

# 4. DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2018

## 4.1. Modèle d'affaires

Dans un monde en profond bouleversement démographique et géographique, le besoin d'infrastructures de mobilité est à la fois renforcé et modifié. Face à ces défis, Colas doit se transformer et s'adapter.

Construire une infrastructure implique la mise en place d'un dispositif d'entretien permettant d'assurer la pérennité des usages de cette infrastructure. Dans le cas des infrastructures routières et ferroviaires, le marché de l'entretien et de la transformation des structures existantes représente de l'ordre de 90 % du marché et se traduit par des travaux de petite taille (environ 140 000 euros en moyenne). Pour assurer la continuité de la vie des ouvrages, il est donc nécessaire de disposer d'un maillage d'équipes de proximité susceptibles de réaliser ces milliers de chantiers de petite taille.

De plus, une entreprise ne peut être durable que si elle offre à ses collaborateurs et futurs embauchés des conditions de vie au travail satisfaisantes et ce, d'autant plus que les questions d'attractivité sont devenues aiguës pour le secteur des Travaux Publics. L'adhésion à l'entreprise passe également par la mise en œuvre effective de valeurs fortes : l'éthique, la sécurité et le respect des droits humains.

À partir de ces deux constats, Colas a développé un modèle d'affaires qui repose sur les principes suivants :

- exercer son activité à travers des implantations pérennes, de proximité et à taille humaine partout dans le monde ;
- permettre à ses établissements de s'adapter de façon décentralisée aux conditions locales, qu'elles soient techniques, humaines, climatiques, etc. ;
- faire bénéficier ses établissements et leurs clients des savoir-faire mutualisés d'un grand Groupe.

Pour optimiser ce modèle d'affaires, Colas s'appuie sur trois constats supplémentaires :

1. il est nécessaire de pouvoir réaliser également d'importantes opérations de construction neuve, en s'appuyant la plupart du temps sur le maillage du réseau des établissements pérennes. C'est ainsi que la structure Colas Projects est conçue et permet des avancées techniques et organisationnelles à l'occasion de grands chantiers, qui peuvent ensuite continuer d'enrichir le réseau. Il y a, par ailleurs, des pays où les grands travaux sont possibles mais dans lesquels les implantations pérennes ne sont pas envisageables ;
2. afin d'offrir aux clients et aux usagers les meilleures conditions possible de mobilité, il est essentiel de connaître et de maîtriser la chaîne de valeur amont en produisant une proportion importante de matériaux de construction (granulats, enrobés, bitume modifié, etc.). Ceci permet à la fois de mettre au point des techniques innovantes, de maîtriser les impacts (bilan carbone par exemple) et d'offrir au client une économie d'échelle qui constitue par ailleurs un élément clé de compétitivité ;
3. l'optimisation des implantations locales peut conduire à l'exercice d'activités connexes qui font sens à cette échelle (bâtiment, génie civil, réseaux, environnement, etc.).

À la construction et l'entretien des infrastructures de mobilité sont attachées des problématiques environnementales. La mobilité et ses infrastructures linéaires satisfont un besoin essentiel de l'humanité mais posent également un problème d'environnement lié aux transitions énergétique et écologique : impact climatique des émissions des moteurs thermiques, consommation de ressources, morcellement des écosystèmes et artificialisation des sols, etc. Colas est conscient de ces enjeux et se mobilise pour faire évoluer ses métiers en conséquence. À cette fin, il s'appuie sur son modèle d'affaires d'adaptation aux conditions locales et sur sa capacité de grand groupe pour mutualiser des améliorations et produire des innovations de rupture.

Colas s'est donné pour mission de concevoir, promouvoir et réaliser des solutions d'infrastructure de mobilité responsable. Il a pour ambition d'être l'entreprise de référence dans ce domaine.

De par la nature de ses métiers et de ses activités, l'univers concurrentiel de Colas revêt plusieurs aspects ; les acteurs identifiés sont divers. Colas, en tant que leader mondial du secteur des Travaux Publics, est en compétition avec les majors français et européens (Eurovia, groupe CRH, etc.) dans les appels d'offres classiques dans lesquels il concourt, que ce soit en France métropolitaine ou sur ses territoires d'implantation en Outre-mer ou à l'international. Colas est par ailleurs conscient des menaces qui apparaissent en provenance d'entreprises issues des pays émergents dynamiques (Turquie, Chine, Brésil...) et qui viennent le concurrencer, notamment dans des régions du monde en développement. Enfin, sur les nouveaux marchés comme celui de la ville durable, on assiste à des tentatives d'ubérisation de la profession des travaux publics et à l'arrivée de nouveaux concurrents potentiels (Alphabet, Cisco, Orange, etc.), qui se positionnent par l'intermédiaire du numérique comme des acteurs de transformation de la ville, de son cadre de vie et de sa mobilité.

## 4.2. Principaux enjeux RSE

La démarche de développement responsable de Colas (cf. [www.colas.com](http://www.colas.com)) repose sur la double conviction que ses métiers concourent à la satisfaction de besoins et d'aspirations essentiels et qu'ils peuvent et doivent être exercés de manière responsable. Colas doit savoir intégrer les attentes et les contradictions contemporaines : cohésion sociale, changement climatique, besoins de déplacement et de logement, amélioration du cadre de vie, transition énergétique, gestion des ressources, etc.

Pour asseoir cette démarche, Colas a mis en œuvre et décline sa politique globale de RSE à partir de plusieurs enjeux majeurs basés sur la notion de risques. Pour chacun de ses enjeux, une politique de progrès est définie et coordonnée à chaque niveau de l'entreprise. Les indicateurs et objectifs sont, dans leur grande majorité, déterminés au niveau mondial. Cette politique vise à inscrire l'amélioration dans la durée et sur le terrain, au cœur des 800 <sup>(1)</sup> unités d'exploitation de travaux et 2 000 <sup>(1)</sup> unités de production de matériaux référencées dans le logiciel de reporting extra-financier.

<b>Capital humain</b>	<b>19</b>	<b>Économie circulaire et recyclage</b>	<b>38</b>
Attirer	19	Les mesures prises pour favoriser l'économie circulaire	38
Une stratégie dynamique	19	La consommation de matières premières et le recyclage	38
La politique Diversité et le respect du principe de non-discrimination	22	Prévention et gestion des déchets	40
Fidéliser	25	<b>Acceptation sociétale et territoires</b>	<b>41</b>
L'organisation du temps de travail	25	Impacts socio-économiques sur les territoires	41
Les conditions du dialogue social et les accords passés	26	En matière d'emploi	41
Les rémunérations et leur évolution	27	Les achats locaux dans la politique globale	42
Développer	28	Les actions de partenariat, de mécénat et de sponsoring	42
La gestion des carrières au sein du Groupe	28	Engagements sociétaux vis-à-vis des parties prenantes non contractuelles	44
Les parcours d'intégration des jeunes cadres	28	Vis-à-vis des citoyens	44
Les politiques mises en œuvre en matière de formation	29	Vis-à-vis des usagers de la route	44
<b>Santé/sécurité</b>	<b>30</b>	Vis-à-vis des populations riveraines ou locales	46
Les conditions de santé et sécurité au travail	30	Impacts environnementaux sur les territoires	46
La politique sécurité	30	Adaptation aux conséquences du changement climatique	46
La politique santé	30	Utilisation durable des ressources et mesures de prévention des pollutions	47
Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité ainsi que les maladies professionnelles	33	Protection de la biodiversité	49
Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	33	<b>Éthique</b>	<b>49</b>
<b>Environnement</b>	<b>34</b>	Les actions engagées pour prévenir la corruption et favoriser la loyauté des pratiques	49
Les principes d'action de la politique environnementale	34	Charte de déontologie de la filière achats	51
Les dispositifs mis en place pour le pilotage de la politique environnementale	34	<b>Énergie et gaz à effet de serre</b>	<b>51</b>
Les actions de sensibilisation des collaborateurs menées en matière de protection de l'environnement	35	Les consommations d'énergie et les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique	51
Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	36	L'empreinte carbone et les actions mises en place pour la diminuer	53
Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	37		

(1) Ces chiffres ne prennent pas en compte les données du groupe Miller McAsphalt.

## 4.3. Enjeux RSE - politiques - plans d'action – indicateurs clés

### 4.3.1. Capital humain

Colas met en œuvre sa politique de ressources humaines sur l'ensemble des territoires où il est implanté en fonction des législations locales et de leurs spécificités. Dans le cadre de sa stratégie Ressources Humaines 2017-2020, les axes développés pour exercer sa responsabilité sociale reposent sur trois priorités auxquelles s'ajoute un engagement essentiel, celui de la santé-sécurité (détaillée dans la partie 4.3.2 du présent rapport) :

- **Attirer** de nouveaux talents en s'entourant d'hommes et de femmes reflétant la pluralité de la société civile (diversité culturelle, ethnique, d'âge, de genre, de formation initiale, etc.), en adoptant des principes de non-discrimination, en mettant en place des politiques de recrutement dynamiques pour les futurs embauchés, alternants et stagiaires, et en favorisant l'égalité de traitement et de promotion entre les hommes et les femmes ;
- **Fidéliser** les collaborateurs et les collaboratrices en mettant en place des actions favorisant une bonne qualité de vie au travail, en veillant à l'équilibre vie privée/vie professionnelle, en offrant des rémunérations et des avantages sociaux adaptés et en créant les conditions nécessaires au dialogue social ;
- **Développer** les compétences des salariés pour renforcer leur savoir-faire et les faire évoluer vers plus de responsabilités, pour augmenter leur employabilité mais aussi pour permettre à Colas d'améliorer sa performance économique et d'anticiper l'évolution de ses métiers.

#### 4.3.1.1. ATTIRER

Les Travaux Publics sont traditionnellement un secteur d'activité moins attractif que d'autres et confronté à des difficultés d'embauche et ce, quels que soient le poste proposé et les compétences requises. Face à ce constat lié notamment à une méconnaissance des métiers et à l'image en demi-teinte de la profession, Colas met en place une politique active pour répondre à cet enjeu et attirer les talents de demain.

##### 4.3.1.1.1. Une stratégie dynamique

En France, où le redémarrage de l'activité s'est confirmé en 2018, notamment en Île-de-France avec les projets du Grand Paris, le recrutement doit permettre de répondre aux besoins liés à la réalisation des chantiers et à la mise en œuvre de l'ensemble des projets fonctionnels et opérationnels. La Direction des Ressources Humaines s'attache à renforcer l'attractivité de Colas et à diversifier ses sources de recrutement pour bénéficier d'une plus grande variété de profils dans un contexte fortement concurrentiel.

L'obtention d'une quatrième place dans le classement des meilleurs employeurs du BTP 2018 (Capital – Statista) notamment ainsi que les avis positifs postés sur les sites de notation d'entreprises (Glassdoor, Indeed, Viadeo), témoignant de la fierté d'appartenance à Colas, sont des atouts pour recruter.

La politique de recrutement de Colas repose en particulier sur des partenariats avec de nombreuses écoles pour favoriser les relations avec les étudiants et proposer des opportunités de stages, de contrats en alternance, puis d'embauches.

En 2018, en Métropole, Colas a accueilli environ 2 600 stagiaires ; 172 d'entre eux ont été embauchés. Sur les 138 stagiaires de fin d'études, 42 % ont été embauchés. L'accueil de personnes en contrat d'alternance a sensiblement augmenté (+ 100 personnes).

Au-delà de son engagement pour développer ses relations avec les écoles d'ingénieurs, les IUT et autres formations de niveau Bac + 2 TP ou Génie Civil, ou encore le Centre d'Égletons, école de formation de la profession des TP, Colas a, en 2018, développé ou reconduit diverses actions en faveur de la marque employeur, telles que : un programme d'ambassadeurs dans les écoles avec des ambassadeurs mixité ; le concours des « Golden Roads » réservé aux stagiaires (réalisation de vidéos sur leur stage) ; le Printemps des Associations Colas (challenge innovant visant à valoriser la créativité des étudiants et basé sur une compétition d'associations d'art et de spectacle).

Colas a parrainé la promotion 2018 de l'EATP, EFIA TP et CFC TP Égletons, baptisée « Alain Dupont » (du nom du PDG de Colas de 1983 à 2007), dans le cadre de la remise des diplômes des 461 élèves des différentes formations.

Le forum écoles, qui s'est tenu en novembre dans le nouveau siège parisien, ainsi que le forum virtuel qui a suivi ont tous deux rencontré un vif succès.

Par ailleurs, les filiales organisent régulièrement des visites de chantier et interviennent localement au sein des écoles. En 2018, Colas Centre-Ouest a signé un partenariat avec l'IUT de Saint-Nazaire, actant le parrainage de la promotion 2018-2019 de la licence professionnelle « Conduite de projets Travaux Publics », et a initié le principe d'un café rencontre avec les étudiants de l'INSA de Rennes, pendant lequel leur a été présenté notamment le projet Wattway, ses enjeux et ses débouchés. Colas Sud-Ouest a rencontré l'ensemble des écoles d'ingénieurs présentes sur son périmètre, en proposant des simulations d'entretien avec les futurs diplômés, la mise en place de vacataires collaborateurs Colas dans les écoles, ainsi qu'un Insathlon avec le BDE de l'INSA Toulouse (speed job dating, conférences métiers, etc.). Une campagne de cooptation baptisée « Wanted » a débuté en septembre chez Colas Nord-Est, après le vif succès de celle initiée chez Colas Île-de-France Normandie en 2017. Elle est désormais déployée dans l'ensemble des filiales métropolitaines.

À l'International, les sources de recrutement sont également multiples : réseaux sociaux, agences locales, websites, cooptation, partenariats avec les écoles, etc. Les filiales continuent, comme en France, de développer les relations écoles en privilégiant les partenariats dans leur périmètre géographique. En Afrique, des partenariats avec différentes écoles ont été mis en place : l'Institut Med VI au Maroc, l'UCAC ICAM au Cameroun, ou encore l'USTM au Gabon. Colas Maroc est présent sur les forums emploi Forum Horizon, Mena Careers, Afric Talents, afin de renforcer son image locale mais aussi d'attirer la diaspora africaine. En Europe, la plupart des pays participent aux salons étudiants et s'appuient sur des partenariats avec les écoles et universités. Colas UK a renforcé sa politique en matière d'apprentissage, en se fixant l'objectif d'embaucher 5 % de son effectif en contrat d'apprentissage d'ici 2020. La filiale britannique communique, par ailleurs, à destination de la population féminine en sponsorisant des événements à travers le réseau « Women in Engineering » : visites de sites, rencontres avec le management, etc.

L'effectif du groupe Colas s'établit au 31 décembre 2018 à 57 997 collaborateurs.

Nom de l'indicateur	Périmètre	2017	2018
<b>E</b> ectifs par zone géographique <sup>(1)</sup> (en nombre)	Monde		
Total France	(Métropole + DOM)	33 683	33 702
Total International		21 496	24 295
- Europe (hors France)		8 971	9 084
- Océan Indien/Afrique/Moyen-Orient		6 563	6 353
- Amérique du Nord <sup>(2)</sup>		4 900	7 683
- Asie/Pacifique (dont Nouvelle-Calédonie)		715	765
- Amérique Centrale/Amérique du Sud		347	410
<b>Total</b>		<b>55 179</b>	<b>57 997</b>

(1) Eectif inscrit au 31 décembre, c'est-à-dire toute personne liée par un contrat de travail tout type confondu à une société appartenant au périmètre de consolidation ou à défaut rémunérée directement par ladite société, sauf s'il existe un contrat commercial (type prestation par exemple) entre elle et la société.

(2) Y compris les effectifs du groupe Miller McAsphalt.

Au 31 décembre 2018, l'effectif global de Colas est en hausse de 5 % par rapport à 2017.

L'augmentation la plus significative est celle de l'Amérique du Nord (+ 57 %), due en grande partie à l'acquisition du groupe Miller McAsphalt au Canada.

En France, les effectifs demeurent relativement stables, leur évolution est la suivante : + 1,8 % pour les filiales routières métropolitaines (représentant 71,4 % des effectifs de Métropole) ; - 0,8 % pour les DOM ; - 5,4 % pour les filiales de Spécialités.

L'effectif est composé à 56 % de compagnons, 26 % d'ETAM et 18 % de cadres.

À l'international, les effectifs sont en forte hausse (+ 13 %) :

- en Europe, les effectifs, dont la proportion en nombre (9 084 collaborateurs) est la plus importante sur le périmètre international, sont stables mais avec des disparités territoriales assez marquées : + 15 % en Hongrie, + 13 % en Pologne, + 4 % en Belgique, - 8 % au Danemark, - 6 % au Royaume-Uni et - 5 % en République tchèque ;
- dans la zone Océan Indien/Afrique/Moyen-Orient, les effectifs sont stables mais avec de grands contrastes entre les pays : hausse de 45 % en Côte d'Ivoire, 23 % à l'île Maurice, 7 % à Madagascar ; *a contrario*, baisse de 67 % en Algérie et 40 % au Bénin ;
- en Amérique du Nord, comme évoqué ci-dessus, on constate une forte augmentation des effectifs (+ 57 %). Les effectifs au Canada ont été multipliés par 3 environ (+ 2 845 collaborateurs à fin décembre 2018). Aux États-Unis, l'effectif reste stable mais avec une très forte variation dans l'année liée à la saisonnalité de l'activité ;
- dans les zones Asie/Pacifique et Amérique centrale/Amérique du Sud, le nombre de collaborateurs représente 5 % du périmètre international ; pour les activités routière et bâtiment, les hausses les plus marquées sont enregistrées au Pérou et au Chili.

Nom de l'indicateur	Périmètre	2017	2018
<b>Recrutements externes par statut</b> (en nombre)			
Total France	Métropole + DOM	4 080	4 173
- Cadres		611	671
- ETAM		978	1 227
- Compagnons		2 491	2 275
Total International <sup>(1)</sup> (y compris Nouvelle-Calédonie)	International	13 517	18 137
- Encadrement		2 780	3 082
- Compagnons		10 737	15 055
<b>Total</b>		<b>17 597</b>	<b>22 310</b>

(1) À l'international, est comptabilisé le total des collaborateurs entrés dans l'année, quelle que soit la nature de la relation de travail (collaborateur « permanent » et « saisonnier ») ; y compris les effectifs du groupe Miller McAsphalt.

Nom de l'indicateur	Périmètre	2017	2018
<b>Départs par motif</b> (en nombre)			
Nombre de départs en France (CDI) <sup>(1)</sup>	France (Métropole + DOM)	3 140	3 538
- Licenciements (tous motifs)		1 372	1 508
- Ruptures conventionnelles		379	399
- Démissions		807	958
- Autres (retraite, décès, rupture fin de période d'essai)		582	673
Nombre de départs à l'International <sup>(2)</sup> (y compris Nouvelle-Calédonie)	International	13 813	15 152
<b>Nombre de départs</b> (tout motif et tout statut)	<b>Monde</b>	<b>17 547</b>	<b>19 313</b>

(1) En France, est comptabilisé le total des collaborateurs en CDI sortis dans l'année.

(2) À l'international, est comptabilisé le total des collaborateurs sortis dans l'année, quelle que soit la nature de la relation/contrat de travail (collaborateur « permanent » et « saisonnier ») ; y compris les effectifs du groupe Miller McAsphalt.

Le volume des recrutements au niveau du groupe Colas est en forte hausse (+ 25 %).

Cette hausse est plus faible en France (+ 2 %) ; elle concerne essentiellement l'international et plus spécifiquement la population des compagnons (Workers).

À l'international, au-delà de l'acquisition du groupe Miller McAsphalt avec plus de 2 700 collaborateurs à fin décembre 2018, le volume des recrutements de compagnons a fortement progressé entre 2017 et 2018 (+ 40 %), soit l'embauche de plus de 4 000 personnes. En Amérique du Nord, en Afrique ou en Asie, le niveau des recrutements de compagnons fluctue massivement et principalement avec la saisonnalité de l'activité.

Par zone géographique :

- en Amérique du Nord, les recrutements sont en forte hausse si on les compare à 2017, à la fois pour l'encadrement et les compagnons ;
- en Europe, les recrutements progressent fortement en Europe centrale (notamment en Hongrie, et en Pologne) ;
- en Afrique, en Côte d'Ivoire, l'ouverture de nouveaux marchés, notamment San Pedro et la Route du Nord, est accompagnée d'une hausse importante du recrutement ;
- dans la zone de l'Océan Indien, à Madagascar, on note également une hausse des recrutements du fait du chantier de la RN 5 ainsi que de la forte croissance de l'activité bâtiment. On observe le même effet à l'île Maurice, du fait du niveau élevé d'activité générale dû au démarrage du projet A1/M1 Pont-Fer.

## Marque employeur

Cette année, Colas a obtenu la certification Top Employers 2018. Cette certification se déroule en cinq étapes et comprend notamment un audit indépendant et l'analyse de plusieurs centaines de pratiques managériales et RH.

En complément du Hub Carrière Colas ([www.hubcarrierecolas.com](http://www.hubcarrierecolas.com)) et du site internet Carrières du Groupe, Colas, conscient des enjeux d'attractivité et de réputation employeur, poursuit sa politique de communication digitale et a engagé un travail de fond sur l'amélioration de l'expérience proposée aux candidats lors du processus de recrutement, depuis la candidature en ligne jusqu'au suivi des candidats en vivier.

Actif sur les réseaux sociaux, Colas a poursuivi en 2018 ses trois programmes majeurs d'*employee advocacy* à l'échelle internationale, afin d'engager ses collaborateurs à diffuser la marque employeur et les offres d'emploi sur les réseaux sociaux professionnels :

- Follow-Me, dispositif d'accompagnement individualisé sur LinkedIn pour les managers en France comme à l'international ;
- Roadshows, pour encourager les chefs d'établissement et membres des comités de direction des filiales à relayer les messages de leur marque sur les réseaux sociaux professionnels. L'année 2018 a été l'occasion d'étendre la formation Roadshow à l'ensemble des collaborateurs ayant accès à la plateforme Colas Campus, sous la forme de deux modules de vidéo e-learning, ayant vocation à développer son *personal branding* sur LinkedIn, le premier réseau social professionnel au monde ;
- Buzz Club, plateforme mobile de partage social ouverte aux professionnels des filières support et aux jeunes diplômés, permettant un programme de cooptation.

L'application Textkernel permet de déposer une candidature en moins d'une minute, depuis un desktop, un mobile ou une tablette. Le taux de conversion des candidatures, qui mesure le nombre de candidats déposant un CV après avoir consulté une offre d'emploi, a ainsi été multiplié par plus de trois sur une campagne de recrutement témoin entre 2017 et 2018.

Colas a également initié un partenariat avec Yaggo, solution de gestion des réponses aux candidats et d'animation de vivier de candidatures, garantissant un taux de réponse de 100 % aux candidatures reçues, tout en instaurant une relation individualisée, tant dans la forme de la réponse que dans le suivi des candidats à potentiel.

Enfin, pour accroître sa marque employeur, Colas a lancé une vaste campagne de communication innovante, « My job story », fondée sur l'engagement des collaborateurs. Sur la base de témoignages vidéo présentant les métiers dans toutes les entités, en France comme à l'international, cette campagne est avant tout construite par et pour les collaborateurs du Groupe, qui sont invités à partager des anecdotes de chantier, drôles ou émouvantes, au format interview, tournées localement avec de simples smartphones, puis retraitées ensuite au format de la campagne par une agence de communication. Ces témoignages sont destinés à être publiés sur les réseaux sociaux, au fur et à mesure de leur tournage, sur une période de 6 mois de septembre 2018 à mars 2019, mais seront avant tout relayés par les collaborateurs eux-mêmes. L'ensemble des vidéos réalisées (de septembre à décembre 2018) dessinera, touche par touche, un portrait fidèle de ce qu'est Colas, en matière de diversité, de lien social, et permettra de communiquer sa marque employeur auprès des candidats potentiels, tout en contribuant à entretenir la fierté d'appartenance à l'entreprise.

À l'international, Colas a renforcé sa visibilité et sa communication via des accords LinkedIn Monde et par une utilisation plus intensive des réseaux sociaux. Colas UK s'est vu prolonger en janvier 2018 son accréditation « Investors in people » niveau Gold.

Une 2<sup>e</sup> édition de l'enquête de perception « Colas & You » s'est déroulée du 17 septembre au 11 octobre 2018. Elle a concerné environ 46 000 collaborateurs du Groupe (26 220 encadrants ETAM/Cadre/Staff sur le périmètre Monde et plus de 20 000 compagnons en France, incluant les DOM et les COM). Elle comportait 90 questions et a été traduite en 6 langues. Le taux de participation a été de 59 % pour l'encadrement et 33 % pour les Compagnons. Le taux de satisfaction sur l'ensemble des thématiques est de 72 %, stable par rapport à l'enquête conduite en 2015. Elle révèle un niveau élevé de fierté d'appartenance au groupe Colas. Concernant la France (Métropole et DOM), l'enquête a concerné plus de 34 000 collaborateurs tous statuts confondus et le taux de réponse a été de plus de 44 %.

