Charte éthique et comportements* de VINCI, mise à jour fin 2017, formalise les règles de conduite qui s'imposent à l'ensemble des entreprises et des collaborateurs du Groupe. La charte évoque notamment, et depuis son origine, le sujet de la lutte contre la corruption, lequel a été mis en exergue par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (appelée « loi Sapin 2 »). Ce sujet est également et plus amplement détaillé dans un code de conduite anticorruption servant de support à des formations adaptées. L'effort de diffusion et d'explication aux managers s'est poursuivi en 2017, ceux-ci relayant cette démarche dans leurs organisations respectives. Un suivi actif de cette diffusion est en place et un outil intranet permet à la direction Générale ainsi qu'à la direction de l'Audit interne de s'assurer de son bon déploiement. Un compte rendu régulier est effectué, permettant ainsi une plus grande réactivité dans la mise en place d'éventuelles actions correctrices. Accessible sur le site Internet du Groupe (www.vinci.com) comme sur l'intranet, la charte est envoyée nominativement aux salariés ayant le pouvoir d'engager le Groupe soit, pour l'année 2017, 7 293 personnes (+ 6 % par rapport au 18 décembre 2016).

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 2017, permettant chaque fois un traitement approprié dans le respect de ces principes, avec l'appui de ressources internes ou externes aussi souvent que nécessaire.

Le club Éthique et conformité, qui réunit les principaux responsables juridiques de chaque pôle du Groupe ainsi que le référent éthique, assure une veille sur les législations relatives à l'éthique, un échange sur les bonnes pratiques et sur les outils de formation en particulier. Ce club œuvre ainsi dans le domaine de la prévention de la corruption. Diverses actions de sensibilisation à la lutte contre la corruption ont été menées au cours de l'année 2017. Ainsi, plusieurs présentations de la loi Sapin 2 ont été effectuées par le directeur juridique du Groupe auprès de différentes instances dirigeantes et au cours d'événements thématiques ayant eu lieu au sein du Groupe (comité Exécutif de VINCI, comité d'Orientation et de Coordination de VINCI, comité d'Audit de VINCI, Conseil d'administration de VINCI, convention des directeurs administratifs et financiers, séminaire des Trésoriers). VINCI a également organisé en 2017 une convention rassemblant 300 juristes du Groupe, portant sur l'éthique des affaires, dont le thème de la corruption, avec un point spécifique sur la loi Sapin 2 susvisée. Par ailleurs, le comité de la Stratégie et des Investissements de VINCI est maintenant dénommé comité Stratégie et RSE, par décision du Conseil d'administration de VINCI en date du 15 décembre 2017. Les sociétés de VINCI sont dotées de correspondants, responsables ou référents « éthique ou conformité » dédiés. La prévention des fraudes externes est traitée dans la section D : Facteurs de risques, paragraphe 2.4.6, page 176.

Des formations régulières dans les différents pôles d'activité de VINCI éclairent et approfondissent les sujets éthiques qui relèvent des principes et valeurs du Groupe. À titre d'illustration, VINCI Energies a établi un *Guide éthique et conformité* pour la fonction achat. Ce dernier a été diffusé en 2017 en priorité au sein de VINCI Energies International & Systems. Cette diffusion s'est accompagnée de formations. Sogea-Satom a organisé une conférence en plénière sur les sujets éthiques lors de l'une des conventions de ses cadres. Son comité de direction a participé à une journée de formation sur la gestion des risques en novembre 2017, menée par un avocat spécialiste en droit pénal des affaires. Entrepose a conçu pour sa part un guide sur la prévention de la corruption qui s'adresse à l'ensemble de ses collaborateurs.

Il synthétise le système de lutte contre la corruption, les mesures et les outils mis en place pour éliminer ou réduire les risques auxquels les activités d'Entrepose sont exposées. Ce guide a pour but d'être diffusé largement en interne et en externe (clients, partenaires, sous-traitants, fournisseurs, parties prenantes).

