

2020

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Ce document est extrait du Rapport Annuel



WE OPEN THE WAY

1. DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2020

1.1. Modèle d'affaires

Dans un monde qui connaît un profond bouleversement démographique et géographique, les besoins de mobilité ne cessent de croître tandis que des contraintes et exigences nouvelles se font jour. Fort d'un modèle d'affaires éprouvé au cours de ses 90 ans d'existence au service des infrastructures de transport, Colas se transforme pour proposer des infrastructures et des solutions de mobilité du futur en prenant en compte les enjeux RSE⁽¹⁾ propres à ses activités.

Construire une infrastructure ne se conçoit pas sans un dispositif de maintenance pour en assurer la pérennité des usages. Dans le cas des infrastructures de transport (routes ou rues, voies ferrées, aéroports...), la maintenance et la transformation de l'existant représentent de l'ordre de 90 % du marché et se traduisent par la réalisation d'un grand nombre de chantiers de petite taille (166 000 euros en moyenne). Pour réaliser ces milliers de chantiers chaque année, Colas s'appuie sur un maillage territorial d'établissements de proximité.

Il est également nécessaire de disposer d'un parc important d'équipements et de matériels de tous types, fixes et mobiles, répartis sur l'ensemble des territoires ; pour garantir l'utilisation et la rentabilité de ces actifs coûteux, Colas s'efforce, dans chaque territoire, de sécuriser un volume d'activité suffisant dans une perspective de moyen/long terme.

Les activités de Colas requièrent beaucoup de main-d'œuvre, dont une forte proportion de compagnons, ces derniers représentant environ 60 % des effectifs. Colas s'attache à offrir à ses collaborateurs, sur tous les territoires, des conditions de vie au travail satisfaisantes et suffisamment attrayantes aux yeux des futurs embauchés. L'engagement des collaborateurs ne peut se faire sans l'affirmation et la mise en œuvre effective de valeurs fortes que constituent l'éthique, la sécurité et le respect des droits humains.

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

- conduire ses activités 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 enrichir ce modèle d'affaires, Colas a développé des expertises et des activités complémentaires :

- la réalisation de constructions neuves de taille importante nécessite des expertises « projet » (ingénierie, financement, pilotage, exécution...), complémentaires des savoir-faire des activités habituelles de Colas. Ces expertises sont réunies au sein de l'entité Colas Projects qui intervient en support de l'ensemble du réseau d'établissements pérennes de Colas. À l'occasion de ces grands chantiers, Colas Projects génère également des avancées techniques et organisationnelles, qui contribuent ainsi à enrichir les compétences du réseau ;
- afin d'offrir aux clients et aux usagers les meilleures conditions possibles de mobilité, il est essentiel pour Colas de connaître et de maîtriser la chaîne de valeur amont de ses activités travaux : c'est ainsi que Colas a développé au fil des années des positions fortes dans la production de granulats et dans la transformation et la distribution de produits à base de bitume. Grâce à son expertise dans ces deux activités, Colas revendique une longue tradition d'innovation. De plus, l'intégration des activités granulats, bitume et travaux confère à Colas une capacité accrue à maîtriser leurs impacts (bilan carbone par exemple) ;
- enfin, pour optimiser et pérenniser sa présence dans certains territoires, notamment insulaires ou isolés, Colas y réalise des activités connexes à ses activités traditionnelles : génie civil, transport d'eau et d'énergie, environnement, bâtiment, etc.

La construction et la maintenance d'infrastructures de mobilité satisfont un besoin essentiel de l'humanité ; toutefois, elles ne peuvent se concevoir sans prendre en compte les problématiques environnementales qui y sont attachées : impact des émissions des moteurs thermiques, consommation de ressources naturelles (granulats, hydrocarbures), morcellement des écosystèmes, artificialisation des sols, etc. Pleinement conscient de ces enjeux qui relèvent plus globalement des transitions énergétique et écologique, Colas se mobilise pour faire évoluer ses activités en conséquence. Pour cela, Colas s'appuie sur son modèle d'affaires historique pour répondre aux problématiques propres à chaque territoire mais aussi sur sa capacité de groupe mondial pour capitaliser sur les retours d'expérience positifs et produire des innovations de rupture.

(1) Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.

Les questions de mobilité deviennent un enjeu de plus en plus complexe des sociétés humaines⁽²⁾, qu'il s'agisse de l'interaction des modes de transport, des fonctionnalités multiples des infrastructures elles-mêmes ou de l'évolution rapide des comportements ou des attentes des usagers : il en résulte une interpellation sociétale des métiers de Colas. Sans privilégier un mode de transport plus qu'un autre, le métier de Colas est de les servir tous selon les arbitrages des décideurs publics et de promouvoir les solutions les plus efficaces et les plus durables. Ainsi Colas se transforme et se positionne progressivement comme un intégrateur global de solutions de mobilité responsable, tout particulièrement dans la perspective de la route augmentée (« Smart Road ») et de la ville durable⁽³⁾. Pour mener à bien cette évolution, Colas mobilise l'intelligence collective de ses équipes et noue des partenariats avec les acteurs de l'univers des services ou du digital.

L'univers concurrentiel de Colas évolue et se complexifie. En tant que leader mondial du secteur des Travaux Publics, Colas est en compétition avec les majors français et européens (Eurovia, groupe CRH, etc.), que ce soit en France ou à l'international. Colas est par ailleurs conscient de la concurrence accrue d'entreprises issues des pays émergents dynamiques (Turquie, Chine, Brésil...), notamment dans des régions du monde en développement. Enfin, sur les nouveaux marchés comme celui de la ville durable, on assiste à l'arrivée de nouveaux entrants venus du secteur du numérique (Alphabet, Cisco, Orange, etc.), qui se positionnent comme des acteurs de la transformation de la ville, du cadre de vie et de la mobilité.

Les infrastructures de mobilité portent les contradictions usuelles du développement durable : d'un côté, elles répondent à un besoin essentiel pour le développement des sociétés humaines mais, de l'autre, elles génèrent des impacts négatifs pour les parties prenantes. Pour réconcilier ces contradictions, Colas concentre ses efforts sur plusieurs enjeux spécifiques à ses activités :

