



INFORMATIONS SOCIALES,
ENVIRONNEMENTALES ET
SOCIÉTALES

2013

E. Données sociales et environnementales

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

Il se compose de trois parties distinctes :

- Informations sociales, de la page 157 à la page 167 ;
- Informations environnementales, de la page 167 à la page 176 ;
- Informations sociétales, de la page 177 à la page 182.

La politique et la stratégie de développement durable sont présentées en pages 22-33 du présent Rapport annuel. Des informations complémentaires sont disponibles sur le site Internet www.vinci.com, remis à jour régulièrement, notamment les initiatives illustrant les démarches innovantes des entités du Groupe par thématique et par enjeu. VINCI fait appel à ses commissaires aux comptes pour émettre un avis sur les procédures de remontée d'informations sociales et environnementales, effectuées sur un système de reporting commun. En 2013, pour la première fois, les commissaires aux comptes ont également émis un avis sur la partie sociétale. Le rapport présentant leurs travaux et conclusions pages 192-194, ainsi que la note méthodologique décrivant notre processus de reporting figurent en pages 182-184. Au-delà du respect strict de la législation, VINCI s'est engagé, sur la base d'une démarche volontaire, à respecter les dix principes du Global Compact, initiative de l'ONU, et à en communiquer chaque année les initiatives prises. VINCI s'est également engagé auprès de l'association des Amis du Global Compact France à promouvoir cette initiative auprès du monde des affaires. Advance, questionnaire d'autodiagnostic développement durable, qui permet aux managers de passer en revue les thématiques sociales, environnementales et sociétales du Groupe et de prendre des décisions stratégiques sur leurs orientations, a été développé par VINCI, conformément aux principes du Global Compact, des conventions fondamentales de l'OIT (Organisation internationale du travail), de la norme ISO 26000.

Mise en œuvre du Global Compact

Engagements/Principes	Initiatives 2013
Droits de l'homme	
1. Soutenir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans la sphère d'influence du Groupe.	<ul style="list-style-type: none"> - Soutien par Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique (Issa) à 28 projets associatifs d'ordre économique, sanitaire et éducatif. - Poursuite des programmes de prévention du VIH sida. - Création d'un groupe de travail « droits humains » en 2013 avec les directeurs des ressources humaines des principales divisions du Groupe intervenant à l'international. - Élaboration de la <i>Charte relations sous-traitants</i> du Groupe, conçue pour tous les pays et métiers du Groupe. - Poursuite de l'intégration du chapitre « Normes de travail et droits humains » dans les nouveaux contrats-cadres du Groupe avec ses fournisseurs.
2. S'assurer que les sociétés du Groupe ne soient pas complices de violations des droits de l'homme.	<ul style="list-style-type: none"> - Élaboration d'un guide des droits sociaux fondamentaux à l'intention des opérationnels du Groupe.
Normes du travail	
3. Faire respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit aux négociations collectives.	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation de 9,6 % du nombre d'accords collectifs.
4. Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	<ul style="list-style-type: none"> - Explication des risques via le guide des droits sociaux fondamentaux, avec définitions et études de cas. - Intégration dans les contrats-cadres avec les fournisseurs de clauses explicites visant à prohiber le travail forcé ou obligatoire.
5. Assurer l'abolition effective du travail des enfants.	<ul style="list-style-type: none"> - Explication des risques via le guide des droits sociaux fondamentaux, avec définitions et études de cas. - Intégration dans les contrats-cadres avec les fournisseurs de clauses explicites visant à prohiber le travail des enfants.
6. Éliminer la discrimination dans le travail et les professions.	<ul style="list-style-type: none"> - Déploiement du programme diversité via le réseau des 86 animateurs diversité du Groupe. - Élaboration du « Guide du formateur diversité », kit pédagogique pour le déploiement par les animateurs diversité des sensibilisations aux stéréotypes, à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité.
Respect de l'environnement	
7. Soutenir une approche préventive des défis environnementaux.	<ul style="list-style-type: none"> - Systématisation de la prise en compte de critères environnementaux en amont des projets ainsi que dans les analyses de risque des activités, du risque produit (REACH) à la prévention des pollutions. - Renforcement des formations sur la prévention des risques environnementaux. - Participation au CDP Water – 184 entreprises seulement ont répondu à cette initiative – et forte progression au CDP Carbone avec une note de 93 niveau 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.	<ul style="list-style-type: none"> - Déploiement de la Stratégie nationale pour la biodiversité et mise en place d'un réseau de correspondants et d'un comité thématique. - Poursuite des travaux sur la préservation de la biodiversité en partenariat avec les associations environnementales.
9. Encourager l'essor et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	<ul style="list-style-type: none"> - 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 cinq conférences par an. - Deuxième université de la chaire « Éco-conception » avec la participation de plus de 200 décideurs internes et partenaires. - Intégration des énergies renouvelables et des systèmes plus efficaces en énergie dans les activités du Groupe et essor de la garantie de performance dans les offres commerciales.
Lutte contre la corruption	
10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuite du renforcement du contrôle interne. - Poursuite de la diffusion de la <i>Charte éthique et Comportements</i> auprès de l'ensemble du management. - Adhésion de plus de 95 % du management à la <i>Charte éthique et Comportements</i>. - Intégration de critères sociétaux dans la sélection des fournisseurs et sous-traitants ainsi que dans les relations commerciales avec les filiales VINCI au travers des contrats-cadres. - Déploiement de l'autodiagnostic de développement durable, incitant les filiales à renforcer les règles opérationnelles dans tous les pays où elles interviennent.

1. Informations sociales

1.1 Politique générale des ressources humaines

Cette section suit de manière précise et exhaustive l'article 225 de la Loi Grenelle II. Elle s'inspire également des principes de la GRI (Global Reporting Initiative), notamment sa version 4.

Le modèle 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 son capital humain. Le mode de fonctionnement de VINCI donne ainsi priorité aux hommes sur les systèmes et considère qu'il ne peut y avoir de réussite économique durable sans un projet humain ambitieux. Pour accompagner son développement, en particulier à l'international, le Groupe a formalisé depuis 2010 un cycle de développement de son capital humain adapté au management des emplois et des compétences. Les outils mis en place touchent tous les stades de la vie professionnelle des salariés, du recrutement à l'entretien annuel, de la formation à la revue collégiale des effectifs, de l'échange direct à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication, pour la mise en œuvre des plans individuels de développement (mobilité, formation...).

Acteur majeur de secteurs d'activité très atomisés, fortement concurrentiels, le Groupe est particulièrement investi dans son devoir d'exemplarité avec des résultats probants. En seulement une décennie d'existence, VINCI a acquis une réelle notoriété auprès des jeunes ingénieurs français et le rayonnement de sa marque employeur contribue à positionner VINCI à la 8^e place des employeurs préférés auprès de cette cible en 2013 selon l'enquête menée par Universum en France.

1.2 Emploi

1.2.1 Effectifs

Présent dans plus d'une centaine de pays, VINCI employait 190 704 salariés à fin 2013. Au cours des cinq dernières années, les effectifs du Groupe ont progressé de plus de 16 %. La part des entités européennes dans l'emploi total représente plus de 82 % en 2013.

La part des effectifs hors Europe augmente légèrement, passant de 17 % des effectifs totaux en 2012 à 18 % en 2013. Dans un contexte économique européen toujours difficile, les sociétés de VINCI mettent en application les outils de gestion des ressources humaines adaptés, notamment les actions de maillage territorial et de solidarité pour fluidifier les mobilités en fonction des activités.

Répartition des effectifs par zone géographique, par pôle d'activité au 31 décembre 2013 et évolution

	2013							2012	2013/2012	
	VINCI Autoroutes	VINCI Concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	Total	Évolution	
France	7 556	2 871	37 453	23 963	35 436	745	108 024	56,6 %	108 871	(0,8 %)
Royaume-Uni	5	919	523	2 588	6 031	-	10 066	5,3 %	10 107	(0,4 %)
Allemagne	-	76	9 135	3 666	334	10	13 221	6,9 %	13 762	(3,9 %)
Benelux	-	295	3 303	660	154	4	4 416	2,3 %	7 919	(44,2 %)
Europe centrale et orientale	-	183	2 593	4 491	4 302	-	11 569	6,1 %	12 361	(6,4 %)
Autres pays d'Europe	-	3 220	4 962	474	860	-	9 516	5,0 %	6 627	43,6 %
Europe hors France	5	4 693	20 516	11 879	11 681	14	48 788	25,6 %	50 776	(3,9 %)
Amériques	80	1 622	1 856	3 087	3 447	-	10 092	5,3 %	10 480	(3,7 %)
Afrique	-	-	1 262	-	10 896	-	12 158	6,4 %	11 008	10,4 %
Reste du monde	-	1 440	1 532	1 249	7 421	-	11 642	6,1 %	11 566	0,7 %
Total	7 641	10 626	62 619	40 178	68 881	759	190 704	100,0 %	192 701	(1,0 %)

À fin 2013, l'effectif global de VINCI se compose de 34 609 managers et 156 095 non-managers, les managers constituant 18 % des effectifs (17 % en 2012). L'effectif féminin a progressé de 4,6 % à 14,2 % des effectifs (13,4 % en 2012). Les femmes représentent 18 % des managers (16 % en 2012) et 13,5 % des non-managers.

Répartition des effectifs par catégorie, par sexe, par pôle d'activité au 31 décembre 2013 et évolution

	2013							2012	2013/2012	
	VINCI Autoroutes	VINCI Concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	Total	Évolution	
Managers	982	1 407	11 120	4 718	15 925	457	34 609	18,1 %	33 663	2,8 %
Hommes	668	945	9 463	4 077	13 067	295	28 515	82,4 %	28 155	1,3 %
Femmes	314	462	1 657	641	2 858	162	6 094	17,6 %	5 508	10,6 %
Non-managers	6 659	9 219	51 499	35 460	52 956	302	156 095	81,9 %	159 038	(1,9 %)
Hommes	3 838	6 872	45 498	31 998	46 789	99	135 094	86,5 %	138 643	(2,6 %)
Femmes	2 821	2 347	6 001	3 462	6 167	203	21 001	13,5 %	20 395	3,0 %
Total	7 641	10 626	62 619	40 178	68 881	759	190 704	100,0 %	192 701	(1,0 %)
Hommes	4 506	7 817	54 961	36 075	59 856	394	163 609	85,8 %	166 798	(1,9 %)
Femmes	3 135	2 809	7 658	4 103	9 025	365	27 095	14,2 %	25 903	4,6 %

Répartition des effectifs par âge, par pôle d'activité au 31 décembre 2013 et évolution

	2013							2012	2013/2012	
	VINCI Autoroutes	VINCI Concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	Total	Évolution	
Moins de 25 ans	192	900	6 420	3 437	7 601	66	18 616	10 %	19 989	(7 %)
De 26 à 35 ans	739	3 237	15 613	9 932	22 441	196	52 158	27 %	51 068	2 %
De 36 à 50 ans	4 006	4 388	24 667	16 320	25 340	319	75 040	39 %	77 303	(3 %)
Plus de 50 ans	2 704	2 101	15 919	10 489	13 499	178	44 890	24 %	44 341	1 %
Total	7 641	10 626	62 619	40 178	68 881	759	190 704	100 %	192 701	(1 %)

En cinq ans, signe d'une saine pyramide des âges, la part des effectifs de moins de 25 ans s'est maintenue autour de 10 %. D'autre part, les effectifs des plus de 50 ans ont augmenté de 30 % sur la même période.

1.2.2 Embauches et départs

En cinq ans, les effectifs de VINCI ont progressé, passant de 164 057 salariés à fin 2008 à 190 704 à fin 2013. Le taux de rotation du personnel, autour de 25 % en 2013, s'explique par la fin des contrats normaux de chantier et se compense par une politique active de recrutements adaptés aux nouveaux chantiers.

1.2.2.1 Recrutement

Dans le monde, la part des emplois durables (contrats à durée de chantier, contrats permanents, contrats à durée indéterminée) dans les embauches est passée de 41 % à près de 45 % en deux ans. L'objectif d'accélérer le mouvement d'internationalisation du recrutement est maintenu. En 2013, VINCI a poursuivi sa politique active de recrutement, notamment auprès des jeunes, qui ont représenté 11 % des recrutements en emplois durables de l'année, soit 2 388 personnes en première expérience. VINCI a embauché durant l'année 49 192 personnes dans le monde, dont 21 930 en emplois durables (7 982 en France).

1.2.2.2 Nature des contrats de travail et évolution

VINCI privilégie les emplois durables, les emplois de salariés locaux et les mobilités internes.

La part des emplois durables est restée stable sur les cinq dernières années, aux alentours de 88 % des effectifs. Sur un effectif total de 190 704 salariés dans le monde, 167 162 personnes disposent de contrats durables. Dans le monde, au 31 décembre 2013, 19 102 personnes disposaient d'un contrat non-permanent (contrat à durée déterminée pour la France).

- 2 737 personnes ont bénéficié d'une mobilité interne en 2013.
- Les sociétés du Groupe favorisent les formules de type « volontariat international en entreprise » permettant d'offrir des opportunités à l'international pour de jeunes diplômés. En 2013, VINCI comptait dans ses effectifs 241 VIE, soit 24 % de plus qu'en 2012 et deux fois plus qu'en 2011 (122 VIE).
- Le nombre d'expatriés est de 1 715 personnes à fin 2013. En 2013, le Groupe a créé VINCI Mobility afin de gérer les carrières des expatriés non-européens.
- Le recours à l'intérim permet d'ajuster les besoins de main-d'œuvre au rythme des activités et de trouver des profils nouveaux à embaucher dans les entreprises. En France, le recours à l'intérim a concerné 14 961 personnes (en équivalents temps-plein) en 2013.
- VINCI favorise l'intégration des jeunes en alternance pour leur permettre de coupler une approche pratique aux enseignements théoriques qui leur sont dispensés dans leurs centres de formation. La signature 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 renforce cette volonté. Plus de 4 300 jeunes (4 100 en 2012) ont effectué leur formation en alternance au sein du Groupe en 2013.

Répartition des effectifs par type de contrat, par pôle d'activité au 31 décembre 2013 et évolution

	2013							2012	2013/2012
	VINCI Autoroutes	VINCI Concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	Total	Évolution
Contrats permanents (*)	7 441	9 756	57 338	37 731	52 274	704	165 244	167 104	(1 %)
Contrats à durée de chantier (**)	5	1	197	185	1 530	-	1 918	1 634	17 %
Contrats non permanents (***)	121	818	2 869	1 386	13 890	18	19 102	19 517	(2 %)
Alternance	74	51	2 215	876	1 187	37	4 440	4 446	0 %
Total	7 641	10 626	62 619	40 178	68 881	759	190 704	192 701	(1 %)
Travailleur intérimaire en équivalent temps-plein	16	844	7 041	4 261	17 844	23	30 029	28 233	6 %

(*) Contrats à durée indéterminée pour la France.

(**) Type de contrat spécifique à la France.

(***) Contrats à durée déterminée pour la France.

Nombre de mobilités dans le monde

	2013							Total	Évolution
	VINCI Autoroutes	VINCI Concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings			
Mobilité intra-pôle	9	44	1 556	370	681	-	2 660	97 %	
Mobilité vers un autre pôle	9	5	22	7	27	7	77	3 %	
Total	18	49	1 578	377	708	7	2 737	100 %	

1.2.2.3 Motifs de départ

Les activités du contracting (énergies, routes, construction) exercent leurs métiers dans le cadre de chantiers mobiles et d'une durée relativement limitée. Elles mobilisent de nombreux collaborateurs, dont les contrats arrivent à échéance à la fin du chantier 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, indiquées sous la qualification de fins normales de contrats.

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

	2013							2012	2013/2012
	VINCI Autoroutes	VINCI Concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	Total	Évolution
Fins normales de contrat (**)	5 408	889	3 460	2 715	13 580	32	26 084	27 356	(5 %)
Démissions	46	857	2 974	2 327	4 009	21	10 234	9 407	9 %
Licenciements économiques	-	113	728	567	758	-	2 166	2 557	(15 %)
Autres licenciements	109	321	2 136	698	1 780	8	5 052	4 989	1 %
Autres motifs (***)	79	124	1 091	2 048	1 136	21	4 499	3 087	46 %
Total	5 642	2 304	10 389	8 355	21 263	82	48 035	47 396	1 %

(*) Hors variation de périmètre.