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

Les activités des entreprises de VINCI ont un impact sur les territoires. Afin d'en limiter la portée, les efforts d'investissements en recherche et développement se renforcent d'année en année, avec pour objectif de réduire les impacts et nuisances notamment environnementales (exposition au bruit, aux poussières, aux vibrations, etc.) pouvant porter atteinte à la santé et la sécurité des collaborateurs, des clients et de toutes les parties prenantes concernées par ces projets. Lors de l'édition 2017 des Prix de l'Innovation, de nombreux projets ayant un impact en matière de sécurité ont été récompensés.
Un travail continu est réalisé pour améliorer la qualité de service apportée à nos clients sur nos infrastructures et des enquêtes de satisfaction sont menées régulièrement. Ce souci permanent de l'amélioration de l'expérience, du bien-être et de la sécurité des clients se traduit par la remise de récompenses. En mars 2017, deux aéroports du réseau de VINCI Airports (aéroport international de Puerto Plata en République dominicaine et aéroport de Porto au Portugal) se sont vu attribuer des prix « qualité de service » 2016 par le Conseil international des aéroports (ACI). Les prix annuels de la qualité des services aéroportuaires (ASQ) identifient les meilleurs aéroports au monde selon le sondage de satisfaction des passagers de l'ACI. Cette enquête porte sur 34 indicateurs clés, notamment les services fournis, les délais d'attente, la courtoisie, la propreté et le confort.

Par ailleurs, dans les activités liées à la mobilité, le risque routier est le risque principal. Il concerne les collaborateurs du Groupe (plus de 35 000 véhicules et plusieurs milliers d'engins de chantier) et les centaines de millions de clients qui parcourent et utilisent chaque année les routes, autoroutes concédées (plus de 2 millions par jour), ainsi que les aéroports de VINCI Airports (près de 157 millions en 2017). Les campagnes de sensibilisation et d'information y sont récurrentes, ainsi que des formations spécifiques destinées aux personnes les plus exposées. De plus, dans des pays où les accidents de la route sont une cause majeure de mortalité, les entreprises du Groupe mènent des campagnes de prévention spécifique en direction de leurs employés. Ainsi, en partenariat avec Asia Injury Prevention (AIP), Cambodia Airports a lancé en 2017 un programme de sensibilisation et des formations à la sécurité routière sur le thème « Un casque sauve une vie ». En Colombie, dans le cadre des travaux conduits sur la Via 40 Express entre Bogotá et Girardot, des campagnes de sécurité pour les usagers sont menées en lien avec les services locaux de la police routière. En France, dans le cadre de ses actions continues en faveur de la sécurité routière et de la première édition des Journées de la sécurité routière au travail, lancées du 9 au 12 mai 2017 par la Sécurité routière, la Fondation VINCI Autoroutes pour une conduite responsable (www.fondation.vinci-autoroutes.com) a publié des résultats sur le comportement des conducteurs français en déplacement professionnel, tirés de l'édition 2017 du Baromètre de la conduite responsable, permettant ainsi d'améliorer la connaissance de cette problématique pour une meilleure prise en charge.

VINCI Autoroutes, évolution des accidents

	2017	2016
Réseau VINCI Autoroutes exploité *(en kilomètres)*	4 412	4 391
Trafic *(en milliards de kilomètres parcourus)*	51	50
Nombre d'accidents par milliard de kilomètres parcourus	232	230
Nombre d'accidents mortels par milliard de kilomètres parcourus	1,4	1,5
Nombre de personnes tuées par milliard de kilomètres parcourus	1,6	1,7

La Fondation VINCI Autoroutes pour une conduite responsable est engagée dans la prévention du risque routier, et notamment des risques liés à la somnolence et l'inattention au volant. Elle a contribué à mettre à la disposition des conducteurs et du grand public un outil d'information. Ainsi, cinq ans après son lancement, Roulons-autrement.com, premier média participatif dédié à la sécurité routière et créé en partenariat avec l'association Ferdinand, continue de rencontrer une forte adhésion auprès d'un très large public. Par ailleurs, via son programme de recherche, la Fondation participe également au financement de plusieurs études scientifiques et enquêtes portant sur les comportements sur la route. Elle travaille notamment avec l'Institut national du sommeil et de la vigilance, le Centre d'investigations neurocognitives et neurophysiologiques de l'université de Strasbourg, ou encore l'Institut de recherche biomédicale des armées. En 2017, une étude sur les conséquences du manque de sommeil et de la fatigue sur la conduite des motards a, entre autres, été lancée, de même qu'une étude sur le dépistage biologique de la somnolence grâce à la salive, sur la base des travaux du Centre du sommeil de l'Hôtel-Dieu et de l'université Paris-Descartes. De même, le quatrième Baromètre européen de la conduite responsable, qui permet de mieux identifier les conduites à risque et les bonnes pratiques pour orienter les messages de prévention dans chaque pays, a été publié. De manière générale, de nombreuses actions de sensibilisation concernant la sécurité routière et la sécurité des personnels d'intervention ont été menées sur les différents réseaux tout au long de l'année à l'attention des différentes catégories d'usagers.

