

EIFFAGE Communication on Progress (COP)

17 avril 2009

En cohérence avec sa politique de responsabilité sociale et environnementale, EIFFAGE a adhéré, dès 2005, au Pacte Mondial des Nations Unies et a renouvelé son engagement auprès du Secrétariat Général des Nations Unies tous les ans depuis cette date.

Par ce courrier, EIFFAGE renouvelle formellement son engagement à soutenir et mettre en œuvre en son sein les dix principes du Pacte Mondial des Nations-Unies.

Depuis son adhésion, le Groupe a informé ses employés, partenaires commerciaux et clients de son engagement dans le Pacte Mondial et en a traduit les dix principes à travers son plan d'actions de Développement Durable, déployé dans toutes ses branches et actualisé chaque année.

Parmi les actions mises en œuvre au cours de l'année écoulée et répondant à un ou plusieurs principes du Pacte Mondial, EIFFAGE a déployé des efforts importants en matière de **préservation de l'environnement, de respect des normes de travail et de lutte contre la corruption.**

⇒ Le respect des normes de travail – Principes n°2, n°4, n°5 et n°6

A/ La sécurité des collaborateurs (Partie I.1 du rapport annuel développement durable 2008)

Assurer la sécurité et la protection de la santé des collaborateurs relève non seulement du respect des obligations réglementaires, mais également du respect du à tout salarié. Ainsi, cette exigence se traduit chez EIFFAGE par trois axes d'amélioration constante :

- une politique sécurité réactive réaffirmée chaque année par une note d'orientation fixant des objectifs conjoncturels,
- des actions pragmatiques et participatives associant l'ensemble des collaborateurs a la mise en œuvre de celles-ci,
- l'intégration dans le calcul du bonus financier annuel des cadres dirigeants d'une variable liée au taux de fréquence d'accidents du travail sur leur périmètre en un an.

B/ Les engagements en faveur de l'insertion, de la diversité, du handicap (Partie I.4 du rapport annuel développement durable 2008)

1. *l'insertion professionnelle*

- La politique active de recrutement menée par le Groupe EIFFAGE permet aux jeunes en échec scolaire de bénéficier de formations aux métiers du BTP et de l'installation électrique (niveaux CAP et BEP).

Par ailleurs, le secteur du BTP, qui recrute encore nombre de compagnons très jeunes et les forme sur place, peut également se trouver confronté aux problématiques de l'illettrisme, voire de l'analphabétisme. Cette situation reste le plus souvent cachée, alors qu'elle nuit à la compréhension des instructions écrites dans la conduite du chantier et bloque toute perspective d'ascension professionnelle. EIFFAGE soutient ainsi des expériences pilotes pour permettre aux salariés concernés de parler en toute discrétion de cette question et d'avoir accès aux formations adéquates.

- EIFFAGE soutient l'action des Clubs Régionaux d'Entreprises pour l'Insertion (CREPI), associations Loi 1901, créées à l'initiative d'Eiffage en 1993, qui regroupent des entreprises de tous secteurs d'activités souhaitant œuvrer ensemble, sur le même territoire, au profit de l'insertion professionnelle de personnes en difficulté à la recherche d'un emploi. Ainsi, en 2008, les 12 clubs d'entreprises CREPI ont permis, par leurs contributions, l'accès ou le retour à l'emploi de plus de 1000 personnes en 2008, dont 234 au sein même du groupe Eiffage.
- Les initiatives d'insertion et de développement des territoires fonctionnent également grâce à l'efficacité des divers partenariats noués par les filiales du Groupe avec les acteurs locaux de l'insertion, de l'emploi et de la formation : les Pôle-emplois (et plate-forme des vocations), PLIE (Plan Local d'Insertion par l'Economique), Mission Locale, AREF (association paritaire de développement de la formation continue dans le BTP), démarche CARED (Contrat d'Aide et de Retour à l'Emploi Durable), CFA, entreprises privées, associations, agences d'intérim dédiées... Des partenariats spécifiques avec les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) BTP permettent notamment l'ouverture d'ateliers de formation dédiés à la réinsertion de détenus sur les grands projets du Groupe.