(**) Fin de CDD, fin de chantier, retraite, fin de contrat en alternance.

(***) Dont rupture de période d'essai, perte partielle d'activité, rupture conventionnelle de contrat (pour la France) et autres.

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

Après une période de forts recrutements, certaines entreprises se trouvent, dans un contexte de crise financière et économique, confrontées à des opérations de restructuration voire de cessation d'activités. Dans ces cas, avec des activités par nature non délocalisables, les dirigeants et les responsables des ressources humaines de VINCI se mobilisent pour organiser au mieux la solidarité économique et sociale, via notamment les dispositifs de mobilité et de reclassement, possibles grâce au fort maillage du Groupe. De même, lors des opérations de croissance externe, le Groupe s'efforce de maintenir en place les équipes, gardiennes des compétences et du savoir-faire, pour développer l'activité tout en bénéficiant des effets de Groupe, pour mutualiser les outils et impulser le fonctionnement en réseau. Certaines sociétés du Groupe sont parfois amenées, conjoncturellement, à organiser des reclassements internes et à mettre en œuvre des plans de licenciements. Enfin, pour les grands chantiers, les sociétés du Groupe sont amenées à gérer des opérations quelquefois importantes de démobilisation et de réaffectation de personnel. La direction des Ressources humaines de VINCI effectue régulièrement, avec les directions des ressources humaines opérationnelles, une revue des sites sensibles en termes d'activités et d'emplois, en France et à l'international.

En 2013, des opérations lourdes de restructuration ont eu lieu dans certains pays européens particulièrement touchés par la crise économique : en République tchèque, Espagne et Italie chez VINCI Construction ; en République tchèque, Pologne et Allemagne chez Eurovia.

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 2013, le nombre total d'heures travaillées a été de plus de 333 millions. Les heures supplémentaires ont représenté 5 % des heures travaillées, soit près de 15,5 millions d'heures en 2013.

Organisation du temps de travail et évolution

	2013			2012	2013/2012
	Managers	Non-managers	Total	Total	Évolution
Heures totales travaillées	57 108 490	276 318 263	333 426 753	327 831 641	2 %
<i>Dont heures supplémentaires</i>	<i>475 128</i>	<i>14 986 132</i>	<i>15 461 260</i>	<i>13 660 431</i>	<i>13 %</i>
Salariés à temps partiel	680	4 983	5 663	6 010	(6 %)

1.3.2 Absentéisme

3,4 millions de journées calendaires ont été comptabilisées en jours d'absence en 2013, dont 58 % pour des maladies non professionnelles. L'absentéisme représente 8 % des jours travaillés (plus de 44 millions de journées travaillées dans le monde, dont plus de 23 millions en France).

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

<i>(en nombre de jours calendaires)</i>	2013							2012	2013/2012	
	VINCI Autoroutes	VINCI Concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	Total	Évolution	
Maladie non professionnelle	102 514	66 453	747 968	495 153	562 631	6 474	1 981 193	58 %	1 979 628	0 %
Accident du travail	6 771	10 434	41 973	38 157	68 808	103	166 246	5 %	187 056	(11 %)
Accident de trajet	1 234	1 800	10 924	6 018	10 477	226	30 679	1 %	30 363	1 %
Maladie professionnelle	462	69	16 415	18 942	20 582	-	56 470	2 %	58 224	(3 %)
Maternité/paternité	10 512	26 846	73 845	52 499	82 528	1 814	248 044	7 %	212 782	17 %
Chômage partiel	-	-	15 995	10 465	32 132	-	58 592	2 %	57 761	1 %
Autres causes	27 674	17 155	187 450	345 900	294 880	629	873 688	25 %	851 806	3 %
Total	149 167	122 757	1 094 570	967 134	1 072 038	9 246	3 414 912	100 %	3 377 620	1 %

1.4 Rémunérations, charges sociales, épargne salariale

1.4.1 Politique générale

La politique de rémunération est guidée par des principes communs de partage des fruits de la croissance, d'individualisation des rémunérations et d'intéressement du personnel 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 2013, en France, 94,6 % des salariés sont couverts par des accords de participation et/ou d'intéressement. Au total, VINCI a distribué en intéressement et participation en France 174 millions d'euros au titre du partage des fruits de la croissance, soit près de 11 millions d'euros de plus qu'en 2012 (+ 6,5 %).

Par ailleurs, VINCI a signé le 29 avril 2013 un accord de Groupe qui a permis le paiement d'une prime de partage des profits de 330 euros bruts par collaborateur. L'accord a été signé, pour le troisième exercice consécutif, avec la majorité des partenaires sociaux (CFDT, CFE-CGC). Cette prime, versée en juin, d'un montant identique quel que soit le niveau de salaire des bénéficiaires, concerne l'ensemble des collaborateurs employés par les sociétés françaises contrôlées par VINCI, y compris ceux des sociétés de moins de 50 salariés (soit au global plus de 100 000 collaborateurs VINCI), dépassant ainsi les exigences légales en la matière. Au total, la charge globale de l'opération s'est ainsi élevée à 33,5 millions d'euros.

Répartition des avantages sociaux et évolution

<i>(en millions d'euros)</i>	2013	2012	2013/2012 Évolution	Dont France 2013	Dont France 2012	2013/2012 Évolution
Intéressement	72,6	71,0	2,3 %	68,0	66,7	1,9 %
Participation	106,8	98,3	8,6 %	106,1	96,7	9,7 %
Oeuvres sociales	42,3	39,8	6,3 %	37,4	35,2	6,2 %
Abondement	90,4	97,3	(7,1 %)	89,5	96,5	(7,3 %)
Prime de partage des profits	33,5	36,3	(7,7 %)	33,5	36,3	(7,7 %)
Total	345,6	342,7	0,8 %	334,5	331,4	0,9 %

1.4.2 Rémunérations et charges sociales

La masse salariale de 2013 s'est élevée à 6 193 millions d'euros (6 028 millions d'euros en 2012), soit 15,4 % du chiffre d'affaires (15,5 % en 2012). La part des charges de personnel rapportée au chiffre d'affaires reste stable sur les cinq dernières années.

Les rémunérations et charges sociales varient beaucoup selon les pays. De même, la disparité (écart-type) entre les échelles de salaires à l'intérieur des catégories « managers » et « non-managers » est élevée. De la même manière, le niveau de charges sociales est très différent par pays. VINCI présente ces données consolidées au niveau mondial et en France.

Pour la France, la présentation fait apparaître une segmentation plus précise : cadre, Etam et ouvriers. Il s'agit de moyennes brutes annuelles en milliers d'euros.

Rémunérations et charges sociales dans le monde

(en milliers d'euros)	Total		Managers		Non-managers	
	2013	2012	2013	2012	2013	2012
Salaire moyen VINCI	32	31	59	58	26	26
Hommes	33	32	61	60	27	26
Femmes	29	29	46	44	24	25
Charges sociales	38 %	39 %	41 %	41 %	37 %	38 %

Rémunérations et charges sociales en France

(en milliers d'euros)	Total		Cadres		Etam		Ouvriers	
	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012
Salaire moyen VINCI	36	35	62	61	31	31	27	26
Hommes	37	36	65	64	32	32	27	26
Femmes	34	33	50	48	28	28	24	24
Charges sociales	49 %	49 %	50 %	51 %	50 %	51 %	46 %	45 %

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

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. La contribution de l'entreprise a été réajustée en 2013 pour tenir compte des nouvelles charges pesant sur l'épargne salariale. Les salariés qui investissent dans le fonds Castor, constitué d'actions VINCI, bénéficient d'une décote de 5 % sur le cours de l'action VINCI et d'un abondement par tranche, lequel continue de favoriser l'épargne 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 (voir page 249 du présent Rapport annuel). Le montant global de l'abondement s'est élevé à 90 millions d'euros en 2013 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 à nouveau l'opportunité aux salariés hors de France d'acquiescer (directement ou indirectement) des actions VINCI à conditions privilégiées et les associer ainsi aux résultats financiers et à la croissance de VINCI. Une nouvelle opération a ainsi été proposée en 2013, sur un périmètre élargi à 19 pays, aux salariés des filiales détenues à plus de 50 % par VINCI justifiant d'au moins six mois d'ancienneté (environ 350 filiales et près de 55 000 salariés couverts). En sus des 14 pays déjà couverts en 2012 (l'Allemagne, les États-Unis d'Amérique, le Portugal, l'Espagne, la Belgique, la République tchèque, le Maroc, la Pologne, le Canada, la Suisse, la Roumanie, les Pays-Bas, la Slovaquie et le Royaume-Uni), ont été intégrés cinq nouveaux pays (le Brésil, le Chili, l'Indonésie, le Luxembourg et l'Autriche). 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 est conditionné à la présence dans le Groupe à ce terme. Pour installer durablement ces opérations, VINCI a décidé de renouveler en 2014 un schéma similaire en étendant encore le périmètre couvert à quatre nouveaux pays : la Suède, Hong Kong, Singapour et l'Australie, permettant à près de 60 000 salariés dans 370 filiales, soit plus de deux tiers des effectifs hors de France, de participer, s'ils le souhaitent, à une offre dédiée et de devenir actionnaires de VINCI à des conditions privilégiées.

Globalement, l'actionnariat salarié représente près de 10 % du capital du Groupe à fin 2013. Cette confiance des salariés dans l'avenir du Groupe les maintient collectivement au premier rang des actionnaires de VINCI. À fin septembre 2013, au travers des différents fonds communs de placement investis en titres VINCI, le nombre de salariés actionnaires du Groupe est stable à environ 112 000 personnes, le portefeuille moyen s'élevant à plus de 20 000 euros.

Le Cercle des actionnaires salariés compte 11 380 membres au 31 décembre 2013. Le Cercle dispose d'un numéro Vert, d'un espace sécurisé et personnalisé sur les sites Internet et intranet de VINCI. Ainsi, les actionnaires salariés peuvent s'inscrire pour devenir membres du Cercle et participer aux différents événements. La lettre semestrielle « En direct » les tient par ailleurs informés de l'actualité du Groupe.

1.4.3.2 Épargne retraite

Le plan d'épargne retraite collectif du Groupe baptisé Perco ARCHIMÈDE, entré en vigueur en décembre 2010 en France, suite à l'accord collectif conclu le 25 juin 2010 avec les partenaires sociaux signataires au niveau du Groupe (CFDT, CFE-CGC et CFTC), monte progressivement en puissance 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, permet de proposer aux salariés un cadre de retraite à des conditions privilégiées, plus favorables que celles auxquelles ils auraient accès au travers de démarches individuelles, leur offrant :

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

VINCI abonde les versements volontaires à hauteur de 50 % dans la limite de 200 euros par an pour 400 euros de versements. À fin septembre 2013, environ 20 % des salariés en France ont adhéré au Perco, dont les deux tiers ont moins de 50 ans. Le portefeuille moyen s'élève à plus de 1 100 euros, en augmentation de près de 30 % par rapport à 2012. La répartition entre les deux types de gestion est stable : 61 % de l'encours est en gestion libre et 39 % en gestion pilotée.

Par ailleurs, en France, afin d'aider les salariés cadres et assimilés à se constituer un complément de retraite pour tenir compte de la situation des régimes de retraite obligatoire affectant particulièrement cette catégorie de personnel, VINCI a mis en place REVERSO, un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies. Ce dispositif complète le Perco ARCHIMÈDE, ouvert à l'ensemble du personnel en France, et combine les avantages techniques, financiers, sociaux et fiscaux d'un régime collectif avec ceux d'un dispositif individuel ; la sortie du régime se faisant exclusivement en rente.

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, REVERSO est proposé depuis à l'adhésion des filiales, avec un objectif de couverture du plus grand nombre à l'horizon fin 2014.

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 2013, 8 404 salariés dans le monde détiennent un mandat de représentant du personnel dans l'entreprise (dont 7 505 en France). Une enveloppe globale de 205 000 euros est versée à l'ensemble des syndicats, proportionnellement à leur représentativité, pour les accompagner et leur donner les moyens d'exercer leurs mandats.

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

1.5.2 Instances représentatives du personnel

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

En complément des instances représentatives du personnel relevant des entreprises, certaines instances spécifiques, en fonction des cas et des spécificités nationales, ont été créées. En France par exemple, le comité de Groupe est constitué de représentants issus de plus de 50 entités et se réunit au minimum deux fois par an. Il reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions de l'emploi, 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, comme VINCI Energies qui s'est doté de deux instances complémentaires de dialogue afin de favoriser la continuité de ses 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. Ce dernier, renouvelé en 2010 dans le cadre d'un accord signé à l'unanimité avec les organisations syndicales, est constitué de 40 représentants issus de 17 pays dans lesquels le Groupe est implanté : Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Grèce, Hongrie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède et Suisse. Il se réunit une fois par an. Ce comité est destiné à développer l'information et la consultation des représentants des salariés des filiales du Groupe implantées à l'intérieur de l'espace économique européen et de la Suisse. Des négociations se sont ouvertes en 2013 afin d'en assurer le renouvellement et d'en préciser le mode de fonctionnement.

1.5.3 Libertés syndicales

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 aux contextes locaux et aux exigences de VINCI en matière de respect des libertés syndicales. L'activité du Groupe s'exerçant à 87 % en Europe, le comité d'entreprise européen est le principal garant de l'expression de la liberté syndicale et d'association des salariés.

1.5.4 Bilan des accords collectifs

Les accords collectifs négociés et signés au sein des entreprises qui composent le Groupe sont la traduction concrète d'une politique de ressources humaines décentralisée, prenant en compte la réalité du terrain et visant notamment à améliorer les conditions de travail, d'hygiène, de santé et de sécurité ainsi que l'organisation du temps de travail. En 2013, 1 476 accords collectifs ont été conclus, dont 16 % hors de France.

Un accord relatif à l'amélioration du dialogue social couvrant l'ensemble des entreprises françaises du Groupe a par ailleurs été signé avec les partenaires sociaux le 16 décembre 2011, affirmant ainsi la concertation avec les représentants du personnel comme l'une des valeurs de VINCI. Le texte prévoit notamment un renforcement des informations transmises aux représentants ou encore un accompagnement de ces derniers pendant et à l'issue de leur mandat. La commission paritaire a pour objectif d'offrir une alternative aux contentieux en matière d'entrave personnelle à l'exercice des mandats de représentation. À la fin de leur mandat, les représentants ont la possibilité de suivre une formation qualifiante sous certaines conditions (engagements et durée du mandat), afin d'exploiter les compétences acquises.

Répartition des accords collectifs par thème et évolution

	2013	Part sur le nombre total d'accords	2012	2013/2012 Évolution
Aménagement et organisation du temps de travail	139	9,4 %	144	(3,5 %)
Diversité et égalité des chances	86	5,8 %	163	(47,2 %)
Droits syndicaux	75	5,1 %	77	(2,6 %)
Formation	12	0,8 %	14	(14,3 %)
GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)	281	19,0 %	25	1 024,0 %
Prévention/sécurité/santé	68	4,6 %	112	(39,3 %)
Protection sociale	185	12,6 %	54	242,6 %
Rémunération et périphérie	594	40,2 %	700	(15,1 %)
Retraite	10	0,7 %	16	(37,5 %)
Autres	26	1,8 %	42	(38,1 %)
Total	1 476	100,0 %	1 347	9,6 %

Près de 40 % des accords portent sur la rémunération. Parmi les autres accords significatifs, les accords concernant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ont considérablement augmenté, passant de 25 à 281, ainsi que ceux touchant à la protection sociale, passant de 54 à 185.

1.5.5 Conflits collectifs

En 2013, les absences pour grève ont représenté 8 150 journées (dont 4 319 en France), à comparer aux 44 millions de jours travaillés en 2013. Le motif principal concerne des revendications d'ordre salarial. Celles-ci sont essentiellement des réponses à des mots d'ordre nationaux.

1.6 Santé et sécurité

1.6.1 Politique générale de prévention

L'objectif d'atteindre le « zéro accident » reste la première priorité du Groupe. Cet objectif, rappelé dans le Manifeste de VINCI, s'applique aux collaborateurs du Groupe ainsi qu'aux intérimaires et aux personnels extérieurs intervenant sur les chantiers (salariés des cotraitants ou des sous-traitants, par exemple) et sur les sites d'exploitation (clients des autoroutes, des parkings, des aéroports...). VINCI agit sur l'incitation et l'accompagnement des sous-traitants et des fournisseurs par la mise à disposition de moyens communs et la définition d'actions phare. La *Charte relations sous-traitants* de VINCI, publiée en 2013, édicte de manière structurante la volonté du Groupe en la matière. En cinq ans, cette politique active s'est traduite par une baisse significative de plus de 30 % du taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt et de près de 20 % pour le taux de gravité des accidents du travail avec arrêt.