Selon les résultats de chaque filiale, des plans d'action spécifiques et locaux seront déployés en 2019.

Une autre enquête (démarche Satin) destinée à mesurer le stress, la santé et le bien-être au travail a été à nouveau déployée en 2018. Ce questionnaire anonyme est un outil de prévention (cf. 4.3.2 Santé/Sécurité)

#### **4.3.1.1.2. La politique Diversité et le respect du principe de non-discrimination**

Aujourd'hui, l'entreprise se doit d'être le reflet de la pluralité de la société civile. Cette dernière étant constituée de femmes et d'hommes d'une grande diversité culturelle, ethnique, religieuse, d'âge, d'éducation/de formation, de mode de consommation, etc., Colas s'adapte à cette réalité et l'intègre dans ses pratiques RH.

Le plan d'action de la politique Diversité de Colas s'est poursuivi en 2018 avec de nombreuses sensibilisations :

- présentation de la politique Diversité en Comité de Direction, lors des formations managers ou des réunions de chefs d'établissement en filiale ;
- quatre réunions en 2018 du Comité Diversité national ;
- prise de parole dans chaque édition de la lettre électronique E-RH (trois éditions en 2018, adressées à plus de 30 000 collaborateurs dans le monde (versions en français et en anglais) ;
- communication dans le magazine interne Routes, diffusé aux collaborateurs du groupe Colas.

Nom de l'indicateur	Périmètre	2017	2018
Répartition des effectifs par tranche d'âge <sup>(1)</sup> (en pourcentage)	Monde		
< 25 ans		5,7	6,4
25-34 ans		22,0	21,5
35-44 ans		27,0	26,5
45-54 ans		29,4	28,6
55 ans et plus		15,9	17

(1) Tous types de contrats confondus (CDD, CDI, permanents, saisonniers) ; chiffres incluant les effectifs du groupe Miller McAsphalt.

Sur le périmètre Monde, la pyramide des âges est assez homogène, comparable à celle de 2017.

## Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

La politique Mixité mise en œuvre par la Direction Générale de Colas s'articule autour de trois objectifs :

- attirer davantage de femmes, c'est-à-dire bénéficier d'un plus grand nombre de candidates pour les postes proposés : à ce titre, en France, 18 binômes d'ambassadeurs, composés chacun d'un homme et d'une femme, ont été identifiés. Après avoir été formés, ils sont invités à intervenir sur des forums ou lors d'événements dans les écoles pour présenter Colas, ses métiers et les carrières qui y sont offertes tant aux femmes qu'aux hommes. Les relations écoles ont par ailleurs été repensées pour s'adresser davantage à des publics féminins ; elles accompagnent aujourd'hui un plus grand nombre d'associations culturelles ou artistiques. Enfin, le partenariat signé en 2017 avec l'association « Elles Bougent » permet d'améliorer la visibilité de Colas auprès de publics féminins sur tout le territoire français et d'ouvrir des perspectives de carrières à des collégiennes et lycéennes dans des filières scientifiques ou techniques ;
- recruter davantage de femmes dans tous les métiers : les recruteurs internes et les partenaires que sont les agences d'intérim et cabinets de recrutement veillent tout particulièrement à présenter des candidatures des deux sexes pour tout recrutement, notamment dans l'encadrement ;
- fidéliser les talents féminins et les faire évoluer : le Groupe a mis en place pour les femmes des actions d'accompagnement. En 2018, 35 collaboratrices se sont vu proposer, en fonction de leur niveau et de leurs besoins, soit un parcours de formation visant à développer leur leadership (Leadership au féminin), soit un an de mentoring avec un(e) manager de Colas. Compte tenu des retours positifs dont ils ont bénéficié, ces deux programmes seront reconduits en 2019.

Par ailleurs, Colas a lancé fin 2017 un réseau social dédié et « mixte » (ouvert aux hommes), baptisé WE. Ce réseau doit contribuer à développer la mixité notamment en travaillant sur la place des femmes dans le Groupe afin de renforcer l'égalité femmes-hommes. Il permet à ces membres d'échanger et de partager.

Un Comité de pilotage a été mis en place pour initier des plans d'action dans les domaines de la lutte contre le sexisme, la déconstruction des stéréotypes de genre et la création d'un environnement plus favorable à l'épanouissement professionnel des femmes (vêtements de travail adaptés, locaux sanitaires dédiés, etc.). Il a vocation à s'appuyer sur les 840 membres du réseau WE à travers le monde.

Afin de conforter cette démarche, un accord de référence visant au renforcement de la mixité et à l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été conclu pour la France en juin 2018 (cf. les conditions du dialogue social et des accords passés).

L'équipe RH de Colas Afrique a participé, en septembre 2018, au 2<sup>e</sup> sommet annuel de Women In Africa (WIA), sur le thème « Regarder l'Afrique avec confiance, croire en ses talents ». Plusieurs sujets ont été abordés, tels que la place de la femme en entreprise ou encore l'importance de l'éducation pour le développement des femmes, etc.

En Europe, les filiales veillent à ce que l'égalité entre hommes et femmes soit respectée et appliquent une politique volontariste, notamment en matière de recrutement. Dans certains pays tels que le Royaume-Uni et le Danemark, des déclarations spécifiques du management ont été établies, avec des objectifs précis à terme. Un programme de formation sur ce thème a été développé et mis en place à destination de l'ensemble du personnel de Colas UK.

Nom de l'indicateur	Périmètre	2017	2018
Répartition des effectifs par sexe <sup>(1)</sup> (en pourcentage)	Monde		
Pourcentage de femmes		10,4	10,8
Pourcentage d'hommes		89,6	89,2

(1) Tout type de contrats confondus (CDD, CDI, permanents, saisonniers) ; chiffres incluant les effectifs du groupe Miller McAsphalt.

Le pourcentage des femmes dans les effectifs est en légère progression (+ 0,4 point).

Nom de l'indicateur	Périmètre	2017	2018
<b>Place des femmes dans le Groupe <sup>(1)</sup></b> (en pourcentage)	Monde <sup>(1)</sup>		
- Femmes Staff (sur l'ensemble de l'effectif « Staff »)		21,9	21,9
- Femmes Workers (sur l'ensemble de l'effectif « Workers »)		1,7	2,5
<b>Pourcentage de femmes managers <sup>(2)</sup></b>		10	11,6

(1) *Tout type de contrats confondus (CDD, CDI, permanents, saisonniers) ; chiffres incluant les effectifs du groupe Miller McAsphalt.*

(2) *Il s'agit du nombre de femmes managers rapporté à l'ensemble de la population des managers.*

*En France, l'effectif de femmes managers repose sur le critère des codes emploi dont le niveau de responsabilité est supérieur ou égal à chef de service.*

*À l'international, l'effectif de femmes managers repose sur le critère des membres d'un organe de direction local (l'instance à même de prendre des décisions stratégiques, par exemple un comité de direction).*

Le pourcentage des femmes Workers a progressé de quasiment un point en 2018. Cette progression est principalement générée par les filiales en Amérique du Nord.

Le pourcentage des femmes managers augmente légèrement et c'est à l'international que la progression du nombre de femmes managers est la plus importante : le taux passe de 13 % en 2017 à 15 % en 2018. En France, la hausse de ce pourcentage est d'un point : 9 % en 2018 contre 8 % en 2017.

### Le respect du principe de non-discrimination

En France, le respect du principe de non-discrimination a été réaffirmé lors des négociations portant sur les accords relatifs à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et a donné lieu à la signature d'un accord en juin 2018. Le principe de non-discrimination est réaffirmé régulièrement lors d'interventions réalisées dans le cadre des Universités Colas (formations dédiées aux managers et dispensées à différents stades de leur évolution professionnelle dans le Groupe). Dans le cadre des nouvelles dispositions légales sur l'obligation de formation à la non-discrimination, une formation spécifique a été mise en œuvre et suivie par quelque 80 recruteurs du Groupe (6 sessions partout en Métropole) ; elle sera reprise dans le cadre d'un module de e-learning afin d'être plus largement diffusée.

À l'International, les filiales implantées dans les pays anglo-saxons mènent plus particulièrement des actions de lutte contre les discriminations.

En Europe, les filiales continuent de progresser dans le domaine de la diversité et de lutte contre les discriminations. Au Royaume-Uni, en Irlande, en Suisse et au Danemark notamment, des déclarations spécifiques et des chartes du management portant sur ce thème ont été établies en complément des chartes du groupe Colas. En Irlande, un chapitre spécifique est prévu dans le nouveau manuel RH « Dignity and respect for all ». En Belgique, des actions spécifiques concernant les collaborateurs âgés de plus de 45 ans sont menées dans les agences. Au Royaume-Uni, Colas UK est volontariste sur ces sujets (certification spécifique au secteur de la construction) ; elle participe à des études sur la diversité dans les actions de recrutement ; la diversité est encouragée par des actions organisées avec des associations d'anciens détenus, d'anciens militaires, des personnes handicapées, des agences d'outplacement, etc. En Suisse, un système de reporting d'actes de discrimination garantissant l'anonymat a été établi.

En Amérique du Nord, les filiales américaines sont soumises aux lois fédérales relatives à la non-discrimination en termes de recrutement, de fidélisation et de rémunération des collaborateurs. Elles font connaître leur engagement et diffusent des offres d'emploi auprès de cabinets spécialisés dans l'intégration des minorités ou dans des journaux dédiés. L'Université « Colas North America » dispense des formations à l'éthique. Une procédure anti-harcèlement, avec un numéro vert à la disposition des salariés, est en vigueur aux États-Unis.

### Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

En France, dans le cadre de sa démarche Handicap, Colas recrute des travailleurs en situation de handicap et, au-delà, assure la sensibilisation des collaborateurs sur ce sujet. L'opération Handi-alternance reconduite en partenariat avec Cap Emploi et l'Agefiph en Île-de-France a permis de communiquer sur le handicap. Une nouvelle approche est envisagée pour 2019. Le recours au secteur protégé et adapté pouvant être amélioré, une démarche a été lancée en ce sens, en collaboration avec les directions Achats. Les fournisseurs donnant satisfaction ont été référencés dans une plateforme ; une opération de communication interne a été relancée en fin d'année 2018 afin de favoriser le recours au STPA chaque fois que cela est possible et au bénéfice des deux parties.

En Europe, Colas UK a obtenu l'accréditation « Be Fair », par l'intermédiaire de la Commission de la Formation de l'Industrie de la Construction en reconnaissance de son engagement en faveur de l'équité, de l'intégration et du respect. À l'occasion de la semaine nationale de l'intégration, Colas UK a mené une série d'activités et publié divers articles sur l'intégration sociale. La campagne « The Inclusion - Unlocking tomorrow » continue de promouvoir une plus grande diversité au sein de l'entreprise. La campagne s'est matérialisée sous forme d'affiches, à la fois sur le web et sur une application mobile accessible à tous. Colas UK a mis en place des indicateurs de performance dans ce domaine afin d'améliorer la transparence et d'encourager la responsabilité de tous.



Nom de l'indicateur	Périmètre	2017	2018
Nombre de collaborateurs en situation de handicap <sup>(1)</sup>	France (Métropole + DOM)	975	953
Nombre de collaborateurs en situation de handicap recrutés <sup>(1)</sup>	France (Métropole + DOM)	25	24
Chiffre d'affaires réalisé avec les ESAT ou EA (en euros)	France (Métropole + DOM)	1 753 278	1 735 356

(1) CDI + CDD.

Malgré les diverses actions conduites en faveur des personnes en situation de handicap, l'ensemble des indicateurs de suivi reste stable.

## 4.3.1.2. FIDÉLISER

### 4.3.1.2.1. L'organisation du temps de travail

Sur le périmètre Monde, l'organisation du temps de travail prend en compte la saisonnalité de l'activité de construction et d'entretien des infrastructures de transport.

En France, l'organisation du temps de travail privilégiée est basée sur l'annualisation et le forfait jours. L'annualisation et le régime de modulation du temps de travail, appliqués aux compagnons et aux ETAM de la filière Exploitation, permettent d'organiser le travail selon la saisonnalité tout en valorisant les heures supplémentaires. Dans les activités comme le Ferroviaire ou la Signalisation Routière, où la sécurité impose de réaliser des travaux de nuit, il existe des modalités spécifiques d'organisation du travail. Le régime du forfait jours appliqué par ailleurs aux cadres s'étend progressivement à la population des ETAM agents de maîtrise. L'outil de gestion des temps d'activité et de repos des salariés en forfait jours assure un suivi mensuel des journées travaillées, de repos et de congés, et favorise une communication régulière entre le manager et son collaborateur sur la charge de travail et l'articulation entre vie professionnelle et vie privée. En métropole, les filiales font appel aux Entreprises de Travail Temporaire pour faire face aux surcroûts d'activité.

À l'International, la saisonnalité de l'activité impacte également l'organisation du temps de travail.

En Amérique du Nord par exemple, les travaux sont principalement réalisés entre les mois d'avril et de novembre, avec une proportion importante de salariés saisonniers. Aux États-Unis comme au Canada, dans de nombreux États, les conditions climatiques ne permettent pas de travailler sur les chantiers tous les mois de l'année. L'emploi est rythmé par cette saisonnalité : les collaborateurs travaillent dans les entités six à huit mois de l'année et sont réembauchés d'une année sur l'autre. Au Canada, pendant les périodes d'activité, le temps de travail est réglementé par les dispositions provinciales et, pour les ouvriers syndiqués, par les accords collectifs. Dans la plupart des sociétés canadiennes, un « Fatigue Management System Policy » est en place, qui permet d'assurer le suivi des heures travaillées et du temps de repos.

En Europe, l'annualisation du temps de travail est en vigueur dans la plupart des pays, en ligne avec les législations locales. La flexibilité favorise le travail pendant les saisons les plus propices à la construction. En fin d'année ou à l'occasion de nouveaux projets, les entités publient le calendrier de l'activité pour l'année à venir et le soumettent aux représentants du personnel. Dans d'autres pays comme la République tchèque, l'Autriche, le Danemark ou l'Islande, les filiales ont recours aux saisonniers lors des périodes hautes d'activité.

En Afrique, l'organisation du temps de travail est basée sur la législation de chaque pays. Les heures effectuées au-delà du temps normal de travail sont rémunérées en heures supplémentaires. Sur certains chantiers, le personnel bénéficie de temps de repos en fin de mois (« trêve de fin de mois »).

Dans certains pays, pendant le mois de Ramadan, les rythmes de travail sont adaptés au contexte.

Nom de l'indicateur	Périmètre	2017	2018
Régime de temps de travail des collaborateurs <sup>(1)</sup> (en pourcentage)	France (Métropole + DOM)		
- Horaire		81	80
- Forfait jours		19	20
Nombre d'heures travaillées <sup>(2)</sup>	Monde	106 669 569	111 508 974

(1) CDI + CDD.

(2) Tout type de contrats confondus (CDD, CDI, permanents, saisonniers) ; chiffres incluant les effectifs du groupe Miller McAsphalt.

En 2018, l'augmentation de 4,5 % du volume d'heures travaillées s'explique principalement par l'acquisition du groupe Miller McAsphalt et par l'intégration de ses effectifs.

#### 4.3.1.2.2. Les conditions du dialogue social et les accords passés

En France, en 2018, le taux de participation aux dernières élections professionnelles, avec la mise en place d'un Comité Social et Économique dans chaque filiale, se maintient à un niveau élevé de 82 %.

Deux accords au niveau du groupe Colas (France métropolitaine) ont été conclus en 2018 :

- un accord en matière de Compte Épargne-Temps reprenant le dispositif initial de 2002, complété de mesures d'assouplissement négociées lors de l'accord Qualité de Vie au Travail du groupe Colas conclu le 1<sup>er</sup> décembre 2017. Cet accord de Groupe relatif au Compte Épargne-Temps, conclu en mars 2018, permet désormais d'utiliser des jours épargnés pour faire face à des événements personnels sur des périodes plus courtes, tout en veillant à ne pas désorganiser les établissements ;
- dans la continuité des accords relatifs à la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Compétences et des Parcours Professionnels (2016) et à la Qualité de Vie au Travail (2017), un accord de référence visant au renforcement de la mixité et à l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au niveau du groupe Colas. Conclu en juin 2018, cet accord s'articule autour de deux volets, la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et définit les principes directeurs partagés par l'ensemble des Sociétés du groupe Colas. En parallèle, afin de traduire les actions et les mesures les plus appropriées à sa situation parmi celles définies, chaque filiale doit engager une négociation, à son niveau, d'un accord complémentaire visant au déploiement dudit accord de référence.

Outre l'engagement de cette négociation, dans les filiales, les accords signés portent principalement sur les Instances Représentatives du Personnel et ce, compte tenu de l'organisation des élections professionnelles, pour la plupart des filiales, en 2018 et de la mise en place d'un Comité Social et Économique (fusion des Instances actuelles : CE, DP et CHSCT).

De nombreux accords sur le CSE ont été conclus afin de définir la cartographie sociale des filiales (CSE d'établissement et CSE Central) et d'organiser la mise en place et le fonctionnement de ces Instances à ces différents niveaux.

Nom de l'indicateur	Périmètre	2017	2018
Taux de participation aux dernières élections du CE ou CSE ou DP ou DUP (en pourcentage)	France	82	82
Existence d'une Représentation du personnel <sup>(1)</sup> (en pourcentage)	International	74	80

(1) Nombre de sociétés de plus de 300 collaborateurs dans lesquelles il existe une interface de dialogue élue ou désignée et reconnue entre la direction et le personnel local, rapporté au nombre de sociétés de plus de 300 collaborateurs.

En France métropolitaine, en 2018, le dialogue social s'exerce désormais au sein de 283 Instances Représentatives du Personnel, chiffre en baisse compte tenu de la mise en place progressive des CSE (Comité social économique). Le taux de participation aux dernières élections se maintient à un niveau élevé (82 %).

À l'International, en particulier en Europe et en Afrique, les trois quarts des sociétés dont l'effectif est supérieur à 300 personnes sont dotés d'une représentation du personnel comparable à celle existant en France.

En Amérique du Nord, le dialogue social s'exerce au travers de syndicats des branches professionnelles. Par ailleurs, les filiales organisent des réunions d'information pour susciter le dialogue social.

#### Accord relatif à la Qualité de Vie au Travail

Un accord concernant toutes les filiales métropolitaines de Colas, relatif à la Qualité de Vie au Travail, a été signé le 1<sup>er</sup> décembre 2017 et mis en application en 2018.

Cet accord a ouvert aux collaborateurs de nouveaux modes d'organisation du travail :

- le développement du télétravail sous plusieurs formes : télétravail hebdomadaire (1 à 2 journées « fixe(s) » par semaine) ; télétravail mensuel (quota pouvant aller jusqu'à 8 journées maximum dans le mois) ; en outre, le télétravail peut être réalisé à son domicile ou dans l'un des établissements du groupe Colas. À fin décembre 2018, 181 personnes sont en télétravail. Pour 2018-2019, dans un premier temps, le télétravail a été limité à 4 jours par mois et 1 jour par semaine afin de ne pas perturber l'organisation du travail des équipes ;
- le recours au travail à distance occasionnel, qui s'apparente à un télétravail sous une forme plus flexible, plus particulièrement adapté à l'encadrement d'exploitation.

L'accord offre également des services aux collaborateurs afin de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale, à savoir :

- une aide aux devoirs de leurs enfants avec un accès gratuit à un soutien scolaire (couvrant toutes les classes du CP au BAC) et à des « profs en ligne » ;
- une garde d'enfants avec une mise à disposition d'une plateforme sociale de services à domicile.

Des campagnes d'information ont été menées auprès des collaborateurs les informant de la possibilité, désormais, de transférer une partie de leurs jours épargnés dans le CET vers le PERCO et/ou PEG Bouygues.

De nouvelles mesures prévues par cet accord seront mises en œuvre en 2019 (salariés aidants et plateforme d'assistance juridique et administrative).

Nom de l'indicateur	Périmètre	2017	2018
Nombre d'accords collectifs négociés, y compris négociation annuelle obligatoire	France (Métropole + DOM)	62	168

Sur les 168 accords négociés, la majorité (99) sont en lien avec le renouvellement et la mise en place des CSE (cycles électoraux démarrés en 2018), 48 portent sur les thématiques rémunérations/avantages sociaux/statuts collectifs, 10 sur l'organisation et le temps de travail et 11 sur la qualité de vie au travail/diversité/mixité.

#### 4.3.1.2.3. Les rémunérations et leur évolution

La politique de rémunération de Colas dans le monde se décline à partir de la note d'orientation annuelle émise par la Direction Générale, intégrant notamment le contexte économique, l'inflation, le marché du travail et les négociations salariales avec les partenaires sociaux. Cette politique de Colas assure une cohérence entre les emplois et les responsabilités, entre les hommes et les femmes, et favorise les jeunes, les talents et les promotions. Elle valorise le mérite et reconnaît les compétences des collaborateurs.

En France, dans un marché en reprise avec un taux d'inflation de 1 % en 2017, une enveloppe d'augmentation des salaires de 2,8 % de la masse salariale en présent/présent a été allouée en 2018.

La politique de rémunération variable appliquée par le Groupe est basée sur la somme des performances de toutes les entités en France et à l'International. L'enveloppe distribuée par les filiales repose sur trois critères : le résultat du groupe Colas, celui de la filiale et les performances individuelles.

La rémunération variable des dirigeants et managers est plus impactée que celle de l'encadrement par la performance économique de l'entité et l'atteinte des objectifs personnels.

Un outil de révision des salaires est mis à la disposition de chaque manager avec des tableaux de bord associés. Le manager dispose ainsi de toutes les informations nécessaires pour réévaluer les salaires de son équipe et soumettre, en un clic, sa proposition au « valideur » de la filiale puis du Groupe. Le SI n'est donc plus uniquement un système de gestion réservé aux équipes RH ; il constitue également un outil de suivi managérial qui apporte traçabilité, efficacité et fluidité dans les circuits de validation des augmentations de salaire ou des promotions.

En ligne avec la politique de rémunération globale du groupe Bouygues, Colas propose aux salariés des couvertures de santé, retraite et prévoyance de très bon niveau et associe les collaborateurs aux résultats en leur faisant bénéficier des dispositifs d'épargne salariale PEE et PERCO et des accords de participation et d'intéressement.

Un benchmark sur les rémunérations 2017 a été mené par Bouygues SA via le cabinet Aon Hewitt. Ce benchmark a été réalisé par secteur d'activité et par filière (Travaux/Gestion/RH/Informatique/Juridique). Cette étude met en lumière que les rémunérations du groupe Colas sont en ligne avec le marché.

Aux États-Unis, Colas Inc. s'appuie sur des enquêtes de rémunération locales compte tenu des disparités géographiques des implantations dans l'Ouest (Californie, Nevada), le centre (Wyoming, Colorado, Dakota du Sud, Nebraska, Arkansas, Missouri, Illinois), l'Est (Floride, Alabama, Géorgie, Caroline du Sud, Caroline du Nord, Tennessee, Kentucky, Ohio, Virginie, Pennsylvanie, New York) pour rémunérer les collaborateurs en cohérence avec le marché local. De même, Colas Canada base sa rémunération sur des enquêtes locales. S'agissant des salariés syndiqués, les rémunérations sont le fruit des négociations collectives applicables aux entreprises.

En Europe du Nord, les analyses de marché de certains pays ont notamment permis d'identifier des retards de rémunération dans les filières Exploitation et Études ; il a ainsi été possible de projeter des rattrapages. En Europe centrale, les nombreux projets d'infrastructures mettent le marché de l'emploi sous tension, ce qui conduit à des revalorisations de rémunérations dans certaines structures. Ainsi, l'ensemble des pays d'Europe s'appuie sur un benchmark des salaires du secteur.

En Afrique, des filiales du Maroc, de Côte d'Ivoire et du Gabon, s'appuyant sur des enquêtes de marché et sur les meilleures pratiques, ont revu leur processus de rémunération pour mieux objectiver, piloter, retenir les collaborateurs et aussi attirer de nouveaux talents, grâce à des règles plus équitables rétribuant la performance.

Nom de l'indicateur	Périmètre	2017	2018	Évolution (%)
Salaires annuels moyens par statut <sup>(1)</sup> (en euros)	France (Métropole + DOM)			
- Cadres		61 502	62 144	+ 1
- ETAM		36 723	37 338	+ 1,67
- Compagnons		26 546	27 084	+ 2

(1) CDI.