3.5 Droits humains

3.5.1 Politique générale en matière de droits humains

Signataire du Global Compact dès 2003, VINCI s'est engagé à soutenir et promouvoir le respect des droits humains dans sa sphère d'influence et à veiller à ce que les sociétés du Groupe ne se rendent pas complices de violations de ces droits. VINCI s'est adossé aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme pour définir sa stratégie. Dans ce cadre, VINCI a actualisé son analyse des risques « droits humains » liés à ses activités. Les enjeux les plus saillants identifiés, soit 17 thématiques, ont été regroupés autour de cinq domaines : les pratiques de recrutement et la migration de main-d'œuvre, les conditions de travail, les conditions d'hébergement, les pratiques des sous-traitants en matière de droits humains ainsi que les relations avec les communautés locales.

Un nouveau document de référence applicable à l'ensemble du Groupe, le *Guide des droits humains* de VINCI, a été établi par un comité de pilotage ad hoc, composé des directeurs des ressources humaines de pôles et de divisions de l'ensemble du Groupe, se réunissant mensuellement depuis la fin de l'année 2015. Il rappelle en détail les enjeux et les implications de chacun de ces thèmes pour les entreprises du Groupe. Ce travail transversal et collaboratif a permis de définir un socle commun de lignes directrices qui précisent les démarches spécifiques

à adopter à chaque phase du cycle de vie des projets (de la réponse aux appels d'offres jusqu'à la mise en service et à l'exploitation). Ces règles propres que VINCI s'est fixées constituent un référentiel en matière de gestion des risques et des impacts sur les droits humains. Les lignes directrices du Groupe s'appuient sur les principes énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH), les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Le guide s'adresse à l'ensemble des collaborateurs de VINCI. Validé en avril 2017 par le comité Exécutif de VINCI, le guide a depuis été traduit en anglais, allemand et espagnol. De nouvelles traductions sont à l'étude pour le rendre accessible au plus grand nombre. Un document interne annexe au guide, à destination des managers opérationnels et des experts de la filière ressources humaines, a également été conçu. Il détaille les principaux enjeux et indique des recommandations et bonnes pratiques utiles pour prévenir les atteintes potentielles aux droits concernés.

Le guide a fait l'objet d'une large diffusion à toutes les entités opérationnelles du Groupe. Il a été présenté au niveau de tous les comités de direction des pôles et divisions du Groupe qui l'ont relayé à leurs équipes. Le guide est un document public mis en ligne sur le site Internet de VINCI. Il a été imprimé par le Groupe à plus de 5 000 exemplaires en français et 4 000 en anglais. Sa diffusion est également largement réalisée par voie électronique dans un format permettant son édition et sa reproduction localement par les entreprises du Groupe.

Au-delà de clauses contractuelles types sur les droits humains, pour diffuser ces lignes directrices auprès des collaborateurs amenés à intervenir sur ces sujets dans leurs projets, une démarche globale et progressive a été définie par le Groupe. Ainsi, différents outils ont été développés et sont en phase test avant un plus vaste déploiement. En amont, un module e-learning de sensibilisation et d'information sur les problématiques droits humains et les lignes directrices de VINCI est en phase de conception. De plus, dans le prolongement de l'identification des risques liés à ses activités et métiers, un second travail de cartographie, relatif aux risques pays, est en cours de réalisation au niveau du Groupe. En complément, les droits humains sont aussi abordés dans la nouvelle version d'Advance, outil d'auto-évaluation développement durable de VINCI utilisé par les comités de direction des entreprises.

En parallèle, pour répondre aux enjeux liés au modèle de management décentralisé du Groupe et apporter une réponse adaptée à chaque environnement, VINCI développe des outils d'auto-évaluation pour permettre, au niveau d'un pays, d'un projet ou d'une entité spécifique, de réaliser un diagnostic spécifique au regard des lignes directrices et de produire, le cas échéant, un plan d'action adéquat d'atténuation ou de prévention des atteintes.