La mobilisation des salariés sur la prévention se manifeste également lors des éditions du Prix de l'Innovation VINCI. En 2013, plus de 52 % des innovations déposées proposaient une amélioration significative en termes de sécurité et 781 ont concouru pour le prix spécial Sécurité.

Parmi les grandes tendances de l'année 2013, les actions de formation en situation réelle et les actions permettant de mesurer l'efficacité du pilotage de la sécurité se sont développées. L'identification des situations de presque-accidents et des situations à risque en amont des potentiels accidents permet non seulement de réduire le nombre d'accidents mais surtout de construire une culture sécurité au quotidien.

1.6.2 Santé, sécurité des salariés VINCI

La politique de santé-sécurité a pour objectif d'anticiper et de prévenir les risques liés à la sécurité et à la santé au travail (y compris les risques psychosociaux et le harcèlement). Elle consiste aussi à assurer la qualité des conditions d'hygiène, de sécurité, de santé et de vie au travail, et enfin d'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 une coordination santé-sécurité VINCI. Cette coordination mondiale réunit les animateurs santé-sécurité des différents pôles du Groupe. Elle a pour objectif de faciliter l'échange des bonnes pratiques, de fiabiliser les indicateurs et d'envisager de nouvelles voies de progrès, de manière adaptée à chaque métier. Elle permet également de faciliter le travail en commun sur des thématiques partagées, telles que la mise en place d'une politique de prévention du risque routier, pour lequel un document VINCI est en cours de finalisation et pourra être utilisé dans l'ensemble du Groupe, et plus particulièrement par les préventeurs et les responsables de centres de profit.

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

Concernant les actions santé, les campagnes et études concernent particulièrement les addictions, l'ergonomie des postes de travail et les troubles musculo-squelettiques.

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

	Groupe			Dont France		
	2013	2012	2013/2012 Évolution	2013	2012	2013/2012 Évolution
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt ^(*)	7,77	8,60	(9,7 %)	9,83	11,62	(15,4 %)
Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt ^(**)	0,50	0,57	(12,3 %)	0,80	0,89	(10,1 %)
Pourcentage d'entreprises sans accident du travail avec arrêt	66 %	63 %	-	62 %	58 %	-

^(*) 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.

Le pourcentage d'entreprises sans accident du travail est passé de 46 % à 66 % en cinq ans, soit une augmentation de 43 %.

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

	Taux de fréquence		Taux de gravité	
	2013	2012	2013	2012
Concessions	14,04	9,77	0,63	0,57
VINCI Autoroutes	9,06	9,85	0,63	0,62
VINCI Concessions	17,21	9,69	0,62	0,52
Contracting	7,22	8,54	0,49	0,57
VINCI Energies	7,60	8,21	0,40	0,46
Eurovia	7,11	7,43	0,56	0,57
VINCI Construction	6,98	9,39	0,52	0,66
Groupe	7,77	8,60	0,50	0,57

En cinq ans, le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt est passé de 11,59 en 2008 à 7,77 en 2013.

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

	Groupe			Dont France		
	2013	2012	2013/2012 Évolution	2013	2012	2013/2012 Évolution
Nombre de jours d'absence pour maladies professionnelles	56 470	58 224	(3,0 %)	56 423	57 590	(2,0 %)
Taux de fréquence des maladies professionnelles ^(*)	1,00	2,46	(59,3 %)	2,05	4,93	(58,4 %)
Taux de gravité des maladies professionnelles ^(**)	0,17	0,18	(5,6 %)	0,35	0,35	0,0 %

^(*) Taux de fréquence des maladies professionnelles : (nombre de maladies professionnelles reconnues x 1 000 000)/heures travaillées.

^(**) Taux de gravité des maladies professionnelles : (nombre de jours d'absence maladies professionnelles x 1 000)/heures travaillées.

En 2013, le nombre de jours d'absence pour maladies professionnelles dans le Groupe a représenté 56 470 jours, à rapprocher des 44 millions de jours travaillés.

1.6.3 Santé et sécurité du personnel intérimaire

Priorité absolue de VINCI, la politique du « zéro accident » s'adresse également aux entreprises de travail temporaire. Les contrats-cadres signés avec les entreprises de travail temporaire les associent totalement à la politique de prévention du Groupe.

En 2011, les entreprises de travail temporaire ont été sélectionnées par le contrat-cadre du Groupe en France sur la base de données économiques et extra-financières. En 2013, l'attention s'est portée sur les plans de progrès engagés. Les résultats feront, en 2014, l'objet d'un bilan afin de déterminer la progression de chaque société, notamment en matière de santé et sécurité.

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

	2013	2012	2013/2012 Évolution
Concessions	9,67	6,85	41,2 %
Contracting	23,76	27,62	(14,0 %)
Total	23,48	27,20	(13,7 %)

^(*) 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.

L'écart constaté entre les taux de fréquence des collaborateurs intérimaires et des collaborateurs de VINCI s'analyse au regard des postes occupés, des expériences et savoir-faire techniques et des acquis sécurité. Le reporting des accidents du travail des intérimaires délégués dans les entreprises de VINCI permet de mettre en œuvre des actions concrètes afin de prévenir les accidents. Les actions menées au travers des derniers contrats-cadres ont permis de faire baisser, en France, le taux de fréquence des intérimaires délégués dans les entreprises de VINCI de 13,7 % entre 2012 et 2013 et de 27,2 % entre 2008 et 2013.

1.6.4 Santé et sécurité des sous-traitants

La sous-traitance représente 8,3 milliards d'euros en 2013, soit environ 20 % du chiffre d'affaires. Dans les activités de VINCI, la sous-traitance est multiforme, avec une diversité de niveaux, certaines sociétés de VINCI se trouvant également sous-traitantes. Dans ces conditions de complexité, de nombreuses sociétés du Groupe ont mis en œuvre des contrats-cadres spécifiques avec leurs sous-traitants. La politique du « zéro accident » y est partout présente. Des clauses particulières intègrent la prévention, expressément sur le port des équipements de protection individuelle, la déclaration des accidents du travail et l'information permanente sur l'évolution des risques chantier. La *Charte relations sous-traitants* de VINCI vient rappeler l'attachement du Groupe à ce que les salariés de nos partenaires puissent évoluer dans des conditions de sécurité comparables à celles de nos salariés. La diffusion de cette charte s'effectue au travers des clubs pivots régionaux.

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

La politique de VINCI en matière de santé et de sécurité se concrétise par la négociation et la conclusion d'accords spécifiques avec les partenaires sociaux sur des thématiques liées à l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs et donc la performance globale des sociétés du Groupe. Ainsi, l'un des thèmes majeurs de la négociation collective en 2013 a été la prévention des facteurs de pénibilité avec pour objectif l'optimisation des conditions d'exercice des métiers.

1.7 Formation

1.7.1 Politique générale de formation

Le développement professionnel et personnel de chacun des 190 704 collaborateurs constitue une condition indispensable à la croissance du Groupe. L'enjeu est à la fois de transmettre des savoirs et des savoir-faire permettant de répondre aux attentes des clients et d'en être le meilleur partenaire, et que l'ensemble des salariés partagent cette culture commune.

Conjuguant une organisation décentralisée adaptée aux réalités des besoins locaux à une volonté forte de développer les synergies dans ses métiers, le développement des compétences s'articule autour de deux axes : les centres de formation propres à chaque pôle et VINCI Academy.

Soucieux d'innover dans les méthodes et les dispositifs pédagogiques et de renforcer la différenciation du Groupe face à la concurrence, chaque pôle a développé des centres de formation internes adaptés à ses métiers et ses besoins. En 2013, la part des formations dispensées par les centres de formation interne représente plus de 23 % des formations totales (soit + 28 % sur cinq ans). Le développement des formations innovantes pour les chefs de chantier en Afrique, l'utilisation croissante des outils de simulation multimédia (3D) et le développement de l'e-learning sont parmi les grandes tendances de 2013.

VINCI Academy accompagne l'internationalisation du Groupe et le développement des synergies en initiant des programmes transverses et de management, pour les dirigeants du Groupe et les filières fonctionnelles. Le nombre de participants aux programmes de VINCI Academy a augmenté de 45 % en 2013 et a concerné 211 personnes. Le partage d'expériences et de ressources s'effectue au sein du Club des directeurs de centres de formation.

1.7.2 Actions de formation

En 2013, en moyenne, 16 heures de formation par salarié ont été dispensées au sein du Groupe, dont 19 heures par manager et 15 heures par non-manager. 69 % des managers ont bénéficié d'une formation. L'investissement en formation a représenté en 2013 près de 179 millions d'euros. 3,1 millions d'heures (soit 2,1 % de plus qu'en 2012) ont concerné principalement les formations métier (42 %), l'hygiène et la sécurité (34 %). En 2013, les formations « environnement » se sont maintenues autour des 43 300 heures. L'ambition de VINCI de favoriser le développement professionnel de chaque collaborateur en proposant à chacun un projet de formation personnalisé s'est confirmée, avec 115 867 collaborateurs formés en 2013, soit 60 % des effectifs.

Nombre d'heures de formation, de stagiaires des centres de formation interne et évolution

Pôles	Centres de formation internes	Nombre d'heures de formation en 2013	2013/2012 Évolution	Nombre de stagiaires en formation en 2013	2013/2012 Évolution
VINCI (*)	VINCI Academy	6 661	33,1 %	211	44,5 %
Concessions		159 070	(14,4 %)	15 078	(27,5 %)
VINCI Autoroutes	Campus Cofiroute, Parcours ASF	133 208	(16,9 %)	13 783	(25,8 %)
VINCI Concessions	École VINCI Park	25 862	0,8 %	1 295	(41,6 %)
Contracting		558 203	4,6 %	27 469	(8,1 %)
VINCI Energies	Académie VINCI Energies, Cegelec Groupe University	131 842	(3,1 %)	9 298	(4,2 %)
Eurovia	Centre de formation aux techniques routières	93 294	(4,6 %)	2 982	(4,6 %)
VINCI Construction	Cesame, Centre Eugène Freyssinet	333 067	11,2 %	15 189	(11,0 %)
Total		723 934	(0,1 %)	42 758	(15,9 %)

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

Répartition des heures par type de formation et évolution

	2013						2012	2013/2012	
	Managers	Non-managers	Hommes	Femmes	Total	Dont France	Total	Évolution	
Formation métier	220 179	1 093 956	1 174 848	139 287	1 314 135	42,4 %	785 314	1 345 143	(2,3 %)
Hygiène et sécurité	141 361	915 722	986 830	70 253	1 057 083	34,1 %	779 919	991 573	6,6 %
Environnement	10 165	33 131	34 426	8 870	43 296	1,4 %	19 125	43 983	(1,6 %)
Management	112 940	81 928	163 816	31 052	194 868	6,3 %	117 807	192 380	1,3 %
Administration et supports	114 897	163 486	180 558	97 825	278 383	9,0 %	170 370	248 461	12,0 %
Langues	49 378	85 414	91 348	43 444	134 792	4,3 %	47 776	131 783	2,3 %
Formation diversité	3 953	6 407	8 455	1 905	10 360	0,3 %	6 801	15 241	(32,0 %)
Autres	13 370	54 816	56 535	11 651	68 186	2,2 %	51 884	70 100	(2,7 %)
Total	666 243	2 434 860	2 696 816	404 287	3 101 103	100,0 %	1 978 996	3 038 664	2,1 %
Nombre d'heures de formation par salarié	19	15	16	15	16		18	16	0,0 %

1.8 Diversité et égalité des chances

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

Initiée dès 2004, VINCI poursuit la mise en œuvre de sa politique « diversité », dont le socle repose sur la prévention de toute forme de discrimination dans les recrutements, l'accès à la formation, les évolutions professionnelles, la rémunération et les conditions de travail, ainsi que sur la promotion de l'égalité des chances, en particulier en matière de mixité professionnelle, d'emploi des personnes handicapées, des personnes issues de l'immigration et de gestion des âges.

La politique de promotion de la diversité s'appuie sur le réseau des animateurs qui compte 86 personnes à fin 2013. Ces animateurs sont formés et échangent régulièrement sous forme de conventions ou grâce à des outils collaboratifs de type réseaux sociaux. Un nouveau guide pédagogique, réalisé par VINCI et diffusé à l'ensemble des formateurs diversité, leur permet d'animer localement des séances de sensibilisation aux stéréotypes, à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité des chances. Les formations à la diversité intégrées dans les parcours de formation des managers opérationnels du Groupe se sont poursuivies. En 2013, 3 953 heures de formation ont été dispensées auprès des managers.

La diversité est un thème historique du dialogue social. Le nombre d'accords collectifs signés sur le thème de la diversité et de l'égalité des chances est de 86 en 2013.

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

VINCI s'est fixé l'objectif de faire progresser la mixité dans ses métiers et d'atteindre notamment 20 % de femmes managers en 2015 (18 % en 2013, soit une augmentation de 7,6 % en un an et de plus de 11 % en deux ans). Pour y parvenir, le plan d'action 2012-2015 validé par le comité Exécutif porte principalement sur l'attractivité, le recrutement et l'évolution de carrière.

En 2013, en France, le label Diversité a été renouvelé sur les cinq entreprises qui en bénéficiaient (VINCI SA, ASF, Cofiroute, GTM Bâtiment et EMCC).

Répartition des effectifs féminins par pôle d'activité et évolution

	2013						2012	2013/2012
	Nombre de femmes managers		Nombre de femmes non-managers		Total des effectifs féminins		Total	Évolution
Concessions	776	32 %	5 168	33 %	5 944	33 %	5 134	16 %
VINCI Autoroutes	314	32 %	2 821	42 %	3 135	41 %	3 309	(5 %)
VINCI Concessions	462	33 %	2 347	25 %	2 809	26 %	1 825	54 %
Contracting	5 156	16 %	15 630	11 %	20 786	12 %	20 426	2 %
VINCI Energies	1 657	15 %	6 001	12 %	7 658	12 %	7 686	0 %
Eurovia	641	14 %	3 462	10 %	4 103	10 %	4 066	1 %
VINCI Construction	2 858	18 %	6 167	12 %	9 025	13 %	8 674	4 %
VINCI Immobilier et holdings	162	35 %	203	67 %	365	48 %	343	6 %
Total	6 094	18 %	21 001	13 %	27 095	14 %	25 903	5 %

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 l'insertion des personnes en situation de handicap se déclinent en trois axes : le reclassement des salariés en situation d'inaptitude, le recrutement de personnes handicapées et le recours aux entreprises adaptées (EA) et aux établissements de services d'aide par le travail (Esat).

L'association Trajeo'h, créée à l'initiative de VINCI en 2008 pour favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation d'inaptitude et accompagner les entreprises du Groupe sur le sujet du handicap, a fortement développé son activité. En 2013, l'ensemble des structures régionales de Trajeo'h a réalisé, en France, 245 pré-diagnostics (+ 42 %) pour 224 prises en charge de salariés VINCI (+ 58 %).

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

	2013				2012		2013/2012		
	Managers		Non-managers		Total		Total	Évolution	
Concessions	27	1,1 %	490	3,1 %	517	2,8 %	482	3,1 %	7,3 %
VINCI Autoroutes	20	2,0 %	388	5,8 %	408	5,3 %	386	4,8 %	5,7 %
VINCI Concessions	7	0,5 %	102	1,1 %	109	1,0 %	96	1,3 %	13,5 %
Contracting	288	0,9 %	3 142	2,2 %	3 430	3,3 %	3 480	2,0 %	(1,4 %)
VINCI Energies	123	1,1 %	1 525	3,0 %	1 648	2,6 %	1 736	2,7 %	(5,1 %)
Eurovia	26	0,6 %	668	1,9 %	694	1,7 %	768	1,9 %	(9,6 %)
VINCI Construction	139	0,9 %	949	1,8 %	1 088	1,6 %	976	1,4 %	11,5 %
VINCI Immobilier et holdings	2	0,4 %	12	4,0 %	14	1,8 %	18	2,5 %	(22,2 %)
Total	317	0,9 %	3 644	2,3 %	3 961	2,1 %	3 980	2,1 %	(0,5 %)

En France, au regard des modalités de calcul en vigueur en 2013, la législation oblige les entreprises à avoir 6 % de personnel en situation de handicap. Certains secteurs d'activité étant exclus de cette obligation, le pourcentage des salariés en situation de handicap dans ce cadre, dans le monde, est de 2,1 % en 2013. La contribution complémentaire est stable depuis plusieurs années, autour des 4,6 millions d'euros.