Les salaires moyens annuels en France progressent graduellement d'année en année. Il est à noter que la progression des salaires la plus significative est celle des compagnons.

### 4.3.1.3. DÉVELOPPER

#### 4.3.1.3.1. La gestion des carrières au sein du Groupe

La démarche mobilité de Colas s'inscrit, de longue date, dans la politique de développement des parcours professionnels. L'objectif est de favoriser la mobilité fonctionnelle et/ou géographique au sein du Groupe afin de répondre aux aspirations professionnelles et/ou personnelles des collaborateurs ainsi qu'aux besoins de l'entreprise liés à son évolution. L'un des enjeux de cette politique est de faire coïncider le développement des talents avec les performances et la croissance du Groupe.

La mobilité intrafiliale ou interfiliale concerne tous les collaborateurs, en France comme à l'international.

Les principes et règles fondamentales sont exposés dans la Charte Mobilité de Colas, disponible sur l'intranet e-colas. Il y est rappelé notamment que, pour chaque mobilité, le processus s'appuie sur une relation de partenariat entre le collaborateur, le manager et le service des ressources humaines. Il est également précisé que des dispositifs spécifiques d'aide à la mobilité sont prévus, tant pour les mutations que pour les expatriations et les détachements.

Une bourse à l'emploi, Nomades, accessible sur l'intranet e-colas et relayée par la plateforme Moby clic du groupe Bouygues, propose des offres d'emploi internes.

Les filiales, notamment à l'international, disposent souvent de leurs propres outils d'information sur les opportunités offertes aux collaborateurs.

Par ailleurs, les dispositifs d'accompagnement à la mobilité ont évolué : plus clairs et plus transparents, mieux adaptés aux besoins personnels et professionnels des collaborateurs et de leur famille, ils prennent en compte les freins à la mobilité que sont aujourd'hui l'emploi du conjoint et le coût du logement. Il est prévu un tronc commun d'aides (en particulier, prise en charge du déménagement, financement d'une prestation de recherche de logement, etc.), auquel s'ajoutent des aides financières spécifiques selon les statuts.

Une démarche sur l'étude des emplois clés a été menée en 2018 en collaboration avec les filiales. Cette approche va permettre d'élaborer un référentiel emploi enrichi de l'ensemble des compétences associées, pour avoir une meilleure visibilité des trajectoires possibles et ainsi mieux construire les parcours, notamment dans le cadre de mobilités fonctionnelles.

Par le biais du projet d'entreprise « One Colas », décliné à l'international (hors Amérique du Nord) sous le nom de Route 22, la Direction Générale a réaffirmé sa volonté d'internationaliser ses talents, à travers le recrutement de profils internationaux, le développement de carrière des collaborateurs français et internationaux, et l'intensification des parcours professionnels entre les zones et continents. Des programmes d'accompagnement et de formation vont être déployés en 2019 pour accompagner ce projet Groupe.

En France métropolitaine, une politique d'accompagnement des parcours professionnels a été définie et mise en œuvre dans le cadre de l'accord GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) signé par Colas avec ses partenaires sociaux en décembre 2016 et conclu pour cinq ans (2017-2021), avec pour objectif de faire évoluer et de renforcer le dispositif de gestion des parcours. Au cœur de cette démarche se trouve l'entretien individuel d'échange, moment privilégié et outil clé de la construction des parcours professionnels. La démarche « Point Carrières », portée par la Direction des Ressources Humaines Groupe, a été poursuivie en 2018 pour recueillir les aspirations des collaborateurs, proposer des postes et ainsi mieux anticiper les parcours.

De plus, les « Comités Carrières » ont été relancés pour réfléchir à l'évolution et l'accompagnement des meilleurs talents dans l'entreprise et préparer les plans de succession des principaux managers du Groupe. Autre outil clé du pilotage des parcours, le référentiel des emplois et des compétences cité ci-dessus devrait être accessible aux collaborateurs prochainement. Grâce à des fiches fonction, permettant d'associer les emplois à des compétences clés, il sera possible de déterminer des trajectoires d'une filière à une autre, l'objectif étant de formaliser une visibilité sur la construction d'un parcours professionnel.

#### 4.3.1.3.2. Les parcours d'intégration des jeunes cadres

L'intégration des jeunes cadres débutants de Colas s'effectue suivant un parcours d'intégration sur le terrain, permettant par exemple à un ingénieur travaux de se former avec les équipes sur les chantiers avant de se voir confier progressivement des responsabilités. Le Tour de France offre au débutant 3 à 4 étapes dans différentes filiales, voire un tour de région au sein d'une même filiale. En 2018, 40 postes de Tour de France ont été pourvus. Puis le cadre débutant suit l'Université Colas au cours de sa deuxième année d'ancienneté. L'objectif est de développer l'autonomie, la responsabilité, le travail en équipe et la connaissance du Groupe. L'évolution de carrière vers des responsabilités de management se concrétise rapidement dans les 3 à 10 premières années selon la filière métier.

En 2018, Colas a mis en place un programme « graduate » Tour du Monde en vue d'attirer de nouveaux talents, en ciblant plus spécifiquement des grandes écoles (Mines, Ponts, Centrale, HEC, etc.). Le programme, à la carte et modulable selon les profils, consiste à effectuer 3 étapes en 18 mois, dont 2 à l'international, avec un coaching personnalisé d'un membre d'une équipe de direction, ainsi qu'un RH référent tout au long du parcours.

Ces actions se traduisent par une fierté d'appartenance au Groupe. En 2018, Colas a été classé par ChooseMyCompany 7<sup>e</sup> des meilleures entreprises où faire son stage et 8<sup>e</sup> des meilleures entreprises où travailler ; Colas a également été classé 4<sup>e</sup> meilleur employeur 2018 du BTP par Capital.

L'effort d'intégration de jeunes se traduit aussi par le biais de recrutements de VIE, dans les fonctions techniques comme dans les fonctions supports. 21 jeunes ont ainsi été intégrés en 2018, dont 3 en Amérique du Nord.

### 4.3.1.3.3. Les politiques mises en œuvre en matière de formation

Colas mène une politique d'investissement formation ambitieuse visant à accompagner le développement des compétences de tous les collaborateurs et ce, quels que soient leur statut, leur fonction ou leur affectation géographique.

Cette politique est relayée dans chacune des filiales du Groupe via le déploiement d'un plan de formation formalisé, existant aujourd'hui dans près de 99 % des implantations. Ces plans de formation déclinent les axes de développement fixés par la Direction des RH de Colas, notamment en matière de formation aux fondamentaux techniques, aux compétences managériales ainsi qu'en matière de sécurité et de prévention, qui constitue le premier poste d'investissement formation.

Colas a fait un effort particulier en matière de transformation numérique, via la mise en œuvre du dispositif UniOne Digital. En France, un roadshow organisé par la Direction des Systèmes d'Information a fait le tour des sièges des filiales régionales pour informer et former les collaborateurs aux nouveaux usages du digital. À cette occasion, les collaborateurs ont été sensibilisés à l'utilisation des outils collaboratifs (SharePoint, Teams, Yammer) mais aussi aux outils métiers du Groupe. Ces rencontres ont aussi permis de communiquer auprès des collaborateurs sur l'existence de dispositifs visant à les aider dans l'appropriation de ces nouveaux outils, notamment via l'académie digitale Netexplo mais aussi l'offre digitale de formation Colas sur les outils bureautiques (Vodeclis). Qu'il s'agisse de communautés thématiques (métiers, projets) ou géographiques (vie des sites tels que Paris, Magny, etc.), les collaborateurs renforcent leur maîtrise des réseaux et du travail collaboratif. Cette dynamique devrait se poursuivre avec la mise en œuvre d'une démarche de knowledge management. Dans le domaine digital, un portail collaborateur, au service des collaborateurs et des managers, regroupant notamment de nouveaux services RH tels qu'un coffre-fort numérique et des Selfs (Congés et RH), avec pour objectif une meilleure proximité avec les collaborateurs et une meilleure interaction, est mis en œuvre en pilote fin 2018 et sera déployé au niveau de la métropole en 2019.

En juin 2018, la plateforme en ligne de Colas Campus qui donne accès à une offre de formation digitale a été ouverte à toutes les zones de l'International. Tout collaborateur du Groupe disposant d'une adresse e-mail a désormais accès, quelle que soit sa localisation dans le monde, à un catalogue de formation *online* proposant des modules au format innovant. Au cours de l'année ont été déployés sur cette plateforme, outre l'académie digitale Netexplo, 10 tutoriels métiers, disponibles en 13 langues et visant à présenter les tours de main et astuces à mettre en œuvre pour la réalisation de phases essentielles des chantiers. De nombreux autres modules ont été conçus et déployés, tels que l'utilisation de la performance commerciale dans le cadre de travaux aux particuliers, les règles de sûreté applicables dans le Groupe, l'utilisation de LinkedIn au profit de la marque employeur, etc. Un grand nombre de ces contenus est aussi accessible via l'application mobile dédiée, téléchargeable sur smartphone et tablette. Depuis son ouverture, la plateforme a accueilli plus de 67 000 connexions et dispensé plus de 21 000 heures de formation. Une démarche de tutorat, initiée en 2017, a été poursuivie en 2018 chez Colas Rhône-Alpes Auvergne sous forme d'un parrainage d'un jeune chef d'établissement par un chef d'établissement senior.

Nom de l'indicateur <sup>(1)</sup>	Périmètre	2016 <sup>(1)</sup>	2017 <sup>(1)</sup>
Existence d'un plan de formation formalisé <sup>(2)</sup> (en pourcentage)	Monde	99	99
Nombre de collaborateurs formés	Monde	36 050	34 320
Nombre de jours de formation	Monde	107 848	116 952
Nombre de contrats d'apprentissage accueillis dans l'année	France	431	503
Nombre de contrats de professionnalisation accueillis dans l'année	France	272	303

(1) Les chiffres consacrés à la formation sont consolidés au cours de l'exercice N au titre de la période N-1. Ils ne prennent pas en compte les informations concernant le groupe Miller McAsphalt.

(2) À l'international, nombre de sociétés de plus de 300 collaborateurs pour lesquelles il existe un plan de formation.

En 2017 <sup>(1)</sup>, 34 320 salariés ont bénéficié d'actions de formation, soit environ 60 % des effectifs globaux, et 116 952 jours de formation ont été comptabilisés en France et à l'international dans les sociétés du Groupe.

Sur l'ensemble du périmètre de la France métropolitaine, l'investissement formation a représenté 3,96 % de la masse salariale, correspondant à 32 724 actions et 500 535 heures. Pour la première fois depuis quatre ans, le volume des réalisations repart à la hausse, non seulement en termes de volume d'heures (+ 11 %) mais aussi en nombre d'actions de formation (+ 6 %). Ce constat s'explique notamment par la reprise de l'activité du Groupe, qui s'accompagne traditionnellement par un accroissement des recrutements, mobilités, promotions, dont découlent de forts besoins de montée en compétences.

Avec la reprise de l'activité, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ont augmenté significativement (+ 15 %).

En 2017 <sup>(1)</sup>, les quatre cycles des « Universités Colas » ont accompagné 287 participants durant les étapes clés de leur parcours professionnel. Parmi eux, 47 venaient des filiales internationales.

En marge des formations dédiées à la prévention et à la sécurité qui constituent 48,6 % des heures réalisées, Colas a aussi priorisé les compétences techniques métier pour près de 19 % des heures afin de renforcer l'excellence opérationnelle sur les chantiers.

Les heures de formation animées en 2017 <sup>(1)</sup> ont concerné les compagnons pour 52,8 %, les ETAM pour 26,5 % et les ingénieurs et cadres pour 20,7 %. Cette répartition est identique à celle des années passées.

L'école de formation « Colas Campus », forte de près de 200 programmes de formation personnalisés et conçus par et pour Colas, a accueilli 4 232 collaborateurs francophones venant de tous horizons.

À l'International, l'Europe a mis en place des programmes répondant aux besoins de formation, notamment en Management & Leadership, et en Contract Management (niveaux junior et senior). Un programme nommé Advance Program for International Leaders (APIL) a été créé. Ce programme a formé les managers internationaux de Colas. Une 1<sup>re</sup> session s'est déroulée en 2017-2018 et a réuni 9 collaborateurs de nationalités différentes. Une deuxième session est prévue en 2020.

## 4.3.2. Santé/sécurité

Protéger les collaborateurs et les collaboratrices est un axe essentiel et majeur de la politique de ressources humaines de Colas. La Sécurité est la première des valeurs de Colas et le « zéro accident » son objectif. L'analyse des risques et l'étude de la causalité en matière de santé et de sécurité permettent d'établir des plans d'actions adaptés et structurés, d'instaurer une démarche d'amélioration continue et de progresser sur l'ensemble des thèmes de ces domaines pour non seulement prévenir et éviter les accidents et les maladies.

Afin que la prise en compte de cet enjeu soit effective au plus haut niveau, les indicateurs clés de performance de cette thématique sont objectivés dans la partie variable de la rémunération du Président-Directeur Général de Colas et font l'objet à partir de 2018 d'une vérification et d'audits approfondis de la part de l'Organisme Tiers Indépendant permettant la délivrance par les commissaires d'une attestation d'assurance raisonnable ; cette prise en compte des résultats de sécurité s'applique désormais aux présidents de filiale et s'étend à l'ensemble des managers.

### 4.3.2.1. LES CONDITIONS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

#### 4.3.2.1.1. La politique sécurité

La politique santé sécurité est articulée autour de quatre axes :

1. le respect des règles ;
2. la formation et l'information ;
3. la conception des chantiers et des processus en toute sécurité ;
4. la vérification des plans d'action.

En 2018, la *Safety Week* annuelle du Groupe a porté sur la lutte contre les addictions (drogues, alcool, médicaments psychotropes et les règles d'utilisation des téléphones portables). Elle s'est déroulée du 25 au 29 juin dans toutes les implantations de Colas dans le monde, touchant près de 60 000 collaborateurs. Le film « Sous influence » (récompensé par deux trophées au festival du film sécurité) a été diffusé dans l'ensemble du Groupe, des quiz vidéo ont été présentés par les managers, et des fiches récapitulatives à destination de l'ensemble des collaborateurs ainsi que des affiches ont complété cette campagne.

Parmi les autres actions significatives, on peut citer :

- le déploiement des journées « Culture Sécurité » en métropole pour tout nouvel arrivant dans le Groupe. Entre 2 500 et 3 000 collaborateurs sont concernés chaque année ;
- la démarche VHS (visite hiérarchique de sécurité) chez Colas Centre-Ouest, qui est également en cours de déploiement chez Colas Rail et Colas Sud-Ouest ;
- le déploiement au Canada avec Caterpillar Safety Services du process « Goal Zero », déjà en place aux États-Unis ;
- la démarche de Culture Sécurité initiée chez Spac avec l'ICSI (Institut pour une Culture de Sécurité Industrielle) ;
- des formations en réalité virtuelle sur le risque écrasement, lors des journées « Nouvel Arrivant » ;
- un projet sur le « risque écrasement », en cours avec Volvo Construction Equipment, qui doit permettre d'alerter l'opérateur d'un engin et les piétons se trouvant dans la zone interdite autour dudit engin. Ce dispositif s'appuie sur l'intelligence artificielle pour reconnaître une présence humaine.

#### 4.3.2.1.2. La politique santé

Dans le domaine de la santé, des actions spécifiques se poursuivent pour limiter :

- les troubles musculo-squelettiques par des formations PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique) ou la mise à disposition d'exosquelettes Exopush qui permettent de soulager le travail des équipes d'enrobés. Plus de 40 unités sont aujourd'hui déployées en France, Belgique, Suisse, Danemark, Australie et Europe centrale. Ces exosquelettes ont été co-construits avec des ingénieurs par des compagnons et des experts Colas pour aider les opérateurs à mettre en œuvre « à la main » les enrobés et améliorer ainsi leurs conditions de travail, avec une posture beaucoup plus verticale et un rythme cardiaque abaissé ;
- l'exposition au bruit (port obligatoire des protections auditives) ; la *Safety Week* 2019 aura pour thème principal le bruit ;
- l'exposition aux ultraviolets (rappel du port de vêtements couvrants et déploiement des nouveaux tee-shirts à manches longues).

Colas met également en œuvre des dispositifs et des actions (voir paragraphes ci-dessous) afin de réduire au maximum l'exposition de ses collaborateurs aux fumées de bitume, aux poussières de silice et aux solvants chlorés, et participe notamment aux mesures sur les processus émissifs de poussière cristalline dans le cadre de la campagne FNTP/OPPBTB.

En 2013 avait été publiée officiellement une monographie du CIRC (Centre International de Recherche sur le Cancer, organe de l'Organisation Mondiale de la Santé) relative aux fumées de bitume. Le CIRC, n'avait pu statuer, dans sa publication, sur la présence ou l'absence de lien entre le cancer et l'exposition au bitume et à ses fumées dans les applications routières, et ce, malgré le nombre important d'études réalisées. À l'issue des conclusions du CIRC, aucune position nouvelle n'a été adoptée par les autorités nationales des différents pays où travaille Colas, si ce n'est en France où une mise à jour complète du sujet a été produite par les autorités de santé.

En France, les conclusions et l'avis officiel de l'ANSES (Agence nationale [française] de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail) avaient repris les analyses de risques effectuées par la profession, établissant qu'il n'y a pas lieu de prendre en compte un risque cancérigène pour la production ou l'utilisation de bitume non oxydé, mais que cette substance présente des risques d'irritation des yeux et des voies respiratoires supérieures. 2018 n'a pas donné lieu à de nouvelles publications. Afin de suivre les expositions du personnel à ce risque d'irritation, un travail important a été engagé par l'INRS (Institut national de la recherche et de la sécurité par la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) et la profession (Routes de France) afin de mettre au point une méthode globale de mesure des fumées de bitume inhalées par le personnel ; ce travail s'est achevé en 2015 : la profession et notamment Colas y ont largement participé. Une grille d'évaluation portant sur l'efficacité des moyens de prévention a été élaborée et sert désormais de cadre aux agents de l'Assurance Maladie. Un suivi des expositions du personnel avec la nouvelle méthode de mesure permettra d'enrichir une base de données qui sera examinée au minimum tous les 5 ans.

Le travail de Colas qui vise à diminuer les expositions aux fumées de bitume a été initié depuis plusieurs années et sa stratégie est déployée mondialement selon deux axes :

- réduire la température d'utilisation du bitume puisque la quantité de fumées émises est divisée par deux, chaque fois que la température est abaissée de 12 °C. Le programme de Recherche & Développement en cours pour continuer sur la voie des enrobés tièdes est par ailleurs complété par des actions de communication auprès des clients pour les convaincre d'adopter les enrobés tièdes en substitution des enrobés classiques à chaud ; en 2016, l'INRS a conclu à une diminution statistique de 25 % des expositions en cas d'utilisation d'enrobés tièdes. (cf. indicateur ci-après) ;
- renouveler la flotte de finisseurs (matériels de mise en œuvre des enrobés) avec des équipements pourvus d'un dispositif d'aspiration de fumées ; en 2016, l'INRS a conclu à une diminution statistique de 55 % des expositions en cas d'utilisation de ces dispositifs. (cf. indicateurs ci-après).

Les travaux sur ces deux sujets se sont poursuivis en 2018 et une publication conjointe de Routes de France (anciennement USIRF), de l'INRS et de la DGT (Direction Générale du Travail) sera diffusée dans le courant de l'année prochaine.

Une action est par ailleurs en cours pour éliminer les usages résiduels de bitume oxydé (au sens de la monographie du CIRC), ce dernier ayant été classé comme cancérigène probable, aussi bien dans les applications routières que pour les travaux d'étanchéité : les seuls usages de bitume oxydé chez Colas sont désormais liés à la présence de bitume oxydé dans des bardeaux de toiture recyclés dans les enrobés routiers, sur certaines installations en Amérique du Nord.

L'exposition aux poussières mobilise les acteurs de la santé au travail et de la profession, tant sur les chantiers que sur les installations de carrières et gravières.

En France, Routes de France, syndicat professionnel dans lequel Colas a une part très active, a publié deux guides : « Prévention du risque poussières qui traite des travaux de rabotage, sciage, burinage, décroûtage et carottage » et « Prévention du risque poussières sur les plateformes de recyclage, en associant l'UNPG (Union Nationale des Producteurs de Granulats) ».

Ces guides ont été élaborés non seulement en collaboration avec l'OPPBTB (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics) mais aussi en liaison avec la Direction Générale du Travail.

Un guide appliqué aux postes d'enrobage et traitant du risque poussière est actuellement en cours de finalisation.

Au sein de Colas, des actions sont déployées en France comme à l'International pour réduire l'exposition aux poussières tant sur les sites industriels que sur les chantiers grâce à l'utilisation de matériel et de processus adaptés permettant de travailler en atmosphère humide par aspersion ou brumisation, par le port d'équipements de protection individuelle et le renouvellement du matériel de fraisage-rabotage par des machines équipées de dispositifs d'aspiration. Le risque poussières était un des sujets du plan d'action 2017 de la politique du Groupe et a été rappelé en 2018.

En France, Colas prend part au débat portant sur la présence de particules minérales allongées d'amphiboles (l'amiante fait partie de cette famille de roches naturelles) dans les chaussées existantes, les matériaux recyclés et les granulats nouvellement extraits. Il participe aux groupes de travail réunissant les experts publics et les organisations professionnelles du bâtiment, de la déconstruction et des travaux publics pour mieux cerner ce risque et y associer les dispositifs de prévention adaptés.

La question des effets sur la santé de l'actinolite potentiellement amiantifère et des particules minérales allongées d'amphiboles est un sujet qui suscite l'attention depuis des années dans de nombreux pays (États-Unis, Allemagne, Hongrie, notamment) tant au plan réglementaire que scientifique. La France est aujourd'hui le seul pays où un certain nombre de décideurs publics a pris l'initiative d'identifier ce risque à celui de l'amiante commercial. Autant Colas est respectueux des exigences des autorités françaises, autant Colas se refuse à adopter cette position dans son analyse de risque et à l'appliquer aux autres pays où il travaille, tout en promouvant la mise en place d'un véritable dialogue scientifique et réglementaire international à ce sujet, notamment avec les États-Unis, lesquels ont produit la majeure partie des études sur ce thème, sans que pour autant elles leur semblent suffisamment concluantes.

Les solvants constituent le dernier axe de lutte contre l'exposition des personnels au risque chimique, qu'il s'agisse des solvants chlorés utilisés en laboratoire, des produits fluidifiants ou anti-collants pétroliers utilisés sur chantier, ou des solvants pétroliers ou chlorés utilisés dans les ateliers : la fonction solvant est problématique pour l'être humain en exposition cutanée (et par voie respiratoire, surtout en cas d'utilisation à chaud) ; tout en maintenant des exigences de protection collectives et individuelles du personnel et un encadrement strict des produits utilisés, Colas a engagé un travail de substitution systématique ; les progrès restent difficiles car les solutions de substitution peuvent se heurter à des conservatismes techniques, coûter plus cher, ne pas être disponibles dans tous les pays ou demander des adaptations de méthodes de travail dues à une moindre efficacité (cf. indicateur ci-après).

Grâce à son réseau d'une centaine de préventeurs présents sur le terrain, Colas a renforcé la sensibilisation et la formation de ses collaborateurs à ces sujets.

Nom de l'indicateur <sup>(1)</sup>	Périmètre	Couverture	2017	2018
<b>Taux d'enrobés tièdes et d'asphalte basse température</b> (en pourcentage de quantité)	Monde	Activité de production d'enrobés et d'asphalte	23	22
<b>Taux de finisseurs équipés de dispositifs d'aspiration de fumées de bitume</b> (en pourcentage de quantité)	Monde	Tous les parcs d'engins	51	58
<b>Taux de raboteuses équipées de dispositifs d'aspiration de poussières</b> (en pourcentage de quantité)	Monde	Tous les parcs d'engins	40	50
<b>Taux de solvants chlorés utilisés en circuit fermé</b> (en pourcentage de quantité)	Monde	Tous les laboratoires	82	80

(1) Ces chiffres ne prennent pas en compte les données du groupe Miller McAsphalt.

L'indicateur taux d'enrobés tièdes et asphalte basse température produits dans les postes d'enrobés à chaud et les usines d'asphalte est resté quasiment stable entre 2017 et 2018 ; cependant la production d'enrobés tièdes a progressé de 1 % alors que celle de la production à chaud a augmenté de 5 %. L'objectif 2018 pour le Groupe s'établissait à 24 %.