Dans la continuité du guide, cette démarche globale est soutenue par le comité de pilotage « droits humains », composé des directeurs des ressources humaines de pôles et de divisions de l'ensemble du Groupe, et qui accompagne le déploiement de cette « boîte à outils ».

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

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

Durant l'année 2017, VINCI a continué à associer ses parties prenantes sur ces sujets et a maintenu un dialogue actif avec des représentants clés de la société civile, qui se traduit par des échanges réguliers, à travers la participation à des forums, des groupes de travail ou encore des initiatives collaboratives

3.5.2 Prévention des risques en matière de droits humains au Qatar

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

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

Par ailleurs, courant 2015, pour s'assurer que les mesures mises en place par QDVC étaient effectives, VINCI avait décidé de diligenter une étude d'impact sur les droits humains chez QDVC (Human Rights Impact Assessment). La méthodologie utilisée reposait sur les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits humains et aux entreprises. Un comité d'experts internationaux indépendants, émanant d'institutions de référence sur le sujet (l'Organisation internationale du travail – OIT, l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois – IBB, le Danish Institute for Human Rights, la Qatar Foundation et la Commission consultative sur les droits de l'Homme en France), a été associé à cette démarche sur l'aspect méthodologique et le suivi des recommandations. Pour réaliser cette étude, VINCI a mandaté un tiers indépendant : Business for Social Responsibility (BSR), une organisation à but non lucratif au réseau mondial.

Enfin, depuis 2015, VINCI et QDVC ont initié un dialogue constructif avec les représentants de l'IBB. Une mission est organisée annuellement sur les chantiers de QDVC, à laquelle sont également associés les deux administrateurs salariés et le secrétaire général du comité de Groupe européen de VINCI. Ce dialogue avait été prolongé par l'ouverture d'une négociation en 2016 portant sur la signature d'un accord tripartite entre VINCI, QDVC et l'IBB. Ce projet a été concrétisé en 2017. En effet, l'ensemble des actions déployées par QDVC a permis d'aboutir le 20 novembre 2017, à Genève, au siège de l'OIT et en présence de son directeur général Guy Rider, à la signature officielle d'un accord sur les droits des travailleurs entre l'IBB, QDVC et VINCI. Il concerne les droits de l'Homme sur le lieu de travail, le logement, l'équité des conditions de recrutement et les droits des travailleurs. Il s'applique à tous les travailleurs de QDVC au Qatar et prévoit une procédure de due diligence pour les sous-traitants. Il s'agit du premier accord de ce type conclu au Qatar entre une fédération syndicale et une entreprise qatarie. L'accord prévoit également un système étendu de suivi, de reporting, de contrôle, d'inspection et d'audit sous l'autorité d'un groupe de référence composé de représentants des trois parties. Ces dernières passeront régulièrement en revue tous les aspects de la mise en œuvre de l'accord. L'accord est public, accessible sur le site Internet de QDVC et mis, par la société, à la disposition de ses employés et de ceux de ses fournisseurs de main-d'œuvre et sous-traitants.

4. Plan de vigilance

Le présent chapitre vise à répondre aux exigences de reporting de la loi française n° 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Dans la continuité et en complémentarité des informations sociales, environnementales et sociétales présentées dans les chapitres précédents, il présente le plan de vigilance du Groupe, composé des différentes démarches de VINCI, qui sont spécifiques à chacun des trois domaines concernés et qui visent à identifier et gérer les risques d'impacts négatifs, sur les personnes et l'environnement, provenant des activités du Groupe.

Ainsi, le plan de vigilance de VINCI repose sur les engagements du Groupe en matière de développement durable publiés dans son Manifeste et sur les politiques du Groupe, propres à chacun des trois domaines couverts par la loi, afin de promouvoir la mise en place de démarches de vigilance adaptées à chacun. Ces politiques et cadres d'actions s'inscrivent dans des démarches de progrès et sont complétées par les actions relatives aux achats responsables et à la sous-traitance qui couvrent les trois domaines (voir partie 3.3 Relations avec les fournisseurs et sous-traitants). Le plan de vigilance de VINCI s'appuie aussi sur les politiques transverses du Groupe en matière de développement durable et d'éthique, en particulier sur le dispositif d'alerte éthique couvrant l'ensemble des enjeux de vigilance.
Il a fait l'objet d'une présentation auprès des membres du Conseil d'administration de VINCI le 15 décembre 2017.