- **optimisation du coût global** : pour le contribuable ou l'utilisateur, il est beaucoup moins coûteux sur le long terme de procéder à la maintenance régulière d'une infrastructure de transport plutôt que de la reconstruire après l'avoir laissée se dégrader au fil des années ; l'optimisation du coût global dans la durée génère autant de bénéfices RSE : économie d'énergie, économie de matériaux, réduction des accidents, plus grande satisfaction des usagers, efficacité du système de transport, etc. Colas, qui réalise l'essentiel de son chiffre d'affaires dans des activités de maintenance d'infrastructures, propose également un éventail de solutions permettant aux propriétaires d'infrastructures de réduire leur coût global de possession, voire de disposer de leur infrastructure comme d'un service (« road as a service ») ;
- **économie circulaire**⁽⁴⁾ : les granulats, roches, sables et graviers sont la matière première la plus consommée par les sociétés humaines, un peu plus de cinq tonnes par an environ par humain sur terre ; seule la consommation d'eau pour tous les usages de l'humanité dépasse ce chiffre. Or, on estime qu'environ la moitié de cette consommation de granulats est utilisée pour les infrastructures de transport. L'économie de matériaux est ainsi un enjeu majeur des activités de Colas. Cette économie peut être réalisée par le recyclage, pratiquement sans limite, des infrastructures déconstruites (bétons, enrobés...) mais aussi par la réutilisation de déchets ou de sous-produits d'autres secteurs économiques : mâchefers d'incinération, laitiers de hauts-fourneaux, déchets de plastique, bitume de raffinage (qui a remplacé les goudrons d'usines à gaz utilisés au siècle dernier), etc. Cette contribution à la boucle locale d'économie de matériaux et, plus généralement, à l'économie circulaire, fait de Colas un leader du recyclage à l'échelle mondiale. Le recyclage est également un enjeu très fort en termes de climat : par les quantités de matériaux qu'elles mobilisent, les activités de Colas sont naturellement énergivores en termes d'extraction, de transport et de mise en œuvre, et le recyclage, de même que la maintenance programmée, permettent à Colas de diminuer sensiblement son empreinte énergétique ;
- **protection de la nature**⁽⁵⁾ : si certaines activités de Colas occupent une emprise au sol significative (gravières et carrières pour l'extraction des granulats), Colas est surtout concerné par l'emprise des infrastructures linéaires qu'il construit ou maintient. Ces dernières sont un facteur de morcellement des écosystèmes ; en outre, elles permettent aux populations humaines d'accéder à des espaces naturels qu'elles peuvent ensuite artificialiser. Ce phénomène constitue un enjeu majeur de développement durable qui interpelle nos sociétés, en particulier les moins développées. Colas ne dispose pas de levier pour réduire l'emprise des infrastructures existantes dont la maintenance constitue l'essentiel de son activité : elles sont déjà artificialisées et il est préférable de les entretenir et d'en améliorer l'efficacité plutôt que d'en créer de nouvelles. En ce qui concerne les sites d'extraction de granulats, il n'existe pratiquement plus de pays où il soit toléré d'ouvrir de tels sites dans des espaces naturels de qualité : la réduction des besoins par le recyclage et la prise en compte de la biodiversité environnante constituent néanmoins un impératif d'acceptation sociétale pour Colas ;
- **progression sociale**⁽⁶⁾ : dans des économies qui ne cessent de se complexifier, un enjeu sociétal croissant est l'accès et le retour à l'emploi de personnes peu qualifiées ainsi que le maintien d'un « ascenseur social ». Aucune société ne peut faire durablement consensus si elle n'offre à ses citoyens des chances de travailler et de progresser par eux-mêmes. Or les activités de Colas sont aujourd'hui parmi les rares à offrir, même à des personnes peu qualifiées, une opportunité d'intégration et de progression sociale : Colas valorise le sens du concret, le travail en équipe, la culture d'entrepreneur, donne la priorité à l'emploi local, investit dans la formation et offre des possibilités de promotion. Colas apporte ainsi une contribution au « vivre ensemble » des sociétés au sein desquelles ses activités s'exercent, et en particulier les moins développées ;

(2) ODD (Objectif de Développement Durable de l'ONU) N° 9/17 : bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation.

(3) ODD (Objectif de Développement Durable de l'ONU) N° 11/17 : villes et communautés durables.

(4) ODD (Objectif de Développement Durable de l'ONU) N° 12/17 : consommation et production responsables.

(5) ODD (Objectif de Développement Durable de l'ONU) N° 15/17 : vie terrestre.

(6) ODD (Objectif de Développement Durable de l'ONU) N° 8/17 : accès à des emplois décents.

- **santé et sécurité** : les activités de Colas exposent les intervenants (collaborateurs Colas, intérimaires, sous-traitants...) à des risques en matière de santé et sécurité. La maîtrise de ces risques et la réduction du nombre d'accidents nécessitent un engagement et une vigilance de tous les instants. Colas doit aussi gérer la sécurité routière de ses collaborateurs. Année après année, Colas renforce les actions visant à accroître la sécurité de ses activités (formation, déploiement de cultures sécurité, audits...) dans le but de bâtir une culture sécurité Colas ;
- **éthique et conformité** : les activités de Colas dépendent essentiellement de la commande publique ou de celle de grands groupes structurés (sociétés d'autoroutes, opérateurs ferroviaires, miniers, etc.) : dans ces activités, la concurrence est forte, d'autant que la différenciation est restreinte par les cahiers des charges et par le choix quasi-systématique du moins-disant. Comme pour la sécurité, Colas agit avec détermination pour faire de l'éthique un pilier essentiel de sa culture d'entreprise et un atout commercial. Colas porte également une attention particulière à ses coûts d'exploitation, pour préserver sa compétitivité mais aussi pour conserver la possibilité d'allouer des budgets à l'innovation et au développement.

1.2. Démarche de responsabilité sociétale

La démarche de responsabilité sociétale de Colas (cf. 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 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.

Colas met en œuvre cette démarche autour de plusieurs enjeux majeurs basés sur des notions de risques et d'opportunités, qu'il s'agisse des spécificités de ses métiers ou d'une exigence de progrès commune aux entreprises de tous les secteurs d'activité.

Cette démarche ainsi que les objectifs et actions associées sont cohérents avec les 17 Objectifs de Développement Durable de l'ONU (ODD), dont la moitié concerne directement les métiers de Colas notamment sur les thématiques suivantes : 3. Accès à la santé ; 5. Égalité entre les sexes ; 7. Recours aux énergies renouvelables ; 8. Accès à des emplois décents ; 9. Innovation et infrastructures ; 11. Villes et communautés durables ; 12. Consommation responsable ; 13. Lutte contre le changement climatique ; 15. Protection de la faune et de la flore terrestres.

La démarche de responsabilité sociétale vise à inscrire l'amélioration dans la durée et sur le terrain, au cœur des 800 établissements de travaux et plus de 3 000 unités de production de matériaux (carrières, usines d'émulsions, centrales d'enrobage et de béton prêt à l'emploi, usine de production de bitume) du Groupe,

1.2.1. Refonte de la démarche de responsabilité sociétale

La démarche de responsabilité sociétale de Colas a été révisée en 2020 à l'issue d'un processus de deux ans conduit dans le cadre du projet One Colas Responsibility. La démarche One Colas a consisté à refonder et à expliciter la stratégie de Colas et à déployer ensuite un certain nombre de projets structurants, One Colas fonctionnant alors comme un incubateur de projets business ou transverses ayant vocation à transformer Colas.

1.2.1.1. ÉVALUATION DU CAPITAL IMMATÉRIEL

Dans un premier temps, il a été jugé intéressant et mobilisateur d'établir une relation économique entre la RSE et la valeur immatérielle de Colas, contribuant à alimenter la politique RSE en choisissant notamment des axes susceptibles de renforcer ce capital.

La valeur globale du groupe Colas a été établie selon la méthode de la « Reference Value », développée par le cabinet Goodwill pour le Ministère français chargé des finances et de l'industrie (MINEFI) ; cette évaluation s'appuie sur quatre éléments-clés de l'entreprise : la qualité de la gouvernance, le contexte macroéconomique, la santé financière et le capital immatériel. Pour sa part, le capital immatériel est évalué à partir de huit actifs, ce qui le rend très proche d'une valorisation de la qualité RSE d'une entreprise : client, capital humain, force de la marque, organisation, environnement, savoir-faire, partenaires et fournisseurs, systèmes d'information. Cette étude a permis de déterminer pour Colas une valeur significativement supérieure à celle de sa capitalisation boursière.

Cette étude a révélé les points forts suivants :

- un portefeuille de clients solide et stable et une diversité d'activités qui avantagent Colas sur ses marchés ;
- un capital humain fort, grâce à des collaborateurs et des collaboratrices compétents, engagés et fidèles ;
- une grande flexibilité et réactivité dans la prise de décision ainsi qu'une forte capacité d'adaptation au terrain ;
- une gestion environnementale efficace grâce à un réseau mondial de responsables environnement et des outils bien adaptés ;
- des savoir-faire reconnus qui lui confèrent une position de leader mondial.

Mais cette étude a également permis de distinguer plusieurs axes d'amélioration, dont certains faisaient déjà l'objet d'un programme One Colas :

- une marque de bonne qualité mais de notoriété relativement faible au niveau mondial ;
- des processus de gestion de la chaîne d'approvisionnement n'ayant pas encore atteint une maturité suffisante ;
- des systèmes d'information dont les infrastructures ont besoin d'être consolidées.