Les indicateurs taux de finisseurs équipés de dispositifs d'aspiration de fumées de bitume, taux de raboteuses équipées de dispositifs d'aspiration de poussières et taux de solvants chlorés utilisés en circuit fermé ont été mis en place en 2013 et sont destinés à mesurer le nombre d'équipements qui limitent l'exposition des collaborateurs aux fumées de bitume, aux poussières et aux produits chimiques. Les taux de finisseurs et de raboteuses équipés de dispositifs d'aspiration ont augmenté respectivement de 7 points et de 10 points, signe que la démarche dans ce domaine progresse partout au fur et à mesure du renouvellement du parc matériel.

Le taux de solvants chlorés utilisés en circuit fermé a baissé de 2 points. Cependant la quantité de solvants chlorés achetés ou issue de la comptabilité de stock a baissé de 28 %. Il est à noter que les filiales américaines n'en achètent quasiment plus. De façon plus globale, le risque lié à l'emploi de solvants chlorés ou pétroliers est en réduction dans les ateliers, sur les chantiers et dans les laboratoires, en France comme à l'International. Plus de 85 % des fontaines de dégraissage du Groupe n'utilisent plus ces types de solvants pour nettoyer les équipements des ateliers et des laboratoires ; ces produits sont remplacés par des solvants biologiques, d'origine végétale ou des solutions à base de liquide lessiviel. L'objectif d'une suppression complète de ces usages en milieu ouvert se heurte encore à quelques usages très spécifiques, à des normes de laboratoires dans certains pays et à des problèmes de disponibilité de matériels ou de substituts ici ou là. Colas continue de s'investir pour faire évoluer les méthodes de contrôle mais il est probable que les progrès seront désormais plus lents et plus difficiles.

La collecte et la consolidation de ces indicateurs suivent les règles décrites pour les indicateurs environnementaux et sociétaux (cf. note méthodologique).

Initiée en 2014, la démarche « Satin », enquête de satisfaction traitant spécifiquement de la qualité de vie au travail, a été relancée en 2018 auprès des collaborateurs et collaboratrices des sociétés de Colas en Métropole. Un questionnaire a été envoyé à l'ensemble des collaborateurs. Leurs retours ont permis de bâtir dans chaque filiale un plan d'action pour améliorer la démarche QVT et la politique de prévention des risques psycho-sociaux (RPS).



#### 4.3.2.2. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, NOTAMMENT LEUR FRÉQUENCE ET LEUR GRAVITÉ AINSI QUE LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Nom de l'indicateur <sup>(1)</sup>	Périmètre	2017	2018
Taux de fréquence <sup>(2)</sup> des accidents du travail des collaborateurs	Monde	6,41	6,67
Taux de gravité <sup>(3)</sup> des accidents du travail des collaborateurs	Monde	0,48	0,46
Nombre d'accidents mortels	Monde	7	6
Nombre de collaborateurs reconnus en maladie professionnelle dans l'année	France	120	122
Pourcentage des sociétés à l'international assurant une couverture sociale aux collaborateurs	International	100	100

(1) Ces taux intègrent les données du groupe Miller McAsphalt.

(2) Nombre d'accidents du travail avec arrêt  $\times 1\,000\,000$ /nombre d'heures travaillées. Il s'agit des accidents déclarés et reconnus par les autorités compétentes ; exemple la CPAM en France.

(3) Nombre de jours d'arrêt de travail  $\times 1\,000$ /nombre d'heures travaillées, suivant la définition du taux de gravité réglementaire : « Sont pris en compte les arrêts de travail de l'année en cours même si l'accident est intervenu sur une année civile antérieure. »

En 2018, le taux de fréquence Groupe a augmenté par rapport à 2017. Il est cependant le deuxième meilleur TF jamais obtenu par le Groupe.

Le taux de gravité est en amélioration, passant de 0,48 à 0,46.

2018 aura donc été une année de transition, qui conforte les actions de prévention et de sécurité mises en œuvre depuis plusieurs années.

La démarche de Culture Sécurité avec Dupont lancée fin 2018 en France métropolitaine doit permettre à Colas de franchir un nouveau cap. Elle va se déployer sur l'ensemble des filiales de la DG Métropole et de Colas Rail jusqu'en 2022.

Néanmoins, 6 accidents mortels sont à déplorer en 2018.

Des plans d'action ont été mis en place. On peut citer l'instruction sur les protocoles de consignation/déconsignation diffusée dans l'ensemble des pays, qui concerne essentiellement les sites industriels, le Safety Meeting sur les situations dégradées qui a été notamment intégré aux formations Nouvel Arrivant.

#### L'absentéisme

Nom de l'indicateur	Périmètre	2017	2018
Nombre de jours d'arrêt consécutifs à un accident du travail (hors accidents de trajet)	Monde	51 585	50 780
Taux d'absentéisme <sup>(1)</sup> (en pourcentage)	France (Métropole + DOM)	5,1	5,0

(1) CDI : cet indicateur mesure le nombre de jours d'arrêt de travail consécutif aux accidents de travail, de trajet, aux maladies et maladies professionnelles rapporté au nombre de jours calendaires.

Sur le périmètre Monde, le nombre de jours d'arrêt consécutifs à un accident du travail a baissé de 1,5 % en 2018.

En France, le taux d'absentéisme est en légère baisse à 5,0 (- 0,1 point). Ce niveau est légèrement plus élevé que le taux national du secteur privé de 4,72 en 2018 (Baromètre Ayming 2018).

Le taux global est de 5,0 ; le détail par statut est de 6,6 pour les compagnons, 4,0 pour les ETAM et 1,7 pour les cadres.

#### 4.3.2.3. LE BILAN DES ACCORDS SIGNÉS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES OU LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'accord de Colas sur la qualité de vie au travail marque la volonté du Groupe de favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale de ses salariés par des mesures concrètes.

L'accord d'intéressement applicable pour les années 2016, 2017 et 2018 est venu renforcer la sensibilisation des collaborateurs à la culture sécurité. Au-delà des performances économiques de l'entreprise, le dispositif d'intéressement doit en effet permettre de renforcer l'association et l'implication des collaborateurs à la politique de prévention-sécurité-santé au travail.

### 4.3.3. Environnement

La politique en matière d'environnement du groupe Colas est organisée selon des principes de gouvernance qui permettent à la Direction Environnement du Groupe d'inscrire son action au plus proche du terrain tant sur ses installations industrielles que sur ses chantiers et ce, partout dans le monde. Elle s'appuie sur un réseau d'une quarantaine de correspondants situés dans les filiales en France et à l'International, l'action de ces responsables étant relayée par plusieurs centaines d'animateurs ou d'auditeurs pouvant être en charge d'autres missions, comme par exemple la sécurité.

Colas met en place une démarche structurée pour piloter, mesurer, maîtriser, suivre (reporting) et anticiper (processus) ses impacts, en évaluant les risques environnementaux et économiques inhérents à ses activités et en innovant pour progresser. Les grands domaines d'action sont l'évaluation et la maîtrise de ses impacts sur et dans les sols (prévention des pollutions, substitution des produits dangereux par des substances non toxiques...), sur la ressource en eau (maîtrise des rejets aqueux et gestion en zones de stress hydrique) et dans l'air (fumées, émissions de CO<sub>2</sub>...) mais aussi la prise en compte des enjeux de biodiversité, de l'économie circulaire (recyclage, économie de ressource...) et du changement climatique (efficacité énergétique, chimie verte...). Pour piloter globalement cette démarche et la déployer sur le terrain, Colas s'appuie non seulement sur des outils classiques comme les certifications ISO 14001 et des indicateurs pertinents, mais aussi sur des dispositifs internes adaptés à ses activités comme les autoévaluations par check-lists ou le programme EOCE, dont l'objectif est le partage de la connaissance et la résolution des problématiques environnementales par la mise en commun des savoir-faire des correspondants environnement et la mise en place de groupes de travail transversaux comme c'est le cas pour le risque industriel ; ou encore les audits croisés entre filiales. Les grands axes de déploiement de l'innovation et la R&D s'inscrivent directement dans cette politique tant en ce qui concerne les produits en favorisant des techniques et l'utilisation de substances plus compatibles avec l'environnement que les solutions dont des ACV (analyse du cycle de vie) sont réalisées afin d'accompagner l'innovation par des démarches d'éco-conception.

#### 4.3.3.1. LES PRINCIPES D'ACTION DE LA POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Les grandes lignes de la politique environnementale constituent une boucle à partir des problématiques et initiatives de terrain, lesquelles servent à définir la politique du Groupe qui à son tour fait l'objet de plans d'action mis en application localement.

Les impacts sur les ressources naturelles sont détaillés dans la partie relative à l'économie circulaire et au recyclage, un des enjeux prépondérants de Colas.

Les impacts liés aux pollutions, ceux relatifs à la biodiversité et à l'eau sont exposés dans la partie acceptation sociétale et territoires.

Enfin, l'énergie et les émissions de gaz à effet de serre font l'objet, elles aussi, d'une partie à part entière.

#### 4.3.3.2. LES DISPOSITIFS MIS EN PLACE POUR LE PILOTAGE DE LA POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Colas gère le risque environnemental et sa démarche de progrès en s'appuyant sur deux outils : la certification ISO 14001 ou équivalent, d'une part, et les autoévaluations par check-lists Colas, d'autre part. L'enjeu pour Colas se situe essentiellement au niveau des installations fixes et concerne peu les chantiers, compte tenu de leur faible taille moyenne (de l'ordre de 140 000 €) et de leur réalisation sur des surfaces déjà artificialisées dans leur énorme majorité (probablement autour de 90 % du chiffre d'affaires).

Colas a mis en œuvre trois indicateurs pour rendre compte de sa politique :

1. l'indicateur de certification environnementale traduit la politique de Colas en matière de conformité aux exigences réglementaires, ainsi que ses efforts dans l'analyse des risques environnementaux et dans leur maîtrise au travers de plans d'action ;
2. l'indicateur d'autoévaluation environnementale reflète le niveau de l'évaluation réalisée en interne à l'aide de check-lists élaborées par Colas. Ces check-lists, qui définissent un référentiel concret d'évaluation de la performance environnementale, couvrent l'essentiel des installations fixes du Groupe. Elles permettent de rationaliser les priorités des plans d'amélioration qui en découlent. Une check-list standardisée a été mise au point pour pratiquement chaque type d'installations fixes : laboratoires, dépôts des centres de travaux, ateliers, postes d'enrobage à chaud et à froid, usines d'émulsion et de liants, dépôts de bitume, carrières, gravières, plateformes de recyclage, centrales à béton, usines de préfabrication et décharges du BTP. L'ensemble représente environ 2 000 unités de production réparties dans le monde. Les check-lists sont intégrées au dispositif de contrôle interne de Colas.

L'indicateur agrégé combinant certification environnementale et check-lists permet d'avoir une vision globale sur un périmètre élargi.

Nom de l'indicateur <sup>(1)</sup>	Périmètre	Couverture	2017	2018
<b>Taux de certification environnementale des Activités de production de matériaux</b> (en pourcentage de CAE <sup>(2)</sup> )	Monde	100 % du CAE <sup>(2)</sup> des Activités de production de matériaux	62	61
<b>Taux d'autoévaluation environnementale par check-lists Colas</b> (en pourcentage de CAE <sup>(2)</sup> )	Monde	100 % du CAE <sup>(2)</sup> des Activités de production de matériaux pour lesquelles la check-list est applicable	85	83
<b>Ratio des Activités de production de matériaux dotées d'un outil de gestion des impacts environnementaux</b> (certification environnementale et/ou check-list Colas) (en pourcentage de CAE <sup>(2)</sup> )	Monde	100 % du CAE <sup>(2)</sup> des Activités de production de matériaux	85	84

(1) Ces chi res ne prennent pas en compte les données du groupe Miller McAsphalt.

(2) CAE (chi re d'activité économique) : chi re d'a aires augmenté des mouvements et cessions intra-Gruppe. Ce chi re permet de prendre en compte le poids de l'activité amont de Colas (matériaux de construction pour l'essentiel), alors que l'intégration verticale de Colas conduit à éliminer du chi re d'a aires plus de 50 % de l'activité de production de matériaux.

Le taux de certification environnementale des Activités de production de matériaux a baissé d'un point mais reste à un niveau satisfaisant, compte tenu de la disparité des contextes dans lesquels Colas opère dans le monde et des nombreuses participations minoritaires de Colas dans ces activités. Dans certaines régions, par ailleurs, des managers s'interrogent sur l'utilité d'une telle démarche, voire souhaitent substituer à celle-ci des règles plus pratiques et moins systémiques ; à ce stade, le débat n'est pas tranché, même si on observe une tendance lourde des filiales à ajuster plus finement le périmètre certifié de leurs activités. L'objectif consolidé des filiales du Groupe pour 2018 s'établissait à 70 %.

L'indicateur d'autoévaluation environnementale par check-lists a lui aussi fléchi (- 2 points) mais se situe à un niveau élevé. La baisse de cet indicateur s'explique par deux facteurs distincts :

1. le nombre de check-lists prises en compte dans le calcul de l'indicateur a connu une augmentation bien plus faible que celui des check-lists applicables qui progresse de + 9 %, ceci est le signe que les activités industrielles sont de plus en plus nombreuses à être éligibles. Cette constatation implique mécaniquement une baisse du taux en CAE ;
2. l'analyse par Direction Générale révèle un fléchissement sur les territoires de la Direction Générale Internationale (- 5 points) et de la Direction Générale Amérique du Nord (- 4 points) ; la Direction Générale Métropole, quant à elle, voit cet indicateur augmenter de 3 points.

L'objectif consolidé des filiales du Groupe pour 2018 s'établissait à 90 %. Les autoévaluations par check-lists restent le pilier de la politique concrète de Colas pour encadrer le risque environnemental.

Le ratio des activités de production de matériaux dotées d'un outil de gestion des impacts environnementaux se maintient à un niveau élevé même si ce taux a baissé d'un point en 2018. L'objectif à atteindre reste fixé à 100 %. Cet objectif est ambitieux compte tenu de la présence d'autres actionnaires, parfois même majoritaires, dans certaines filiales, ce qui ne permet pas d'en assurer pleinement le contrôle (cf. Annexe - méthode de consolidation des indicateurs extra-financiers).

#### 4.3.3.3. LES ACTIONS DE SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS MENÉES EN MATIÈRE DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Colas n'établit pas d'indicateurs de performance spécifiques du suivi des formations et des actions de sensibilisation des collaborateurs aux problématiques environnementales.

Néanmoins, dans le cadre des certifications environnementales, notamment ISO 14001, la norme prévoit l'évaluation et l'éventuelle mise en place de formations en environnement pour les collaborateurs, y compris pour les nouveaux arrivants, ainsi qu'une information pour les intervenants extérieurs (paragraphe 4.4.2 de l'ISO 14001).

Colas n'a pas défini un modèle unique et centralisé pour les actions de formation et d'information ; celles-ci prennent des formes variées selon les pays, les filiales et les métiers. On peut toutefois mentionner que l'environnement et, plus largement, la politique de Développement Responsable de Colas, fait l'objet d'un module de formation à l'Université Colas 1. Colas préfère ainsi répondre à ce type d'enjeu de façon décentralisée et veiller au respect des objectifs en matière de formation et d'information par le biais d'une norme vérifiée par des auditeurs agréés telle que l'ISO 14001.

Des réunions de travail et des conventions thématiques destinées à sensibiliser le réseau des correspondants environnement (France et International) sont organisées tous les deux ans (la dernière s'est tenue en juin 2018 à Montréal, la précédente avait eu lieu à Lyon en juin 2016, la prochaine se tiendra en 2020 dans un pays à définir). Des rencontres sur le terrain permettent de partager les expériences ainsi que de mettre en place et de suivre des plans d'action. Au niveau du Groupe, les sites internet et intranet de Colas constituent des sources d'information permanentes pour l'ensemble des collaborateurs. Des formations spécifiques, dispensées à des collaborateurs (conducteurs de travaux, chefs de chantier, responsables bureau d'études, responsables environnement), sont proposées en France métropolitaine dans le cadre du Campus Colas. Elles ont pour thèmes la loi sur l'eau, la norme ISO 14001, le management QSE des travaux routiers, la gestion de la pollution des sols, etc.

À l'issue de la convention de Bruxelles en 2014, un projet baptisé EOCE a été mis en place, avec pour objectif de dynamiser le réseau des correspondants environnement afin de leur permettre d'enrichir et de partager leurs savoir-faire avec les autres membres du Groupe et ceux de leur équipe en filiale. Ce projet EOCE, soutenu par les PDG des filiales concernées, est bâti selon 3 axes :

- faire progresser la gestion environnementale et permettre aux entités de Colas de gagner en efficacité ;
- créer des liens de coopération et les faire perdurer, grâce notamment à un réseau social dédié ;
- partager les outils et les savoir-faire pour favoriser les échanges de retours d'expérience et les bonnes pratiques.

Une première vague pilote a été lancée mi-2015 avec quatre correspondants francophones ; six mois plus tard, un deuxième groupe s'est constitué, composé de correspondants anglophones. Puis chacun de ces correspondants pilotes est devenu parrain de deux nouveaux correspondants dans le réseau.

La méthode repose sur un travail collaboratif intense pendant trois mois articulé autour d'un diagnostic partagé et de plans d'action concrets dans chaque filiale.

Les plans d'action ont permis d'accélérer et d'améliorer la compréhension des sujets environnementaux dans les filiales grâce, notamment, à l'implication d'un grand nombre de collaborateurs issus de toutes fonctions. Cette nouvelle dynamique permet aux correspondants formés d'échanger activement sur le réseau social non seulement sur les plans de progrès mis en œuvre mais aussi sur un grand nombre d'informations et de bonnes pratiques.

À l'horizon 2020, la plupart des correspondants environnement actuellement en poste devraient avoir été formés selon ce programme ; au terme de la présente période de reporting, 24 des 46 correspondants environnement ont été formés (dont 8 en langue anglaise) et déjà 8 d'entre eux ont atteint le niveau de *coach* de nouveaux Eociens.

Des groupes de travail sont organisés dans le but de progresser sur des thématiques spécifiques. Par exemple, un groupe de travail transverse a été constitué en 2018 sur le risque industriel avec les Directions des Matériels et Matériaux, de la Sécurité et de la Santé au Travail, de l'Audit, de la Technique, Recherche et Développement et des Risques & Assurances, ainsi qu'avec les trois Directions générales opérationnelles (Métropole & Rail, Amérique du Nord, International). Il a pour vocation de préciser une politique de Groupe sur les risques industriels avec des outils appropriés aux différents types d'installations : la démarche vise à bien prendre en compte les facteurs techniques et humains mais également les facteurs organisationnels, tout en intégrant une réflexion sur les fournisseurs d'équipements industriels.

#### **4.3.3.4. LES MOYENS CONSACRÉS À LA PRÉVENTION DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX ET DES POLLUTIONS**

Colas n'établit pas d'indicateur consolidé de suivi des budgets consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions, ni d'indicateur consolidé de suivi des actions de prévention. Ces dépenses sont intégrées à des dépenses de nature opérationnelle et il est difficile de les extraire des dépenses d'investissements ou de gros entretien : à titre d'exemple, le remplacement d'un filtre à manche dans une unité de production d'enrobés constitue pour Colas un investissement courant alors qu'il s'agit bien d'un investissement à caractère environnemental pour éviter les émissions de poussières.

En revanche, les sites certifiés en environnement disposent, comme documents de base, d'une analyse environnementale d'une part, et de plans d'actions de prévention budgétés d'autre part. Ces documents sont examinés lors des revues de direction qui analysent l'amélioration des performances environnementales par la maîtrise des impacts et font par ailleurs l'objet d'un suivi budgétaire classique.

Les permis d'exploiter relatifs à des installations soumises à un processus administratif (ICPE ou ISDI en France par exemple) sont le plus souvent assortis d'exigences strictes en matière d'environnement, quel que soit le pays. La norme ISO 14001, qui requiert le respect de ces exigences, permet à Colas d'avoir une certaine assurance de ce respect. De plus, la conformité aux exigences administratives est le premier critère de l'autoévaluation par check-lists Colas ; ces exigences sont donc prises en compte par l'autoévaluation annuelle sur les sites qui ne sont pas certifiés. Enfin, un dispositif d'audits croisés annuels interfiliales réalisés sur le périmètre Belgique-Métropole-Suisse, par des auditeurs internes formés à cet effet, permet d'évaluer les installations et de renforcer la prévention : une moyenne de cent sites certifiés ISO 14001, soit environ 14 % des sites de la zone, est ainsi auditée chaque année. Il est plus difficile de généraliser ce type de dispositif à des pays de langues différentes où les implantations de Colas sont moins denses, mais les enseignements de ces audits croisés sont partagés avec le reste du Groupe, tandis que certains territoires expérimentent des échanges dans le même esprit (Océan Indien, États-Unis, par exemple), initiés souvent à la suite du programme EOCE.

## Colas reçoit le BIM d'Or 2018 pour le chantier de Dunkerque

Chantier de déconstruction et de dépollution de grande ampleur (95 hectares, 35 kilomètres de tuyauteries enterrées, 250 km de canalisations au sol, une centaine de cuves, des bombes des deux guerres mondiales dans le sol, plus d'un siècle d'histoire, etc.), le site de la Raffinerie de Dunkerque fait face à un défi de taille pour gérer et croiser toute l'information nécessaire à la mise au point d'une stratégie de dépollution acceptable, en vue de sa restitution au port de Dunkerque.

Pour y répondre, Colas a décidé d'utiliser une maquette BIM intégrant toutes les données du sous-sol : structures enterrées et leurs plans datant de toutes les époques, suivi des nappes aquifères, données géologiques, prélèvements de pollution dans l'eau et les sols, cartographie des impacts de bombes, relevés topographiques, etc. L'outil BIM a ensuite été mis à contribution pour dépasser la simple représentation 3D d'une grosse base de données spatialisée, afin de détecter automatiquement les incohérences, cibler des besoins de diagnostic complémentaire, interpoler les données de pollution, etc.

Ce travail de développement permet à Colas d'affiner une image de plus en plus précise du sous-sol, d'en assumer les incertitudes résiduelles, d'étudier et de représenter plusieurs stratégies de dépollution, puis de suivre dans le temps la réalisation des travaux et les volumes correspondants ; à l'issue, Colas sera en mesure

de rendre au propriétaire des terrains, un état des lieux fiable et en trois dimensions sous un format standardisé, ce qui lui permettra de faire vivre cet objet numérique intelligent à l'occasion des futurs développements qu'il entreprendra sur le site. Ceci ouvre aux acteurs des travaux en sous-sol une opportunité unique de mieux collaborer : en facilitant l'exploration de scénarios multiples dont on explicite les hypothèses ; les arbitrages peuvent s'effectuer en toute transparence, ce qui permet de sécuriser les négociations ; le suivi de chantier et la ré-exploitation des sites à travers une chaîne d'acteurs au fil des années.

La mise en place en trois mois et l'exploitation de cet énorme objet numérique (1 téraoctet fin 2018) ont été possibles grâce à la constitution d'une équipe réunissant à la fois les compétences internes de Colas (BIMbyCO et Colas Environnement, en particulier) et des prestataires extérieurs pour la gestion des plans, la numérisation, la topographie, l'ingénierie des sites et sols pollués, etc.

En France, ceci a conduit le jury des trophées du BIM à accorder son BIM d'or 2018 à Colas pour cette première mondiale d'application du BIM aux problématiques du sous-sol, pour la qualité des développements techniques correspondants et pour la vision de transparence collaborative qu'il a inscrite au cœur de ce développement.

### 4.3.3.5. LE MONTANT DES PROVISIONS ET GARANTIES POUR RISQUES EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

Sites et sols pollués : les règles de gestion de Colas prévoient de constituer une provision pour frais de dépollution quand les montants sont déterminés dans le cadre d'un diagnostic réalisé par un cabinet extérieur et quand la date de remise en état du site est fixée (par exemple avec l'administration compétente) ou connue (date d'expiration du bail, par exemple).

Garanties financières et provisions pour remise en état : de très nombreux sites à travers le monde font l'objet d'exigences réglementaires de remise en état en fin d'exploitation (carrières notamment) et de provisions pour risques en cours d'exploitation ; ces garanties donnent lieu à une grande diversité d'instruments (cautions, assurances, comptes bloqués, provisions, etc.) selon la législation des pays. Le montant des provisions relatives à des engagements de remise en état de sites s'élève à 175 millions d'euros au 31 décembre 2018 (cf. rapport de gestion, partie « Risques »/« Risques industriels et environnementaux »/« Risques environnementaux »/« Remise en état des sites d'exploitation »).

Dans le cas particulier de la fermeture du site de Dunkerque, Colas et SRD ont engagé les démarches nécessaires tant au plan social que pour le chantier de désamiantage/déconstruction/dépollution (cf. encart ci-dessus sur le BIM) avant remise du site au propriétaire ; pour gérer le chantier, une société a été créée, MCD ; les travaux ont débuté en 2018. Les provisions nécessaires ont été prises en compte tant dans les comptes de Colas que dans ceux de SRD. Leur montant est confidentiel mais il fait l'objet de contrôles annuels par les Commissaires aux comptes.