4.1 La vigilance en matière de santé-sécurité

Du fait des risques inhérents aux métiers du Groupe, VINCI a fait de la santé et de la sécurité un enjeu prioritaire. La démarche santé-sécurité du Groupe vise à lui permettre d'atteindre son objectif « zéro accident », qui s'applique à tous les collaborateurs, intérimaires et personnels extérieurs intervenant sur les chantiers et sur les sites d'exploitation. La politique santé-sécurité est animée à l'échelle du Groupe par la coordination santé-sécurité Groupe qui regroupe les directeurs santé-sécurité des différents pôles du Groupe afin de diffuser et partager une forte culture sécurité commune à l'ensemble de VINCI.

La politique santé-sécurité (pages 187 à 188) a pour objectif d'anticiper et prévenir les risques liés au travail, y compris les risques psychosociaux, d'assurer des conditions d'hygiène, de sécurité, de santé et de qualité de vie au travail, et d'assurer le reclassement des salariés victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Elle a été renforcée en 2017 par une déclaration commune signée du président-directeur général de VINCI et du comité d'entreprise européen, qui fixe le cadre de référence du Groupe, en présentant des actions incontournables et fondamentales en matière de santé et sécurité au travail. Cette déclaration rappelle les lignes forces de la politique santé-sécurité de VINCI, définit les actions et mesures à prendre sur tous les sites du Groupe et prévoit le suivi des résultats.

Au niveau opérationnel, pour chaque site, il est notamment demandé d'analyser les risques le plus en amont possible de toute situation de travail et d'intégrer des mesures de prévention issues des résultats de ces analyses de risques dans les procédures et modes opératoires. Les entités doivent aussi s'assurer de la fourniture d'équipements de protection individuels adaptés à chaque situation de travail et de la compréhension de chacun des risques liés à leur situation et des mesures à mettre en place pour les maîtriser. De plus, tout accident doit faire l'objet d'une enquête partagée avec les représentants du personnel et doit être analysé. De même, il est prévu que les représentants du personnel soient associés et puissent être force de proposition pour les actions à mettre en œuvre, notamment en termes de prévention des accidents du travail et des risques professionnels.

Ces processus locaux d'identification et de gestion des risques sont accompagnés de dispositifs de mesure et de revue régulière, ainsi que de remontées d'informations vers le Groupe. Ils s'inscrivent dans le cadre de démarches de progrès continus mises en œuvre par les sites, y compris vis-à-vis des sous-traitants.

4.2 La vigilance en matière de droits humains

Pour s'assurer du respect des droits humains, VINCI a mis en place une démarche d'identification et de gestion des risques d'impacts négatifs sur les personnes dus à ses activités. Cette démarche, décrite plus en détail au chapitre 3.5 (voir page 213), est pilotée par le comité de pilotage « droits humains » du Groupe, composé des directeurs des ressources humaines des pôles et divisions du Groupe.

En concertation avec les pôles de métiers de VINCI, une analyse des risques des activités du Groupe a été effectuée et a conduit à l'identification des enjeux opérationnels les plus saillants pour VINCI. Ils sont liés aux pratiques de recrutement et à la migration de main-d'œuvre, aux conditions de travail, aux conditions d'hébergement, au respect des droits humains dans la chaîne de valeur ainsi qu'aux impacts des activités sur les communautés locales. Cette analyse de risques a permis de définir le cadre de référence du Groupe et de formaliser les lignes directrices à mettre en œuvre sous la forme du *Guide des droits humains* de VINCI, en conformité avec les standards internationaux de défense et de protection des droits humains.

Ces lignes directrices constituent la base de la démarche de vigilance du Groupe pour s'assurer du respect des droits humains dans ses activités. Pour faciliter leur déploiement et convaincu de la nécessité d'apporter des réponses opérationnelles adaptées aux enjeux locaux, le Groupe développe des outils d'évaluation à destination des opérationnels, liés à la compréhension des enjeux droits humains et des risques associés ainsi que des actions de formation et de sensibilisation. Ces mesures ont vocation à contribuer à la maîtrise effective des risques par la mise en place d'actions adaptées de prévention et d'atténuation des risques.