L'activité confiée aux entreprises employant majoritairement des salariés en situation de handicap a augmenté en un an de plus de 17 % en 2013, avec un chiffre d'affaires de 6,4 millions d'euros.

2. Informations environnementales

2.1 Politique générale de l'environnement : ensemble pour la croissance verte

2.1.1 Organisation environnementale

La mise en œuvre de la politique environnementale « Ensemble pour la croissance verte ! » repose sur les engagements du comité Exécutif du Groupe, la responsabilisation de chaque acteur opérationnel dans les entreprises et un dialogue très ouvert avec les pouvoirs publics et les associations de protection de l'environnement. Concernant la maîtrise des risques environnementaux, les directions opérationnelles s'appuient sur un réseau de plus de 500 correspondants actifs, qui opèrent dans les directions de l'environnement ou du développement durable ou encore dans les directions techniques. Elles animent et font vivre au quotidien la politique environnementale de VINCI au cœur de leurs activités. Le comité Développement durable du Groupe anime ce réseau, organise des groupes de travail techniques associant des experts de chaque pôle et coordonne l'action environnementale du Groupe, comme la coordination Biodiversité, le groupe Déchets ou encore le club Grand Paris. Advance, la démarche d'autodiagnostic de développement durable, référentiel commun à l'ensemble des sociétés du Groupe, permet à chaque comité de direction des filiales, en reprenant le concept de l'ISO 26000, de faire le point et de valider son plan d'actions environnementales.

2.1.2 Reporting environnemental : couverture et périmètre

Le reporting environnemental de VINCI traite les thématiques listées dans l'article 225 de la loi Grenelle II. Il utilise le logiciel commun au reporting financier et social et s'appuie sur un référentiel inspiré des lignes directrices du GRI (Global Reporting Initiative), qui sont déclinées pour les activités des sociétés de VINCI. Il couvre la quasi-totalité des sociétés du Groupe et comprend une soixantaine d'indicateurs quantitatifs portant sur les aspects environnementaux majeurs pour le Groupe : la consommation des ressources et des énergies, les émissions de gaz à effet de serre, les déchets et le recyclage, la certification, la formation, les incidents et les provisions pour risques environnementaux. Il est établi à partir des guides méthodologiques actualisés et des procédures accessibles sur l'intranet du Groupe. En complément de ce reporting central, chaque pôle utilise ses propres indicateurs de pilotage. La « Note méthodologique », pages 182 à 184, en présente un résumé.

Taux de couverture du reporting environnemental

(en pourcentage du chiffre d'affaires)	2013	2012	2011
Concessions	93	94	93
Contracting			
VINCI Energies	99	99	99
Eurovia	96	100	100
VINCI Construction	94	88	88
VINCI Immobilier	100	100	100
Total	96	95	94

Le taux de couverture du reporting environnemental progresse encore et couvre, à fin 2013, 96 % du chiffre d'affaires du nouveau périmètre. L'augmentation par rapport à 2012 correspond à une hausse de 1,6 milliard d'euros du niveau d'activité couvert (+ 4,4 %), notamment due à l'augmentation des activités couvertes chez VINCI Construction, en particulier à l'international. L'effort est mis sur le suivi des activités de court terme au grand international pour atteindre l'objectif des 100 %. Les données sont suivies sur chaque chantier mais ne font pas l'objet d'une consolidation en central.

VINCI fait regarder ses informations sociales et environnementales par ses commissaires aux comptes depuis plus de 10 ans. En 2013, le groupe a désigné 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. Les commissaires aux comptes ont mené des entretiens et réalisé des sondages sur l'application du référentiel auprès des filiales suivantes : Entrepasse Contracting, VINCI Construction Grands Projets, Eurovia, VINCI Autoroutes (ASF et Cofiroute), VINCI Construction France et VINCI plc au Royaume-Uni. Les entreprises du contracting à l'international ont été particulièrement suivies (notamment le Qatar, la Papouasie-Nouvelle-Guinée, le Chili, le Royaume-Uni et la Pologne). 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.

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

2.1.3 Formations à l'environnement

Les sensibilisations à l'environnement concernent l'ensemble des sociétés de VINCI.

Les heures de formation à l'environnement se maintiennent autour de 43 000 heures. En six ans, elles ont plus que doublé (+ 107 %). 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 2013, VINCI Construction Terrassement a, par exemple, réalisé 158 sensibilisations sous forme de quarts d'heure de formation sur les déchets, l'assainissement, les espèces invasives, etc. Les équipes d'études sont également formées à l'éco-conception des ouvrages. Chez Soletanche Freyssinet, plus de 100 personnes ont été formées au logiciel PRISM, qui permet d'évaluer les impacts environnementaux des projets par analyse de cycle de vie.

Formations et sensibilisation à l'environnement et évolution

	Nombre d'heures de formation		Évolution
	2013	2012	2013/2012
Concessions	8 567	9 633	(11 %)
VINCI Autoroutes	8 400	9 514	(12 %)
VINCI Concessions	167	119	40 %
Contracting	34 553	34 346	1 %
VINCI Energies	3 346	5 548	(40 %)
Eurovia	17 509	18 642	(6 %)
VINCI Construction	13 698	10 156	35 %
VINCI Immobilier et holdings	176	4	NS (*)
Total	43 296	43 983	(2 %)

(*) Non significatif.

2.1.4 Prévention des incidents environnementaux

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

En 2013, cinq incidents environnementaux (six en 2012) concernant VINCI ou ses sous-traitants ont été identifiés et considérés comme majeurs, c'est-à-dire ayant entraîné une pollution nécessitant l'intervention d'un expert externe et dont les conséquences s'étendent au-delà de l'emprise de l'entité. Quatre incidents ont concerné des pollutions d'eau (trois en France et un au Canada) et le cinquième une pollution des sols en Allemagne. Ils ont tous été traités conformément à la réglementation en vigueur.

2.1.5 Certifications environnementales

VINCI incite les sociétés du Groupe à s'inscrire dans une démarche de certification environnementale de type ISO 14001 afin de valider et d'améliorer le bon fonctionnement de leur système de management environnemental. En 2013, les activités d'exploitation restent à un haut niveau de certification, c'est le cas chez VINCI Autoroutes où 100 % des autoroutes en exploitation sont certifiées ISO 14001 dans le cadre de la démarche d'éco-autoroute. Dans les activités de contracting, la progression est également significative depuis 2012, notamment chez VINCI Energies : 29 % (25 % en 2012) et VINCI Construction : 62 % (59 % en 2012).

Couverture des activités du Groupe par la certification environnementale ISO 14001

(en pourcentage)	ISO 14001			Périmètre/Référence
	2013	2012	2011	
VINCI Autoroutes				France
Autoroutes en exploitation	100	100	64	en nombre de kilomètres
Autoroutes en construction	100	100	90	en nombre de kilomètres
VINCI Energies, part du chiffre d'affaires	29	25	22	France et international
Eurovia				France et international
Production des carrières en propre	59	58	65	en tonnes
Production des postes d'enrobage en propre	47	24	30	en tonnes
Production des usines de liants en propre	73	83	65	en tonnes
Part du chiffre d'affaires de l'activité travaux	29	28	35	France et international
VINCI Construction, part du chiffre d'affaires	62	59	60	France et international

Les entreprises de VINCI ont un solide savoir-faire sur les projets labellisés (type HQE, BREEAM®, LEED®, etc.). En 2013, elles en ont livré plus de 400, dont 49 projets BREEAM® et 40 projets LEED®, pour des chantiers en neuf comme en réhabilitation. VINCI Construction réalise, par exemple, la réhabilitation du Cardinal, un ensemble de bureaux d'une superficie de 37 330 m². Situé à Paris (France), ce projet vise une triple certification BREEAM® (niveau excellent), LEED® (niveau gold) et HQE. Chez VINCI Immobilier, 100 % des nouveaux projets de promotion de logements sont au niveau bâtiment basse consommation, voire à énergie positive (Bepos), associés à un label environnemental (type HQE, H&E ou HPE). Cette expertise bâtiment s'étend à l'échelle du quartier concerné. En France, VINCI Immobilier développe un projet de 22 000 m² de logements (label PassivHaus avec objectif Bepos) dans le cadre du quartier Prairie-au-Duc, à Nantes, et 130 000 m² de constructions certifiés HQE™ Aménagement dans le cadre du projet Universeine, à Saint-Denis (Île-de-France).

2.2 Préservation des ressources

2.2.1 Protection de la ressource en eau

En 2013, VINCI a de nouveau répondu au questionnaire du CDP Water Disclosure. Le Groupe fait partie du cercle des 184 entreprises mondiales du Global 500 en capacité de se livrer à l'exercice. La stratégie « eau » du Groupe est déclinée à partir de sa politique environnementale : inclure la consommation et la prévention des pollutions de l'eau dans les analyses de risque, mesurer et réduire les consommations d'eau liées à nos activités et nos produits, protéger les milieux aquatiques et les écosystèmes associés. Un club pivot Activités hydrauliques international identifie les savoir-faire et construit de nouvelles offres spécifiques.

La ressource en eau est particulièrement suivie dans les sociétés du Groupe. De nombreuses actions spécifiques sont mises en place par les filiales afin de diminuer la consommation d'eau. Par exemple, sur les autoroutes, 76 % (72 % en 2012) du linéaire en service est équipé de dispositifs de protection, soit par une protection naturelle, soit par des ouvrages adaptés à la vulnérabilité. La politique de protection de la ressource en eau a été renforcée par la mise en place en 2010 du Paquet vert autoroutier. Des programmes de pistage des fuites sont implantés sur le réseau autoroutier d'Escota, dans le sud de la France. VINCI Construction met en œuvre une politique de recyclage des eaux usées en France. Une centaine de stations de lavage des bennes à béton en circuit fermé permettent aux chantiers des économies de consommation très significatives. 100 % de leurs installations de centrales à béton comportent un bassin de décantation permettant d'en traiter les effluents et de recycler l'eau.

Les outils d'analyse de cycle de vie utilisés par VINCI permettent d'évaluer finement l'empreinte eau d'un quartier. Dans ces opérations, l'accent est mis en particulier sur la perméabilité des sols, la rétention des eaux pluviales et le traitement des eaux usées. Enfin, certaines filiales développent des offres spécifiques permettant de préserver les ressources d'eau douce. Entrepouse Contracting (VINCI Construction) a développé un procédé permettant la mise à l'épreuve hydraulique des réservoirs à gaz naturel liquéfié par de l'eau de mer non traitée. Selon le projet, ce procédé permet d'économiser entre 80 000 et 190 000 m³ d'eau douce et d'éviter l'utilisation d'additifs dommageables pour l'environnement. VINCI Construction Grands Projets propose également une structure adaptée à la gestion et à l'optimisation des réseaux d'eau potable à l'international : Water Management International.

Consommation d'eau (mètres cubes d'eau achetés) et évolution

	2013	2012	Variation
Concessions	1 111 170	1 133 525	(2,0 %)
VINCI Autoroutes	979 179	983 073	(0,4 %)
VINCI Concessions	131 991	150 452	(12,3 %)
Contracting	4 103 779	5 064 703	(19,0 %)
VINCI Energies	300 431	327 610	(8,3 %)
Eurovia	877 251	1 673 796	(47,6 %)
VINCI Construction	2 926 097	3 063 297	(4,5 %)
VINCI Immobilier	1 638	2 064	(20,6 %)
Total	5 216 587	6 200 292	(15,9 %)

Dans un contexte de développement important, VINCI progresse d'année en année sur la mesure de ses consommations d'eau. La forte diminution des consommations d'eau chez Eurovia (- 48 %) s'explique par les efforts déployés pour réduire les consommations et par la forte variation de la nature des projets dans les métiers de contracting d'une année sur l'autre.

La mesure des consommations d'eau reste complexe. À titre d'exemple, les activités de terrassement consomment de l'eau essentiellement pour limiter les poussières pendant les travaux sous forme d'arrosage. En Afrique, l'eau est souvent pompée à partir de générateurs installés à proximité des villages afin que les communautés puissent simplement avoir accès à l'eau. L'eau elle-même ne fait l'objet d'aucune transformation : elle s'évapore ou retourne vers la nappe phréatique sans pollution. Enfin, la mesure des consommations se fait à partir des consommations de carburant des générateurs. Cet exemple peut être reproduit sur de nombreuses activités : répondre au questionnaire du CDP Water est ainsi un signe de maturité des sociétés de VINCI.

2.2.2 Consommation de matières premières et économie circulaire

Les principales consommations de matières premières de la branche concessions sont suivies et consolidées. En 2013, la maintenance des autoroutes a nécessité la mise en œuvre de 1,857 millions de tonnes d'enrobés. L'approvisionnement en sel de déverglçage représente 57 561 tonnes (34 902 tonnes en 2012).

Dans les activités de contracting, les achats de matières premières sont décentralisés et, en règle générale, ne sont pas consolidés en volume. Les efforts portent sur l'achat de matériaux recyclés à performance égale, sur le recyclage des déchets produits par les activités (voir paragraphe 2.2.8) et sur l'approvisionnement local.

L'accent est également mis sur la conception de produits économes en matières premières. La démarche d'éco-conception du Groupe est mise en œuvre chez VINCI Construction France dans le cadre du développement de produits éco-conçus (logements, bureaux, résidences étudiantes, etc.). Dans le logement, le procédé constructif Habitat Colonne permet de réduire les consommations de matières premières de 20 %. Ce procédé a permis la construction de 1 079 logements en 2013 (500 en 2012).

En 2013, les sociétés de construction bois de VINCI Construction France, sous la marque Arbonis, ont réalisé un chiffre d'affaires de 60 millions d'euros, en croissance de 50 % par rapport à 2010. Arbonis est le leader de la construction bois en France. La charpente en bois du stade de l'Allianz Riviera de Nice, livrée en 2013, est une première mondiale. Elle a permis d'économiser 3 000 tonnes de CO₂ par rapport à un projet traditionnel.

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

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

2.2.3 Consommations énergétiques

En 2013, VINCI a participé au débat lancé par les pouvoirs publics en France sur la transition énergétique, en particulier sur la thématique de la réhabilitation énergétique des bâtiments et de l'éco-mobilité. La contribution du Groupe a particulièrement porté sur la garantie de performance, thème de la Journée de la recherche du 18 décembre 2013.

En France, la Réglementation thermique 2012 (RT 2012), mesure majeure du Grenelle de l'environnement qui généralise les bâtiments basse consommation, est effective dans tous les projets. Pour répondre à ces nouvelles exigences à coût constant, VINCI développe de nouvelles offres, logement et tertiaire, en s'appuyant sur le savoir-faire de VINCI Construction pour minimiser les déperditions d'énergie par l'enveloppe et sur celui de VINCI Energies pour installer des équipements innovants, comme le chauffage tout air avec le procédé Green Floor. VINCI participe aux travaux de préparation de la future RT 2020, qui aura vocation à considérer le bâtiment responsable dans son ensemble, et pas uniquement sous l'angle énergétique. Les travaux actuels touchent aux usages et aux calculs des performances de synthèse multicritère. Dans le cadre de l'éco-engagement Oxygen, VINCI Construction France garantit la performance énergétique des bâtiments livrés en neuf et en réhabilitation. Cette garantie est assortie de dispositifs permettant aux occupants d'optimiser leur consommation. En 2013, trois réalisations Oxygen d'ampleur ont été livrées et 16 nouvelles références sont en cours.