À ce jour, rien n'a permis de détecter, à l'occasion des missions d'audit interne ou externe, ou de sinistres, une insuffisance de l'ensemble de ces dispositifs.

## 4.3.4. Économie circulaire et recyclage

Colas est l'un des cinq plus gros recycleurs mondiaux, tous secteurs et tous matériaux confondus. Important producteur et utilisateur de matériaux de construction, Colas valorise et recycle dans la construction routière ses déchets et matériaux de déconstruction mais plus largement aussi ceux des autres professionnels du BTP et même d'autres industries (déchets de miroiterie, porcelaine cassée, semelles de chaussure, etc.).

Les granulats sont la matière première la plus utilisée par l'être humain après l'eau. Les travaux publics représentent l'essentiel de cette consommation et les travaux routiers représentent à eux seuls plus de la moitié de cette consommation. Conscient de la responsabilité qui en découle, Colas a développé des techniques de recyclage depuis plus de quarante ans et les a diffusées sur tous les territoires où il travaille : aujourd'hui, 800 sites Colas transforment des matériaux de seconde vie, les agrégats d'enrobés notamment, pour en faire des matériaux de travaux publics ; ceci revient à éviter la production de bitume d'une raffinerie, l'exploitation de près d'une vingtaine de carrières dans le monde et d'un plus grand nombre encore de décharges.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre plus vaste de l'économie circulaire avec une réduction des coûts de construction, une économie de matériaux, de transport et d'énergie (carbonée). En approchant ainsi le « zéro déchets » pour son activité de travaux publics, Colas permet ainsi à chaque territoire de se reconstruire avec ses propres matériaux.

### 4.3.4.1. LES MESURES PRISES POUR FAVORISER L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Compte tenu de l'importance des matériaux pondéreux dans les métiers de Colas, le recyclage ne peut être optimisé qu'à un niveau très local pour minimiser les transports (tous ces aspects sont bien identifiés à l'issue des analyses de cycle de vie et des calculs d'empreinte carbone). Cette dimension locale entraîne par conséquent des démarches d'écologie industrielle et Colas offre de nombreux exemples d'intégration de carrières, de centres de recyclage, de postes d'enrobage, etc.

#### L'exemple de Colas Île-de-France Normandie en matière d'économie circulaire

Colas Île-de-France Normandie a intégré depuis plus de trente ans les enjeux fondamentaux de la gestion responsable des déchets et des déblais de chantiers de tous types ainsi que leur valorisation et leur réemploi. La filiale a notamment développé un réseau d'une quarantaine d'installations (plateformes de recyclage, plateformes de tri pour professionnels, installations de stockage de déchets inertes) réparties sur son territoire qui lui permet de proposer à ses clients ses propres filières de tri et de recyclage et ses filières d'élimination pour les déchets et déblais ne pouvant être valorisés.

Premys, filiale de déconstruction de Colas Île-de-France Normandie implantée sur l'ensemble du territoire métropolitain, est un acteur majeur de ce secteur. Elle recycle depuis de nombreuses années les déchets de structure des bâtiments composés essentiellement de béton et travaille aussi à optimiser la réutilisation ou la

valorisation des déchets du second œuvre composés d'éléments provenant du curage et notamment de la dépose sélective (métaux ferreux et non ferreux, planchers informatiques, parquets, poutres en bois, faux plafonds, mobilier...) afin que ceux-ci deviennent une source de matière première ou d'équipement.

L'ensemble de ses activités, dont celle de déconstruction de Premys, a permis à Colas Île-de-France Normandie de recycler plus de 1,45 million de tonnes de matériaux en 2018, parmi lesquelles 275 000 tonnes d'agrégats d'enrobés provenant de la déconstruction d'anciennes chaussées.

Grâce à cette stratégie de long terme, Colas Île-de-France Normandie se positionne comme un acteur de premier plan de l'économie circulaire dans le BTP en France.

Afin d'asseoir sa réflexion en matière d'économie circulaire, Colas a recours à différents outils méthodologiques et en particulier à l'analyse de cycle de vie pour les enrobés bitumineux. Ces travaux ont commencé en 2000 à travers diverses associations professionnelles (EAPA : European Asphalt Pavement Association et Routes de France) et font l'objet d'approfondissements et de mises à jour périodiques.

### 4.3.4.2. LA CONSOMMATION DE MATIÈRES PREMIÈRES ET LE RECYCLAGE

La démarche de Colas pour réduire la consommation de matières premières (granulats et bitume) repose sur le plan d'action suivant :

- optimiser et maximiser le recyclage de tous les déblais, gravats et déchets inertes issus du BTP, ce qui permet à la fois de diminuer le besoin en sites de mise en décharge et l'exploitation de carrières ou de gravières. Colas a établi des indicateurs pour comptabiliser les volumes effectivement recyclés dans ses installations industrielles afin de les comparer aux volumes de matériaux vierges qu'il produit, plutôt que de tenir la comptabilité des flux de déchets sortant de ses chantiers ou des matériaux recyclés réemployés par ses soins. Ce choix répond à deux objectifs : fiabilité des données et volonté d'encourager les filiales à investir dans des outils de recyclage de matériaux. La démarche ne porte donc pas sur le suivi des totaux de consommation, dont l'interprétation s'avère trop complexe pour dégager des plans d'action volontaristes :

- certain augmentent en fonction du chiffre d'affaires, d'autres baissent du fait de l'évolution du marché (consommation de bitume par exemple, déplacement vers des activités de service et d'entretien, développement d'activités nouvelles, etc.) ;
- **développer de nouveaux produits**, au sein des laboratoires de Colas, en s'appuyant sur des démarches d'écoconception, avec l'objectif de minimiser les prélèvements de matières premières, en particulier celles qui ne sont pas renouvelables. Des recherches sont en cours pour la mise au point de liants écoresponsables en appliquant les principes de la « chimie verte », notamment en introduisant des composants biosourcés issus de ressources marines et forestières, en réduisant les températures ou en limitant les émissions de gaz à effet de serre. Le travail se concentre sur l'utilisation de déchets ou de matières premières renouvelables qui n'interfèrent pas avec les productions destinées à l'alimentation humaine. En outre, dans le cadre de la maîtrise du risque chimique, Colas fait réaliser et encourage des travaux de caractérisation toxicologique menés sur des produits issus de cette chimie de substitution (perturbateurs endocriniens, notamment...) ;
  - **concevoir et proposer des éco-variantes** : depuis longtemps, Colas est moteur pour la conception et la proposition à ses clients d'éco-variantes ainsi que dans la mise au point d'éco-comparateurs permettant d'évaluer ces variantes. Ces efforts ont été particulièrement importants dans l'élaboration de l'éco-comparateur de la profession en France, Seve® (cf. encadré ci-dessous), lequel intègre un indicateur d'économie de matériaux. Colas a joué un rôle essentiel dans la réalisation de ce logiciel et dans sa mise à la disposition de l'industrie et des clients. 2016 a été marquée par une évolution du logiciel et la création de deux modules distincts : routes/VRD et Terrassements. Cette distinction permet de fournir des résultats sur les différents indicateurs environnementaux par type d'opération et ainsi de connaître les impacts liés aux travaux de terrassement et ceux liés aux travaux routiers. Les éco-variantes affichent une économie de matériaux, un bilan énergétique et des émissions de gaz à effet de serre plus bas et plus faibles que la solution technique de base.

Nom de l'indicateur <sup>(1)</sup>	Périmètre	Couverture	2017	2018
Quantité de matériaux recyclés (en millions de tonnes)	Monde	Activités de production d'enrobés et de granulats et chantiers ferroviaires	9	9
Quantité d'agrégats d'enrobés recyclés (en millions de tonnes)	Monde	Activité de production de matériaux	5,8	6
Nombre d'éco-variantes proposées par Colas à ses clients	Monde	Activités chantiers	141	116

(1) Ces chiffres ne prennent pas en compte les données du groupe Miller McAsphalt.

Le volume de quantité de matériaux recyclés est resté stable en 2018. La quantité d'agrégats d'enrobés a progressé (+ 2 %). Au total, plus de 15 millions de tonnes de matériaux sont recyclées chaque année par Colas à travers ses 800 installations (usines d'enrobés, plateformes de recyclage, etc.) dans le monde, ce qui situe Colas parmi les cinq premiers mondiaux, tous secteurs confondus (acier, aluminium, déchets, plastique, papier-carton, verre, etc.) ; ce positionnement continue de progresser et il est particulièrement solide puisqu'il correspond à un maillage très fin de sites de recyclage sur pratiquement tous les territoires où Colas est présent.

Dans un contexte économique difficile, la baisse du nombre des éco-variantes reflète l'état actuel du marché qui est chaque année moins ouvert aux variantes. La proportion des émissions de gaz à effet de serre évitées est en recul de 5 % en 2018 alors que le nombre d'éco-variantes proposées a baissé de 18 % et que le nombre d'éco-variantes retenues est stable. Au sein de la profession, Colas participe activement aux efforts entrepris pour redynamiser les éco-variantes, d'autant plus que la démarche française Seve® suscite un réel intérêt en Europe (cf. encadré ci-dessous).

Un travail d'internationalisation de Seve® est engagé entre la profession routière et l'Union européenne : Colas y participe activement. En 2017, le projet « SustainEuroRoad », subventionné à 50 % par le programme européen « Life », a fait l'objet d'un audit de la part de la Commission européenne. Il a été remarqué qu'il n'existe pas d'autres projets de ce type pour les travaux routiers et que ce projet permet de contribuer à l'objectivation de l'attribution des marchés. La Direction Générale de l'Environnement de la Commission européenne évoque, grâce à ce logiciel, une possibilité de baisse des émissions de gaz à effet de serre de plus de 50 %, de réduction de la consommation

énergétique de 70 % et d'autant de ressources naturelles consommées en moins. En 2018, « SustainEuroRoad » a permis la création d'une nouvelle base de données européenne et de démonstrateurs sur des chantiers et des sites de production à travers l'Europe (Espagne, Hongrie, Allemagne et France). Son objectif est de soutenir le GPP (Green Public Procurement), organisme émanant de la Communauté européenne, dans sa démarche d'introduction volontaire de critères environnementaux dans la commande publique. Le logiciel est en évolution permanente, à l'écoute des remarques des utilisateurs pour être en phase le plus possible avec la réalité des chantiers.

### 4.3.4.3. PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS

L'intégration verticale des activités de Colas, et ce au niveau mondial, a pour effet d'exploiter les ressources et de gérer les flux et les stocks de matériaux en fonction de la spécificité de chaque territoire : c'est ainsi que Colas Île-de-France Normandie, située dans une zone très urbanisée et pauvre en gisements de granulats, réalise à elle seule 16 % de la production mondiale de matériaux recyclés de Colas en 2018.

Le recyclage contribue à réduire l'extraction de granulats (et donc l'ouverture de nouvelles carrières ou gravières) ainsi que les volumes de mise en décharge de matériaux. Un indicateur Matériaux recyclés est en place depuis 2004. Il mesure les efforts des filiales pour transformer des déchets en matériaux de construction, rapportés à la quantité de granulats produits, et évalue la quantité de matériaux neufs économisés.

Le recyclage des agrégats d'enrobés permet d'économiser le bitume (produit pétrolier non renouvelable) en réemployant sur ses chantiers celui qui est contenu dans ces agrégats récupérés lors de l'entretien ou de la déconstruction de chaussées. Les enrobés sont composés d'un mélange de bitume (environ 5 %) et de granulats, et constituent le revêtement de la plupart des réseaux routiers dans le monde. Les agrégats d'enrobés sont les matériaux que l'on récupère lors du fraisage ou de la déconstruction des chaussées, avant la mise en œuvre d'un nouvel enrobé. Le gain obtenu par ce recyclage est triple :

- moindre consommation d'énergie et réduction des émissions de gaz à effet de serre ;
- économie de ressources par la valorisation d'une matière première non renouvelable, le bitume, et le réemploi des granulats ;
- économies pour le client (souvent public), grâce à un coût réduit pour des performances identiques.

Le recyclage en place des chaussées (ravage des chaussées existantes, rajout d'un liant sur le chantier et remise en place) génère d'importantes économies d'énergie puisque le transport de matériaux est fortement réduit. Des économies substantielles de granulats sont aussi réalisées puisque les matériaux fraisés sont recyclés sur place dans la chaussée rénovée.

Pour mesurer ses performances en matière de gestion des déchets, Colas a mis en place un indicateur spécifique portant sur la gestion et l'élimination des huiles usées générées par les activités de l'ensemble des filiales et des métiers. Dans la plupart des pays, ce déchet est réglementé comme déchet dangereux et constitue le principal déchet dangereux généré par les activités de Colas. L'indicateur calcule le ratio de la quantité d'huiles (hydrauliques et de lubrification moteur) usées éliminées par une filière agréée ou valorisées de manière responsable par rapport à la quantité d'huiles totale achetée.

Nom de l'indicateur <sup>(1)</sup>	Périmètre	Couverture	2017	2018
<b>Ratio de matériaux recyclés rapportés aux quantités de granulats produits</b> (en pourcentage de quantité)	Monde	Activités de production d'enrobés et de granulats et chantiers ferroviaires	12	10
<b>Taux de recyclage des agrégats d'enrobés pour en valoriser le bitume</b> (en pourcentage de quantité)	Monde	Activité de production de matériaux	15	15
<b>Surface de chaussée recyclée en place</b> (en millions de m <sup>2</sup> )	Monde	Activité chantiers	3,6	3,3
<b>Taux de récupération des huiles usées</b> (en % de quantité)	Monde	Toutes les activités	61	65

(1) Ces chiffres ne prennent pas en compte les données du groupe Miller McAsphalt.

Le ratio de matériaux recyclés a connu une légère baisse (- 2 points) entre 2017 et 2018 qui s'explique par une hausse significative de la production de granulats (+ 12 %) et par une légère baisse de la quantité de matériaux recyclés (- 1 %) ; c'est dans les pays qui composent la Direction Générale Internationale que l'accroissement du volume de matériaux recyclés a été le plus important (+ 26 %).

En 2018, l'ensemble des valorisations et recyclages de Colas représente un volume de 9 millions de tonnes de matériaux, soit l'équivalent de 10 % de la production totale de granulats de Colas, ce qui revient à économiser mondialement la production moyenne de 17 carrières Colas.

Le taux de recyclage des agrégats d'enrobés pour en valoriser le bitume est resté stable en 2018 : la quantité d'agrégats d'enrobés recyclés a augmenté de 2 % et la production d'enrobés de 5 %, ces variations favorables étant insuffisantes toutefois pour faire évoluer l'indicateur lui-même. L'objectif consolidé des filiales du Groupe pour 2018 s'établissait à 16 % pour cet indicateur. L'industrie considère que le plafond pour atteindre un recyclage de tous les enrobés excavés ou fraisats correspond à un taux de recyclage de 20 % à 25 % dans les pays de l'OCDE ; ce taux étant lui-même variable localement en fonction de la densité urbaine et des habitudes techniques des maîtres. Colas se situe donc aux trois quarts de ce plafond et l'atteint en 2018 dans certaines filiales au Canada et aux États-Unis ainsi qu'en Belgique, tandis que cette politique progresse plus difficilement dans des pays moins volontaristes.

La surface de chaussées recyclées en place par les filiales Colas est en baisse de 4 % en 2018 par rapport à 2017. L'augmentation de 5 % de cet indicateur dans les pays de la Direction Générale Internationale n'a pas permis de compenser la baisse des filiales canadiennes qui avaient réalisé plus d'un tiers de cette production en 2017. La diminution constatée au Canada cette année est liée à l'achèvement de chantiers utilisant cette technique.



En ce qui concerne les huiles usées, on peut considérer que l'optimum se situe autour de 80 % si l'on tient compte de la consommation-combustion d'huiles par les engins et véhicules. Colas atteint en 2018 un ratio en augmentation de 4 points ; par ailleurs, les certifications ISO 14001 et les autoévaluations annuelles par check-lists prennent en compte la gestion de l'ensemble des déchets (cf. indicateurs en partie 4.3.3.2 - Environnement sur la certification et l'autoévaluation environnementales).

### 4.3.5. Acceptation sociétale et territoires

La notion d'acceptation sociétale permet de concevoir un développement économique qui prend en compte les impacts positifs et négatifs des activités de Colas dans leur globalité et sur un territoire donné. Elle ne peut s'entendre qu'en considérant les relations que le Groupe entretient avec ses parties prenantes et en étant à l'écoute de leurs attentes. Conformément à la culture de Colas, le principe est donc celui d'une gestion décentralisée de la relation avec les parties prenantes tout en identifiant les sujets qui méritent une approche plus globale.

De par la nature de ses activités qu'il s'agisse d'implantations pérennes ou de grands projets, Colas génère un impact socio-économique sur ses territoires d'implantation tant en matière de création d'emplois qu'en ce qui concerne les achats en s'adressant à des fournisseurs locaux ou encore en établissant des partenariats scientifiques ou avec des start-up dans le domaine de l'innovation. En complément de ce rôle, elle soutient des initiatives d'intérêt général dans les domaines de l'éducation ou de l'humanitaire, de la culture et du patrimoine, de la recherche scientifique, etc.

Ses engagements sociétaux s'adressent non seulement aux populations dans leur ensemble, avec notamment des actions ciblées en matière de droits de l'homme, mais aussi aux usagers des infrastructures et aux riverains de ses installations industrielles et de ses chantiers.

En ligne avec la politique mise en place au niveau du Groupe, Colas gère localement ses impacts environnementaux tant en termes d'adaptation au changement climatique, d'utilisation durable des ressources et de prévention des pollutions que de protection de la biodiversité. Bien que les enjeux d'économie circulaire et de recyclage ainsi que ceux de consommation énergétique et d'émission de CO<sub>2</sub> soient des axes locaux forts, ils sont traités dans deux parties distinctes étant donné leur importance globale pour Colas.

#### 4.3.5.1. IMPACTS SOCIO-ÉCONOMIQUES SUR LES TERRITOIRES

Le Groupe a un impact en matière d'emploi et de développement régional à travers :

- l'existence d'un réseau d'implantations locales pérennes qui est au cœur de la stratégie du Groupe, dans des métiers où la proximité avec le client est un élément clé ;
- les 58 000 collaborateurs employés par le Groupe, dans des métiers où l'emploi est local et non délocalisable ;
- la construction d'infrastructures de transport qui favorisent les contacts humains, les échanges culturels et le développement économique sur les territoires : la route, les rues et le rail constituent le premier réseau social.

##### 4.3.5.1.1. En matière d'emploi

Le Groupe contribue à l'emploi et au développement des territoires où il est implanté tant par des actions nationales que locales :

- en Métropole : des conventions de partenariat sont signées localement avec des GEIQ (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification) afin de favoriser l'insertion de personnes qui ont des difficultés d'accès à l'emploi ou de retour à l'emploi. Les GEIQ embauchent directement les publics ciblés puis les mettent à disposition des entreprises adhérentes en organisant une alternance entre apprentissages théoriques et situations de travail concrètes. Dans ce cadre, une quarantaine de personnes a bénéficié de ce type de contrat dans les filiales de Colas. Par ailleurs, des filiales de Colas ont participé au projet Hope (Hébergement orientation parcours vers l'emploi), en accueillant au total une vingtaine de réfugiés. Ce programme expérimental développé par le ministère du travail, en partenariat avec la FNTP, l'Afpa, les GEIQ et Pole Emploi avait pour objectif de répondre aux difficultés spécifiques rencontrées par les réfugiés à leur arrivée en France. Chaque personne a ainsi pu bénéficier de cours de français, d'une formation à la prévention sur les chantiers et d'un stage de découverte de l'entreprise sur le terrain ;
- à l'International, de nombreuses actions sont mises en œuvre dans l'ensemble des filiales de Colas ; on peut citer l'exemple de Colas Canada qui met en place, depuis 2012, par l'intermédiaire de ses filiales présentes sur l'ensemble du territoire, des initiatives pour notamment intégrer au sein de ses équipes travaux des personnes issues des premières nations. Une approche nationale est en cours d'élaboration afin de formaliser une démarche plus globale avec les premières nations, consistant par exemple à établir des partenariats sur des thématiques communes, définir des programmes de formation (alphabétisation, lutte contre les addictions, etc.) et accorder une priorité à l'embauche des populations autochtones.

#### 4.3.5.1.2. Les achats locaux dans la politique globale

La politique globale de la Direction des Achats du groupe Colas est réorganisée selon les principes suivants :

- la mise en place d'une organisation spécifique et le déploiement de processus achats clairs qui garantissent la séparation des pouvoirs (une personne ne réalise pas seule la définition du besoin, le choix des fournisseurs, la commande, la réception et le paiement) et le respect des réglementations et des engagements vis-à-vis des fournisseurs.

Un nouveau système d'information achats, partagé par l'ensemble des acteurs, garantissant que la dépense engagée respecte les processus, la séparation des pouvoirs et les autorisations d'engagement de dépenses (à travers le *workflow* de validation) est en cours de déploiement et des indicateurs de mesure du processus sont à l'étude ;

- la mise en place de commandes/contrats modèles par familles de produits en vue de garantir la conformité des produits/prestations et intégrant la dimension RSE. Ces modèles sont validés par les parties prenantes internes : Achats, Juridique, Sécurité, Environnement ;
- l'implication des fournisseurs dans l'engagement RSE en intégrant la charte RSE du Groupe dans l'ensemble des commandes et des contrats ;
- l'implication des parties prenantes internes (ex. : Sécurité, Environnement, etc.) pour les achats de produits/prestations concernés.

Les activités de Colas sont très décentralisées et à ce titre une part importante des achats est réalisée localement au travers du réseau de fournisseurs de chacun des pays et de chacune des régions dans lesquelles Colas intervient. Colas participe donc à la préservation et au dynamisme du tissu économique sur ses territoires d'implantation en adoptant plusieurs principes :

- les accords-cadres signés au niveau du Groupe, le sont avec des sociétés représentées localement ;
- les fournisseurs et sous-traitants locaux sont privilégiés dans l'attribution des marchés pour des offres équivalentes et en dehors de stratégies particulières par famille de produits ;
- une proportion minimale d'attribution des marchés est réservée aux PME/PMI et/ou fournisseurs locaux. C'est la notion de réservation et de progressivité qui est mise en avant ;
- en France, le recours aux ESAT (cf. indicateur en partie 4.3.1.1.2) est favorisé quand la qualité de la prestation et les conditions économiques sont conformes au marché ;
- les acheteurs sont sensibilisés à la politique RSE du Groupe et il leur est demandé de l'intégrer systématiquement dans les appels d'offres ; des initiatives locales sont par ailleurs mises en œuvre.

Colas contribue à la préservation de la ressource régionale en développant des modèles économiques de comparatifs de choix de solution (TCO) qui tiennent compte de la préservation des ressources, de la réduction des consommations notamment celles liées à l'énergie, de l'impact sur la planète (ex. : diminution des émissions des gaz à effet de serre). À titre d'illustration, la politique d'achat des véhicules de Colas prend en compte cet enjeu en sélectionnant notamment des véhicules de la norme Euro 6 ou économes en carburant.

Le renouvellement des tenues de travail, dont le projet a débuté en 2013, est un exemple significatif de la vigilance particulière que Colas met en œuvre dans ses relations avec ses fournisseurs et prestataires. Destinés à équiper 30 000 collaborateurs du Groupe, les vêtements de travail sont issus du commerce équitable, labellisés Fairtrade Max Havelaar et réalisés en fibre de coton biologique cultivé au Mali et au Burkina Faso sans OGM ni pesticides dangereux. Les tissus sont réalisés dans des usines européennes certifiées ISO 14001, les teintures utilisées sont labellisées OEKO-TEX® catégorie 100. La tenue est confectionnée dans des ateliers en Afrique du Nord dont les pratiques ont été contrôlées par SGS lors d'audits sociaux (12 audits ont été réalisés). Ces ateliers de confection sont en outre certifiés par Flocert. En 2014, Colas a obtenu plusieurs prix dont le Trophée des Achats 2014 dans la catégorie Achats durables et responsables et le Label Janus de l'Industrie. En 2018, plusieurs actions ont été poursuivies :

- l'amélioration des modèles existants grâce aux retours d'expérience du terrain ;
- la création d'une ligne adaptée à la morphologie féminine ;
- le déploiement à l'International, notamment au Maroc et à Madagascar, prenant en compte les retours d'expérience chantier et les améliorations apportées aux premiers vêtements confectionnés.