1.2.1.2. ANALYSE DE MATÉRIALITÉ ET INTERROGATION DES PARTIES PRENANTES

La structuration des enjeux de responsabilité sociétale les plus prégnants pour Colas (« matrice de matérialité RSE ») s'est appuyée sur plusieurs systèmes de référence en croisant des données internes (modèle d'affaires, politique existante, cartographie des risques, etc.) avec différents référentiels externes (ISO 26000, article 225-102 du Code de commerce, GRI, etc.). Cette analyse a permis d'appréhender cinq macro-thèmes RSE :

1. Gouvernance et territoires ;
2. Produits et solutions ;
3. Capital humain ;
4. Éthique ;
5. Environnement.

À partir de cette première analyse de matérialité, le groupe Colas a interrogé, par l'intermédiaire de plateformes participatives, ses parties prenantes, internes et externes, en France et à l'international, afin de pouvoir mieux cerner leurs attentes et placer ses engagements dans une démarche d'amélioration continue. Les plateformes en français et en anglais ont recueilli 6 500 votes et près de 800 verbatims de tous types pendant une période allant de mai à décembre 2019. 550 parties prenantes ont contribué et la répartition territoriale est la suivante : 62 % pour la France, 18 % pour l'Amérique du Nord, 13 % pour l'Europe (hors France), 7 % pour l'Afrique et l'Asie, ce qui reflète assez bien la répartition des implantations de Colas dans le monde. La mise en place de ce moyen de communication a permis de toucher un grand nombre de personnes malgré l'ampleur du questionnaire, ce qui témoigne de l'intérêt porté à ce type de démarche.

Les résultats présentés ci-dessous n'ont pas vocation à être exhaustifs et seuls les points saillants de chaque thématique y sont rapportés, en s'appuyant sur les propositions ayant recueilli le plus grand nombre de votes. Deux idées-forces se dégagent de cette consultation, quel que soit le thème abordé : la première est de bâtir une démarche RSE basée sur des lignes directrices communes à l'ensemble du groupe Colas, bien en phase avec le programme stratégique One Colas ; la seconde est qu'un grand nombre de collaborateurs se considèrent comme les ambassadeurs de Colas.

- **Gouvernance et territoires** : deux enjeux ont particulièrement attiré l'attention des parties prenantes :
 - *l'adaptation différenciée de la politique RSE aux territoires* a suscité beaucoup de commentaires sur l'environnement et les droits humains. Faire de la protection de l'environnement et du recyclage une valeur cardinale de Colas, mettre en œuvre une démarche environnementale proactive sur tous les sites pour que tous les collaborateurs aient la même culture environnementale, trouver des solutions conciliant les chantiers, les industries et la renaturation des sols, fixer des objectifs globaux quels que soient les territoires, valoriser des déchets ou des matériaux alternatifs, tels sont les éléments qui ont été exprimés dans le domaine environnemental de cette partie. La thématique des droits humains est abordée par les parties prenantes comme devant être prise en considération dans sa globalité selon le principe que ces droits sont universels et qu'ils doivent s'appliquer de la même façon partout dans le monde ;
 - *l'implication des parties prenantes* favorise l'acceptation sociétale des sites et des chantiers, et l'intégration des acteurs locaux tout le long du projet est nécessaire. Les commentaires insistent sur le caractère systématique à donner à ce dialogue pour créer les conditions nécessaires à une mobilisation intelligente et durable des ressources de Colas. La démarche structurée de dialogue actuelle apparaît comme une des clés de la réussite de Colas et de l'adaptation de l'entreprise car elle permet d'anticiper les signaux faibles au bon moment, tandis qu'un des prérequis pour ce dialogue est l'exemplarité des sites et des chantiers de Colas.
- **Produits et solutions** : pour cette thématique qui prend en compte les enjeux de la chaîne de valeur, ce sont les domaines liés aux fournisseurs et prestataires, et plus particulièrement ceux relatifs à l'établissement d'un processus qualité vis-à-vis de ces derniers, conjointement à une approche multi-niveaux et à la mise en place de critères RSE dans les achats. Par ailleurs, l'intégration d'éléments d'empreinte carbone dans les appels d'offres a été très commentée.
- **Capital humain** : les commentaires s'articulent autour de la diversité à encourager, qu'il s'agisse des parcours professionnels, des religions, des cultures, du genre, etc. ; la diversité permet l'enrichissement collectif et apporte ouverture et tolérance ; les managers et leurs équipes doivent être sensibilisés aux différences sans tomber dans le travers des quotas. Une part importante des débats a porté sur la qualité de vie au travail : les nouvelles générations, notamment, donnent beaucoup d'importance à l'équilibre vie privée/vie professionnelle et encouragent Colas à progresser dans ce sens ; il est recommandé d'accompagner toutes les équipes dans la transformation digitale au service d'une meilleure maîtrise de la charge de travail.
- **Éthique des affaires** : les réactions sont unanimes et le principe de la tolérance zéro apparaît comme étant le seul acceptable pour lutter activement contre la corruption, tandis que des formations pour toutes et tous sont indispensables pour atteindre un niveau de conformité optimale.
- **Environnement** : agir sur les matériaux nécessaires à l'activité routière comme le bitume et les granulats par des objectifs accrus de recyclage et en adoptant les principes de l'économie circulaire est une préoccupation croissante des parties prenantes. Il faudrait recycler davantage sur site pour réduire la consommation des matières premières, économiser l'ouverture de nouvelles carrières, centrer la R&D sur l'après-pétrole et augmenter le volume de recyclage des enrobés dans les formulations. Travailler sur la sobriété énergétique de l'ensemble des activités de Colas, et par conséquent

réduire les émissions de gaz à effet de serre, nécessite de mettre en place des programmes d'études pour réduire les consommations ou récupérer les énergies superflues, de sensibiliser le management ainsi que les collaborateurs en général à ces problématiques et d'améliorer leur efficacité et, enfin, de mettre en place des solutions innovantes à destination des clients. Les parties prenantes qui ont contribué ont également montré une adhésion forte aux enjeux de biodiversité.

Il résulte, de cet échange avec les parties prenantes, une nouvelle structuration de la démarche de responsabilité sociétale de Colas : gouvernance responsabilité sociétale ; chaîne de valeur et innovation ; capital humain ; éthique et droits humains ; environnement et carbone ; ancrage local et adaptation aux territoires.

Par contre, Colas considère n'avoir aucun enjeu matériel sur les préoccupations suivantes du fait de la nature même de ses activités et de son modèle d'affaires : gaspillage alimentaire et précarité alimentaire, bien-être animal, alimentation responsable, équitable et durable.

1.2.2. Gouvernance RSE

La consultation des parties prenantes a fait émerger un besoin de clarifier le « qui fait quoi » : le rôle des « silos », la fixation des objectifs, la décentralisation, le risque, le contrôle et le *reporting*, etc.

1.2.2.1. PRINCIPE DE DÉLÉGATION

La consultation des parties prenantes montre qu'il faut trouver un équilibre entre le *corporate* et la décentralisation, gage d'une bonne adaptation du terrain ; des sujets de RSE comme les droits humains, l'éthique, la sécurité ou l'environnement ont tendance à exacerber ce type de débat : il n'est pas acceptable en effet de relativiser trop légèrement certains principes universels mais, à l'inverse, ces principes ne peuvent pas toujours s'appliquer partout de la même façon ; la liberté de culte et la neutralité religieuse de l'entreprise, par exemple, nécessitent des modalités d'application distinctes selon les pays. De la même façon, la diversité des activités de Colas (production de matériaux de toutes sortes, chantiers de routes, de voies ferrées, de distribution d'eau et d'énergie, de bâtiment, de dépollution, etc.) conduit nécessairement à des différenciations en matière d'environnement, de sécurité, etc.

Pour trancher ce débat, il a été décidé de s'appuyer sur les principes de la Loi Sapin II⁽⁷⁾ et sur la Loi sur le Devoir de Vigilance⁽⁸⁾. Ces deux textes législatifs font notamment obligation aux sièges de grands groupes d'identifier leurs risques majeurs dans les domaines de l'éthique, de la sécurité, des droits humains et de l'environnement, de définir des plans d'actions et de mettre en place un dispositif de suivi pour veiller à leur bonne application et à leur perfectionnement. Il s'agit là d'une responsabilité qui est centralisée et uniforme (*top down*), et qui ne peut être ni déléguée ni modulée selon les circonstances. L'application de ces deux réglementations fait l'objet d'actions spécifiques, notamment au niveau de la maison-mère de Colas ; on en trouvera toutefois un bref rappel en tête des parties concernant la conformité, la sécurité, l'environnement ou les droits humains.