2. Les engagements nationaux d'Eiffage en faveur de la diversité

- Avec plus de 108 nationalités représentées au sein du corps social, le Groupe pratique la diversité au quotidien et a souhaité l'afficher par la signature de la Charte nationale de la diversité dès février 2006. Eiffage est signataire de nombreux textes venant sceller ses engagements en faveur de l'insertion : Charte d'engagement des entreprises au service de l'égalité des chances dans l'éducation, Charte de l'Apprentissage...
- En mai dernier, Eiffage a signé le Plan National Espoir Banlieues, initié par le Secrétariat d'Etat à la Ville. En 2008, ce sont plus de 1500 opportunités professionnelles qui se sont concrétisées au profit de jeunes de moins de 26 ans en provenance de quartiers figurant dans le périmètre des "zones urbaines sensibles" ou des "contrats urbains de cohésion sociale". En dehors du cadre de ce plan, dans l'ensemble de ses chantiers, en particulier les grands chantiers d'infrastructures se déroulant sur plusieurs années, Eiffage fait systématiquement appel aux ressources humaines locales et s'engage à recourir à un pourcentage garanti de personnes en insertion professionnelle.
- Parce que les questions liées à la diversité requièrent un traitement professionnel de qualité, Eiffage a décidé d'être le partenaire du premier Master Management de la Diversité mis en place par l'Institut d'Etudes Politiques de LILLE. Cette formation supérieure se propose de répondre aux besoins des entreprises et organisations qui ne disposent pas encore de ressources internes formées au traitement des dossiers relevant des problématiques de l'égalité des chances et de la diversité.

3. Agir pour les personnes en situation de handicap

- La Direction générale du Groupe a réaffirmé en 2008 la priorité absolue donnée au maintien dans l'emploi d'un salarié accidenté du travail. En partenariat avec l'Agefiph, l'organisme chargé par l'Etat français de développer l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé, les principales branches du Groupe Eiffage ont effectué en 2008 un diagnostic de leur situation en matière de handicap. A l'issue de ces diagnostics, des plans d'action visant les faiblesses constatées et analysées ont été définis, avec un dénominateur commun relatif au changement du regard porté sur la personne handicapée et la sensibilisation de l'ensemble du personnel à la notion de « différence positive ».

⇒ **Préservation de l'environnement – Principes n°7, n° 8 et n°9**

A/ Maîtriser les émissions de gaz à effets de serre (Partie II.1, II.2 et II.3 du rapport annuel développement durable 2008)

Après avoir réalisé les Bilans Carbone® de toutes ses activités et en avoir publié les résultats (Rapport annuel développement durable 2007), EIFFAGE les a déclinés jusqu'au niveau régional avec un double objectif :

- porter un diagnostic précis sur le volume d'émissions de gaz à effet de serre (GES) généré par les activités d'Eiffage,
- évaluer la dépendance « carbone » des différentes activités d'Eiffage, de façon à mener les actions correctrices d'envergure prioritairement sur les postes d'émissions les plus importants.

Eiffage développe la compétence interne en matière de calculs des Bilans Carbone® par la formation d'une quarantaine de collaborateurs à la méthode ADEME. Il s'agit non seulement d'actualiser régulièrement les Bilans Carbone® des branches, mais également de répondre à la demande croissante des clients, relative aux calculs systématiques du Bilan Carbone® des réalisations envisagées ou des installations en maintenance.

Enfin, il est rappelé qu'Eiffage fait partie depuis 2006 du panel d'entreprises répondant au questionnaire annuel du "Carbon Disclosure Project", qui évalue annuellement la réactivité des grandes entreprises face aux enjeux liés au changement climatique via un questionnaire détaillé relatif aux activités émissives de ces entreprises (<http://www.cdproject.net>)

Ce bilan amène EIFFAGE et ses branches à intégrer dans les plans d'action les objectifs visant la mise en œuvre d'actions correctrices relatives:

- au poste "matériaux entrants", telles que le calcul et l'affichage systématique du bilan carbone de l'ensemble des matériaux achetés dans le Groupe (voir partie III.1 du rapport annuel 2008),
- l'introduction de matériaux à bilan carbone réduit par rapport aux matériaux classiques,
- l'augmentation du taux de recyclé (voir partie III.3 du rapport annuel 2008),
- le développement de procédés moins énergivores (voir partie III.3 du rapport annuel 2008), etc.

B/ Développer l'efficacité énergétique durable (Parties III.2 et IV du rapport annuel développement durable 2008)

1. développer l'éco-construction

Eiffage, en tant qu'ensemblier regroupant les différents corps de métier intervenant dans la filière de l'acte de bâtir, considère les avancées du Grenelle de l'environnement dans le secteur du bâtiment comme des opportunités majeures en termes d'augmentation du niveau des savoir-faire de la profession, d'incitation à l'innovation dans le secteur du bâtiment et d'apparition de nouveaux marchés, tant dans le neuf qu'en rénovation.