#### 4.3.5.1.3. Les actions de partenariat, de mécénat et de sponsoring

##### Les actions de partenariat

Colas développe de nombreux partenariats, dans l'ensemble de ses filiales en France et à l'International, pour développer ses savoirs et savoir-faire mais aussi pour adapter ses activités aux enjeux de demain et ce, selon deux axes principaux.

Des partenariats académiques sont mis en œuvre tant auprès d'universités ou d'écoles (comme les Universités de Birmingham au Royaume Uni ou d'Alberta au Canada, l'École Centrale en France, etc.) que d'organismes ou de sociétés (Ineris, CEA, ChemSud, FRB) à des fins scientifiques ou de recherche et développement.

Des partenariats dans le domaine de l'innovation sont développés :

- avec des structures d'incubation de start-up comme Paris and Co ou Via ID sur les sujets de mobilité et de logistique dans la ville durable ;

- avec des start-up dans le cadre de ses projets d'innovation ; à titre d'illustration, le partenariat avec la société RB3D, spécialiste en cobotique, est en phase industrielle pour développer l'Exopush, cobot destiné à assister le compagnon dans les opérations d'application manuelle des enrobés. Cette innovation développée en collaboration avec Colas, qui s'est équipée d'une quarantaine d'Exopush, est mise à la disposition de l'ensemble de la profession des travaux publics. D'autres contrats ont été signés avec des start-up notamment dans les domaines de l'énergie ou du développement d'offres innovantes auprès des collectivités locales. C'est ainsi qu'une convention a été signée avec la mairie de Béthune pour expérimenter des offres de service liées à la maintenance connectée. Par l'intermédiaire de l'application TellMyCity, des collaborateurs de Colas sillonnent la ville pour détecter les désordres du patrimoine, les référencer et y remédier. La ville dispose en retour d'un tableau de bord cartographié, détaillé et en temps réel de la maintenance de son patrimoine. Avec les start-up Apilab et BeeOdiversity enfin, Colas poursuit un travail de terrain sur la préservation de la diversité génétique des abeilles et sur l'usage de ruche comme bio-indicateur global ;
- avec des fondations d'entreprise comme la Fondation d'entreprise de Recherche collective pour la Construction et les Infrastructures (Ferec) qui contribue au travers de ses projets nationaux et européens à la recherche dans le secteur des travaux publics.

## Le mécénat

La politique de mécénat de Colas société mère s'articule autour de trois axes principaux :

- mécénat culturel : Fondation Colas (commande de toiles à des artistes sur le thème de la route), Colas en Scène (soutien apporté à des créations chorégraphiques, à de jeunes virtuoses et à des festivals de musique) ;
- mécénat de solidarité : Colas Life (soutien à des actions d'aide à l'éducation) ;
- mécénat scientifique : Fondation ChemSud, FRB.

Un outil informatique collecte et valide les actions de mécénat de Colas en France et à l'International et comprend un volet sponsoring. Toutes les informations ainsi collectées et validées sont transférées automatiquement dans le logiciel de reporting extra-financier (xFi) pour consolidation.

Nom de l'indicateur <sup>(1)</sup>	Périmètre	Couverture	2017	2018
<b>Mécénat : dons en numéraire</b> (en millions d'euros)	Monde	100 % du CAE de l'ensemble des Activités	2,6	2,5
<b>Mécénat : dons en nature</b> (valorisation en millions d'euros)	Monde	100 % du CAE de l'ensemble des Activités	0,16	0,10
<b>Sponsoring : dépenses en numéraire</b> (en millions d'euros)	Monde	100 % du CAE de l'ensemble des Activités	2,9	3
<b>Sponsoring : dépenses en nature</b> (valorisation en millions d'euros)	Monde	100 % du CAE de l'ensemble des Activités	0,04	0,0052

(1) Ces chiffres ne prennent pas en compte les données du groupe Miller McAsphalt.

Le montant global des dons de mécénat (dons en numéraire et en nature) a baissé de 6 % entre 2017 et 2018 et les dépenses de sponsoring ont légèrement augmenté (+ 4 %).

Pour les dons en numéraire ou en nature, les variations les plus fortes ont été enregistrées dans les filiales de la Direction Générale Amérique du Nord (respectivement - 13 % et - 66 %). À la Direction Générale Métropole, la baisse des dons en nature (- 21 %) s'est accompagnée d'une diminution des dons en numéraire (- 5 %). Les filiales de la Direction Générale International n'ont pas effectué de dons en nature ; en revanche le montant des dons en numéraire a augmenté de 3 %.

Les dépenses de sponsoring en nature sont quasi inexistantes pour cette période de reporting. Les dépenses en numéraire sont en baisse à la DG Métropole (- 2 %) et à la DG Amérique du Nord (- 5 %) et en hausse à la DG International (+ 20 %).

## 4.3.5.2. ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX VIS-À-VIS DES PARTIES PRENANTES NON CONTRACTUELLES

La question des relations avec les parties prenantes au niveau du groupe Colas est complexe compte tenu de la diversité des métiers et des territoires. Conformément à la culture de Colas, le principe est donc celui d'une gestion décentralisée de la relation avec les parties prenantes sauf sur les sujets qui peuvent mériter une approche globale.

### 4.3.5.2.1. Vis-à-vis des citoyens

Colas se préoccupe non seulement de réduire ses externalités négatives mais aussi de développer des externalités positives de grande ampleur qui profitent non seulement à ses collaborateurs mais aussi à l'ensemble de la société. Parmi les actions concrètes mises en place par Colas dans la durée, on citera par exemple la politique de formation des collaborateurs aux premiers secours depuis 2006 : Colas conduit, en France et à l'International, un important programme dans ce domaine ; aujourd'hui, un tiers des collaborateurs (35 %) connaît les gestes qui sauvent ; cette formation bénéficie non seulement aux collaborateurs mais aussi aux proches de ces derniers et aux tiers en général.

Nom de l'indicateur <sup>(1)</sup>	Périmètre	2017	2018
<b>Nombre cumulé de collaborateurs formés aux premiers secours</b> (fin de période)	Monde	20 809	20 067

*(1) Ces chiffres ne prennent pas en compte les données du groupe Miller McAsphalt.*

Le nombre de collaborateurs formés aux premiers secours reste à un niveau élevé, même si on constate une légère baisse en 2018.

Dans les pays du Sud où il est implanté de longue date (Madagascar et Afrique de l'Ouest et centrale, notamment), Colas est engagé dans des politiques d'action sanitaire (en particulier contre le sida, les infections intestinales, la malaria) qui couvrent les collaborateurs, leurs familles et les populations villageoises ; l'une de ces démarches fait d'ailleurs l'objet d'un travail commun avec l'OIT depuis plusieurs années.

### Les principes mis en œuvre en matière de droits de l'homme

Dans l'article 2 de son Code d'éthique, le groupe Bouygues, dont Colas fait partie, s'engage à se conformer à la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et aux conventions fondamentales de l'OIT (Organisation internationale du travail).

Le groupe Colas est présent dans plus de 50 pays sur cinq continents et poursuit un modèle centré sur des implantations permanentes employant des collaborateurs locaux. Colas s'attache à privilégier un recrutement local partout dans le monde et de ce fait emploie peu de collaborateurs expatriés : environ 450 en provenance d'une vingtaine de pays, sur un total d'environ 24 200 collaborateurs à l'International. Le recours à du personnel local et un comportement respectueux vis-à-vis des collaborateurs concourent au respect des droits humains.

En France et à l'International, le groupe Colas s'engage à respecter les lois et réglementations, dont la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, tout en vérifiant, lors des audits internes, qu'il n'est pas complice de violations de ces droits. Il n'y a pas de signe que Colas soit particulièrement exposé sur ces sujets. Principalement présent dans les pays de l'OCDE où il réalise environ 90 % de son activité, Colas est pratiquement absent des pays figurant sur les listes de pays à risques sur ces questions. De plus, sa politique d'intégration verticale le protège mécaniquement d'un recours systématique aux achats extérieurs et à la sous-traitance.

Le domaine des achats et de la sous-traitance est souvent considéré comme un sujet à risque. Colas est dans une position particulière puisque la nature de son activité ne se prête pas aux délocalisations (le béton, les enrobés bitumineux ne peuvent être produits ou mis en œuvre dans un pays pour une infrastructure située dans un autre pays). Les achats dans les pays à risques sont conduits par des équipes Colas elles-mêmes implantées dans ces pays, ce qui permet de limiter le risque de contracter avec des fournisseurs qui violeraient ces droits, compte tenu à la fois de cette présence locale et des systèmes de management.

La Direction de l'Audit a pour consigne de lancer une alerte en cas de détection d'un problème de cette nature lors d'une mission, même si aucune plainte n'est déclenchée. En 2010, un exercice d'audit et de notation par l'agence BMJ n'avait pas relevé de fragilité particulière sur ces questions.

Dans le cadre de la loi sur le Devoir de Vigilance, la mise en place d'une démarche concernant les risques graves en matière de droits humains a été entreprise ; des éléments figurent dans le plan de vigilance publié par Bouygues, société mère de Colas qui pilote cet enjeu pour l'ensemble du Groupe.

### 4.3.5.2.2. Vis-à-vis des usagers de la route

Les clients finaux de Colas sont les usagers des infrastructures qu'il construit ou entretient. Dans ce domaine, Colas dispose d'une liberté très limitée pour modifier ses produits et ses ouvrages puisque, dans la plupart des pays où il opère, il est interdit de proposer des variantes à la solution de base décrite dans les appels d'offres publics. En France toutefois, et dans certains pays européens notamment, il est possible de faire des propositions modificatives, souvent limitées et pour certains marchés seulement.

À l'exception des questions de sécurité liée à la circulation, les infrastructures de transport ne présentent pas de risques ni d'impacts directs sur la santé des utilisateurs.

La politique de prévention en matière de sécurité routière : l'engagement de Colas dans ce domaine se traduit par des actions de sensibilisation régulière à la prévention du risque routier auprès des collaborateurs, en France et à l'international.

Parmi celles-ci, on peut citer l'organisation, chaque année, de la *Safety Week*, semaine dédiée à la sécurité (sur chantiers et sur la route), à laquelle participe l'ensemble des collaborateurs du Groupe dans le Monde.

Ces actions peuvent aussi s'inscrire dans le cadre de chartes (ex. : en France, charte avec l'État et la CNAMTS – Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés – renouvelée régulièrement depuis 1997) ou de concours sécurité routière (ex. : ROSPA au Royaume-Uni).

Dans le respect des lois et règlements de chaque pays (ex. : CNIL en France, RGPD dans l'Union Européenne), la télématique embarquée au sein des véhicules est, en parallèle, amenée à s'étendre progressivement dans le futur : des résultats positifs (réduction notable des vitesses) ont déjà été obtenus chez Colas Rail Ltd (Royaume-Uni) après avoir échangé avec les conducteurs concernés sur les risques d'une vitesse excessive, données recueillies à l'appui.

L'objectif de réduction de sinistralité partagé par l'ensemble des filiales (baisse de 45 % de la fréquence mondiale des accidents routiers du Groupe entre 2004 et 2018 et de 3 % entre 2017 et 2018) bénéficie tant aux collaborateurs de l'entreprise qu'à leurs proches (partage de bonnes pratiques) et, bien sûr aussi, à l'ensemble des usagers de la route.

La R&D de Colas travaille dans plusieurs domaines pour répondre aux enjeux de sécurité routière, en particulier :

- l'élaboration d'une gamme de revêtements performants permettant une meilleure adhérence des pneumatiques (produits rugueux et/ou drainants pour limiter les effets de perte d'adhérence par temps de pluie ou la distance de freinage) ;
- l'amélioration de la visibilité (travaux sur le marquage au sol par temps froid ou humide, et la nuit) ;
- la fabrication d'équipements de sécurité de la route (filiale sécurité signalisation Aximum).

## Flowell : une signalisation dynamique pour une route intelligente et modulable

Dans le cadre de sa stratégie d'innovation dont l'objectif est de proposer des solutions basées sur les usages de la route pour la mobilité de demain, Colas a créé Flowell en 2017. Il s'agit d'une solution de signalisation dynamique, évolutive et modulable dont l'objectif est d'optimiser l'espace urbain, la fluidité du trafic, la sécurité et la cohabitation des multiples formes de transport.

Développée par la R&D de Colas en collaboration avec le CEA Tech<sup>(1)</sup>, Flowell permet de structurer l'espace partagé des routes et des voiries urbaines grâce à un dispositif basé sur le pilotage dynamique d'une signalisation lumineuse. Installée sur la voirie existante, Flowell offre une grande flexibilité et adapte en temps réel la chaussée aux besoins des collectivités en zone urbaine comme en zone rurale.

Flowell fluidifie le trafic sur les voies de circulation existantes en donnant la priorité à certains usagers sur des périodes de temps précises. Par exemple, les collectivités peuvent transformer une place de livraison le jour en place de stationnement la nuit, créer des espaces de dépose-minute éphémères aux abords des écoles, ou encore assurer la sécurisation de passages piétons en renforçant leur visibilité et celle des piétons par une mise en lumière du marquage. Plusieurs sites pilotes ont été déployés pour tester la solution en conditions réelles. L'enjeu est de bénéficier du retour d'expérience des collectivités et des usagers sur la pertinence des applications, leur ergonomie et en milieu urbain, leur intégration. Par exemple, en Vendée, un zebra marquant un arrêt de bus et s'illuminant à l'arrivée des cars de ramassage scolaire est en cours d'expérimentation.

Pour réduire les nuisances sonores liées à la circulation routière, Colas conçoit des produits qui limitent le bruit : murs anti-bruit basés sur le principe des fractales et, surtout, revêtements routiers silencieux qui permettent un abaissement jusqu'à 9 dB du bruit de roulement des véhicules (Nanosoft®, Rugosoft® ou produits équivalents). 393 600 tonnes ont été produites en 2018 contre 544 300 tonnes en 2017, soit une baisse de 28 %. Le fort tonnage de l'année 2017 était lié à un marché passé au Danemark.

Cette gamme de produits traduit l'effort continu réalisé par Colas en matière de R&D tournée vers les attentes de la société depuis de nombreuses années, effort reconnu par de nombreux trophées techniques remportés au fil des ans.

(1) Pôle de recherche technologique au service de l'industrie du Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies renouvelables.

### 4.3.5.2.3. Vis-à-vis des populations riveraines ou locales

Colas identifie et anticipe les risques de blocage des installations industrielles et des chantiers liés aux contextes sociaux et sociétaux (déplacement des populations...), culturels (terres sacrées...) et environnementaux (espèces protégées, stress hydrique...), ainsi que les nuisances (bruit, vibrations, poussière, odeurs, pollution visuelle, pollution lumineuse...). Il développe un dispositif structuré et proactif d'écoute, de concertation et de dialogue avec les parties prenantes pour prendre en compte leurs attentes (journées portes ouvertes, réunions, sensibilisation au recyclage, reporting et indicateurs de suivi pour les sites fixes, applications smartphone pour informer les riverains sur les chantiers en cours et recueillir leurs avis...).

Colas gère un nombre important de sites de production de matériaux de construction (granulats, béton prêt à l'emploi, enrobés, bitumes, émulsions, etc.). L'acceptation de ces sites, en particulier par les riverains, est un enjeu de plus en plus sensible, partout dans le monde. Les thématiques couvrent les craintes de nuisances (odeurs, poussière, circulation, bruit), les risques d'impacts sur l'environnement ou la santé, etc. Le groupe Colas a identifié cette question de l'acceptation sociétale comme un de ses enjeux majeurs de Développement Responsable et a engagé des plans d'action dans deux directions :

- l'exemplarité des sites de production : chaque site doit mettre en œuvre des actions de progrès qui vont au-delà des simples contraintes de conformité administrative. L'outil privilégié est la certification environnementale (ISO 14001 ou 6S, par exemple). La documentation et la mesure des actions de progrès s'appuient sur un système de check-lists qui couvre la plupart des activités de production de matériaux dans le monde. Ce dispositif est intégré au contrôle interne opérationnel et concerne environ 2 000 unités de production de Colas dans le monde (cf. indicateurs en partie 4.3.3.2 Taux de certification et d'autoévaluation environnement) ;
- l'initiative d'un dialogue avec les riverains, les élus locaux et les administrations compétentes : le dialogue permet de mieux comprendre les attentes, d'expliquer la réalité et les contraintes des sites de production, et de progresser dans la compréhension mutuelle afin de prévenir les situations de crise.

Nom de l'indicateur <sup>(1)</sup>	Périmètre	Couverture	2017	2018
Ratio de CAE des Activités de production de matériaux dotées d'une structure de dialogue local (en pourcentage de CAE)	Monde	100 % du CAE des Activités de production de matériaux	47	47

(1) Ces chiffres ne prennent pas en compte les données du groupe Miller McAsphalt.

L'indicateur de dialogue local a été mis en place en 2006 pour mesurer l'étendue de ce dialogue avec les riverains, les élus locaux et l'administration compétente. En 2018, cet indicateur est resté stable alors que l'objectif consolidé des filiales du Groupe pour 2018 s'établissait à 48 %. Par ailleurs, un groupe de travail s'est constitué afin de mettre en œuvre les outils qui permettront de faire progresser cette thématique.

Sur certains chantiers des filiales routières de Colas en métropole, une application smartphone, Colas & Vous, permet aux riverains de s'informer et d'être en relation avec les chefs de chantiers pour leur poser des questions ou leur faire parvenir des commentaires.

### 4.3.5.3. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX SUR LES TERRITOIRES

#### 4.3.5.3.1. Adaptation aux conséquences du changement climatique

Colas prend en compte dans ses activités l'enjeu du changement climatique. Cette intégration s'effectue non seulement au niveau de la politique globale du Groupe dont les détails figurent dans la partie 4.3.7.2. mais aussi au niveau de ses implantations géographiques réparties dans le monde.

De par la diversité de ses territoires, Colas a acquis une bonne connaissance des contraintes de réalisation et de dimensionnement liées à des climats difficiles, des milieux arides et à température élevée (Sud marocain, Ouest australien, par exemple) aux régions de très fortes précipitations (Guyane, Antilles, Océan Indien, etc.) ou aux régions de froid extrême (en montagne, au Canada, en Alaska ou au Groenland).

Cette large expérience permet à Colas de conseiller efficacement ses clients dans leur politique d'adaptation des infrastructures au changement climatique, chaque fois que la possibilité lui en est offerte. À titre d'exemple, Colas avait réalisé en 2009 une variante en liant Colclair® pour mieux réfléchir la chaleur lors de la réfection d'une rue de Dawson (territoire du Yukon, Canada) dont l'assise en pergélisol (*permafrost*) était menacée par le réchauffement dû au changement climatique ; ce savoir-faire a été à nouveau sollicité dans le cadre de la réalisation des travaux de l'aéroport d'Iqaluit remporté en partenariat public-privé fin 2013, au Nunavut dans le grand nord canadien et dont les travaux se sont achevés en août 2017. Les travaux de recherche de Colas portent ainsi sur la mise en œuvre de couches d'enrobés clairs (à comparer aux enrobés traditionnels noirs) ayant la particularité d'améliorer la réflexion solaire pour contribuer à la protection du pergélisol en maintenant des structures de chaussée souples et sur des études sur la fissuration en cas de choc thermique extrême. Autre illustration, Colaska, filiale américaine de Colas, mène en Alaska, un projet dans des conditions météorologiques extrêmes (jusqu'à - 35 °C) consistant à installer des conduites d'eau pré isolées de différentes tailles sur 55 kilomètres ; les équipes travaux sont parvenues à empêcher la décongélation du pergélisol tout en endiguant sa déshydratation.

### 4.3.5.3.2. Utilisation durable des ressources et mesures de prévention des pollutions

#### L'utilisation des sols et le traitement des rejets

L'essentiel de l'activité de travaux de Colas consiste à intervenir sur des surfaces déjà artificialisées pour les entretenir ou les réaménager : les infrastructures neuves constituent en effet une part très modérée du chiffre d'affaires (estimée à moins de 10 %) et Colas n'y a souvent pas la maîtrise du foncier puisque celui-ci est mis à disposition par ses clients, même dans le cas de concessions ou de PPP (Partenariats Public-Privé). De par la nature de ses chantiers, Colas n'a donc pas véritablement d'impact direct sur l'utilisation des sols, l'emprise de ses prestations incombant à la maîtrise d'ouvrage.

En ce qui concerne l'activité de carrières et de gravières, tous les sites sont réaménagés en fin d'exploitation et nombre d'entre eux font l'objet d'un réaménagement à l'avancement sans attendre la fin de l'exploitation définitive. Le recyclage permet par ailleurs d'économiser l'équivalent de la production d'une vingtaine de carrières ou gravières et de bien plus de sites de décharge dans le monde.

La production d'électricité photovoltaïque est considérée comme une des principales solutions de la transition énergétique mondiale ; or, il s'agit d'une production qui nécessite de vastes surfaces disponibles ensoleillées. Ce problème est particulièrement aigu dans les pays à forte densité de population ou d'activité agricole : les surfaces disponibles en toitures ne suffisent pas à assurer la production envisagée tandis que les fermes photovoltaïques, très performantes, se heurtent à des problématiques de concurrence dans l'usage des sols (agriculture, espaces naturels, paysages). En ouvrant la voie à la réalisation de centrales photovoltaïques routières, Colas, par le biais de son innovation Wattway (cf. partie 4.3.7.2), permet d'accéder à une surface disponible importante, dont le potentiel pourrait assurer une partie des besoins d'un pays en production d'électricité photovoltaïque sans perturber les autres usages des sols. Dans le même esprit, Flowell®, en optimisant les usages des surfaces de chaussée existantes, permet d'en réduire la croissance.

L'action du groupe Colas en matière de prévention des pollutions, de leur réduction, voire de leur suppression, est essentiellement axée sur les sites de production et les grands chantiers :

- sites de production : tous les sites certifiés en environnement disposent, comme documents de base, d'une analyse environnementale, de tableaux de suivi et de plans d'actions de prévention (notamment pour la maîtrise des rejets quand celle-ci a été identifiée comme un élément significatif). Ces documents sont examinés lors de revues de direction qui analysent l'amélioration des performances environnementales et la maîtrise des impacts. Les check-lists Colas complètent le dispositif et s'appliquent également aux sites non certifiés, notamment sur des thématiques comme la conformité administrative, l'aménagement et le stockage, le management et le contrôle, la gestion des impacts et des risques (eau, air, déchets, risques naturels et technologiques, bruits et vibrations) ou le dialogue local.
- grands chantiers : ces chantiers font chaque fois l'objet de démarches spécifiques de type Plan de Respect de l'Environnement, comme c'est le cas par exemple du grand chantier de la Route du Littoral à la Réunion. L'équipe QSE de Colas Projects est par ailleurs chargée d'exploiter ces retours d'expérience et d'en améliorer la performance.

Aucun sinistre accidentel ayant affecté gravement l'environnement n'est à signaler au cours de l'exercice.

Colas Environnement est la plus ancienne société française de travaux de dépollution ; sa création remonte à 1981. C'est également la première société à avoir reçu une triple certification intégrée ISO 9001/ISO 14001/OHSAS 18001 : à cette première certification obtenue en 2001 s'ajoute le MASE depuis 2010. Forte d'une cinquantaine de collaborateurs, Colas Environnement dispose de références dans la plupart des techniques de dépollution ; elle est notamment reconnue pour

l'excellence et la fiabilité de ses systèmes de traitement in situ, mais se distingue aussi par une politique de transparence totale avec ses clients. Sa croissance constante lui a permis de diversifier ses implantations en France Métropolitaine : Lyon, Paris, Bordeaux et Dunkerque. À l'international, de nouvelles implantations voient le jour notamment à Casablanca et en Espagne où un premier chantier est en cours de réalisation.

#### La gestion de l'eau en fonction des contraintes locales et l'impact de l'outil industriel sur cet élément

L'enjeu de la consommation d'eau ne revêt pas la même importance d'une région du monde à l'autre. D'une façon générale, les équipes des filiales Colas ont la responsabilité de prendre en compte les contraintes hydriques locales. Cette gestion constitue un des critères de la norme ISO 14001 (cf. indicateur en partie 4.3.3.2 Les dispositifs mis en place pour le pilotage de la politique environnementale).

En 2015, Colas a mis en place de nouveaux indicateurs pour mesurer et diminuer la pression exercée par ses implantations sur la ressource en eau dans les zones de stress hydrique extrêmement élevé. La méthodologie prise en compte pour l'évaluation des territoires de Colas concernés se base sur la carte interactive « Overall water risk – Baseline Water Stress » issue du site internet du World Resources Institute. Sur ces territoires, la consommation d'eau des implantations fixes de Colas est estimée à environ 909 000 m<sup>3</sup> en 2018.