Dans les domaines de la RSE, il est assez aisé de distinguer par ailleurs des enjeux qui relèvent du fonctionnement ordinaire de l'entreprise et qui peuvent être délégués et adaptés aux circonstances locales ; pour encadrer cette délégation, Colas définit des politiques générales afin de maintenir une cohérence d'ensemble et organise la remontée d'indicateurs et d'objectifs afin de suivre les progrès de ses filiales. Ces remontées permettent à leur tour de faire évoluer la politique *corporate* dans ces domaines. L'adaptation de Colas aux territoires où il exerce son activité est une valeur essentielle en soi, ainsi qu'un des points forts de son modèle d'affaires, comme relevé dans l'évaluation de son capital immatériel.

1.2.2.2. ORGANISATION RSE

La RSE est transverse à tous les domaines de l'entreprise et s'appuie sur les principales fonctions transverses de l'entreprise :

- des directions fonctionnelles et de contrôle *corporate* pour diffuser et animer une politique dans les filiales : les directions Technique-R&D, Matériel et Environnement ; les Directions RH, Sécurité, Sûreté et Achats ; ou encore les Directions Juridique et Conformité ; etc. ;
- une direction RSE à la DDRI (Direction du Développement Responsable et de l'Innovation) pour assurer une veille sur les sujets de RSE, animer et piloter avec les directions et entités concernées les engagements et la démarche RSE, et organiser le *reporting* (remontée des indicateurs RSE et rédaction annuelle de la Déclaration de Performance Extra-Financière) ;
- une instance décisionnelle : le Comité de Direction Générale, présidé par le Directeur Général de Colas, lequel peut déléguer une partie de ce travail à des comités placés sous sa responsabilité ou celle des Directeurs Généraux (Comité d'Engagement par exemple ou Comité Risque Pays). L'implication formalisée du Comité de Direction Générale est un gage essentiel d'entraînement des directions opérationnelles de Colas.

(7) Loi Sapin II : loi française du 9 décembre 2016 de portée mondiale qui renforce les obligations de transparence et de lutte anti-corruption des entreprises.

(8) Loi sur le Devoir de Vigilance : loi française du 27 mars 2017 de portée mondiale qui renforce les responsabilités des maisons-mères en matière de Santé-sécurité, d'Environnement et de Droits Humains.

1.2.2.3. DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Colas est un groupe décentralisé avec une grande diversité de métiers et de territoires. Les relations avec les parties prenantes sont multiples et variées ; elles se situent au niveau *corporate* quand il s'agit d'une approche globale et font également l'objet d'une gestion décentralisée. L'exercice de consultation par plateforme interactive conduit en 2019 a démontré la puissance de ce type d'outil en révélant la diversité des points de vue et en permettant de matérialiser des lignes de débat. Il reste toutefois difficile de mobiliser certaines parties prenantes externes par ce type de média et il est souhaitable de prolonger les échanges par des entretiens approfondis. Rappelons, en effet, la multitude et la diversité des parties prenantes de Colas dans une cinquantaine de pays de tous types, ce qui résulte du métier très local de Colas :

- plus de 60 000 chantiers par an, soit plusieurs millions de riverains et d'usagers potentiellement impactés ;
- plus de 800 établissements de travaux et 3 000 unités de production de matériaux (carrières, usines d'émulsions, centrales d'enrobage et de béton prêt à l'emploi, usine de production de bitume) dans le monde ;
- plus de 150 000 fournisseurs et partenaires ;
- plus de 100 000 clients ;
- près de 55 000 collaborateurs.

En parallèle, des actions plus ciblées continueront d'être promues :

- en France, des enquêtes de satisfaction sont systématiquement conduites auprès des clients publics et privés de Colas. À ce jour, plus de 9 000 questionnaires ont été envoyés pour un taux de réponse global d'environ 25 %. Avec près de 60 % de nos clients « promoteurs » de Colas, le niveau de satisfaction est bon, même si bien sûr il nous reste encore à progresser ;
- la Direction des Ressources Humaines de Colas sonde régulièrement l'ensemble des collaborateurs Colas dans le monde (partie 4 - Capital Humain) ;
- dans certains domaines scientifiques, Colas s'intègre aux communautés de parties prenantes, par exemple pour l'évaluation de la toxicité des fumées de bitume (administrations, scientifiques, syndicats et organismes paritaires, producteurs) ou pour la biodiversité (Comité d'Orientation Stratégique de la FRB⁽⁹⁾, véritable forum de près de deux cents parties prenantes réparties en cinq collèges), comme cela est détaillé dans les chapitres suivants, et participe aux forums techniques sur la route, le rail, le bitume, etc. ;
- le dialogue local avec les riverains, les administrations et les élus autour des sites d'implantation de Colas dans le monde fait l'objet d'un programme formalisé (partie 7 - Ancrage local et adaptation aux territoires) ;
- Colas met au point, par ailleurs, des outils numériques de plus en plus performants sur ses chantiers pour permettre à des communautés de riverains et d'usagers de dialoguer avec l'équipe de chantier en toute transparence et avec les donneurs d'ordre et les autorités locales (partie 3 - Chaîne de valeur et Innovation).

1.2.2.4. TRANSPARENCE ET COMMUNICATION

Il ne suffit pas de recueillir l'avis des parties prenantes, mais il faut les informer en toute transparence sur l'ensemble de ces sujets, y compris sur les points décevants ou nécessitant une action de redressement. La présente Déclaration de Performance Extra-Financière constitue à cet égard un effort renouvelé de transparence, lequel s'inscrit dans une pratique déjà ancienne de Colas qui a toujours privilégié l'action au quotidien plutôt que la communication ostentatoire. Par ailleurs, différentes actions de communication sont réalisées tout au long de l'année afin d'informer les parties prenantes internes et externes :

- sur le site internet institutionnel du Groupe, Colas présente l'ensemble de ses engagements responsables et a engagé un travail de fond sur l'expérience et les informations proposées aux visiteurs ;
- actif sur les réseaux sociaux, Colas communique régulièrement pour mettre en lumière les engagements et les initiatives RSE du Groupe et des collaborateurs sur les chantiers, en France et à l'international. Le réseau social interne Yammer s'enrichit chaque jour grâce au partage des expériences et à la valorisation des bonnes pratiques des collaborateurs. La communication digitale est également un vecteur de développement de l'animation du dialogue avec l'ensemble des parties prenantes ;
- le magazine interne Routes, diffusé aux collaborateurs du groupe Colas, ainsi que les magazines internes des filiales (par exemple L'Échangeur en France), permettent d'informer sur la stratégie en interne et de relayer les exemples à travers le monde.

Enfin, pour valoriser sa marque, Colas s'est dotée en 2020 d'une plateforme de marque reflet de l'ADN de la marque. Sa mission « Imaginer, construire et entretenir des infrastructures de transport de façon responsable, à partir de notre ancrage local à travers le monde » illustre l'attachement des collaborateurs à bien comprendre et prendre en compte les attentes sociales, sociétales et environnementales de toutes les parties prenantes afin d'imaginer et de réaliser des infrastructures performantes et responsables, adaptées aux besoins locaux et aux enjeux globaux.

(9) *Fondation pour la Recherche en Biodiversité, organisme français en prise directe avec l'organisme onusien sur le sujet, l'IPBES (Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services).*

1.2.3. Chaîne de valeur et Innovation

La satisfaction des attentes du client est au cœur de la culture de Colas. L'ensemble des démarches de type ISO 9001, 6 Sigma, Excellence Opérationnelle, etc. prend en compte la nécessité d'un continuum à travers la chaîne de valeur pour relier *de facto* le client aux partenaires (fournisseurs, sous-traitants...), ce qui conduit à faire apparaître un véritable écosystème qui doit se mettre en cohérence de prestation afin d'atteindre le niveau requis de satisfaction client. La qualité des produits et prestations d'une entreprise dépend en effet intimement de la qualité des produits et services qu'elle achète en amont. Ce continuum est même encore plus étendu, puisque la satisfaction des clients dépend souvent de la satisfaction de leurs propres clients et parties prenantes. C'est ainsi que Colas s'intéresse à la satisfaction des usagers, utilisateurs finaux de ses prestations, même si ces usagers ne sont pas des parties prenantes contractuelles de Colas.