VINCI Facilities (VINCI Energies) met à profit son savoir-faire (diagnostics et audits énergétiques, monitoring, optimisations, etc.) pour développer des offres de contrats de performance énergétique (CPE) à destination de ses clients, à travers sa structure Smart Energy. Dans le cadre de la chaire « Éco-conception », un outil de simulation de la performance énergétique et environnementale à l'échelle du quartier a été développé par MINES ParisTech (novaEQUER). Commercialisé par un tiers, cet outil est utilisable par tous les acteurs des projets urbains (maîtres d'ouvrage, bureaux d'études, entreprises, y compris concurrentes) et permet d'apporter des réponses pertinentes à l'échelle de l'ensemble d'un quartier. Des problématiques comme l'éclairage public deviennent alors prépondérantes et nécessitent des solutions efficaces à performance garantie. Par exemple, Citeos, marque de VINCI Energies, propose notamment ces solutions sur un grand nombre de projets (- 40 % de consommations d'énergie à Cergy-Pontoise et - 20 % à Lille).

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

	Gaz naturel (MWh)	Électricité (MWh)	Total énergies (MWh) (*)		Variation
	2013	2013	2013	2012	
Cessions	9 858	280 937	405 157	421 126	(3,8 %)
VINCI Autoroutes	6 600	140 786	256 991	253 412	1,4 %
VINCI Cessions	3 258	140 151	148 166	167 714	(11,7 %)
Contracting	1 010 369	784 816	8 793 907	8 373 575	5,0 %
VINCI Energies	57 435	89 455	844 732	772 365	9,4 %
Eurovia	896 722	368 903	3 810 156	3 833 364	(0,6 %)
VINCI Construction	56 212	326 458	4 139 019	3 767 846	9,9 %
VINCI Immobilier	-	1 562	3 736	3 791	(1,5 %)
Total	1 020 227	1 067 315	9 202 800	8 798 492	4,6 %

(*) Comprenant les consommations de carburants, gaz naturel, électricité, fuel lourd, charbon et huiles usagées.

Les entreprises du Groupe portent une attention particulière à leur consommation d'énergie. On observe chaque année que celle-ci progresse moins vite que le chiffre d'affaires couvert par le reporting environnemental. Sur la période de reporting, l'intensité énergétique du Groupe s'élève à 226 MWh par million d'euros de chiffre d'affaires (227 MWh en 2012).

Les consommations énergétiques d'Eurovia, directement liées à son activité industrielle, sont prépondérantes dans les consommations totales. L'augmentation de 7 % de la consommation de gaz par rapport à 2012 s'explique par l'augmentation de certaines activités à l'international, en particulier chez Eurovia au Royaume-Uni et chez VINCI Construction Grands Projets en Asie. Comme en 2012, la consommation d'électricité (+ 0,55 %) a progressé moins vite que le chiffre d'affaires couvert par le reporting environnemental.

Eurovia a été le premier pôle du Groupe à mettre en place un plan de réduction énergie-CO₂ ambitieux, incluant les améliorations énergétiques sur les postes d'enrobage, les matériels de carrière et les bâtiments d'exploitation. En 2013, la filiale de travaux publics a développé l'outil Bridge, tableau de bord permettant un suivi régional des consommations d'énergie à différentes échelles opérationnelles (délégation, région, etc.). Elle développe également des offres à faible consommation énergétique. Par exemple, le procédé d'enrobés tièdes Tempera® permet d'économiser 20 à 40 % d'énergie lors de sa mise en œuvre. Ces enrobés représentent 12 % de la production française en 2013, l'objectif est d'atteindre 50 % en 2015.

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

Consommation de carburants et évolution

(en litres)	Diesel (*)	Essence	Total		Variation
	2013	2013	2013	2012	
Cessions	10 969 343	26 961	10 996 304	10 880 240	1,1 %
VINCI Autoroutes	10 513 755	25 130	10 538 885	10 331 025	2,0 %
VINCI Cessions	455 588	1 831	457 419	549 215	(16,7 %)
Contracting	551 304 236	14 920 933	566 225 169	505 336 581	12,0 %
VINCI Energies	64 299 043	2 801 109	67 100 152	60 833 074	10,3 %
Eurovia	196 272 830	6 216 070	202 488 900	199 542 713	1,5 %
VINCI Construction	290 732 363	5 903 754	296 636 117	244 960 794	21,1 %
VINCI Immobilier	209 009	-	209 009	182 960	14,2 %
Total	562 482 588	14 947 894	577 430 482	516 399 781	11,8 %

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

En 2013, l'augmentation de la consommation de carburants s'explique par le chantier de terrassement exceptionnel du projet de la LGV SEA Tours-Bordeaux en France ainsi que par l'intégration de nouvelles acquisitions dans le Groupe.

VINCI Autoroutes encourage ses clients à réduire leur consommation de carburants via des sensibilisations à l'éco-conduite sur les aires de repos et aussi en développant les offres permettant d'utiliser au mieux les infrastructures existantes. En 2013, le développement du covoiturage a été accentué. Des parkings, situés à proximité des gares de péage, facilitent la rencontre entre les conducteurs et les passagers. On dénombre 1 456 places de stationnement dédié au covoiturage à l'automne 2013 (1 000 en 2012).

2.2.4 Recours aux énergies renouvelables (EnR)

En 2013, les achats d'électricité d'origine renouvelable par les sociétés de VINCI sont en forte hausse et représentent 43 875 MWh. De plus en plus de chantiers font l'objet d'un contrat d'approvisionnement en énergies renouvelables. Sur le chantier de construction du tunnel d'Hallandsås en Suède, 100 % de l'électricité consommée est d'origine renouvelable.

Les entreprises de VINCI Energies maîtrisent et développent les activités de conception, fourniture, installation et raccordement de centrales d'énergie renouvelable. La centrale photovoltaïque d'Estezargues dans le Gard (France), réalisée par Omexom Energies renouvelables, mobilise 10 000 m² de capteurs sur un site de 20 hectares pour une puissance fournie de 12 MWc. En Turquie, la ferme d'éoliennes de Balikesir, équipée par VINCI Energies GSS et inaugurée le 11 mai 2013, comprend 52 turbines de 2,75 MW sur 56 hectares, dans un environnement très vallonné. VINCI Construction développe également des solutions techniques permettant l'industrialisation de la construction et l'optimisation de l'installation des parcs éoliens, sur terre et en mer. C'est notamment l'objet du projet de recherche Eolift, poursuivi en 2013, piloté par Freyssinet et lauréat de l'appel à manifestation d'intérêt Grand éolien de l'Ademe dans le cadre du programme Investissements d'avenir.

VINCI Autoroutes dispose de 2 531 équipements de production d'énergies renouvelables – solaire, thermique et éolien (pompes à chaleur exclues).

Concernant la flotte de véhicules, des solutions alternatives – voitures hybrides, électriques – sont en déploiement dans les différentes filiales. VINCI Autoroutes s'est par exemple engagé sur l'acquisition de plus de 50 véhicules électriques dans sa flotte.

2.2.5 Condition d'utilisation des sols

Pour lutter contre l'artificialisation des sols et construire un équilibre entre la nature et le cadre de vie, la problématique de l'usage des sols est traitée très en amont et notamment à travers un effort de recherche sur la biodiversité et l'agriculture urbaine, au sein de la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures ». L'intégration dans l'environnement et les conditions d'utilisation des sols sont suivies et ceci particulièrement dans les concessions autoroutières, ainsi que chez Eurovia (carrières). Ces entités interviennent sur les sites pour reconstituer le cadre de vie local. Elles ont développé un savoir-faire en génie écologique afin de leur donner une seconde vie, riche du point de vue de la biodiversité. Pour tous les projets d'infrastructures et notamment en 2013 pour le projet de la LGV SEA Tours-Bordeaux, des engagements ont été pris envers l'État et en concertation avec les communes, notamment en termes d'aménagements paysagers et de modelés du territoire.

2.2.6 Rejets dans l'air

Les activités concernées par la prévention et la maîtrise des rejets dans l'air sont principalement concentrées chez VINCI Concessions, Eurovia et VINCI Construction. Dans la branche concessions, notamment sur l'échantillon des 272 parkings suivis chez VINCI Park, VINCI Airports et VINCI Autoroutes, les rejets dans l'air proviennent des usages des utilisateurs (véhicules automobiles, avions, etc.). Pour limiter la congestion du trafic, VINCI Autoroutes a mis en place des mesures de régulation de la vitesse. En 2013, ce dispositif a été activé pendant près de 3 900 heures.

2.2.7 Nuisances sonores

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

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

VINCI Autoroutes s'était engagé, dans le cadre du Paquet vert autoroutier, à traiter 1 000 logements identifiés comme « points noirs bruit ». En 2013, le nombre de logements protégés s'est élevé à 281, portant le total à 1 422 depuis 2010.

2.2.8 Gestion des déchets et recyclage

La politique générale s'inscrit dans la logique de l'économie circulaire et tient en trois points : limiter la production de déchets à la source, trier les déchets et en assurer la traçabilité ultime, enfin les valoriser pour en faire des ressources. Cette politique s'intègre dans la stratégie d'éco-conception des produits et services proposés. La problématique des déchets touche particulièrement les entités de la branche contracting pour leurs propres activités (déchets de chantier principalement) et les concessions pour la gestion des déchets des clients (parkings, autoroutes, etc.). Les filiales du Groupe mettent en place, sur leurs chantiers, des plans de gestion des déchets en conformité avec les schémas de gestion locaux des déchets. VINCI réalise chaque année un suivi de la gestion des déchets (quantité et suivi des filières de valorisation). En 2013, le taux de couverture de l'indicateur déchets est de 38 % de l'activité du Groupe (13 % en 2009).

Dans le cadre du Paquet vert autoroutier, la totalité des aires de repos du réseau de VINCI Autoroutes ont été équipées pour le tri sélectif des déchets (contre 91 % en 2012, 39 % en 2011 et 21 % en 2010). En accord avec la politique d'éco-conception du Groupe, l'accent est maintenant mis sur la sensibilisation et l'accompagnement des usagers de VINCI Autoroutes afin qu'ils adoptent les bons gestes en faveur du tri des déchets. Les déchets sont triés et dirigés vers les filières externes de traitement et de valorisation. 56 % des déchets de VINCI Autoroutes ont fait l'objet d'une valorisation en 2013 (contre 52 % en 2012).

En 2013, VINCI Construction UK a valorisé 89 % de ces 408 801 tonnes de déchets (98 % en 2012, 80 % en 2011).

Répartition des déchets dangereux et non dangereux en 2013

(en tonnes)	2013			2012		
	VINCI Autoroutes	VINCI Energies	VINCI Construction (*)	VINCI Autoroutes	VINCI Energies	VINCI Construction (*)
Déchets non dangereux (clients + exploitation)	12 340	314 994	406 636	13 414	185 579	1 248 299
Déchets dangereux (clients + exploitation)	1 501	1 353	2 165	2 158	672	2 847

(*) Le périmètre se limite à VINCI Construction UK. L'écart entre 2012 et 2013 s'explique par l'évolution de la nature des chantiers.

Le recyclage, priorité d'Eurovia depuis une vingtaine d'années, et le développement de produits et procédés innovants utilisant moins de ressources naturelles et d'énergies connaissent un véritable essor. Eurovia dispose de 130 installations permettant de recycler la plupart des déchets issus de chantiers de construction. La société s'est fixé comme objectif de dépasser les 20 % d'agrégats d'enrobés recyclés utilisés dans la production totale d'enrobés. Ce pourcentage est en progression en France par rapport à 2012 à 15 %, positionnant Eurovia comme le leader dans ce domaine.

Recyclage et valorisation chez Eurovia en 2013 et évolution

	2013			2012	
	Monde	Variation 2013/2012	France	Variation 2013/2012	France
Pourcentage de réintroduction d'agrégats d'enrobés dans les enrobés	11,4	(9 %)	14,7	12 %	13,1
Production de matériaux recyclés (en millions de tonnes)	7,1	(16 %)	5,9	(9 %)	6,5
Pourcentage de la production de matériaux recyclés par rapport à la production totale de granulats	8,0	(19 %)	10,0	(9 %)	11,0

2.3 Lutte contre les changements climatiques

Depuis 2007, VINCI a initié une démarche proactive de réduction et de maîtrise des émissions de gaz à effet de serre et veille à anticiper, à suivre et à respecter la législation dans les pays les plus avancés sur ce sujet. L'impact des régulations carbone en cours sur les activités de VINCI est principalement indirect. VINCI compte huit installations soumises au Plan national d'allocation des quotas (PNAQ III) du mécanisme européen d'échange de quotas (voir page 130) et doit répondre au Carbon Reduction Commitment (CRC) au Royaume-Uni. VINCI Autoroutes a poursuivi ses travaux sur la sensibilité de ses activités au CO₂ et soutient les activités du Shift Project. Ces nouvelles réglementations créent des opportunités pour VINCI, dont les sociétés proposent désormais des solutions « climat » permettant à leurs clients de réduire leurs propres émissions de gaz à effet de serre. Depuis 2012, VINCI s'est engagé pour la croissance verte, en fixant un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 30 % d'ici à 2020. Cet engagement concerne les émissions de CO₂ scopes 1 + 2 du Groupe à activité constante et prend pour référence l'année 2009 (première année au taux de couverture supérieur à 90 %). Les efforts portent également sur la réduction des émissions des clients.

2.3.1 Émissions de gaz à effet de serre (GES)

La quantification des émissions de gaz à effet de serre des activités de VINCI s'appuie sur les données issues du reporting environnemental et reprend les périmètres ISO scopes 1 et 2 de la norme internationale ISO 14064. Le scope 1 intègre les émissions résultant de l'utilisation des combustibles fossiles sur les sites fixes, les chantiers et par la flotte de véhicules, ainsi que les émissions non énergétiques (principalement décarbonatation du calcaire dans l'usine de chaux d'Eurovia). Le scope 2 intègre les émissions résultant de l'achat d'énergie, principalement électricité, sur les sites fixes et les chantiers. Près de 2,5 millions de tonnes équivalent CO₂ ont été émises en 2013. 32 filiales françaises de VINCI sont concernées et appliquent l'article 75 de la loi Grenelle II visant la réalisation d'un bilan de gaz à effet de serre et l'élaboration d'un plan d'action pour les réduire. Les émissions du Groupe sont calculées en utilisant les facteurs d'émissions issus de la base carbone de l'Ademe. Les données des années précédentes ont été recalculées avec ces coefficients permettant une comparaison pro forma.

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

	Tonnes eq. CO ₂	Tonnes eq. CO ₂	Variation 2013/2012
	2013	2012	
Concessions	55 641	52 975	5,0 %
VINCI Autoroutes	37 945	37 243	1,9 %
VINCI Concessions	17 696	15 732	12,5 %
Contracting	2 432 854	2 335 502	4,2 %
VINCI Energies	207 830	186 937	11,2 %
Eurovia	1 100 711	1 126 463	(2,3 %)
VINCI Construction	1 124 313	1 022 102	10,0 %
VINCI Immobilier et holdings	656	605	8,4 %
Total	2 489 151	2 389 082	4,2 %
Intensité carbone (teq. CO₂ par million d'euros de chiffre d'affaires)	61	62	(0,7 %)

Données extrapolées pour couvrir 100 % du chiffre d'affaires de VINCI.

Les émissions directes (scopes 1 et 2) du Groupe par million d'euros de chiffre d'affaires sont en légère diminution par rapport à 2012 à 61 teq. CO₂ (62 en 2012). Depuis 2009 (71 teq. CO₂), l'intensité carbone a diminué de 14 %.

Pour atteindre l'objectif de diminution de 30 % des émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2020, les entreprises du Groupe mettent en place des politiques ambitieuses de réduction. Eurovia s'est fixé pour objectif une réduction de 4 % par an de ses émissions de CO₂ dans le cadre de sa politique 2012-2015. À ce titre, elle fait partie des 33 entreprises sélectionnées par l'Association bilan carbone pour travailler sur la problématique du système de management des émissions de gaz à effet de serre (les actions mises en œuvre sont décrites dans le paragraphe 2.2.3).

Afin de développer des offres à faible contenu CO₂, VINCI poursuit la mise au point d'outils spécifiques et la réalisation d'études pour mieux quantifier et maîtriser l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre liées à son activité (ISO scopes 1 + 2 + 3).