Afin de diminuer la pression exercée par Colas sur la ressource en eau dans ces territoires, les plans d'action visent à augmenter l'autoconsommation, à favoriser le recyclage et à diminuer le gaspillage.

Nom de l'indicateur <sup>(1)</sup>	Périmètre	Couverture	2017	2018
<b>Pourcentage des Activités fixes situées en zones de stress hydrique extrêmement élevé</b> (en pourcentage de CAE) <sup>(2)</sup>	Monde	100 % du CAE <sup>(2)</sup> des Activités fixes en zone de stress hydrique extrêmement élevé	5	6
<b>Taux d'autosuffisance en eau dans les zones de stress hydrique extrêmement élevé</b> (en pourcentage de m <sup>3</sup> )	Monde	100 % du CAE <sup>(2)</sup> des Activités fixes en zone de stress hydrique extrêmement élevé	61	73
<b>Pourcentage du CAE en zone de stress hydrique extrêmement élevé et faisant l'objet d'un plan d'action</b> (en pourcentage de CAE <sup>(2)</sup> )	Monde	100 % du CAE <sup>(2)</sup> des Activités fixes en zone de stress hydrique extrêmement élevée	58	76
<b>Pourcentage de la consommation d'eau en zone de stress hydrique extrêmement élevé et faisant l'objet d'un plan d'action</b> (en pourcentage de m <sup>3</sup> consommés)	Monde	100 % du CAE <sup>(2)</sup> des Activités fixes en zone de stress hydrique extrêmement élevé	67	82

(1) Ces chiffres ne prennent pas en compte les données du groupe Miller McAsphalt.  
(2) CAE : chiffre d'activité économique.

Ces indicateurs récents se sont fiabilisés en 2018 tant en ce qui concerne l'appréhension des territoires sur lesquels le stress est un enjeu fort qu'en matière de gestion de l'eau dans ces mêmes implantations.

Les activités fixes du groupe Colas installées en zones de stress hydrique extrêmement élevé se situent au Canada (Saskatchewan), aux États-Unis (Californie, Wyoming), en Afrique du Sud, en Zambie, en Guadeloupe, en Martinique, en Irlande, en Inde, au Maroc, au Moyen-Orient, au Chili et en Métropole (Normandie). Elles représentent 6 % du chiffre d'activité économique (CAE) des installations du groupe Colas et se répartissent sur des ateliers, des dépôts et usines de liants, des postes d'enrobage, des carrières et de gravières, des centrales à béton, des plateformes de recyclage, les carrières et les gravières en représentant l'essentiel.

D'une façon générale, on peut déduire de ce pointage géographique que l'empreinte hydrique des métiers de Colas ne relève pas d'un enjeu fort de matérialité, 94 % des activités de Colas se situant dans des zones où la question du stress hydrique ne se pose pas ou peu.

Outre l'objectif de réduire la consommation d'eau dans ces territoires, l'enjeu pour Colas est de perturber le moins possible le cycle de l'eau et les usages aval en favorisant l'autoconsommation. L'indicateur d'autosuffisance en eau pour 2018 est de 73 %, ce qui signifie que l'eau consommée est essentiellement d'origine interne et qu'elle ne provient pas d'une alimentation par le réseau d'eau local, ce qui a pour effet de ne pas perturber l'accès à la ressource en eau pour les autres utilisateurs. Cet indicateur a fortement progressé cette année (+ 12 points).

Les indicateurs relatifs aux plans d'action permettent à Colas de se placer dans une démarche d'amélioration continue afin de suivre et de diminuer la pression sur la ressource en eau dans les régions de stress hydrique extrêmement élevé. La tendance à la mise en place de plans d'action a significativement augmenté entre 2017 et 2018, tant pour l'indicateur en CAE que pour celui relatif à la consommation d'eau (respectivement + 18 points et + 15 points).

Le risque environnemental jugé le plus important pour les installations de production de matériaux de Colas est le risque de pollution graduelle ou de déversement accidentel dans le milieu aquatique (rivières, drains, nappes aquifères, etc.) : un indicateur particulier et très exigeant (cf. l'indicateur ci-dessous : pourcentage des Activités matériaux maîtrisant leurs rejets aqueux) a été extrait des check-lists environnementales afin de suivre les progrès formalisés de maîtrise de ce risque.

Nom de l'indicateur <sup>(1)</sup>	Périmètre	Couverture	2017	2018
<b>Pourcentage des Activités matériaux maîtrisant leurs rejets aqueux</b> (en pourcentage de CAE <sup>(2)</sup> )	Monde	100 % du CAE <sup>(2)</sup> des Activités de production de matériaux	22	27

(1) Ces chiffres ne prennent pas en compte les données du groupe Miller McAsphalt.  
(2) CAE : chiffre d'activité économique.

Colas a mis en place une politique de protection des eaux de surface et des nappes contre les impacts des pollutions accidentelles ou ordinaires de ses sites fixes de production ou de maintenance. Cette politique obéit à des critères exigeants, portés par les check-lists Colas, pour que ces sites soient complètement isolés ou isolables du milieu environnant. Ainsi, 27 % du chiffre d'activité économique (CAE) de l'activité de production de matériaux dans le monde satisfait l'intégralité de ces exigences (en hausse de 5 points par rapport à 2017). Il est à noter qu'il s'agit d'un ensemble de critères très difficiles à réunir sur un site, notamment pour les sites anciens ou très vastes : cela reste un excellent indicateur de la vulnérabilité des sites de Colas et de la nécessité de ses systèmes de gestion du risque environnemental ; la progression de cette année en est d'autant plus marquante. L'objectif consolidé des filiales du Groupe pour 2018 qui s'établissait à 23 % a été dépassé de 5 points.



### 4.3.5.3.3. Protection de la biodiversité

Conscient que la biodiversité au niveau mondial est en danger, Colas a inscrit sa démarche dans les faits et non dans les engagements conceptuels. Ses objectifs sont de préserver et développer la biodiversité à son échelle ; son action s'articule autour de deux axes.

1<sup>er</sup> axe : une participation active à la recherche scientifique et à l'innovation en matière de biodiversité :

- Colas est une des rares entreprises à faire partie du Comité d'Orientation Stratégique de la FRB (Fondation [française] pour la Recherche sur la Biodiversité) depuis 2011 et a remis dernièrement un prix à une jeune chercheuse dans la catégorie « biodiversité et lutte contre les espèces invasives » ;
- Colas est un propagateur involontaire de proximité pour des espèces exotiques végétales envahissantes lors de ses petits travaux de terrassement. Elle a engagé un dialogue avec des communautés scientifiques pour progresser dans l'analyse et la prévention de cette problématique et elle approfondit sa réflexion avec un nombre croissant de filiales dans le monde ;
- Colas a créé en 2016 d'un conservatoire d'abeilles noires dans les Alpes de Haute-Provence en partenariat avec Apilab (bureau d'études spécialiste de la biosurveillance de l'environnement grâce à l'abeille), Ce projet scientifique s'appuie sur l'analyse génétique de l'ADN mitochondrial, protocole mis au point par le CNRS. Le conservatoire composé de 20 ruches (et premier de ce type en France à l'initiative d'une entreprise privée) est implanté sur la carrière Cozzi de Norante (Alpes-de-Haute-Provence). Ce programme possède un fort volet sociétal collaboratif car il est réalisé en coordination avec les apiculteurs locaux et les maires des communes voisines de la carrière ; une action en faveur des abeilles mélipones est par ailleurs en cours de lancement en Guyane avec Apilab également.

Colas tient à développer un volet pédagogique grand public (conférences, projets pédagogiques et actions auprès des jeunes publics, etc.) à ses actions en faveur de la biodiversité car les enjeux de biodiversité trouveront de véritables solutions grâce à l'appropriation des populations, tant à l'échelle locale que globale ;

2<sup>e</sup> axe : la mise en place d'une démarche ciblée en relation directe avec ses activités : cette démarche concerne les installations de carrières et de gravières et consiste à mettre en œuvre et à suivre une action visant à favoriser et à faciliter la présence ainsi que les conditions de vie sur le site, d'une espèce remarquable (animale ou végétale) ; ou à installer des ruches en partenariat avec des acteurs locaux (apiculteurs, naturalistes, parcs naturels, ONG, etc.) et à faire une communication pédagogique envers les riverains.

Nom de l'indicateur <sup>(1)</sup>	Périmètre	Couverture	2017	2018
Ratio de CAE des Activités de production de granulats ayant une action en faveur de la biodiversité (en pourcentage de CAE)	Monde	100 % du CAE des Activités permanentes de production de granulats	51	51

(1) Ces chiffres ne prennent pas en compte les données du groupe Miller McAsphalt.

Actuellement, environ 70 espèces protégées sont hébergées sur des sites d'extraction du Groupe, auxquels il faut ajouter une cinquantaine de sites accueillant des ruches. Même si en 2018, l'indicateur de biodiversité n'a pas progressé, la mobilisation est réelle depuis le déploiement de cette politique lors de la convention environnement de Colas de 2012. La mobilisation reste inégale selon les contextes culturels, forte en France, plus modeste aux États-Unis notamment. On constate que le programme EOCE a fortement contribué à l'adhésion collaborative des filiales à ce programme. L'objectif consolidé des filiales du Groupe pour 2018 s'établissait à 55 %.

D'autre part, à Madagascar, Colas anime depuis décembre 2008 un programme d'éducation et de sensibilisation à la protection de la biodiversité en apportant son soutien à une réserve privée de lémuriers et à un parc botanique. C'est ainsi que depuis 10 ans, 32 166 enfants et 1 129 enseignants ont pu découvrir l'importance du patrimoine naturel de leur pays, en particulier la conservation des lémuriers grâce à la préservation de leur habitat.

## 4.3.6. Éthique

Les actes ou la complicité en matière de corruption (fausser les prix, blanchir de l'argent, verser des pots-de-vin ou offrir des cadeaux pour obtenir des marchés, fraudes...) sont des risques économiques et financiers majeurs (perte de marchés, pénalités, faillite) et de réputation pour l'entreprise. Colas identifie tous les risques de corruption ou de conflits d'intérêts, particulièrement dans les pays sensibles, établit et affiche des règles de conduite éthiques (charte éthique et politique cadeaux), et met en place des actions à la fois de prévention (formation surveillance), d'alerte (procédure d'alerte et dispositif de protection des lanceurs d'alerte) et de sanction en cas de faute (mise à pied, licenciement...).

### 4.3.6.1. LES ACTIONS ENGAGÉES POUR PRÉVENIR LA CORRUPTION ET FAVORISER LA LOYAUTÉ DES PRATIQUES

Les règles éthiques, établies depuis de nombreuses années, sont reprises dans un fascicule des principes de conduite dans le Code d'éthique du groupe Bouygues (dont Colas est une filiale), complété depuis fin 2014 par un programme de conformité composé de quatre volets (concurrence, conflits d'intérêts, anti-corruption, information financière et opérations boursières). En 2017, le programme de conformité a été révisé afin de prendre en compte les évolutions liées à la promulgation de la Loi Sapin II relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique et de la Loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Un nouveau programme de conformité a également été ajouté portant sur les embargos et restrictions à l'export.

Compte tenu de la forte décentralisation des métiers, de la forte disparité culturelle inhérente au groupe Colas et du très grand nombre de collaborateurs concernés, ces programmes sont déployés graduellement depuis 2016 en commençant par la France.

Un Directeur Juridique et Conformité a été nommé au 1<sup>er</sup> septembre 2018. Il s'appuie sur un Directeur Conformité ainsi qu'un réseau de « Référénts conformité » ou *Compliance Officers* nommés au sein de chaque entité significative du Groupe dans le monde.

Un dispositif d'alerte professionnelle, ouvert à tous les collaborateurs Colas, a été mis en place début 2017.

Le Comité de l'éthique et du mécénat du groupe Colas, élargi depuis 2015 à quatre administrateurs (dont deux indépendants), s'est réuni en février 2018. Les opérations de mécénat et de sponsoring réalisées, d'un montant supérieur à 20 000 euros, lui ont été présentées ainsi que l'avancement du déploiement des programmes de conformité de l'exercice écoulé et les actions programmées en 2018. Les affaires examinées par la Commission d'éthique des affaires lui ont également été présentées.

Engagement ostensible : un modèle de prise de position claire et publique des dirigeants du Groupe, valant engagement ostensible de respect et de promotion du Code d'éthique et des programmes de Conformité du Groupe a été arrêté en Comité de Direction Générale.

À fin décembre 2018, cet engagement ostensible a été signé par l'ensemble des Directeurs et des chefs d'établissement du groupe Colas. Dans le cadre de la campagne de renouvellement devant intervenir en 2019, les collaborateurs chefs de service et conducteurs de travaux seront aussi invités à signer cet engagement.

L'ensemble des sociétés du Groupe dotées d'institutions représentatives du personnel a également été consulté sur le Code d'éthique et les programmes de conformité afin que ceux-ci soient intégrés à leur règlement intérieur.

En 2018, les campagnes de formation se sont poursuivies et intensifiées :

- la formation à la « Déontologie et responsabilité dans la conduite des affaires », intégrant les Programmes de Conformité, s'est poursuivie en 2018 tant en France qu'à l'international : dispensées dans l'ensemble des filiales à destination des managers et de l'encadrement intermédiaire opérationnel et fonctionnel. Ces formations abordent systématiquement l'éthique des affaires et la mise en œuvre des programmes de conformité. En complément, le sujet éthique est abordé lors des comités de direction des filiales et des réunions régionales et de chefs d'établissement. Depuis la mise en place de cette formation en 2016, près de 5 000 collaborateurs ont été formés, dont 1 636 en 2018, l'effort porté sur les filiales internationales s'étant poursuivi ;
- la formation « Leadership, éthique et responsable », réalisée pour la première fois en 2016 et dont l'objectif est de mener une réflexion sur l'éthique et la responsabilité collective et individuelle des leaders des filiales du Groupe, s'est également poursuivie tout au long de l'année 2018, en France et à l'international. À ce jour, près de 700 managers ont suivi cette formation ;
- les filiales en Amérique du Nord ont poursuivi le déploiement d'un programme spécifique de communication et de formation sur les sujets d'éthique :

Aux États-Unis, des sessions de formation en présentiel pour le personnel et les responsables des filiales ont été organisées sur des sujets tels que les pratiques anticoncurrentielles, la conduite sur le lieu de travail, les conflits d'intérêts, les cadeaux et les invitations de tiers. Deux modules de formation éthique ont été proposés à l'Université Colas aux États-Unis. En parallèle, chaque filiale organise régulièrement des sessions de formation sur des sujets liés à l'éthique, dont un certain nombre font l'objet de retranscription dans leurs publications internes. Le programme de formation en ligne sur l'éthique s'est également poursuivi en 2018. Dans le cadre de ce programme, tous les employés de filiales aux États-Unis ayant une adresse électronique se sont vu attribuer différents modules en ligne, portant sur la sécurité des informations et le comportement sur le lieu de travail. Tous les salariés ont été invités à consulter en ligne le Code d'éthique de Bouygues et le Code de conduite de Colas USA et à certifier qu'ils les ont bien consultés. De plus, tous les employés de Colas USA sont tenus de prendre annuellement un engagement par écrit qu'ils ont reçu le Code de conduite et qu'ils le respectent. Tous les bureaux et les centres d'embauche font la publicité de la hotline dédiée aux alertes éthique et accessible de manière anonyme à tous. Des cartes au format « portefeuille » indiquant les numéros de téléphone et le site Web dédiés à l'éthique ont également été distribuées. En 2018, 51 alertes ont été reçues et traitées aux États-Unis. Près de 4 000 employés ont participé aux différentes formations et campagnes sur l'éthique aux États-Unis (formation en direct, Université Colas, formation en ligne). Enfin, le responsable de l'éthique de Colas USA a transmis douze « Ethics Alerts » à tous les collaborateurs de Colas USA. Chaque « Ethics Alert » traite d'un événement d'actualité lié à des problèmes éthiques/juridiques aux États-Unis, tels que la corruption, la législation antitrust, la fraude et le comportement au travail.

Au Canada, les formations Éthique et Programmes de Conformité auront concerné près de 550 collaborateurs à fin 2018. Pour rappel, un nouveau mécanisme d'alerte professionnel a été mis en place, en juin 2017, sur l'ensemble du Canada. Ce service bilingue, assuré par un tiers indépendant, a fait l'objet d'une communication renforcée auprès de l'ensemble des collaborateurs des filiales canadiennes. En outre, la refonte de l'intranet de Colas Canada a été l'occasion de préciser les obligations concernant les intermédiaires commerciaux, le mécénat et sponsoring, les cadeaux et invitations.

Les formations internes aux programmes de conformité et à leurs instructions d'application des « documents d'éthique et de conformité » débuteront en 2019 pour le groupe Miller McAsphalt.

La formation éthique en e-learning « Fair Play », réalisée sous la forme d'un *serious game*, a été déployée au cours du second semestre 2017 dans l'ensemble des filiales françaises. Sur près de 3 500 collaborateurs éligibles à cette formation, 92 % ont finalisé cet e-learning à ce jour. D'autres sessions de formation sont programmées pour les filiales internationales et les nouveaux embauchés.

Un projet de cartographie du risque de corruption et de trafic d'influence a été réalisé pour la France métropolitaine. Il va être présenté à la Direction Générale pour discussion et approbation. Des cartographies du risque corruption sont effectuées et présentées à la Direction Générale pour tous les nouveaux pays à risque fort ou très fort dans lesquels les filiales du groupe Colas envisagent un projet d'implantation ou la réalisation de grands projets. Des cartographies du risque corruption seront réalisées en 2019 pour l'ensemble des pays où le Groupe exerce ses activités.

Des enquêtes de vérification de probité des tiers sont réalisées essentiellement au moyen de ressources internes et de questionnaires de probité. En relation avec les principaux risques identifiés, ces enquêtes portent sur des fournisseurs, partenaires, intermédiaires, bénéficiaires d'actions de mécénat et de sponsoring et clients potentiels de grands projets.

Ces actions seront poursuivies et étendues en 2019.

#### **4.3.6.2. CHARTE DE DÉONTOLOGIE DE LA FILIÈRE ACHATS**

La responsabilité de Colas dans ses relations avec ses fournisseurs permet d'obtenir une collaboration gagnant-gagnant tout au long de sa chaîne d'approvisionnement.

Plusieurs actions ont été lancées en 2017 comme la mise en place d'une charte déontologique adaptée à la fonction achats. La diffusion en français et en anglais de cette charte au niveau mondial a eu lieu au cours du mois de septembre 2018.

Les principes exposés dans cette charte sont les suivants :

- avoir un comportement personnel exemplaire ;
- respecter les législations et les règlements ;
- adopter des critères de transparence dans la sélection des fournisseurs et d'égalité de traitement quelle que soit la taille ou le type de prestations à réaliser ;
- se prémunir de tout conflit d'intérêts ou de corruption avec les fournisseurs et sous-traitants ;
- respecter la confidentialité des informations transmises par un fournisseur ;
- alerter quand un manquement aux règles de déontologie apparaît.

À la réception de ce document, chaque acheteur se doit d'en prendre connaissance et de le signer.

### **4.3.7. Énergie et gaz à effet de serre**

Afin de rendre l'outil de production et le parc matériel moins énergivores et moins émetteurs de CO<sub>2</sub>, Colas mesure ses consommations d'énergie et ses émissions de CO<sub>2</sub>, investit dans du matériel plus sobre en énergie (postes d'enrobage...), propose à ses clients des techniques moins émettrices en CO<sub>2</sub> (enrobés tièdes...), privilégie la mise en place de circuits courts grâce à son maillage territorial. Dans la mesure du possible, Colas favorise les transports alternatifs à la route (rail, transport fluvial), minimise sa dépendance vis-à-vis des énergies fossiles en faveur des énergies renouvelables (éolien, solaire, hydraulique) et intègre cet enjeu dans son offre de produits et services (route solaire).

#### **4.3.7.1. LES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE ET LES MESURES PRISES POUR AMÉLIORER L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE**

Les systèmes d'information de Colas sont conçus pour permettre une gestion décentralisée adaptée à la diversité des territoires et des activités. La consommation d'énergie revêt une forme très diffuse dans ces systèmes, qu'il s'agisse des achats de carburants pour les engins ou de la consommation d'électricité des carrières par exemple. Ces données sont extraites pour partie des données comptables, mais aussi de données de production, ne serait-ce que pour suivre les progrès d'efficacité énergétique. Le programme cLEANergie (Colas Lean en énergie) qui a été déployé entre 2014 et 2017, a eu pour objectif la réalisation d'économies d'énergie dans l'ensemble des activités de Colas (chantiers, sites de production, bâtiments et chaîne d'approvisionnement). Il a mis en évidence que les trois quarts de la consommation d'énergie directe de Colas se répartissaient presque également entre trois usages : les brûleurs de postes d'enrobage, les engins et les véhicules.

Colas travaille également sur deux axes :

- les outils de mesure : l'efficacité énergétique de Colas implique la mesure de la consommation de carburants fossiles, l'électricité ne représentant qu'une faible part de l'empreinte énergétique totale. Pour assurer le suivi des productions et des consommations énergétiques des postes d'enrobage, des logiciels Colas ont été mis au point pour tenir compte des différents types de postes d'enrobage dans différentes régions du monde (Europe centrale, France, Amérique du Nord). Ces outils de pilotage et de suivi énergétique, dont le déploiement est en train de passer à une seconde génération de logiciels, permettent d'observer en temps réel les consommations énergétiques et les températures de fabrication des enrobés, de gérer des alertes par internet et sur smartphone et d'en assurer un reporting. Ces logiciels sont aujourd'hui déployés sur environ 28 % des postes (en progression de 2 points par rapport 2017) ce qui représente 33 % du CAE (chiffre d'activité économique). Les données ainsi collectées permettront de faire progresser l'efficacité énergétique des postes d'enrobage du Groupe. Pour comptabiliser et analyser la consommation de près de 50 000 engins et véhicules répartis sur 2 000 unités de production et 800 unités d'exploitation de travaux, Colas équipe ses engins et véhicules de systèmes embarqués de suivi de consommation (cf. évolution des indicateurs ci-dessous) ;

- la mobilisation du personnel : Colas mobilise les conducteurs de véhicules et d'engins pour réduire la consommation de carburants de 20 % grâce à une conduite apaisée et à la suppression des temps de ralenti des engins ou véhicules à l'arrêt. Ce programme décline le thème des « trois plus » : plus d'économie, plus de sécurité, plus d'environnement. La quantification reste pratiquement impossible à ce stade mais l'engagement est perceptible et l'appropriation du thème est bonne. Un volet écoconduite est inclus dans l'ensemble des formations continues dispensées aux chauffeurs, auxquelles il faut ajouter des stages spécifiques sur ce thème développés pour les chauffeurs poids lourds et les conducteurs d'engins.

Nom de l'indicateur <sup>(1)</sup>	Périmètre	Couverture	2017	2018
Énergie consommée par tonne d'enrobés produite (en kWh par tonne)	Monde	Activités de production d'enrobés	78	78
Taux d'enrobés tièdes et d'asphalte basse température (en pourcentage de quantité)	Monde	Activités de production d'enrobés et d'asphalte	23	22
Nombre de tonnes de matériaux transportées par voie ferrée ou voie navigable (en millions de tonnes)	Monde	Toutes les Activités	8,9	8,5
Facture énergétique totale (en millions d'euros)	Monde	Toutes les Activités	375	427
Consommation énergétique totale (en millions de MWh)	Monde	Toutes les Activités	7,4	7,6
Ratio de facture énergétique totale rapportée au VAI <sup>(2)</sup> (en pourcentage)	Monde	Toutes les Activités	3	3
Pourcentage des véhicules équipés de télématique embarquée	Monde	Toutes les Activités	21	25
Pourcentage des engins équipés de télématique embarquée	Monde	Toutes les Activités	26	25

(1) Ces chiffres ne prennent pas en compte les données du groupe Miller McAsphalt.

(2) VAI (Valeur d'Activité Interne) : cette donnée économique tente d'établir un périmètre comptable correspondant à celui de la consommation énergétique directe de Colas, afin d'en déduire un ratio d'intensité énergétique directe ; elle correspond au CAE (chiffre d'affaires avant éliminations) diminué de la marge opérationnelle et des sous-traitants.

Colas mesure, de manière systématique, la consommation de combustible des brûleurs de postes d'enrobage et la suit de façon méthodique sur plus de 400 installations. Bien que les productions d'enrobés et les consommations d'énergie des postes aient légèrement augmenté en 2018, les émissions de gaz à effet de serre sont restées stables cette année.