Eiffage a ainsi stimulé en 2008 la formation de ses collaborateurs à l'efficacité énergétique dans le bâtiment neuf ainsi qu'en rénovation de bâtiments tertiaires et résidentiels.

De plus, Eiffage souhaite être exemplaire dans le domaine de l'efficacité énergétique et a ainsi décidé en juillet dernier d'anticiper de deux années l'entrée en vigueur de la réglementation de la loi Grenelle applicable à la performance énergétique des bâtiments tertiaires. En effet, le respect de la performance énergétique cible correspondant à la basse consommation (BBC), soit moins de 50 kWh.m²/an pour le chauffage et l'eau chaude sanitaire, a été imposé à toutes les constructions tertiaires du Groupe réalisées en propre et pour ses concessions. Cette décision a été immédiatement

appliquée pour toutes les constructions d'Eiffage dont le permis de construire était déposé après le 31 juillet 2008. (Voir partie III.2 du rapport annuel 2008)

2. Développer le savoir-faire relatif aux énergies renouvelables

Eiffage a accru en 2008 le panel d'offres "développement durable" à l'étude et l'installation de sources d'énergies renouvelables, se positionnant en tant qu'opérateur global sur trois secteurs clés : l'éolien, le photovoltaïque, et le thermique. La maîtrise de tous les process relatifs à la construction et aux énergies renouvelables lui ouvre la porte à des solutions d'intégration au bâti innovantes, performantes et économes pour ses clients.

C/ Prendre en compte la biodiversité dans les métiers d'EIFFAGE (voir partie II.4 du rapport annuel 2008)

Les métiers d'Eiffage, en particulier les travaux publics et les concessions autoroutières, sont directement confrontés aux enjeux de la protection de l'environnement et de la biodiversité. Les activités d'Eiffage dans ce domaine sont peu connues du grand public. Pourtant, entre les autoroutes A 39, A 49, A 406, A 432 et la future A 65, ce sont plus de 2 000 hectares de surfaces agricoles et sylvicoles qui relèvent de conventions de gestion agro-environnementale avec leurs propriétaires et font partie intégrante d'un plan de mesures compensatoires environnementales au profit de la faune et de la flore.

La prégnance de la préoccupation en faveur de la biodiversité a poussé Eiffage à signer en juin 2008 un partenariat avec l'institut de géographie de l'université de Paris La Sorbonne, afin d'élaborer une charte de la biodiversité, commune à l'ensemble des branches d'Eiffage. Cette charte, en cours de validation, sera diffusée par la direction générale d'EIFFAGE avant l'été 2009.

⇒ **Lutte contre la corruption – Principe 10**

Signée de son Président-Directeur Général Jean-François Roverato, la charte des valeurs et finalités d'Eiffage écrite en 1991 et réactualisée en août 2008, constitue un socle commun fédérateur des entités constitutives d'Eiffage, diffusée à tous les niveaux hiérarchiques dans toutes les branches du Groupe. Elle est également remise à tout nouveau salarié qui intègre le Groupe.

La charte actualisée énonce les finalités qui convergent vers la satisfaction des clients, le respect du aux salariés, les relations équilibrées avec les actionnaires et, la prise en compte des attentes des parties prenantes d'Eiffage (partenaires, fournisseurs, sous-traitants, instances publiques, riverains...).

Parmi ses valeurs, EIFFAGE promeut celles qui permettent une lutte efficace contre toute forme de corruption ou de favoritisme, source d'entorse à la concurrence et in fine de discrimination. Il s'agit des valeurs suivantes :

- la responsabilité : envers ses collaborateurs et sa hiérarchie, envers ses clients et ses partenaires,
- la confiance : envers tout collaborateur, entre métiers du Groupe, entre opérationnels et fonctionnels,
- la transparence : indispensable au respect des valeurs de confiance et de responsabilité, elle motive le devoir d'alerte de tout collaborateur, justifie le renforcement des procédures d'audit et de contrôle ainsi que l'assistance que tout collaborateur se doit de leur apporter,
- l'exemplarité : le respect du aux clients, aux salariés, aux fournisseurs et à tout partenaire, l'exemplarité des dirigeants, l'interdiction de tout conflit d'intérêt, la modération dans les dépenses de fonctionnement et des remboursements de frais.