Dans le domaine de la RSE, cette notion globale d'écosystème de l'entreprise est désormais formalisée de plus en plus nettement. Une entreprise ne peut pas satisfaire au mieux les attentes de ses parties prenantes sans solliciter et entraîner l'ensemble de son écosystème. Ce point est notamment au cœur de documents prescriptifs nationaux et internationaux, tels le Pacte Mondial de l'ONU, la Loi sur le Devoir de Vigilance, les textes internationaux sur les Droits Humains, etc. En termes de déontologie, cela conduit l'entreprise à se comporter avec ses clients et ses partenaires selon une certaine cohérence de discours et de comportement, notamment contractuel.

1.2.3.1. QUALITÉ ET SATISFACTION DES CLIENTS

La démarche qualité de Colas se matérialise de différentes façons :

1.2.3.1.1. La qualité

Le maintien de la qualité de réalisation des chantiers repose essentiellement sur le travail des Directions Techniques en filiales. Il s'agit ici d'un rôle historique qui a fait ses preuves et a permis d'affirmer la compétence et la fiabilité techniques de Colas partout où il est implanté.

De par la nature très locale des activités de Colas, le réseau technique se compose d'un millier de collaborateurs et collaboratrices. Ils ont pour mission de répondre avec une forte réactivité aux problématiques « terrain » quotidiennes des entités opérationnelles. Ils sont aidés par le Campus Scientifique et Technique (CST), situé en région parisienne ; ses missions comprennent une assistance technique et une expertise de haut niveau auprès des filiales, la mise au point de produits et procédés ainsi que l'intégration de solutions de mobilité au sein des infrastructures ; en complément, le CST assure une fonction de carrefour des savoir-faire de Colas et d'animation du réseau technique.

De son côté, le Directeur Technique, R&D de Colas veille à l'amélioration constante de ce réseau et a mis au point un référentiel d'audit avec la Direction de l'Audit de Colas afin d'exercer un contrôle et un suivi formalisé : à ce jour, environ 50 % du périmètre mondial a ainsi été audité. Sur le périmètre de l'Union européenne, les produits sont progressivement assujettis au « Marquage CE » (granulats, enrobés, liants bitumineux, bétons, peintures, etc.), norme d'assurance qualité gérée par les laboratoires du réseau technique Colas.

Indépendamment de cet aspect classique sur la qualité des produits et ouvrages, la Direction Technique, R&D veille à la sécurité des ouvrages sensibles au risque d'instabilité dans le cadre du Devoir de Vigilance, qu'il s'agisse des notes de calculs, des dispositions constructives ou du suivi de la réalisation : cet aspect concerne particulièrement les remblais importants, les soutènements, les grands ouvrages d'art ou les bâtiments.

1.2.3.1.2. L'excellence opérationnelle

En termes de systèmes de management, les démarches se sont stabilisées autour des approches suivantes :

- des systèmes ISO 9001, encore très utilisés par certaines filiales ;
- une démarche initiée en Métropole depuis dix ans pour faire l'inventaire des bonnes pratiques d'excellence opérationnelle et formaliser un dispositif de partage et de diffusion.

Dans les deux cas, la clé du succès réside dans l'appropriation directe par les responsables opérationnels et non plus dans une délégation à des experts qualitatifs. Aujourd'hui, cet engagement est en très net progrès car ce sont les dirigeants opérationnels qui ont directement œuvré à la mise au point des outils et les ont adoptés.

Ces trois dernières années, dans le cadre du projet d'entreprise One Colas, des programmes transverses opérationnels d'efficacité globale ont été déployés, notamment :

- One Colas Quarries, pour les activités liées aux granulats : les objectifs de ce programme sont d'optimiser le portefeuille de sites de carrières, d'améliorer la performance de l'exploitation, d'accroître le volume des ventes et de développer des activités nouvelles. Ce programme s'appuie sur un volet Ressources Humaines ambitieux, destiné aux 4 000 collaborateurs qui travaillent dans ces activités ;
- One Colas Bitumen, pour les activités liées au bitume : sur un marché du bitume de plus en plus global, les objectifs de ce programme sont de sécuriser les approvisionnements et de renforcer la présence de Colas sur l'ensemble de la chaîne de valeur : approvisionnement – transport – stockage – distribution – transformation du bitume. Ce programme s'appuie sur une organisation transverse en cours de mise en place.

Ces deux programmes ont notamment pour objectif de bâtir un référentiel commun à travers le monde pour évaluer et améliorer la performance.

À la fin de l'année 2020, à l'occasion du Winter Meeting qui a rassemblé 100 dirigeants du Groupe, le Directeur Général de Colas a lancé son nouveau projet d'entreprise autour de la RSE et des huit nouveaux engagements de Colas vis-à-vis de ses parties prenantes. Les 8 engagements RSE portent sur les thématiques suivantes :

- un engagement sur l'intégration de la RSE dans le business et notamment comment proposer aux clients et usagers des solutions répondant aux enjeux du développement durable des territoires ;
- trois engagements RSE directement reliés aux activités de Colas sur la stratégie bas carbone et biodiversité, l'économie circulaire, et la réduction des impacts et le renforcement de l'acceptabilité ;
- deux engagements RSE vis-à-vis des collaborateurs, notamment comment attirer, développer et fidéliser les talents par l'excellence managériale, et la santé-sécurité ;
- un engagement sur les achats responsables ou comment construire une *supply chain* responsable, ancrée sur une performance durable ;
- et enfin, un engagement sur la consolidation d'une culture exemplaire de l'éthique et de la conformité.

1.2.3.1.3. Le BIM

Le BIM (*Building Information Modeling*) se positionne comme le langage universel des chantiers de bâtiment et d'infrastructure. Outil très puissant dont la normalisation représente un chantier considérable mobilisant des milliers de spécialistes à travers le monde, il permet de créer un jumeau numérique des ouvrages, multi-dimensionnel (3D, devise, temps, déchets, nature des matériaux, etc.) et interopérable entre tous les acteurs et pour toutes les phases, qu'il s'agisse de la conception, de la construction, de la maintenance ou même de l'exploitation d'un ouvrage. C'est une véritable transformation numérique des métiers de la construction : les gouvernements et les grands clients privés ne s'y sont pas trompés en promouvant cette nouvelle méthodologie de travail pour leurs grands projets. Pour Colas, le BIM est en passe de devenir l'outil universel des métiers du BTP et le recours aux plans en deux dimensions appartiendra bientôt au passé.

Ce langage commun permet le partage et la transmission des méthodes et des solutions constructives partout dans le monde. Dans des métiers où les spécificités locales protégeaient les acteurs, le BIM est la clé d'ouverture à des standards internationaux. Colas, acteur mondial, se doit d'être une force d'entraînement vers cette transparence technique dans ses écosystèmes de travail.

Dans le cadre de cette transformation digitale, Colas est très sensible à l'opportunité que représente le BIM pour un meilleur travail collaboratif entre toutes les parties prenantes d'un chantier et pour une meilleure prise en compte des usages de l'ouvrage tout au long de son cycle de vie. Au sein de Colas, l'équipe BIMbyCO développe des solutions transverses et promeut une vision ouverte et collaborative du BIM : il y a une véritable opportunité pour réduire les conflits trop fréquents sur les chantiers et optimiser la satisfaction multifactorielle (coûts, délais, ergonomie, sécurité, adaptation aux usagers, entretien, etc.) des parties prenantes. Le BIM devient ainsi un authentique système de management partagé.