Les enrobés tièdes permettent des économies d'énergie d'environ 15 % sur la production par rapport à des enrobés à chaud (cf. commentaire complémentaire de l'indicateur en partie 4.3.2.1.2). Malgré une légère baisse cette année, l'ensemble des collaborateurs reste mobilisé pour généraliser la diffusion de ces produits sur tous les territoires, adapter les outils de production et poursuivre la recherche de nouvelles solutions techniques permettant d'abaisser la température, sachant que les bénéfices sur la santé sont eux aussi importants. En 2018 comme en 2017, les filiales américaines réalisent les meilleurs taux, avec pour exemple Branscome Company qui réalise 100 % de sa production en enrobés tièdes.

La quantité de matériaux transportés par rail ou voie fluviale correspond à l'équivalent de près de 3 100 trains de marchandises (composés chacun de 44 wagons), ce qui revient à éviter la mise en circulation de plus de 280 000 camions de 30 tonnes chacun. La distance moyenne parcourue (227 km en 2017 et 233 km en 2018) est en augmentation de 3 % tandis que le tonnage de matériaux transportés est en diminution de 5 %.

La facture énergétique totale du groupe Colas est estimée à environ 427 millions d'euros. La consommation énergétique totale est de 7,6 millions de MWh, laquelle se répartit assez naturellement sur les territoires en proportion de leur chiffre d'affaires. La facture et la consommation énergétique de Colas en 2018 ont augmenté respectivement de 14 % et de 3 %. Ces hausses sont à corréliser à l'augmentation de 6 % du CAE pour les activités de production de matériaux ainsi qu'à celle du coût de l'énergie.

Des actions ont été entreprises pour réduire la facture énergétique globale de Colas qui portent notamment sur un travail sur les taxes à iso-consommation, l'optimisation des puissances de consommation électrique et la mise en place de tests pour s'adapter aux contraintes futures liées aux pics de production de consommation.

Pour disposer d'un indicateur d'intensité énergétique, Colas a cherché à rapporter cette facture énergétique à un dénominateur pertinent, le chiffre d'affaires ou la valeur ajoutée ; ces travaux ont permis de comprendre la complexité de la question ; en sélectionnant le chiffre d'affaires par exemple, on encouragerait l'externalisation des activités fortement consommatrices d'énergie par de la sous-traitance : le chiffre d'affaires est inchangé, tandis que la consommation directe d'énergie diminue, sans que des progrès aient été véritablement réalisés ; c'est ainsi que Colas a défini la « VAI » pour exprimer le volume (en euros) d'activité qui constitue la véritable assiette de la facture d'énergie ; la VAI correspond au CAE (chiffre d'affaires avant éliminations) diminué de la marge opérationnelle et du chiffre d'affaires des travaux sous-traités. Aucune variation de cet indicateur n'a été enregistrée entre 2017 et 2018.

Le nombre d'engins et de véhicules équipés de systèmes embarqués de suivi de consommation d'énergie est en augmentation de 4 points pour les véhicules et en baisse d'un point pour les engins en 2018 : 25 % des véhicules et des engins en sont pourvus. Ceci peut s'expliquer par le renouvellement du matériel, les matériels modernes permettant pour la plupart de récupérer les données correspondant à chaque engin directement sur les sites internet des constructeurs. Cette mesure complexe représente le plus gros gisement potentiel de progrès.

### 4.3.7.2. L'EMPREINTE CARBONE ET LES ACTIONS MISES EN PLACE POUR LA DIMINUER

En ce qui concerne le changement climatique, la stratégie de Colas est double : le premier axe consiste à contribuer à limiter l'ampleur du changement climatique, en réduisant l'empreinte carbone de Colas et en proposant des solutions pour réduire celle de ses clients en tenant compte de leur cahier des charges ; le second axe vise l'adaptation au changement climatique en poursuivant des travaux de recherche sur la formation d'îlots de chaleur urbains, tant au niveau du bâtiment (façades isolantes, toitures végétalisées ou réfléchissantes) que des infrastructures de transport en s'appuyant sur une bonne connaissance des équations complexes de ce phénomène, et en proposant des techniques et des matériaux permettant la protection d'infrastructures existantes ou le dimensionnement de nouvelles infrastructures dans un contexte d'amplitudes climatiques aggravées. Ces deux axes représentent plus des opportunités de différenciation concurrentielle que des risques majeurs pour les métiers de Colas, la remise en cause des motorisations à carburant fossile pour le transport n'excluant pas pour autant le besoin d'infrastructures pour des modes de transport décarbonés.

En ce qui concerne la formation des îlots de chaleur urbains, Colas a commencé par une démarche d'échanges académiques afin de bien intégrer les mécanismes complexes d'interaction et de rétroaction caractérisant ce phénomène qui préoccupe les responsables des grandes agglomérations dans le monde. En parallèle, Colas poursuit un programme expérimental rigoureux de caractérisation thermodynamique adaptée aux matériaux du BTP et se porte volontaire pour participer aux programmes de mesure et d'expérimentation en vraie grandeur lancés par plusieurs municipalités. Ce sujet constitue un thème d'élaboration de solutions collaboratives impliquant la gestion de l'eau, le *big data*, l'urbanisme, les matériaux, les sciences humaines et sociales, etc. : c'est un des éléments essentiels de la ville durable.

#### Les postes significatifs d'émission de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de Colas

Nom de l'indicateur <sup>(1)</sup>	Périmètre	Couverture	2017	2018
<b>Émissions de gaz à effet de serre</b> (en millions de tonnes équivalent CO <sub>2</sub> )	Monde	Toutes les Activités	12	12
<b>Émissions de gaz à effet de serre rapportées à la production d'une tonne d'enrobés</b> (en kilos équivalent CO <sub>2</sub> par tonne)	Monde	Activités de production d'enrobés	18	18
<b>Intensité carbone</b> (en kilos équivalent CO <sub>2</sub> par euro de chiffre d'affaires)	Monde	Toutes les Activités	1	1
<b>Émissions de gaz à effet de serre évitées grâce aux actions menées dans le Groupe</b> (en tonnes équivalent CO <sub>2</sub> )	Monde	Toutes les Activités	153 000	156 000

(1) Ces chiffres ne prennent pas en compte les données du groupe Miller McAsphalt.

La variation du bilan CO<sub>2</sub> du Groupe n'est en général pas significative compte tenu de l'incertitude qui accompagne le calcul de l'empreinte CO<sub>2</sub>. Colas a basé le calcul de son empreinte CO<sub>2</sub> sur le périmètre 3.a de la norme ISO 14064 et les lignes directrices du GHG Protocol. Le périmètre de ce calcul intègre donc les activités amont de ses métiers. L'impact du trafic routier sur les infrastructures entretenues ou construites par l'entreprise est important, non quantifiable et non maîtrisable par Colas. En conséquence, le périmètre 3.b n'a pas été retenu.

Ce type d'exercice comporte une marge d'incertitude (plus de 30 %) notamment sur le périmètre 3.a, qui résulte de la disparité des données nationales et internationales, de la difficulté à estimer les coûts carbone de certaines prestations de fournisseurs et de sous-traitants, des problèmes de collecte de données et de conversion, etc. Par conséquent, l'empreinte CO<sub>2</sub> est un bon outil pour établir un ordre de grandeur mais il ne peut être considéré comme un indicateur de suivi annuel de la performance compte tenu de ces facteurs d'incertitude.

En 2018, les chiffres de l'empreinte carbone sont restés stables.

La décomposition par scope de l'empreinte carbone de Colas peut s'estimer de la façon suivante et est inchangée par rapport à 2017 :

- scope 1 : 1,7 million de tonnes équivalent CO<sub>2</sub> ;
- scope 2 : 0,3 million de tonnes équivalent CO<sub>2</sub> ;
- scope 3 a : 10 millions de tonnes équivalent CO<sub>2</sub>.

L'empreinte CO<sub>2</sub> ne permettant pas d'évaluer les réductions d'émissions de gaz à effet de serre en comparant simplement les résultats d'une année sur l'autre, il est toutefois possible de mesurer plus précisément les émissions de gaz à effet de serre évitées grâce aux actions mises en œuvre pour les réduire. Colas a défini deux axes d'engagement :

- maîtriser les consommations énergétiques nécessaires aux activités et les émissions de gaz à effet de serre générées par ces activités. Un travail d'amélioration de l'efficacité énergétique est engagé (cf. ci-dessus) :
  - des actions portant sur les consommations de carburants des engins et véhicules grâce, notamment, à la mise en place de systèmes de mesure de ces consommations et à la sensibilisation des conducteurs à adopter une conduite apaisée et à éteindre les moteurs des matériels à l'arrêt,
  - des actions dans les centrales d'enrobage afin de mesurer et de limiter la consommation des brûleurs. Le suivi des consommations de combustibles à la tonne d'enrobés produite est en place au niveau mondial ;

- diminuer le contenu énergétique et en gaz à effet de serre des produits et techniques proposés aux clients. Afin de contribuer à la réduction de son empreinte carbone et de celle de ses clients, Colas élabore des produits plus respectueux de l'environnement grâce à sa politique d'innovation et de recherche et développement :
  - les enrobés et asphaltes tièdes : en abaissant la température de plusieurs dizaines de degrés, ces produits permettent d'économiser de 10 % à 30 % d'énergie tout en réduisant de 70 % à 90 % les émissions de fumées de bitume,
  - les chaussées recyclées en place : cette technique permet de réduire les émissions de gaz à effet de serre grâce à l'économie de matériaux générée et la réduction du transport,
  - la valorisation des agrégats d'enrobés pour la production d'enrobés bitumineux : le bitume est issu du pétrole ; afin de réduire la consommation de cette ressource naturelle, il est judicieux de récupérer le bitume des chaussées usagées en recyclant leurs revêtements. En 2018, 299 000 tonnes de bitume ont ainsi été récupérées à l'échelle du groupe Colas, soit l'équivalent de la production annuelle de bitume d'une raffinerie de moyenne importance,
  - les produits de la gamme Végéroute® (exemples : liant végétal Végécol® breveté en 2004, fluxant Végéflux® breveté en 2006, peinture routière Végemark® certifiée en 2010, enduit de marquage à chaud Ostrea® certifié en 2006, bio-fluxant végétal Ekoflux®, mis en développement en 2014) : dans ces produits mis au point par les laboratoires de Colas, les composants pétroliers ont été remplacés par des matières premières végétales, ce qui constitue autant de puits de carbone et permet d'abaisser les températures d'application ou de fabrication, voire de réduire les quantités de matières premières nécessaires à leur mise en œuvre,
  - Colas a mis au point le premier outil de variantes carbone pour les chantiers routiers, Ecologiciel®, et a fortement contribué à l'élaboration de l'éco-comparateur Seve® commun à toute la profession en France et reconnu dans les marchés publics afin de permettre aux clients de sélectionner des éco-variantes sur un pied d'égalité. Le nombre d'éco-variantes retenues par les clients en 2018 est le même qu'en 2017 (39) mais le pourcentage du nombre de tonnes évitées a baissé de 5 % ; 2 657 tonnes de CO<sub>2</sub> ont ainsi été évitées en 2018. À ce jour, le recyclage du bitume récupéré dans les matériaux de démolition ou de fraisage des chaussées constitue le plus important gisement d'économies de CO<sub>2</sub> (111 000 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> en 2018). Dans la plupart des pays, les éco-variantes ne sont pas autorisées lors d'appels d'offres publics, excepté en France, où elles le sont de moins en moins, et sont rares dans les marchés privés du fait des rigidités croissantes des processus achats. Colas s'attache à en faire la promotion à l'International, avec beaucoup de difficultés dans le contexte économique actuel des maîtres d'ouvrage. Le projet SustainEuroRoad, subventionné par l'Union européenne, est toutefois en cours, porté par Routes de France (anciennement USIRF Union des Syndicats de l'Industrie Routière Française) ; et le groupe Colas y est fortement impliqué,
  - Wattway : innovation majeure dans le domaine de la route issue de cinq années de Recherche & Développement par les équipes de Colas, en partenariat avec l'Institut National de l'Énergie Solaire (INES), cette technique inédite ajoute un nouvel usage à la route, en complément de sa fonction traditionnelle de support de la mobilité : la production locale d'énergie propre et renouvelable. Le principe de Wattway consiste à coller directement sur la chaussée des dalles composées de cellules photovoltaïques, sans qu'aucuns travaux de génie civil ne soient nécessaires. Ces dalles de quelques millimètres qui produisent de l'électricité tout en supportant la circulation de véhicules en toute sécurité (poids lourds compris). Wattway permettra d'alimenter l'éclairage public, les enseignes lumineuses, les tramways mais aussi les logements, les bureaux, etc. À titre d'exemple, avec 1 kilomètre linéaire de route équipée, il sera possible d'éclairer une ville de 5 000 habitants. Une trentaine de chantiers d'application ont été mis en œuvre en France et à l'International depuis 2016. Leurs usages sont multiples : recharge de véhicule, alimentation de panneau d'information comme en Grande-Bretagne, éclairage urbain en Métropole et à La Réunion, alimentation de bâtiment en énergie au Canada, aux États-Unis, en France, au Japon et au Luxembourg et, revente et approvisionnement du réseau local d'énergie à Monaco, en France et aux Pays-Bas.

En 2018, les émissions de gaz à effet de serre évitées grâce aux actions mises en œuvre chez Colas sont en augmentation passant de 153 000 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> à 156 000 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> en raison de l'augmentation des quantités d'agrégats d'enrobés recyclés dans le monde hors Amérique du Nord.

Certains postes d'enrobage de Colas, en tant qu'installations de combustion de plus de 20 mégawatts, sont concernés par le système des quotas de gaz à effet de serre (GES) de l'Union européenne. Les centrales d'enrobage concernées se trouvent en Belgique (5 postes), au Danemark (2 postes) et en France (8 postes). Comparés aux autres industries concernées par le système, les postes d'enrobage sont de petits émetteurs de CO<sub>2</sub> ; les 8 postes français, par exemple, représentent un total de 20 milliers de tonnes de CO<sub>2</sub> en 2017 restitués en avril 2018 pour une production de l'ordre d'un million de tonnes d'enrobés. Suite à la fermeture de la Société de la Raffinerie de Dunkerque, Colas SA a récupéré un excédent de quotas, ce qui lui a permis de transférer aux filiales déficitaires 28 272 quotas CO<sub>2</sub> en 2018 au titre de 2017 sans faire appel au marché du CO<sub>2</sub>. En parallèle, Colas SA a reçu 734 quotas d'une entité excédentaire. Grâce, à ces transferts, chaque filiale disposait après la restitution d'avril 2018 d'un solde de quotas correspondant aux quotas gratuits alloués en février 2018 (à utiliser pour la restitution d'avril 2019). Les chiffres définitifs liés à la restitution de l'activité 2018 qui aura lieu en avril 2019 seront disponibles au premier trimestre 2019.

# Annexe : informations au titre de la Déclaration de performance extra-financière

## NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Avec l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 et le décret n° 2017-1265 du 9 août 2017, la France a transposé la directive européenne du 22 octobre 2014 relative à la publication d'informations non financières et modifie de ce fait les articles L. 225-102-1 et R. 225-104 à R. 225-105-2 du Code de commerce.

Concrètement, le dispositif de la loi Grenelle 2 dit « Article 225 » est remplacé, pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017, par l'obligation d'établir une « Déclaration de performance extra-financière ».

La Déclaration de performance extra-financière de Colas 2018 reprend les principes exposés dans les nouveaux textes de loi. Ce document s'inscrit dans un processus d'amélioration continue et à vocation à évoluer à partir de l'exercice 2019. Il comprend :

- la présentation du modèle d'affaires ;
- les enjeux significatifs de Colas sur le plan extra-financier et ce, à partir des risques mis à jour grâce à une analyse de matérialité ;
- les politiques, les indicateurs de performance et leur évolution dans les domaines suivants : capital humain, santé/sécurité, environnement, économie circulaire et recyclage, acceptation sociétale et territoires, éthique, énergie et gaz à effet de serre.

## Les indicateurs pilotés par la Direction des Ressources Humaines

Les indicateurs pilotés par la Direction des Ressources Humaines sont calculés sur une année civile du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Le périmètre des sociétés prises en compte pour leur calcul est un sous-ensemble du périmètre de la consolidation financière.

Pour l'année 2018, les règles de calcul sont les suivantes :

- les sociétés en intégration globale sont consolidées à 100 % ;
- les sociétés en intégration proportionnelle sont consolidées à 100 % dès lors que le pourcentage de détention dépasse strictement les 50 % ; les autres sont exclues du périmètre ;
- les sociétés mises en équivalence sont exclues.

Les indicateurs couvrent l'ensemble des activités des sociétés en France et à l'International.

Le reporting social de Colas est mis en œuvre à partir des définitions des indicateurs du Protocole de reporting social du groupe Bouygues.

Le logiciel comportant ces indicateurs est interfacé avec le système d'information Paye en France (déployé progressivement à l'International) et dispose des données issues du portefeuille de consolidation intégré dans le système d'information financier.

## Thématiques : 1. Capital humain - 2. Santé/sécurité

En 2018, 50 % des indicateurs sont consolidés sur le périmètre Monde :

- Effectifs par zone géographique
- Recrutements externes par statut et nombre de départs
- Répartition des effectifs par tranche d'âge
- Répartition des effectifs par sexe
- Place des femmes dans le Groupe
- Nombre d'heures travaillées
- Existence d'un plan de formation formalisée
- Nombre de collaborateurs formés
- Nombre de jours de formation
- Taux de fréquence des accidents du travail
- Taux de gravité des accidents du travail
- Nombre d'accidents mortels
- Nombre de jours d'arrêt consécutifs à un accident du travail

38 % des indicateurs correspondent à des définitions issues du Code du travail français et sont par conséquent consolidés sur le périmètre France (Métropole et DOM) :

- Nombre de collaborateurs handicapés ; nombre de collaborateurs handicapés recrutés ; chiffre d'affaires réalisé avec des ESAT ou EA
- Régime de temps de travail des collaborateurs
- Nombre d'accords collectifs négociés, y compris négociation annuelle obligatoire
- Salaires annuels moyens par statut
- Nombre de contrats d'apprentissage
- Nombre de contrats de spécialisation
- Nombre de collaborateurs reconnus en maladie professionnelle
- Taux d'absentéisme

12 % des indicateurs s'appliquent aux sociétés de droit français et à celles de plus de 300 salariés à l'International :

- Taux de participation aux dernières élections du comité d'entreprise ; existence d'une représentation du personnel
- Pourcentage des sociétés à l'International assurant une couverture sociale à leurs collaborateurs

## Les indicateurs pilotés par la mission RSE

Les indicateurs dont la liste figure ci-dessous font l'objet d'une définition rigoureuse. Ils sont collectés mondialement à travers xFi, un logiciel BFC (BusinessObjects Financial Consolidation) et calculés sur une année décalée du 1<sup>er</sup> octobre de l'année *n-1* au 30 septembre de l'année *n* (afin de permettre une analyse précise compte tenu des temps nécessaires à la collecte, à la vérification et au traitement des données). Après des évolutions structurantes en 2013 et un enrichissement par de nouvelles fonctionnalités en 2014, xFi fait l'objet d'un travail de maintenance approfondi depuis l'exercice 2015.

En 2018, le périmètre de consolidation des indicateurs environnementaux et sociétaux du Groupe n'a pas connu de changement par rapport à celui de 2017.

Conformément aux règles établies par Colas, le groupe Miller McAsphalt au Canada et les activités ferroviaires d'Alpiq en Suisse acquis au cours de l'année 2018 seront intégrés dans le périmètre de reporting de l'exercice 2019.

*Pour le reporting environnemental et sociétal, les règles applicables aux sociétés acquises, fusionnées, créées, supprimées ou vendues au cours de l'exercice sont les suivantes :*

- la société est prise en compte dans le reporting pour la même période que dans *Magnitude*, le reporting de consolidation financière du Groupe ;
- les sociétés de trop petite taille pour être prises en compte dans la consolidation financière (chiffre d'affaires de moins de 2 M€) intègrent ou non le reporting extra-financier pour le premier exercice en fonction des contraintes spécifiques à leur ERT ;
- comme Colas produit des indicateurs sous forme de ratios et de pourcentages, il n'est fait aucun retraitement pro-forma des chiffres extra-financiers de l'année *n-1* pour les comparer avec l'année *n* quand le périmètre est modifié.

*Au cas où des raisons techniques conduiraient à faire une exception à l'une des trois règles ci-dessus, Colas en indiquerait les raisons et les particularités dans une note à cet effet et dans sa Déclaration de performance extra-financière. En 2018, les chiffres relatifs aux indicateurs environnementaux et sociétaux de Miller McAsphalt n'ont pas été pris en compte.*

En ce qui concerne les activités de production de matériaux, le périmètre des indicateurs inclut depuis plusieurs années les sociétés détenues avec des partenaires extérieurs, pour lesquelles Colas n'a pas toujours la maîtrise de la gestion des aspects environnementaux (sites où Colas est minoritaire par exemple) ; ce périmètre extensif de risque et de responsabilité peut avoir pour effet de peser sur les résultats des indicateurs.

De plus, ce périmètre inclut les petites sociétés de production de matériaux, même quand leur chiffre d'affaires consolidé est inférieur au seuil retenu pour la consolidation financière (2 M€). En effet, le total des volumes de matériaux produits par ces sociétés peut être significatif, même si leurs chiffres d'affaires font souvent l'objet d'un fort taux de retraitement du fait de l'intégration verticale de Colas.

Les règles de consolidation modifiées en 2013 pour se rapprocher de celles de la consolidation financière sont décrites dans le tableau ci-dessous et demeurent inchangées depuis.

	Consolidation financière	Consolidation xFi	≠
<b>Contrôle exclusif</b> = intégration globale	100 % (pour les taux de contrôle compris entre 50 % et 100 %)	100 % (pour les taux de contrôle compris entre 50 % et 100 %)	=
<b>Contrôle conjoint</b> = intégration proportionnelle (pour les GIE en France, des SEP ou des JV)	Application du pourcentage de contrôle	Application du pourcentage de contrôle	=
<b>Influence notable ou co-entreprise</b> = mise en équivalence (pour des SEP ou des JV)	Application du pourcentage de détention (applicable du taux de détention sur le résultat net et pas sur le CA)	Application du pourcentage de détention (applicable du taux de détention sur l'ensemble des données)	≠



### **Thématique : 2. Santé/sécurité**

- Taux d'enrobés tièdes et d'asphaltes basse température
- Taux de finisseurs équipés de dispositifs d'aspiration de fumée
- Taux de raboteuses équipées de dispositif d'aspiration de poussières
- Taux de solvants chlorés utilisés en circuit fermé

### **Thématique : 3. Environnement**

- Taux de certification environnementale des Activités de production de matériaux
- Taux d'autoévaluation environnementale par check-lists Colas
- Ratio des Activités de production de matériaux dotées d'un outil de gestion des impacts environnementaux

### **Thématique : 4. Économie circulaire et recyclage**

- Quantité de matériaux recyclés
- Quantité d'agrégats d'enrobés recyclés
- Nombre d'éco-variantes proposées par Colas à ses clients
- Ratio de matériaux recyclés rapportés aux quantités de granulats produits
- Taux de recyclage des agrégats d'enrobés pour en valoriser le bitume
- Surface de chaussée recyclée en place
- Taux de récupération des huiles usées

### **Thématique : 5. Acceptation sociétale et territoires**

- Mécénat : dons en numéraire ; dons en nature
- Sponsoring : dépenses en numéraire ; dépenses en nature
- Ratio du CAE des Activités de production de matériaux ayant une structure de dialogue local
- Pourcentage (en CAE) des Activités fixes situées en zones de stress hydrique très élevé
- Taux d'autosuffisance en eau dans les zones de stress hydrique très élevé
- Pourcentage du CAE en zones de stress hydrique très élevé et faisant l'objet d'un plan d'action
- Pourcentage de la consommation d'eau en zones de stress hydrique très élevé faisant l'objet d'un plan d'action
- Pourcentage des Activités matériaux maîtrisant leurs rejets aqueux
- Ratio de CAE des Activités de production de granulats ayant une action en faveur de la biodiversité

### **Thématique : 7. Énergie et Gaz à effet de serre**

- Énergie consommée par tonne d'enrobés produite
- Taux d'enrobés tièdes et d'asphalte basse température produits dans les postes d'enrobés à chaud et les usines d'asphalte
- Nombre de tonnes de matériaux transportées par voie ferrée ou voie navigable
- Facture énergétique totale
- Consommation énergétique totale
- Ratio de facture énergétique totale rapportée au VAI
- Pourcentage de véhicules équipés de télématique embarquée
- Pourcentage des engins équipés de télématique embarquée
- Émissions de gaz à effet de serre
- Émissions de gaz à effet de serre rapportées à la production d'une tonne d'enrobés
- Intensité carbone
- Émissions de gaz à effet de serre évitées grâce aux actions menées dans le Groupe