Les leviers de réduction des émissions de gaz à effet de serre résident, essentiellement, dans l'utilisation des ouvrages par les clients et les utilisateurs finaux : plus de 50 % des émissions sur le cycle de vie d'une ligne ferroviaire, 90 % pour un bâtiment et plus de 95 % pour une autoroute. La réduction des émissions de CO₂ des ouvrages de VINCI s'intègre dans une démarche d'éco-conception. Cette démarche prend en compte les phases de construction, d'utilisation et de fin de vie afin de comparer, dès le stade de la conception, les variantes techniques permettant de réduire les émissions. Elle s'appuie sur les outils d'analyse de cycle de vie (ACV) qui, en plus des émissions de CO₂, mesurent des indicateurs supplémentaires (consommation d'eau, épuisement des ressources naturelles, impacts sur la santé humaine, etc.) permettant de s'assurer que l'économie de CO₂ ne se substitue pas à d'autres impacts, pendant toute la durée de vie des ouvrages. Ces outils, développés notamment dans le cadre de la chaire « Éco-conception », sont utilisés dans de nombreuses filiales. La méthodologie CO₂NCERNED, développée par VINCI pour réaliser les bilans CO₂ des projets, est déployée dans tous les pôles du Groupe : pour étudier des variantes constructives chez VINCI Construction, l'efficacité des solutions de VINCI Energies, des tracés autoroutiers chez VINCI Concessions et optimiser l'empreinte carbone des infrastructures ferroviaires. En deux ans chez VINCI Construction, 452 projets ont fait l'objet d'études en éco-conception. Eurovia a également réalisé l'ACV de deux de ses nouveaux matériaux.

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 CO₂ des conducteurs. VINCI Construction, pour sa part, accompagne les occupants des bâtiments à travers l'éco-engagement Oxygen.

Soletanche Freyssinet est leader d'un groupe de travail européen pour le compte de l'European Federation of Foundation Contractors et du Deep Foundation Institute, et a mis au point un outil de calcul carbone commun aux métiers de fondation. Ce calculateur a été téléchargé plus de 200 fois en 2013.

En 2013, VINCI a initié un nouveau mode de compensation carbone pour les projets d'infrastructures : la compensation locale à travers la Fondation d'entreprise LISEA Carbone. Cette fondation finance des actions de réduction d'émissions de gaz à effet de serre au sein des territoires traversés par la LGV SEA Tours-Bordeaux. Les projets concernent trois axes : performance énergétique des bâtiments, éco-mobilité et agriculture.

Émissions de CO₂ des sociétés de VINCI Autoroutes et de ses clients

(en tonnes éq. CO ₂)	2013	2012
Émissions ISO scopes 1 + 2	37 945	37 243
Émissions des clients (*)	12 155 552	12 181 029

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

Entre 2012 et 2013, les émissions des clients de VINCI Autoroutes sont en légère diminution malgré l'augmentation du trafic. En 2013, les voies de télépéage à 30 km/heure ont permis d'économiser 44 896 tonnes de CO₂, soit 86 876 tonnes depuis leur mise en service en 2011.

La mesure des émissions de gaz à effet de serre et les actions entreprises pour les limiter ont été favorablement appréciées par les investisseurs. VINCI a confirmé en 2013, pour la septième année consécutive, sa place de leader en France en stratégie climat. En 2013, VINCI a en effet intégré l'indice Carbon Disclosure Project Leadership Index (CDLI) France en obtenant la note de 93 sur 100, niveau B pour sa réponse au Carbon Disclosure Project (CDP) (80 sur 100, niveau C en 2012). Réalisé pour le compte de 722 investisseurs auprès des 500 plus grandes capitalisations boursières dans le monde, le CDP évalue la réactivité des grandes entreprises face à l'enjeu du changement climatique.

2.3.2 Adaptation au changement climatique

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

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

2.4 Protection de la biodiversité

2.4.1 Politique générale en matière de biodiversité

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

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

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

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

2.4.2 Les mesures prises en faveur de la biodiversité

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

Les mesures d'évitement et de réduction des impacts sur les milieux naturels ainsi que les mesures de compensation des effets résiduels sont réfléchies et mises en œuvre en partenariat avec les parties prenantes les plus pertinentes, en fonction notamment du projet, du site, des espèces et des écosystèmes concernés. VINCI a d'ailleurs participé pendant ces deux dernières années à l'élaboration de la doctrine nationale et des lignes directrices nationales sur la séquence éviter, réduire et compenser (ERC) les impacts sur les milieux naturels.

Dans une démarche d'agir toujours au plus près du terrain, une attention particulière a été portée, en 2013, à l'élaboration de modules de formation et de sensibilisation spécifiques aux enjeux de la biodiversité, à destination des opérationnels, notamment chez VINCI Construction, VINCI Concessions et Eurovia. Un large déploiement de ces formations est prévu à partir de 2014.

Pour les sociétés concessionnaires d'autoroutes, l'enjeu concerne principalement la fragmentation des habitats naturels. Les efforts se concentrent sur la transparence des infrastructures, la réversibilité des obstacles et la restauration des continuités écologiques : création d'ouvrages de génie écologique, reprofilage de mares, aménagement des ouvrages hydrauliques, restauration et mise en valeur de sites d'intérêt écologique, réaménagement des talus, fauchage raisonné, etc.

À ces initiatives s'ajoutent les 123 actions intégrées au volet « biodiversité » du Paquet vert autoroutier. Après identification des points de conflit entre les continuités écologiques naturelles et l'infrastructure autoroutière, ce programme, achevé en 2013, a permis la réalisation de divers aménagements :

- création d'écoponts pour grande faune, de passages sous l'autoroute pour petite faune, d'échappatoires pour sangliers et de rampes à cervidés ;
- mise en œuvre de plans de gestion de la biodiversité sur des sites d'intérêt écologique à proximité de l'autoroute ;
- création de vergers et d'oliveraies conservatoires et solidaires, etc.

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

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

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

Pour Eurovia, l'enjeu porte essentiellement sur le réaménagement des sites tout au long du cycle de vie de ses carrières. Le partenariat avec le Muséum national d'histoire naturelle a permis l'élaboration d'une méthodologie d'analyse des zonages naturels et d'étude des enjeux faune-flore de chaque site. Cette démarche permet de cartographier les sites d'Eurovia en fonction de leur contexte environnemental et des espèces qu'ils accueillent, et ce dans le but de déterminer les actions nécessaires pour préserver et favoriser l'accueil de nouvelles espèces faunistiques et floristiques.

Indicateurs biodiversité propres aux carrières d'Eurovia

	2013	2012
Carrières à proximité ^(*) de zonages naturalistes et de protection ^(**)	68 %	-
Carrières engagées dans le référentiel de progrès environnemental de la Charte environnement de l'Unicem ^(***)	74 %	72 %

(*) Dans un rayon de 2 km.

(**) ZNIEFF, Natura 2000, parc national, parc naturel régional, parc naturel marin, réserves naturelles régionale et nationale, site du Conservatoire du littoral, sites des conservatoires des espaces naturels, etc.

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

VINCI Construction Terrassement a, pour sa part, lancé en 2013 une démarche de création d'une filière de génie écologique et a établi un plan d'action : normaliser les bonnes pratiques, créer des outils, développer des programmes de recherche, innover et mettre en place des actions de communication, en y associant différents acteurs (associations environnementales, ministères, bureaux d'études, scientifiques, etc.).

Par ailleurs, en 2013, plus de 84 % des chantiers de VINCI Construction Terrassement ont utilisé la signalétique biodiversité.

Chez VINCI Airports, les équipes du chantier de l'aéroport du Grand Ouest ont conçu une méthodologie innovante de compensation des impacts, qui vise à restaurer et recréer à proximité immédiate du site des milieux présentant des fonctionnalités écologiques équivalentes à celles impactées par le futur aéroport. Les actions prévues visent à recréer et restaurer des milieux fonctionnels et favorables à l'accueil aux cortèges des espèces bocagères. Cette méthode permet d'engager des actions plus ciblées sur un écosystème et ses fonctions hydrologiques et écologiques que le fait de compenser le nombre d'hectares et d'espèces impactées par le projet.

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

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

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

	2013
Restauration et création d'habitats	8
Expérimentation de pratiques culturelles	3
Protection et conservation d'espèces	7
Actions de sensibilisation et de formation	4
Études et inventaires appliqués	6
Travaux de recherche fondamentale	2
Total	30

En 2013, les travaux de la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures » ont notamment abouti à la création de deux outils pour évaluer la biodiversité en milieu urbain : Biodivstrict et NewDistrict.

Biodivstrict établit un diagnostic des surfaces propices à la biodiversité en lien avec un outil SIG (système d'information géographique). Le modèle évalue des indices de saturation en biodiversité grâce aux relevés d'espèces représentatives. À partir du diagnostic et des indices, l'équipe en charge du projet peut proposer des aménagements pertinents.

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

Enfin, au moins 23 projets d'innovation traitant spécifiquement d'actions en faveur de la biodiversité ont été déposés par des collaborateurs du Groupe dans le cadre du Prix de l'Innovation VINCI 2013. 13 dossiers ont été présentés aux jurys et 6 ont reçu un prix régional ou international.

2.5 Prévention et réparation

2.5.1 Conformité législative et réglementaire

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

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

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

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

(en millions d'euros)	2013	2012	2011
Dépenses annuelles d'investissement en environnement	129	312	260
Dépenses annuelles d'entretien du patrimoine vert	40	31	32
Montants de primes d'assurance couvrant les risques environnementaux	0,30	0,32	0,32

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

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

Voir le chapitre « Facteurs de risques » (risques industriels, risques technologiques et environnementaux), page 125 du « Rapport de gestion ».

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

Les éventuelles décisions judiciaires en matière d'environnement sont traitées au niveau des entités opérationnelles et le montant n'est pas consolidé en central. Il n'apparaît pas que les sociétés de VINCI aient versé d'indemnités au cours de l'exercice 2013 en exécution d'une décision judiciaire en matière d'environnement.

3. Informations sociétales

3.1 Impact territorial, économique et social de l'activité

3.1.1 Contribution au développement économique régional

Créé à partir d'un tissu d'entreprises locales historiquement très ancrées dans leurs territoires d'activité (près de 70 % des entreprises du Groupe ont moins de 100 salariés), VINCI est présent en 2013 dans plus de 100 pays.

Répartition des sociétés du Groupe par nombre de salariés au 31 décembre 2013

	2013
De 1 à 99 salariés	69,4 %
De 100 à 499 salariés	25,2 %
Plus de 500 salariés	5,4 %
Total	100,0 %

3.1.1.1 Impact des entreprises locales

Les missions des sociétés de VINCI sont de concevoir, financer, construire et exploiter des ouvrages et des infrastructures sur la durée. Elles en font ainsi des acteurs de premier plan en termes d'aménagement des territoires tant en zones rurales qu'urbaines. Non délocalisables, les sociétés du Groupe structurent un espace, lui assurent une plus grande cohérence et favorisent son développement économique et social. Par leur ancrage territorial et un modèle de management décentralisé, elles produisent des richesses économiques importantes ; elles participent aux dynamiques locales autant par leurs activités de construction que de concession, sous forme de revenus, de sous-traitance, de développement d'activités annexes, de fiscalité locale, de soutien à des associations locales ou de développement de l'attractivité des territoires.

3.1.1.2 Impact des activités sur le développement économique

Au-delà des contributions économiques en termes de chiffre d'affaires réalisé localement et de fiscalité locale des entreprises, les activités elles-mêmes contribuent au développement économique des territoires nouveaux ou à la modernisation des équipements existants. Face aux demandes croissantes de nos clients de prendre en compte les impacts positifs et négatifs, notamment environnementaux, les sociétés du Groupe travaillent sur des solutions innovantes, en particulier en matière de performance énergétique – éco-quartiers, concepts de ville durable (voir page 33 du Rapport annuel sur la recherche & développement et l'innovation).

Le chiffre d'affaires réalisé en 2013 pour des clients publics ou parapublics s'est élevé à 14,8 milliards d'euros.

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

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

3.1.2.1 Emploi et développement des compétences locales

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

Ainsi, en Afrique, s'inscrivant dans une politique de long terme pour le développement professionnel des cadres africains, Sogea-Satom développe une pratique de recours systématique à l'emploi local pour le personnel de chantier. Plusieurs filières de formation sont soutenues dans des écoles d'ingénieurs : l'École polytechnique de Dakar au Sénégal, l'Institut supérieur de technologie d'Afrique centrale (ISTAC) au Cameroun et l'Institut international d'ingénierie de l'eau et de l'environnement (2IE) au Burkina Faso. En 2013, le management de Sogea-Satom compte plus de 50 % de managers africains.

Sur le chantier du pipeline de Papouasie-Nouvelle-Guinée, Spiecapag, filiale d'Entrepose Contacting (VINCI Construction) a recruté 4 840 personnes depuis le début du chantier en 2010, dont 75 % de locaux. Des programmes de formation spécifiques ont été mis en place (156 600 heures de formation avec 82 % de stagiaires locaux).

En 2013, le chantier de la ligne à grande vitesse SEA Tours-Bordeaux, plus grand chantier ferroviaire d'Europe, a illustré ce recours à l'emploi local et au développement des compétences de proximité. La société de conception-construction COSEA s'est engagée dans un partenariat avec les acteurs du territoire picto-charentais, l'État, la Région, Pôle emploi, les chambres consulaires et les syndicats professionnels. La Charte emploi, signée en 2012, a formalisé les engagements du projet en faveur du recrutement local, de l'employabilité durable, de la sécurisation des parcours professionnels et du renforcement du savoir-faire local. Au plus fort de l'activité de la première phase du chantier, à l'été 2013, les équipes totalisaient près de 8 000 personnes, dont environ 1 500 étaient en situation d'insertion professionnelle. À fin mars 2014, le chantier aura totalisé près de deux millions d'heures d'insertion.

3.1.2.2 Transfert de compétences locales

Les pratiques sectorielles liées à la durée relativement courte des chantiers se traduisent pour les salariés par des habitudes de mobilité géographique et professionnelle. Le capital formation investi par les sociétés de VINCI pour leurs salariés est ainsi également utilisé lors des mobilités. Cette pratique volontaire de transfert de compétences participe au développement des savoir-faire pour l'ensemble de la profession et des territoires. Les sociétés du Groupe tendent à multiplier ces transferts de technologies (VINCI Energies avec l'université Mohammed VI au Maroc, VINCI Energies GSS en Afrique, Sogea Maroc sur la réhabilitation de monuments anciens, etc.).

3.1.2.3 Insertion professionnelle

En France, les activités réalisées dans le cadre de marchés publics sont soumises à des clauses sociales imposant le recrutement de personnes éloignées de l'emploi. 70 % des clauses d'insertion sont concentrées dans le BTP, soit 3 à 4 millions d'heures par an pour les sociétés de VINCI. Pour y répondre, VINCI a créé en 2011 ViE, entreprise du Groupe à vocation sociale, qui a poursuivi son développement en 2013 en Île-de-France, dans le Nord-Pas-de-Calais, la Picardie et le Sud-Ouest de la France.

Activité de l'entreprise sociale ViE et évolution

	2013	2012	2013/2012 Évolution
Nombre de personnes en insertion	1 522	710	114,4 %
Nombre d'heures réalisées	557 644	383 000	45,6 %
<i>dont internes</i>	47,0 %	45,0 %	4,4 %
<i>dont sous-traitants</i>	55,0 %	53,0 %	3,8 %
Nombre d'heures de formation	23 000	28 000	(17,9 %)
% de femmes	9,5 %	12,0 %	(20,8 %)
% d'hommes	90,5 %	88,0 %	2,8 %

Dans la perspective d'une montée en compétence des personnes éloignées de l'emploi, ViE poursuit l'objectif d'allonger la durée de leur parcours dans le Groupe. Ainsi, 15 % des personnes employées en insertion se sont vu proposer une mission en insertion complémentaire à l'issue de leur premier chantier (12 % en 2012). En 2013, 365 des 1 522 personnes en insertion ont été embauchées par le Groupe.

3.1.2.4 Relations avec les établissements d'enseignement

En recrutement permanent depuis de nombreuses années, même dans des conditions économiques complexes, les sociétés de VINCI entretiennent une relation de partenariat de long terme avec les établissements d'enseignement et le monde de l'éducation, sous des formes très diverses : visites de sites, salons, accueil de stagiaires, etc. La politique générale est de permettre aux entreprises du Groupe de s'appuyer sur la marque employeur VINCI pour leurs propres recrutements, que ce soit en volume ou en qualité. De nombreux partenariats sont noués localement par les entreprises du Groupe avec des centres d'apprentissage, les écoles et universités de l'enseignement supérieur. Cela passe aussi par le versement de la taxe d'apprentissage et une forte implication des salariés dans des interventions pédagogiques. Ces actions sont menées au plus près des activités, de façon décentralisée, et ne sont pas consolidées au niveau du Groupe.