L'équipe BIMbyCO, qui joue un rôle de tour de contrôle et de promotion, développe la maquette numérique et ses processus associés pour tous les métiers de Colas selon une stratégie globale en central mais aussi dans les filiales grâce à un réseau de 35 correspondants référents. Au démarrage, le BIM était principalement orienté sur le bâtiment. Colas a fortement contribué à l'appliquer, très tôt, aux infrastructures, au génie civil, au rail, aux routes, aux *pipelines*, à la dépollution et à la déconstruction.

Aujourd'hui, cette équipe étend ses domaines de compétences au CIM (*City Information Modeling*), extension du BIM à une échelle territoriale plus importante, pour proposer de nouveaux usages et services aux différents acteurs d'un territoire ou d'une ville au travers de son jumeau numérique. Ainsi, Colas a déjà signé un partenariat avec la Smart Région Île-de-France et souhaite y contribuer en codéveloppant des usages CIM. Enfin, la nécessité d'une meilleure prise en compte des usages conduit Colas à tester ses solutions nouvelles grâce à des algorithmes compatibles avec le BIM, comme dans le cas du *design* des solutions de marquage lumineux dynamique Flowell ou dans le cas des Îlots de chaleur urbains.

Ce travail innovant a été salué à de nombreuses reprises, dernièrement par :

- un BIM d'Or en 2018 pour le chantier de dépollution de la raffinerie SRD de Dunkerque. Cette première mondiale d'application du BIM aux problématiques du sous-sol a été distinguée pour la qualité des développements techniques correspondants et pour la vision de transparence collaborative inscrite au cœur de ce développement ;
- un BIM d'Argent en 2019, en partenariat avec Bouygues Construction, dans la catégorie « projets d'infrastructure » pour le réaménagement du rond-point des Lavandes dans les Bouches-du-Rhône, à proximité de l'aéroport d'Aix-Marseille. Pour ce marché de conception/réalisation, une convention BIM a été mise en place afin de définir les objectifs et les rôles de chacun. Le BIM a été inscrit dans les processus métiers pour assurer l'interopérabilité et la bonne compilation des modèles en vue de la synthèse. Le suivi de chantier a été également réalisé en BIM, ce qui optimise les revues d'interfaces. Chaque métier possédait un modèle indépendant des autres et leur compilation a rendu plus efficaces les revues de coordination. Le nouveau rond-point a été livré en mars 2020 ;
- deux BIMs d'Argent en 2020 : l'un dans la catégorie innovation, pour le projet de Flowell La Défense utilisant le BIM pour de nouveaux usages (compréhension du message lumineux grâce à la réalité virtuelle, simulation des flux de véhicules et de piétons, scénarisation d'allumage, *design* génératif pour modéliser automatiquement les réseaux) ; l'autre dans la catégorie infrastructure internationale, pour le projet du Parc éolien de Taza, au Maroc, un projet d'acculturation du BIM infrastructure et de ses usages associés.

1.2.3.2. LES ATTENTES DES CLIENTS DE COLAS

À travers la diversité des métiers de Colas et des territoires où il les exerce, un constat s'impose : qu'ils soient publics ou privés, locaux ou globaux, les clients expriment des attentes environnementales et sociétales de façon croissante et les intègrent eux-mêmes de plus en plus dans la conception de leurs projets et dans leurs cahiers des charges ; ces attentes expriment clairement une demande pour une plus grande intégration des infrastructures de transport dans le cadre de vie, en milieu urbain notamment (recherche d'une ville apaisée où les espaces verts et la mobilité douce ont toute leur place, vision de la ville comme un écosystème complet intégrant l'eau, le recyclage des déchets, la biodiversité, etc.), au-delà des seules considérations performancielles des infrastructures.

Dans ce contexte, les clients demandent de plus en plus de prestations de génie écologique : entretien ou reconstitution de milieux naturels, restauration de milieux dégradés, gestion des ressources naturelles, pilotage des fonctions et services écosystémiques, rétablissement de continuités écologiques, limitation des impacts de l'artificialisation du territoire, lutte contre les espèces invasives, etc. (partie 6 – Environnement et Carbone).

Les clients publics, et en particulier les élus locaux, sont très sensibles aux demandes des usagers des infrastructures locales de transport. L'amélioration continue de la sécurité routière et ferroviaire est notamment un enjeu important sur lequel Colas investit depuis des années pour apporter des solutions techniques, en particulier avec Aximum, sa filiale de sécurité et de signalisation. Colas a développé ANAIS, une solution qui permet de réduire la fréquence des presque-accidents routiers. Colas a également mis au point des outils digitaux de régulation de trafic, en particulier en cas de chantier urbain (REGULY à Lyon) ou routier (Temps de Parcours, par Aximum), pour diminuer le risque d'accident, optimiser les consommations énergétiques et limiter les émissions de gaz à effet de serre.

Un autre enjeu concerne l'amélioration de la qualité de vie des usagers avec un meilleur partage de la voirie entre les différents modes de mobilité. À ce titre, Colas a largement participé en 2020 au déploiement, notamment en France, de « coronapistes », pistes cyclables installées après le premier confinement lié à la pandémie de Covid-19, afin d'accompagner la montée en puissance du recours aux modes doux. Colas développe aussi une solution de signalisation routière dynamique, Flowell, qui contribue à une meilleure cohabitation des usages de la voirie : installée sur des passages piétons (à Mandelieu-la-Napoule), Flowell accroît le respect du marquage par les piétons et les automobilistes ; positionnée à des carrefours (Nantes, La Défense), elle permet aux automobilistes de mieux prendre en compte les flux de bus et de vélos.

Les clients n'ont pas encore complètement intégré cette dimension du mieux-disant RSE dans le processus d'attribution des marchés, le critère de moins-disant économique prévalant toujours dans la décision. Colas dispose également d'une liberté très limitée pour proposer des solutions répondant mieux à ces enjeux RSE 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, et les services achats des grands donneurs d'ordre privés suivent souvent une tendance comparable. On note néanmoins une évolution positive en France avec la possibilité de faire des propositions modificatives, même si elles ne peuvent être que limitées et pour certains marchés publics seulement, tandis que la commande privée commence à être de plus en plus réceptive à ces enjeux. Au Royaume-Uni et plus généralement dans les pays à réglementation d'inspiration britannique, la tradition des offres à objectifs performancielles devrait également permettre de développer des expériences prenant en compte le coût global ; les contraintes budgétaires et une vision court-termiste prennent cependant souvent le dessus et freinent ces évolutions contractuelles globalement salutaires.

Cette réticence des donneurs d'ordre constitue un frein majeur au déploiement des innovations dans le secteur des infrastructures de mobilité. Pour autant, Colas cultive depuis toujours une forte tradition de R&D, afin de contribuer à l'évolution de la Société et du marché et de l'accompagner. Ceci l'a conduit à mettre au point des produits routiers dont l'impact environnemental et GES est diminué (ex. enrobés fabriqués à basse température) et à développer des solutions de recyclage de ces produits pour mieux préserver les ressources et limiter les transports (recyclage en place). Ces solutions sont encore à ce jour faiblement demandées par les clients dans les appels d'offres mais, s'inscrivant dans des attentes sociétales croissantes, il est probable qu'elles se développent prochainement.

Enfin, au-delà de son offre de produits, Colas développe des solutions qui permettent de faire évoluer les relations avec ses parties prenantes. C'est le cas de la conception de projet par le BIM : la maquette numérique devient un support du projet partagé avec le client, la maîtrise d'œuvre, les sous-traitants, permettant de partager les enjeux du projet et à terme de s'orienter vers une conception collectivement optimisée. Les riverains des chantiers ne sont pas non plus oubliés : des solutions locales peuvent être déployées pour les informer de l'avancement des chantiers (Hello Travaux) ou pour partager leur ressenti (Osмосe).

1.2.3.3. RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT

La Recherche fait partie de l'ADN de Colas : c'est grâce à l'invention de l'émulsion de bitume sous le nom de Cold Asphalt (dont Colas est l'abréviation) que Colas a commencé d'exister il y a 90 ans.