Par ailleurs, le Groupe développe aussi des mesures ciblées d'identification, de priorisation et de gestion des risques en fonction des activités et territoires d'implantation des sociétés du Groupe (cartographies des risques pays, groupes de travail internes thématiques, réponses spécifiques à un pays comme le Qatar – voir le chapitre 3.5.2 : Prévention des risques en matière de droits humains au Qatar —, participation à des initiatives collaboratives sectorielles ou thématiques).
La démarche de vigilance s'inscrit dans le cadre d'une politique d'amélioration continue tout comme son dispositif de mise en œuvre. Elle est en cours de déploiement continu au sein du Groupe.

4.3 La vigilance en matière environnementale

La politique environnementale du Groupe vise à intégrer la préservation de l'environnement à chaque étape des projets menés, de la conception à leur exploitation. Elle est établie dans le Manifeste du Groupe, à travers l'engagement « Agir pour la croissance verte » et est pilotée par le comité développement durable, qui réunit notamment les directeurs et responsables environnement des différentes entités. Des groupes de travail techniques ont également été constitués afin de réunir les experts de chaque pôle autour de problématiques transverses (coordination biodiversité, groupe économie circulaire, groupe performance énergétique). Le chapitre 2.1 de la section E. : Informations sociales, environnementales et sociétales détaille la politique environnementale du Groupe.

Le déploiement de la politique est assuré par les responsables opérationnels qui peuvent compter sur le concours de plus de 500 correspondants environnement présents dans les entreprises du Groupe. Un comité stratégique environnement sera mis en place en 2018 afin de renforcer le partage de bonnes pratiques et la réflexion prospective sur les enjeux environnementaux des métiers. Il regroupera directeurs environnement, responsables de la communication et directeurs opérationnels et rendra compte de ses travaux au comité Exécutif du Groupe.

Les activités de construction et de concession du groupe VINCI ont des impacts forts sur les milieux naturels s'ils ne sont pas pris en compte dès la conception des bâtiments et infrastructures. Ainsi, les activités du Groupe sont susceptibles de causer des impacts environnementaux de quatre ordres : pollutions et nuisances (sonores, lumineuses, olfactives), émissions de gaz à effet de serre, consommations de matières premières non renouvelables et incidences de long terme sur les espèces et milieux naturels.

Les entités répondent à ces risques à travers la mise en place de systèmes de management environnementaux adaptés à leurs activités. Les plans de préventions environnementaux permettent de limiter les risques de pollutions sur les chantiers et dans les activités d'exploitation. L'éco-conception des infrastructures et des bâtiments permet également de limiter les impacts environnementaux des activités, en réduisant, par exemple, les consommations énergétiques ou en favorisant le réemploi, la réutilisation ou le recyclage des matériaux de construction.

Le suivi des mesures mises en œuvre par les différentes entités est assuré par le reporting environnement qui agrège plus d'une soixantaine d'indicateurs quantitatifs portant sur les enjeux environnementaux majeurs des activités du Groupe.

5. Note méthodologique du reporting social, environnemental et sociétal

La démarche de reporting social, environnemental et sociétal de VINCI se base sur les articles L. 225-102-1, R. 225-104 et R.225-105 du Code de commerce français, ainsi que sur l'ordonnance n° 2017-1180 et le décret n° 2017-1265. Elle s'inspire également des standards de la Global Reporting Initiative (GRI) — tableau de correspondance page 331.

5.1 Procédures méthodologiques

Les procédures du Groupe sont composées :

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

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

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

5.2 Périmètre

Le périmètre du reporting a pour objectif d'être représentatif des activités du Groupe :
• le reporting social couvre, depuis 2002, la totalité du chiffre d'affaires mondial ;
19 sociétés, acquises en 2017, ont remonté une liasse incomplète pour certains domaines :
- 13 sociétés de moins de 100 collaborateurs ;
- 5 sociétés entre 100 et moins de 500 collaborateurs ;
- 1 société de plus de 500 collaborateurs.
Les domaines des indicateurs concernés sont la formation, les salaires, la sécurité, les relations sociales et le handicap.
• le reporting environnemental, en 2017, couvre 97 % du chiffre d'affaires mondial.
Les entités non incluses dans le reporting environnemental 2017 sont : celles dont l'impact environnemental est non significatif et pour lesquelles il n'y a pas de correspondant environnemental. Ces exclusions ne doivent pas dépasser 5 % de l'impact environnemental de chaque entité.