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

Si les choix d'infrastructure, de transport, de cadre de vie ou d'énergie, ainsi que les stratégies d'implantation relèvent de la sphère publique, dans la pratique, ce sont les sociétés de VINCI qui assument de plus en plus la relation de proximité avec les populations riveraines ou locales, les associations et les usagers. Par ailleurs, le Groupe a publié en septembre 2012 un nouveau Manifeste « Ensemble » (voir page 163), dont les engagements encouragent l'ouverture et le dialogue avec les parties prenantes afin d'en faire un élément de création de valeur. Le Groupe s'est doté d'un outil simple de cartographie des parties prenantes, REFLEX, permettant de prendre en considération leurs attentes et de proposer des solutions satisfaisantes pour tous. Des plates-formes collaboratives proches des grands projets complètent et renouvellent les outils traditionnels de la concertation : réunions publiques, visites de site, etc.

Pour son édition 2013, le Prix de l'Innovation VINCI a créé le prix « Ensemble » pour récompenser les innovations issues d'une collaboration avec des partenaires extérieurs ou un projet prenant en compte les attentes de ses parties prenantes externes (riverains, associations de protection de la nature, etc.). Sur les 2 075 projets déposés, plus de 17 % associaient un ou plusieurs partenaires.

Innovations déposées au Prix de l'Innovation VINCI 2013 avec des parties prenantes

	Nombre de projets reçus	% du total
Entreprise partenaire externe	162	44 %
Fournisseur ou sous-traitant	105	29 %
Acteur public	32	9 %
Acteur socio-médical ou associatif	18	5 %
Monde académique et scientifique	14	4 %
Association ou entreprise d'insertion et secteur adapté	14	4 %
Association ou entreprise à vocation environnementale	13	3 %
Partie prenante interne (CE, CHSCT, etc.) ^(*)	6	2 %
Total	364	100 %

(*) Comité d'entreprise, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, etc.

À titre d'exemple, la démarche de concertation mise en œuvre pour gérer les mesures compensatoires de la LGV SEA Tours-Bordeaux a été primée. Dans un contexte à très fort enjeu environnemental (220 espèces protégées impactées, traversée de plus de 120 cours d'eau et de 14 zones Natura 2000), les associations de protection de la nature, les conservatoires des espaces naturels, les chambres d'agriculture ont été associées aux dispositions à prendre pour supprimer ou diminuer l'impact environnemental du projet. Un protocole commun a permis de définir les mesures compensatoires en fonction des grandes catégories de milieux puis de déterminer une cartographie des zones à prospecter.

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

La majorité des clients de VINCI sont des collectivités et des entreprises. L'enjeu pour les entreprises inscrites dans les partenariats de long terme avec des clients usagers est de construire une relation dans la durée, notamment en termes de services. Les particuliers, hormis pour les activités de concession, les partenariats public-privé du contracting ou celles de VINCI Facilities (VINCI Energies), sont plus rarement des clients directs. Pour autant, les relations avec les usagers sont indispensables dès la phase de conception-construction, en raison de l'impact que le chantier peut avoir sur les riverains et sur l'acceptabilité sociétale des ouvrages.

Dans les activités du contracting, Eurovia développe des relations durables avec ses parties prenantes locales : riverains, collectivités locales, associations, services de l'État. Outre les initiatives classiques (réunions d'information, journées portes ouvertes, partenariats locaux avec des associations et des ONG), les relations se structurent autour des usines d'enrobage, avec le support d'un outil leur permettant de mieux présenter leurs activités et de mieux interagir avec leurs parties prenantes. Eurovia a été récompensé trois fois en 2013 à l'échelle européenne, à l'occasion du concours Développement durable organisé par l'Union européenne des producteurs de granulats (UEPG), dont le prix Partenariat avec les collectivités locales a valorisé les efforts d'Eurovia pour avoir développé l'activité et l'attractivité autour de l'un de ses sites d'exploitation.

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

Le paysage des associations de défense de l'environnement est varié, tant dans sa composition, sa gouvernance, ses financements que ses attentes. Le choix du Groupe est de mener des partenariats localement, en fonction des territoires d'implantation des entreprises, des projets et de la nature des activités. Poursuivant son ambition d'inscrire la performance dans la durée, VINCI sélectionne, pour chaque projet, les partenariats les plus adaptés avec les associations de protection de la nature.

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

VINCI privilégie les actions qui favorisent la connaissance scientifique et la mettent à disposition de l'ensemble des parties prenantes. Le soutien de 3 millions d'euros sur cinq ans à la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures » a ainsi permis de délivrer des outils et des référentiels utiles à tous pour mieux comprendre et décider en matière d'énergie, d'environnement et de mobilité (voir www.chaire-eco-conception.org). Le renouvellement de cette chaire sur 2013-2018, à hauteur de 4 millions d'euros sur cinq ans, a été acté fin 2013. Les travaux de La Fabrique de la Cité (www.lafabriquedelacite.com), fonds de dotation créé à l'initiative du Groupe qui décrypte les pratiques pour construire la ville dans une démarche interdisciplinaire et internationale, ont également été financés par VINCI à hauteur de 1,2 million d'euros en 2013.

En 2013, Eurovia a adhéré à la Stratégie nationale pour la biodiversité en France et établi dans ce cadre un partenariat de trois ans avec le Muséum national d'histoire naturelle (MNHN), pour que celui-ci apporte son expertise scientifique et accompagne l'entreprise 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 sur les sites avec les associations environnementales. En 2013, le MNHN a ainsi conçu pour l'entreprise une méthodologie d'évaluation du potentiel écologique de ses sites. En retour, Eurovia met à disposition du MNHN un ou plusieurs de ses sites afin de mettre en œuvre des projets destinés à faire progresser la connaissance scientifique.

LISEA, la société concessionnaire de la LGV SEA Tours-Bordeaux, s'est dotée pour sa part, en complément des engagements contractuels du projet, de deux fondations d'entreprise : la Fondation d'entreprise LISEA Biodiversité et la Fondation d'entreprise LISEA Carbone, dont l'objectif est de réduire les consommations énergétiques des bâtiments, développer une mobilité plus responsable et soutenir la transition énergétique dans le monde agricole.

Résultats de la Fondation LISEA Biodiversité (base 5 millions d'euros sur cinq ans) en 2013

	Nombre de projets reçus	Nombre de projets soutenus	Montants versés	% associations candidates
1 ^{er} appel à projets (novembre 2012 – mai 2013)	113	30	1,4 M€	66 %
2 ^e appel à projets (septembre 2013 – juin 2014)	136	-	Montant défini en juin 2014	57 %

La Fondation d'entreprise VINCI Autoroutes pour une conduite responsable (www.fondation.vinci-autoroutes.com) a bénéficié, pour sa part, d'une dotation de 2 millions d'euros en 2013. Dédiée à la lutte contre l'insécurité routière, elle entend également constituer un observatoire, un laboratoire et un outil d'information à destination des conducteurs et du grand public, en liaison avec ses partenaires et les différentes parties prenantes : institutions, professionnels et monde associatif.

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

Les partenariats et mécénats culturels et patrimoniaux sont nombreux. Au niveau local, nombre d'entreprises accompagnent, sous forme de conseil ou d'expertise technique bénévole, des projets de restauration des « trésors » du patrimoine. Entreprise de premier plan dans le domaine des concessions et de la construction et acteur responsable, VINCI participe à de nombreux projets culturels, dont certains emblématiques. Après la grande opération de mécénat de compétences pour la restauration de la galerie des Glaces au château de Versailles, VINCI multiplie ses actions à travers le soutien d'initiatives culturelles locales comme, à Marseille, la mise en lumière du Palais du Pharo et le soutien apporté au projet culturel et scientifique du MuCEM ; à Nancy, le soutien à la création d'expositions mettant en valeur les richesses du passé historique de la ville, ainsi que les créations d'art contemporain réalisées pour Nancy Renaissance 2013 ; à Lyon, le soutien d'Art public sur les rives de la Saône.

En tant que principal contributeur à la découverte du patrimoine archéologique en France, VINCI est présent au sein du Club des aménageurs de l'Institut national de recherches archéologiques préventives (Inrap) et participe aux échanges pour une plus grande prise en compte et valorisation des découvertes issues des chantiers. Au Cambodge, VINCI Airports a renouvelé en 2011 le partenariat initié en 2004 sous la forme d'une convention quinquennale, qui vise à soutenir un important travail de fouilles sur le site de l'aéroport de Siem Reap, mené par l'Inrap en partenariat avec une agence gouvernementale cambodgienne, l'Autorité pour la protection du site et l'aménagement de la région d'Angkor (Apsara). Très souvent orientées vers des travaux sur les temples dédiés à l'élite, ces fouilles rares se sont concentrées a contrario sur les modes de vie des artisans de l'époque. Celles réalisées à proximité des pistes de l'aéroport ont permis des découvertes intéressantes sur les habitats ainsi que la formation d'archéologues cambodgiens, aidés par 85 personnes salariées sur les sites de fouilles.

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

VINCI favorise l'engagement citoyen de ses salariés et de ses entreprises, qui mènent des actions au plus près de leurs territoires d'intervention, notamment au travers de ses fondations d'entreprise, concourant ainsi à la lutte contre les exclusions (voir les sites des fondations sur www.fondation-vinci.com). À fin 2013, le taux de couverture du Groupe par des dispositifs d'engagement citoyen dans le monde est proche de 74 % (soit 6 % en Afrique et 68 % en Europe).

Activité des fondations du Groupe contre l'exclusion et pour l'insertion et évolution en 2013

	Taux de couverture (*)	Nombre de projets aidés	Nombre de parrainages	Montant versé (en milliers d'euros)
France	57 %	135	208	2 091
<i>dont Cité solidaire</i>	-	19	29	173
Sillon solidaire	-	25	34	311
République tchèque	2 %	6	6	30
Allemagne	7 %	13	16	161
<i>dont Cité solidaire</i>	-	8	9	76
Grèce	0,05 %	2	2	30
Belgique	1,40 %	15	16	229
Slovaquie	0,50 %	7	7	76
Total	-	203	289	2 928

(*) Taux de couverture = nombre de salariés par pays/nombre total de salariés Groupe (soit 190 704 salariés).

Créé en 2012 dans le cadre de la construction et de l'exploitation de la LGV SEA Tours-Bordeaux, le fonds de dotation Sillon solidaire vise à soutenir les projets associatifs en France qui contribuent à la lutte contre l'exclusion dans les territoires traversés par le chantier de la LGV, sur trois axes : aide au logement, mobilité et réussite scolaire.

En 2013, les montants affectés par les fondations à la lutte contre l'exclusion ont été de 2,9 millions d'euros, en soutien à 203 projets accompagnés de 289 parrainages.

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

Sur les territoires 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 : implantation pérenne ou non, grand chantier à durée limitée ou travaux récurrents, etc. Multiformes, ces initiatives ne sont donc pas consolidées au niveau du Groupe.

Sur le continent africain, Issa (Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique) soutient des projets favorisant l'initiative économique et l'accès aux services essentiels par un financement et un mécénat de compétences.

Activité d'Initiatives Sogea-Satom en Afrique en 2013 et évolution

	Nombre de projets soutenus		Total	Nombre de pays concernés	Montant total (en milliers d'euros)
	Aide à l'accès aux services essentiels	Aide à l'initiative économique			
2013	11	17	28	9	441,3
2012	13	13	26	12	399,9
Évolution 2013/2012	(15 %)	31 %	8 %	(25 %)	10 %

Conformément au souhait du comité de sélection d'Issa de soutenir de manière plus significative les projets d'initiative économique, ceux-ci représentent aujourd'hui 61 % des projets soutenus.

L'engagement dans la lutte contre le VIH sida se poursuit chez Sogea-Satom (VINCI Construction), dont toutes les agences d'Afrique subsaharienne ont initié une démarche active au travers de réunions d'information et de sensibilisation des collaborateurs et des populations riveraines, le cas échéant. Ces réunions se tiennent régulièrement sur les chantiers, organisées par l'encadrement de chantier, avec les préventeurs de l'entreprise et avec l'aide éventuelle d'associations locales ou de médecins. Elles prennent la forme de « quarts d'heure santé », sur le modèle des « quarts d'heure sécurité », ou de séquences plus approfondies.

Au Cambodge, VINCI Airports est partenaire historique et actionnaire de la société Artisans d'Angkor, créée pour perpétuer et favoriser le développement de l'artisanat khmer, tout en offrant des perspectives d'insertion professionnelle aux populations défavorisées de la région de Siem Reap. Les 1 320 artisans salariés bénéficient d'un revenu contractuel et d'une couverture sociale. La société Artisans d'Angkor, qui réalise 7,4 millions d'euros, fait vivre environ 6 000 familles et soutient la vitalité de l'économie locale au travers de 48 coopératives.

Au total, en matière de mécénat, les sociétés de VINCI orientent leurs actions sur trois axes spécifiques : insertion/solidarité (voir page 180), environnement et recherche (voir page 179), culture et patrimoine (voir page 179). En conformité avec le modèle décentralisé du Groupe, le reporting des actions et des montants affectés au titre du mécénat n'est pas consolidé. Une estimation en fourchette basse permettrait d'avancer un montant d'environ 11 millions d'euros en 2013.

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 sous-traitants. La part des achats dans le chiffre d'affaire est stable depuis plusieurs années et représente environ 61 % du chiffre d'affaires. Elle se décompose en 9,5 milliards d'euros d'achat de matières et 15,1 milliards d'euros d'achat de services extérieurs (dont les prestations de sous-traitance et charges de personnel intérimaire).

3.3.1 Politique générale

En 2013, 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 Groupe, placée sous l'autorité du comité Exécutif, travaille au niveau opérationnel avec les directions des achats des pôles et des filiales au travers du réseau achats et des huit comités achats. Les acheteurs de la coordination Achats Groupe ont un objectif individuel visant à intégrer la performance développement durable dans les contrats qu'ils négocient.

Pour déployer la politique achats à l'international, le comité VINCI International Purchasing a été créé. Il rassemble à fin 2013 les représentants des achats de quatre pays (Allemagne et Royaume-Uni, qui sont les deux implantations les plus importantes du Groupe hors France, République tchèque et Belgique) et les représentants des divisions internationales de deux pôles du Groupe (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 avec l'adhésion au Global Compact. Depuis 2013, cette charte a été diffusée et fait dorénavant partie intégrante des contrats-cadres élaborés par le Groupe. Le comité Achats responsables a amélioré la prise en compte des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux, notamment par la définition et la mise en œuvre d'outils et de méthodes, le partage et la diffusion de bonnes pratiques.

3.3.2 Management des relations avec les fournisseurs

En 2013, la politique d'achat durable 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 est élaborée de façon spécifique pour chaque famille d'achat, en fonction des enjeux propres à chaque secteur d'activité.

La coordination a ainsi mené en 2013 un nouvel appel d'offres pour le référencement des fournisseurs de location de matériel de chantier. La sélection s'est opérée notamment sur leur performance extra-financière, dans un premier temps sur une base déclarative avec vérification des pièces à partir de quatre critères : sécurité des engins, sécurité du personnel, qualité environnementale des engins et des process, éthique des affaires. Dans un second temps, un audit a été conduit par Bureau Veritas sur les mêmes critères. Près de 100 audits ont été menés dans 88 sociétés candidates.

Sur le plan sociétal, VINCI développe, à l'échelle du Groupe et au travers de ses différents projets, les approches partenariales avec ses fournisseurs et favorise les relations de proximité avec les petites et moyennes entreprises (PME). L'ancrage territorial des fournisseurs est pris en compte dans le processus de sélection des consultations. La démarche se traduit aussi par une plus grande ouverture aux structures d'insertion, aux entreprises adaptées (EA) et aux établissements et services d'aide par le travail (Esat). En 2013, le volume d'achat confié au secteur protégé a été de 6,4 millions d'euros, marquant ainsi une progression continue dans la durée de 17,5 % par rapport à 2012.

VINCI a passé un contrat-cadre national avec l'Association des paralysés de France pour la collecte et le recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) et avec l'association Ateliers sans frontières pour la récupération de matériel informatique ré-employable, remis en état et revendu à tarif préférentiel à des associations. En 2013, près de 51,3 tonnes de matériel ont ainsi pu être récupérées. Le chiffre d'affaires généré avec le secteur protégé est resté stable sur la collecte DEEE.