En lien avec l'ambition de Colas de développer des solutions de mobilité innovantes et responsables, c'est la Direction Technique, R&D qui assure le passage du concept à la création et au développement, puis de l'expérimentation à la mise en œuvre pratique de produits, de techniques et de solutions d'infrastructures de mobilité responsable. En association avec les laboratoires régionaux du Groupe implantés dans l'ensemble des zones géographiques où Colas opère, les équipes travaillent au sein du Campus Scientifique et Technique de Colas, situé à Magny-les-Hameaux, sur le plateau de Saclay. Les grands axes de déploiement de la R&D et de l'innovation de Colas prennent en compte aussi bien la satisfaction des attentes sociétales des clients et des citoyens en général que sa politique environnementale en ce qui concerne les produits, en favorisant des

techniques et l'utilisation de substances plus compatibles avec l'environnement. La Direction de l'Innovation a quant à elle pour objectif d'accélérer les transformations, en créant des produits et des technologies de service pour les solutions traditionnelles ou en rupture avec elles. Ces éléments différenciants contribuent à valoriser la gamme d'offres de Colas. Les solutions imaginées peuvent concerner les processus internes en permettant, par exemple, d'améliorer les conditions de travail et de sécurité des compagnons tout en augmentant les performances d'exploitation.

1.2.3.3.1. Diminution de l'accidentologie routière

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 améliorer 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).

1.2.3.3.2. Bruit

La lutte contre les nuisances sonores liées à la circulation constitue un axe de recherche privilégié de Colas depuis une vingtaine d'années, avec la mise au point d'une gamme d'enrobés phoniques (Nanosoft et Rugosoft) adaptée aux différents cas d'usage des clients, déployée en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer et dans d'autres pays d'Europe (Danemark, Suisse, Croatie, etc.).

L'efficacité de ces produits a été reconnue par de multiples trophées techniques remportés au cours des ans. L'optimisation du Nanosoft s'est poursuivie en 2020 à travers un projet de recherche, porté par le Campus Scientifique et Technique du Groupe, destiné à accroître encore sa résistance mécanique, avec l'utilisation d'additifs biosourcés, et élargir ainsi son domaine d'emploi. On notera également la participation active de Colas au projet LIFE Cool & Low Noise Asphalt, piloté par la ville de Paris, ayant pour objectif principal de réduire les émissions de chaleur et de bruit et de développer l'opération dans toute la ville de Paris, puis à l'échelle européenne.

En 2020, on constate une très forte augmentation, de près de 30 %, des tonnes produites de ce type d'enrobés (486 800 tonnes contre 375 000 tonnes en 2019). La mise en œuvre de la 3^e échéance du Plan de Prévention Bruit dans l'Environnement de l'État, destiné à établir un état des lieux des nuisances sonores et à définir les actions locales à mettre en œuvre afin de réduire les situations d'exposition sonore jugées trop importantes, pourrait être une explication à cette augmentation.

1.2.3.3.3. Adaptation au changement climatique

Pour s'adapter aux contraintes liées au changement climatique, Colas élabore de nouveaux produits en modifiant la formulation de produits existants, en recherchant des liants et des nouveaux matériaux ou en mettant en œuvre des expérimentations de rupture. En ce qui concerne le phénomène des îlots de chaleur urbains, Colas poursuit une démarche d'échanges académiques (échanges antérieurs avec le laboratoire LIED de l'Université Paris Diderot, l'université de Laval, le laboratoire GEM St-Nazaire et le CEREMA à Nantes et actuellement un contrat de collaboration avec l'université d'Artois depuis deux ans sur la caractérisation thermique des matériaux) afin de bien comprendre les mécanismes complexes d'interaction et de rétroaction caractérisant ce phénomène qui préoccupe les responsables des grandes agglomérations dans le monde. En parallèle, Colas mène 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, l'intégration d'espaces végétalisés, le big data, l'urbanisme, les matériaux, les sciences humaines et sociales, etc. : c'est un des éléments essentiels de la ville (durable) du futur. Le CST travaille notamment sur des revêtements à haut pouvoir drainant permettant d'absorber les eaux de pluie dans des logiques de rafraîchissement urbain.

D'une façon plus générale, la présence de Colas sous tous les climats du monde lui permet d'accompagner le changement climatique en transférant des techniques et des savoir-faire déjà développés sur des territoires plus chauds ou historiquement soumis aux aléas des grandes tempêtes et des ouragans.

1.2.3.3.4. Chimie verte

Des recherches sont en cours pour la mise au point de liants ou de tensioactifs écoresponsables en appliquant les douze principes de la « Chimie Verte »⁽¹⁰⁾, notamment en introduisant des composants biosourcés issus de ressources marines et forestières, en réduisant les températures de production 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 (risque de flambée des prix des huiles ou des céréales) ou ne fragilisent pas les écosystèmes sauvages (déforestation pour la production d'huile par exemple) : le problème en effet est que, pour la seule substitution du bitume par un liant à base d'huile végétale, il faudrait consacrer des surfaces de culture du même ordre que le tiers des surfaces cultivées de l'Union européenne. 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).

(10) Tels que définis en 1998 par les professeurs Paul T. Anastas et John C. Warner des universités de Yale et Boston.

1.2.3.4. SOLUTIONS INNOVANTES ET DURABLES POUR UN MEILLEUR CADRE DE VIE

Les solutions innovantes déployées ou faisant l'objet de chantiers tests sont destinées à améliorer la fluidité de circulation dans les villes, faciliter les déplacements des citoyens, notamment pour les mobilités douces, et répondre aux problématiques des collectivités locales en prenant en compte les contraintes énergétiques et environnementales. Ces innovations améliorent ainsi le cadre de vie et la sécurité des citoyens. Colas est également présent sur des marchés de transformation et de végétalisation de la ville qui s'inscrivent dans une politique de limitation de la croissance de l'artificialisation des sols. La structure Mobility by Colas développe et propose des solutions numériques performantes et concrètes répondant aux nouveaux besoins de mobilité non seulement des collectivités locales mais aussi des citoyens. Un des enjeux de Mobility by Colas est de favoriser le plurimodal en optimisant les infrastructures existantes.

1.2.3.4.1. Wattway : revêtement routier photovoltaïque

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). Par le biais de son innovation Wattway, Colas 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.

Présenté à la presse en 2015, Wattway avait remporté un Trophée Solutions Climat à l'occasion de la COP 21. Le jury composé d'experts des ressources et du climat avait décerné à Colas un Coup de cœur Grand groupe dans la catégorie « Atténuation ». Wattway est une innovation française brevetée au terme de cinq années de recherche menées par Colas et l'INES⁽¹¹⁾. C'est le premier revêtement routier photovoltaïque au monde qui produit de l'électricité grâce à l'énergie solaire, propre et renouvelable, tout en permettant la circulation de tout type de véhicule. Depuis 2015, une quarantaine de chantiers expérimentaux ont permis de tester la robustesse de Wattway dans différentes parties du monde. Ces chantiers de tailles diverses ont été mis en œuvre pour expérimenter des usages multiples : alimenter l'éclairage public ou le mobilier urbain (en Métropole, en Grande-Bretagne), fournir en électricité des bornes de recharge de véhicules électriques, produire un complément d'énergie pour des bâtiments (bureaux, mairies, etc.) (en France, à la Réunion, au Canada, aux États-Unis, au Japon, au Luxembourg), approvisionner le réseau local en énergie (France, Pays-Bas). Ces expérimentations en conditions réelles très diversifiées ont permis d'améliorer la robustesse de Wattway et de lancer en 2019 la commercialisation de Wattway Pack, première étape avant la commercialisation de surfaces solaires circulables de plus grande superficie.

1.2.3.4.2. Flowell : signalisation dynamique pour une route intelligente et modulable

En s'appuyant sur la technologie Wattway, Flowell a été créée 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. 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. Ainsi, 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 renforcer la visibilité d'une traversée cyclable pour la sécurité des cyclistes, 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 leur intégration en milieu urbain. Par exemple, à Mandelieu-la-Napoule, c'est un carrefour réputé dangereux qui a été équipé. Les comportements des automobilistes avaient été évalués avant l'implantation de Flowell et des mesures ont été effectuées depuis ; un changement a pu être observé qui révèle une conduite plus apaisée, des risques atténués et, par conséquent, une plus grande sécurité pour les piétons.