Cette charte des valeurs et finalités d'Eiffage a été complétée en février 2009 d'un code de conduite éthique commun à l'ensemble des acheteurs d'EIFFAGE, qui concerne entre autres le respect absolu

d'une concurrence loyale, du respect absolu des droits des prestataires, fournisseurs et sous-traitants, et de l'interdiction de toute forme, même mineure, de conflit d'intérêt.

Enfin, EIFFAGE a organisé en 2008 des sessions de formation obligatoires à destination de tous les cadres dirigeants de directions régionales, relatives à l'évolution de la conformité réglementaire en matière de droit de la concurrence et d'interdiction de toute forme d'entente.

Afin de mesurer, piloter et structurer la démarche de développement durable au sein de chaque entité et de s'assurer du respect des principes du Pacte Mondial, EIFFAGE s'est doté depuis 4 ans du logiciel Enablon dédié au **reporting de la performance sociale et environnementale**. Les chiffres de performance sociale et environnementale présentés dans le rapport de développement durable 2008 ont fait l'objet d'un rapport d'assurance modérée de la part du cabinet PriceWaterhouse Coopers.

Le tableau ci-dessous montre les correspondances entre les domaines ciblés par ces indicateurs et les principes du Global Compact.

LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

DROITS DE L'HOMME

1 : Promouvoir et respecter les droits de l'homme reconnus au plan international

2 : S'assurer de ne pas se faire complice de violations des droits fondamentaux

NORMES DE TRAVAIL

3 : Faire respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective au droit à la négociation collective,

4 : Soutenir l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire,

5 : Soutenir l'abolition effective du travail des enfants,

6 : Eliminer la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession

ENVIRONNEMENT

7 : Promouvoir une approche basée sur le principe de précaution pour les grands enjeux environnementaux

8 : Prendre des initiatives en faveur de pratiques environnementales plus responsables

9 : Encourager la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

L'ENGAGEMENT D'EFFRAGER A LES RESPECTER : ACTIONS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

- Politique d'Achats Responsables : charte éthique des acheteurs, évaluation des fournisseurs et sous-traitants par prestataire indépendant,
- Actions de formation, de prévention et de sécurité sanitaire au Sénégal et au Nigeria.
- 4 Indicateurs de performance :
S1 -4 : Sécurité et prévention (taux de fréquence/gravité ; nombre de formations à la sécurité et réunions CHSCT)

- Signature de la Charte de l'Apprentissage, de la Charte de la Diversité et de la Charte de l'Egalité des Chances
- Soutien et financement du premier Master dédié à l'égalité des chances et à la diversité culturelle (Institut d'Etudes Politiques de Lille)
- Réalisations d'audits dans toutes les branches relatifs à l'emploi des personnes handicapées
- 11 Indicateurs de performance :
S15-17 : Nombre d'entretiens annuels et taux de formation
S19-20 : Nombre de contentieux Prud'homme et de jours de grève ;
S22 : Nombre d'accords en vigueur au 31/12 dans l'entreprise ;
S24 : Nombre de femmes dans les fonctions d'encadrement ;
S25 : Nombre d'ouvriers promus Etam et d'Etam promus cadres ;
S26 : Salaire moyen par catégorie socioprofessionnelle ;
G6 : Nombre de personnes en insertion ;
G7 : Emploi des handicapés et reclassement après accidents du travail ;

- Certifications ISO 14001 de l'ensemble du Groupe prévue fin 2009
- Bilans Carbone® Groupe : actions correctrices et mesures compensatoires lancées et actualisées annuellement
- Participation au Carbon Disclosure Project
- Développement d'outils dédiés au calcul des émissions de gaz à effet de serre dans les métiers: calculette CO₂ pour la route, calculette "Analyse du Cycle de Vie" pour les achats de matériaux, calculette thermique pour les systèmes de climatisation
- Formations et séminaires de sensibilisation à la gestion des risques environnementaux
- Trophées de l'Innovation concernant tous les niveaux hiérarchiques
- Laboratoire de prospective en développement urbain Phosphore
- 26 Indicateurs de performance :
E1-6 : indicateurs sur les économies d'énergie
E7-9 : utilisation de matières premières, consommation d'eau, valorisation et recyclage
E10-14 : Innovation
E16-23 : Effluents, émissions, nuisances et déchets
E24-25 : Achats, fournisseurs, produits et services
E26 : Investissement préventif

- Renforcement du contrôle interne
- Formations obligatoires à l'évolution de la conformité réglementaire en matière de lutte contre les pratiques anticoncurrentielles et les ententes
- Notations sollicitées régulières par agence extra-financière indépendante