L'engagement citoyen du Groupe se traduit aussi par la lutte contre l'exclusion et la mise en place de passerelles avec des personnels éloignés de l'emploi. À cet effet, la consultation nationale lancée en 2012 pour référencer des entreprises de travail temporaire d'insertion a été finalisée en 2013. L'objectif est à la fois de sélectionner les structures qui démontrent leur aptitude à accompagner ces personnes en difficulté et de soutenir les structures référencées par le Groupe pour leur permettre de se développer.

3.3.3 Management des relations avec les sous-traitants

La volonté du Groupe est en priorité de conserver en interne les compétences. Néanmoins, de nombreux marchés publics ainsi que le positionnement croissant en tant qu'entreprise générale pour des affaires à forte dimension technique et de spécialité 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 faibles sur ce sujet, VINCI s'attache à faire en sorte que l'ensemble des sous-traitants respectent de manière scrupuleuse les réglementations en vigueur dans les pays où les sociétés du Groupe interviennent.

La politique générale consiste à conforter des relations équilibrées avec les partenaires du Groupe dans la durée. La *Charte relations sous-traitants* s'applique ainsi à tous les métiers et à tous les pays où le Groupe intervient. Pour s'assurer de l'ancrage de cette charte dans la réalité du Groupe et de ses métiers, une trentaine d'entretiens ont été réalisés auprès d'acteurs en position de donneurs d'ordre dans tous les pôles de métiers, en France et à l'international. Il en ressort six engagements : conditions de sécurité des sous-traitants comparables à celles des équipes du Groupe, relations commerciales, organisation d'appels d'offres loyaux, transparence dans les relations d'affaires, coopération avec les entreprises locales, respect des valeurs de VINCI. Publiée en 2013, cette charte engage à la coopération avec les entreprises locales, en favorisant leur intégration dans les projets et en favorisant le transfert de savoir-faire nécessaire aux sous-traitants pour la bonne réalisation des ouvrages.

3.4 Loyauté des pratiques

3.4.1 Prévention de la corruption

La *Charte éthique et comportements* VINCI formalise les règles de conduite qui s'imposent à l'ensemble des entreprises et des collaborateurs du Groupe. L'effort de diffusion et d'explication aux managers s'est poursuivi sur l'exercice 2013, ceux-ci relayant dans leurs organisations respectives cette démarche. Un suivi actif de celle-ci est en place et un outil intranet permet à la direction Générale ainsi qu'à l'Audit interne de s'assurer de son déploiement. Un compte rendu régulier au comité Exécutif du Groupe est effectué, permettant ainsi une plus grande réactivité des actions correctrices éventuellement requises. Des formations régulières sont organisées afin d'approfondir la compréhension des principes et valeurs du Groupe sur ce sujet. À fin 2013, sur les 6 909 personnes identifiées comme particulièrement exposées (6 499 en 2012), plus de 95 % en ont accusé réception. L'objectif est d'atteindre les 100 %.

La Charte donne la possibilité à chacun des salariés de saisir le référent éthique dans le cadre des règles prévues par celle-ci, en particulier le respect de la confidentialité, l'engagement du respect de l'intégrité du collaborateur, de son statut et la non-discrimination à son égard. Plusieurs saisines du référent éthique ont été effectuées au cours de l'exercice 2013 permettant chaque fois un traitement exhaustif dans le respect des principes précités. Le référent éthique a traité la totalité des alertes reçues, qui ont donné lieu à différents types de résolution.

3.4.2 Santé et sécurité des clients

Par nature, les activités de VINCI contribuent à l'aménagement et à la modernisation des territoires. Elles améliorent la qualité de vie et, par conséquent, la santé et la sécurité de tous, usagers des travaux que les sociétés de VINCI réalisent et clients des infrastructures exploitées. D'année en année, les efforts d'investissement en recherche et développement se renforcent sur la réduction des impacts et nuisances, notamment environnementales, pouvant porter atteinte à la santé et la sécurité : exposition au bruit, aux poussières, aux vibrations, etc.

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 ainsi que plusieurs milliers d'engins de chantier) ainsi que les centaines de millions de clients qui parcourent et utilisent chaque année les routes, autoroutes, parkings et ouvrages en concession partout dans le monde. VINCI Park a été le premier, dans son secteur, à faire des parkings de stationnement agréables, sécurisés et confortables. Les autoroutes de VINCI figurent parmi les plus sûres au monde. Les campagnes de sensibilisation, d'information y sont récurrentes, ainsi que les formations spécifiques pour les personnels les plus exposés.

Créée en 2011, la Fondation d'entreprise VINCI Autoroutes pour une conduite responsable, dédiée à la lutte contre l'insécurité routière, mène différentes actions pour prévenir le risque routier, notamment l'hypovigilance et la consommation d'alcool au volant. En janvier 2013, en partenariat avec l'association Ferdinand, présidée par l'acteur Patrick Chesnais, la Fondation a créé roulons-autrement.com, première plate-forme multimédia d'information et d'échanges visant à sensibiliser autrement et faire participer le grand public à la lutte contre l'insécurité routière. Cette grande médiathèque en ligne permet notamment un accès libre, en Web TV, à des centaines de films de sensibilisation issus de pays du monde entier. La communauté Roulons autrement rassemble plus de 120 000 fans sur Facebook, dont la majorité ont entre 16 et 24 ans. Le court métrage *l'vresse*, réalisé fin 2013 par Guillaume Canet avec l'aide de la Fondation d'entreprise VINCI Autoroutes pour une conduite responsable, a pour vocation d'interpeller les jeunes sur les dangers de l'alcool.

3.5 Droits humains

Signataire du Global Compact dès 2003, VINCI s'est engagé à soutenir et promouvoir le respect des droits humains dans sa sphère d'influence et à veiller à ce que les sociétés du Groupe ne se rendent pas complices de violation de ces droits. Cet engagement se traduit par l'intégration d'exigences relatives au respect des droits humains dans les contrats-cadres conclus avec ses fournisseurs. VINCI a initié une cartographie des risques « droits humains » à destination des salariés et des sous-traitants intervenant sur ses chantiers. Les enjeux les plus importants du Groupe concernent la préservation de l'intégrité physique et mentale, le droit à un salaire et des conditions de travail décentes, la lutte contre les discriminations, la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, l'interdiction du recours au travail des enfants, l'interdiction du recours au travail forcé et enfin le respect des droits fondamentaux des populations locales.

En 2013, VINCI a élaboré un guide des droits sociaux fondamentaux pour le Groupe. Ce guide formule des recommandations pour intégrer les droits sociaux fondamentaux dans les activités du Groupe en France et à l'international, quel que soit le métier exercé. Élaboré sur la base de 50 entretiens, en interne, avec des directeurs fonctionnels et opérationnels, et en externe auprès de grands groupes, il a été validé par le comité constitué à cet effet, composé des directeurs des ressources humaines des principales divisions du Groupe intervenant à l'international. Conçu comme un référentiel interne, il définit les principaux enjeux en matière de droits humains chez VINCI, au regard de l'analyse des risques qui a été effectuée. Il identifie les attentes des différentes parties prenantes du Groupe, donne des exemples de bonnes pratiques et présente des mises en situation concrètes qui peuvent aider les opérationnels à identifier les risques et les pistes d'amélioration au quotidien. Ce référentiel a pour vocation à être décliné de façon opérationnelle dans les différents pôles du Groupe, notamment par des formations prévues en 2014.

4. Note méthodologique du reporting social et environnemental

La démarche de reporting social et environnemental de VINCI se base sur les articles L. 225-102-1, R. 225-104 et R. 225-105 du Code de commerce français et sur les principes de transparence de la Global Reporting Initiative (GRI).

4.1 Procédures méthodologiques

Les procédures du Groupe sont composées :

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

- pour les indicateurs environnementaux :
 - d'un guide méthodologique de reporting environnemental Groupe, intégrant un guide de définition des indicateurs communs VINCI et déclinable par les entités en procédures de reporting environnemental, en deux langues (français et anglais) ;
 - d'un manuel d'utilisation de l'outil informatique en deux langues (français, 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 1^{er} octobre N - 1 au 30 septembre N), applicable dès 2010 à l'ensemble des entités.

4.2 Périmètre

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

- le reporting social couvre, depuis 2002, la totalité du chiffre d'affaires mondial ;
- le reporting environnemental, en 2013, couvre 96 % du chiffre d'affaires mondial.

Pour certains indicateurs environnementaux spécifiques, la couverture des indicateurs publiés peut cependant être plus réduite. Le reporting des déchets est aujourd'hui fiabilisé sur le périmètre de VINCI Autoroutes, VINCI Energies et VINCI Construction UK, tandis que celui relatif aux matières premières couvre les activités de VINCI Autoroutes et Eurovia. VINCI poursuit ses efforts pour élargir et fiabiliser le reporting de ces indicateurs sur l'ensemble des activités du Groupe pour lesquelles ces indicateurs sont pertinents.

Sur les périmètres susvisés, depuis l'exercice 2011, les règles de consolidation utilisées sont les mêmes que les règles de consolidation financière, sauf pour les entités suivantes qui restent consolidées selon la méthode de l'intégration proportionnelle :

- VINCI Construction Grands Projets : l'ensemble des projets ;
- CFE : l'ensemble des sociétés du groupe CFE, y compris la quote-part dans DEME (Belgique) ;
- Soletanche Freyssinet : Tierra Armada SA, Grupo Rodio Kronsa et Freyssinet SA (Espagne).

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

En cas de variation de périmètre :

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

Ainsi, suite à la cession par VINCI de la moitié de sa participation dans CFE au 24 décembre 2013 :

- l'ensemble des sociétés du groupe CFE a été exclu du périmètre de reporting social au titre de l'exercice 2013 ;
- l'ensemble des sociétés du groupe CFE, y compris la quote-part dans DEME (Belgique), a été maintenu dans le périmètre de reporting environnemental.

4.3 Choix des indicateurs

Le choix des indicateurs s'effectue au regard des impacts sociaux et environnementaux de l'activité des sociétés du Groupe et des risques associés aux enjeux des métiers exercés. Le socle commun des indicateurs sociaux se base sur trois niveaux d'indicateurs :

- les indicateurs des articles R. 225-104 et R. 225-105 du Code de commerce français ;
- 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 trois niveaux d'indicateurs permet de mesurer les résultats de la politique de ressources humaines et les engagements du Groupe en matière sociale. Le socle commun des indicateurs environnementaux comporte cinq familles :

- les indicateurs de consommation de ressources : énergie/CO₂ et eau ;
- la gestion et la valorisation des déchets ;
- les certifications et les projets labellisés ;
- la formation et la sensibilisation à l'environnement ;
- les incidents environnementaux et les provisions sur les risques environnementaux.

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

4.4 Précisions et limites méthodologiques

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

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

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

Les consommations d'eau et d'énergies d'Eurovia France, Belgique et Pologne et, depuis l'exercice 2012, des chantiers (« sites mobiles ») de VINCI Construction France (auparavant estimées sur la base d'une méthode statistique) sont établies sur la base des dépenses et de prix unitaires moyens sur la période de référence. La démarche engagée afin de reporter directement les consommations se poursuit chez Eurovia.

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

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

Depuis 2011, VINCI Park en France a fait évoluer sa méthodologie de calcul des consommations d'eau achetée. Pour les parkings situés hors de Paris et ne disposant pas de système d'extinction d'incendie automatique type sprinkler, les consommations d'eau sont calculées à partir du coût d'achat de l'eau divisé par un prix moyen de l'eau en France. Pour les autres parkings, les consommations d'eau correspondent au volume d'eau achetée.

Les consommations totales d'énergies 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).

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 2012 du groupe VINCI n'ont fait l'objet d'aucune correction au cours de l'exercice 2013.

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

4.5 Consolidation et contrôle interne

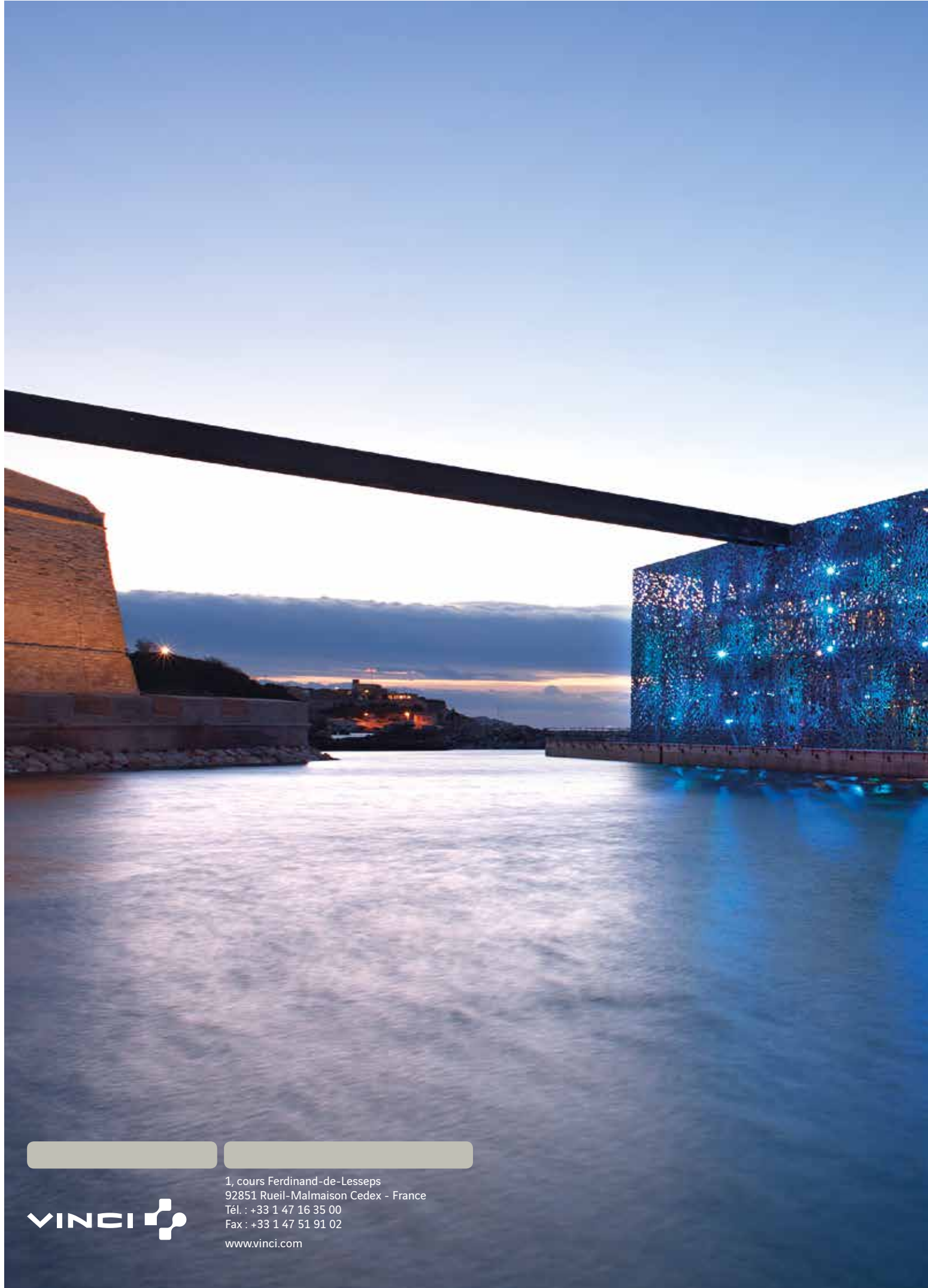
Les données sociales sont collectées auprès de chaque entité opérationnelle grâce à une liasse spécifique du système de remontée des données Vision III, incluant des contrôles automatiques. Les données sont contrôlées et validées par les entités du Groupe elles-mêmes. Ensuite, la consolidation de ces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

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

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

4.6 Contrôles externes

Soucieux de fournir une information fiable, VINCI demande chaque année depuis 2003 un avis à ses commissaires aux comptes sur la qualité des procédures de remontée des informations sociales et environnementales. En 2013, les deux commissaires aux comptes ont été nommés organismes tiers indépendants chargés de vérifier les informations sociales, environnementales et sociétales publiées dans la partie « Données sociales et environnementales ». La nature des travaux réalisés et les conclusions afférentes sont présentées pages 192-194.



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