Pour certains indicateurs environnementaux spécifiques, la couverture des indicateurs publiés peut cependant être plus réduite. Le reporting des déchets est aujourd'hui fiabilisé sur un périmètre couvrant 67 % des activités du Groupe (VINCI Autoroutes, VINCI Energies, VINCI Construction UK, 50 % des activités de VINCI Construction Grands Projets, Eurovia, VINCI Airports, autres concessions). Celui relatif aux matières premières couvre les activités de VINCI Autoroutes et Eurovia, qui est inclus au périmètre de couverture des déchets principalement grâce à la remontée de données concernant les agrégats recyclés. VINCI poursuit ses efforts pour élargir et fiabiliser le reporting de ces indicateurs sur l'ensemble des activités du Groupe pour lesquelles ces indicateurs sont pertinents.

Sur les périmètres susvisés, depuis l'exercice 2011, les règles de consolidation utilisées sont les mêmes que les règles de consolidation financière, sauf pour les entités suivantes qui restent consolidées selon la méthode de l'intégration proportionnelle dans le cadre du reporting environnemental, dépassant le périmètre de consolidation financière :
• VINCI Construction Grands Projets : l'ensemble des projets ;
• Soletanche Freyssinet : Soletanche Bachy Cimas (Colombie), Geofundaciones (Colombie), Zetas (Azerbaïdjan).
Ces règles de consolidation s'appliquent à tous les indicateurs du reporting, sauf l'indicateur « nombre d'accidents environnementaux » (tout incident compte pour 1).

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

Variations significatives du périmètre au titre de l'exercice 2017 :
• acquisition par VINCI Energies Europe des sociétés Axianseu Digital Solutions (Portugal), Acuntia (Espagne), Infratek Finland OY (Finlande), Infratek Norge AS (Norvège), Infratek Sverige AB (Norvège), Horlemann Elektrobau GmbH (Allemagne), Verkerk Groep B.V. (Pays-Bas) ;
• acquisition par VINCI Construction des sociétés Seymour Whyte Constructions (Australie), et Benedetti-Guelpa (France).

De plus, le reporting environnemental couvre désormais la quasi-totalité des concessions, selon la procédure de reporting respectant les règles de consolidation financière, avec l'intégration du Stade de France, du MMArena au Mans, ainsi que des concessions autoroutières de Granvia (Slovaquie) et Gefyra (Grèce). Le Stade de Londres, en intégration globale, n'est pas inclus dans le périmètre en 2017.

5.3 Choix des indicateurs

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

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

Le socle commun des indicateurs environnementaux comporte cinq familles :
• les indicateurs de consommation de ressources : énergie/CO_2 et eau ;
• la gestion et la valorisation des déchets ;
• les certifications et les projets labellisés ;
• la formation et la sensibilisation à l'environnement ;
• les incidents environnementaux et les provisions sur les risques environnementaux.
Ces cinq familles d'indicateurs sont issues :
• des indicateurs des articles R. 225-104 et R. 225-105 du Code de commerce français ;
• des standards de la GRI.
Chaque pôle continue cependant, en fonction de ses enjeux environnementaux, à suivre ses propres indicateurs supplémentaires.

5.4 Précisions et limites méthodologiques

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le rapport annuel fait état des données connues par le Groupe à la date de fin d'exercice. Ces données pourraient toutefois faire l'objet de corrections au cours de l'année suivante si une anomalie significative était avérée et sous réserve d'une justification détaillée. Il est à noter que les données publiées dans le rapport annuel 2016 n'ont fait l'objet d'aucune correction au cours de l'exercice 2017.

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

5.5 Consolidation et contrôle interne

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

5.6 Contrôles externes

Soucieux de fournir une information fiable, VINCI demande chaque année depuis 2002 un avis à ses commissaires aux comptes sur la remontée des informations sociales et environnementales. En 2017, 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 en pages 225 à 227.

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

VINCI.Group
VINCI
@VINCI_fr