1.2.3.4.3. ANAIS (Acquérir-Numériser-Analyser-Informer-Sécuriser) : gestion préventive du patrimoine routier et sécurité routière

ANAIS est une offre sur mesure destinée aux grandes collectivités territoriales (départements français, cantons suisses ou comtés nord-américains par exemple) qui permet d'anticiper les besoins d'entretien et de maintenance du patrimoine routier et d'optimiser les coûts des infrastructures. Complémentaire aux méthodes d'analyse préventive du réseau routier (SURE et ISRI), ANAIS utilise ces méthodes en les enrichissant grâce au numérique. C'est un service innovant d'aide à la décision pour l'aménagement des infrastructures. Des données embarquées de presque accidents permettent de géolocaliser des zones d'alerte et l'analyse continue mesure l'impact des travaux pour l'amélioration de la sécurité routière. Ce service est actuellement mis à disposition pour une gestion préventive du patrimoine routier dans le département de l'Eure-et-Loir.

(11) Institut national [français] de l'énergie solaire.

1.2.3.4.4. Moov’hub : marketplace de service de mobilité

Pour gérer dynamiquement le stationnement urbain, fluidifier le trafic et répondre aux enjeux des collectivités, Colas a créé une solution digitale intégrée de services de mobilité : Moov’hub. Cette solution est actuellement en développement sur le campus de Paris-Saclay. L’établissement Public d’Aménagement Paris-Saclay, en partenariat notamment avec la Communauté d’agglomération Paris-Saclay, est un des pilotes du déploiement de ce service mutualisé et innovant qui allie mobilité et numérique. Moov’hub est en premier lieu une application sur smartphone qui permet à l’utilisateur d’être informé en temps réel de la disponibilité des places de stationnement public ou privé ainsi que des services qui leur sont associés (tarifs, horaires, recharge électrique...), d’être guidé vers une place correspondant à ses besoins, ou de se voir proposer des alternatives de mobilité en cas de congestion, et de payer son déplacement multimodal via cette unique application. Moov’hub s’adresse ainsi aux collectivités pour leur proposer un outil de régulation de l’espace public, avec une gestion optimisée des places inoccupées et des flux de mobilité dans un environnement urbain.

1.2.3.4.5. Qievo : gestion des grands chantiers urbains

La multiplication des chantiers dans les grandes villes (nouveau quartier durable, implantation d’infrastructure de mobilité...) a des impacts considérables sur la circulation et la qualité de vie. Le digital peut apporter des solutions performantes pour décongestionner les zones de chantiers et leurs abords, et répondre aux problématiques d’acceptabilité de ces chantiers par les citoyens. Avec QIEVO, l’ambition de Colas est de proposer un outil complet et dynamique qui offre une vision globale en temps réel des flux logistiques autour des chantiers. En une interface unique, la plateforme numérique a un double objectif : optimiser les flux entrants et sortants des chantiers, limiter les nuisances pour les riverains et les usagers en dirigeant les camions de chantier vers des itinéraires dédiés, limitant ainsi les congestions. QIEVO sous la marque REGULY est actuellement déployé dans le quartier de la Part-Dieu, à Lyon, où une cinquantaine de chantiers verront le jour en cinq ans pour transformer les services et le cadre de vie de ce territoire urbain dense autour d’une des principales gares ferroviaires de France. Ce service a permis d’économiser environ 30 tonnes de CO₂ sur l’année 2020. En 2020, 25 chantiers ont été enregistrés dans le dispositif, ce qui correspond à la totalité des chantiers en cours sur la période.

1.2.3.5. GOUVERNANCE DE L’INNOVATION ET PARTENARIATS

Depuis 2020, la Direction Développement Responsable et Innovation (DDRI) regroupe l’environnement, la sécurité, la sûreté, la qualité, l’innovation, la recherche et le développement, et les relations institutionnelles. La collaboration étroite entre ces équipes témoigne de la force des liens essentiels entre la RSE, l’innovation et les opérations. La DDRI propose, organise et met en œuvre des projets. La gouvernance de l’innovation est assurée désormais par le Comité de Direction Générale (CODG), qui valide les axes d’innovation et de recherche, s’assure de la contribution des entités terrain, suit les développements engagés et supervise le degré d’avancement des objectifs assignés.

La centaine de projets d’innovation émanant d’initiatives des filiales dans le monde et portant sur des thèmes divers comme l’amélioration des conditions de travail des compagnons, l’efficacité énergétique, l’optimisation du transport ou l’utilisation du digital sur les chantiers, sont coordonnés au niveau de la DDRI, qui suit leurs progrès et leur mutualisation avec les filiales potentiellement concernées. Une feuille de route innovation a été bâtie en 2020, elle fait apparaître quatre axes majeurs : les solutions bas carbone, les solutions de mobilité responsable, les smart infrastructures, et le digital au service de la performance et du business.

Au niveau *corporate*, Colas développe de nombreux partenariats 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 plusieurs axes :

- 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, l’Université Gustave Eiffel, l’Institut Mines-Telecom Lille, l’ESTP, l’Université de Nantes ou encore l’École nationale de Chimie de Montpellier en France, le MIT et l’Université Aston aux États-Unis, etc.) que d’organismes ou de sociétés (Ineris, CEA, ChemSud, FRB, ARKEMA, TOTAL, Peugeot, Valéo et Safran) à des fins scientifiques ou de recherche et développement ;
- des partenariats avec des organismes du domaine de l’innovation sont développés :
 - avec des structures d’incubation de start-up comme Via ID (solutions innovantes de mobilité),
 - avec des start-up dans le cadre de ses projets d’innovation ; à titre d’illustration, on peut citer le partenariat avec la société RB3D pour développer l’outil d’assistance à l’effort physique ExoPush, avec Dawex pour la mise en place d’une plateforme d’industrialisation des données, avec Wisebim pour la construction de la solution Grid2BIM, une plateforme destinée à convertir les plans réseaux DT-DICT (Déclaration Intentions de Travaux) en modèles 3D-compatibles intégrables aux maquettes de chantier, ou encore avec Apilab et BeeOdiversity pour la préservation de la diversité génétique des abeilles et pour l’usage de ruches comme bioindicateur global, etc. ;
- des partenariats d’expérimentation avec des collectivités locales, comme la participation au projet conduit par Sidewalk Labs (groupe Alphabet) avec la municipalité de Toronto ;
- des partenariats avec des grands groupes de différents secteurs : Michelin, avec lequel plusieurs axes de travail sont mis en œuvre notamment en matière de recyclage ou portant sur les futurs usages de la route ; Volvo, avec qui des technologies visant à renforcer la sécurité autour des engins sur les chantiers sont expérimentées ;
- des partenariats avec des pôles d’innovation ou de compétitivité au sein du secteur de la construction pour faire progresser la profession en matière de digitalisation et de traçabilité des informations mais aussi pour travailler sur la transformation numérique et écologique (Constructlab, Cap Digital) ou pour des expérimentations grandeur nature de solutions innovantes (eLyon Eurêka Confluence, Transpolis) ;

- des partenariats avec des organismes de normalisation comme MINnDd sur la normalisation du BIM dans les infrastructures ;
- des partenariats 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 ; etc.

1.2.3.6. ACHATS RESPONSABLES

Comme précisé en introduction, une entreprise ne peut plus limiter sa responsabilité sociétale à son seul périmètre propre. Un juste équilibre doit être établi entre partenaires respectueux de la spécificité et de l'autonomie de l'autre afin de mettre en place un écosystème amont responsable. Les clés d'une telle relation sont le dialogue et la recherche des enjeux essentiels de RSE pour éviter une dispersion et des tensions sur les sujets mineurs.

C'est ainsi que la politique d'achats responsables de Colas s'inscrit dans sa démarche de responsabilité sociétale et se veut pragmatique, adaptée aux différents segments d'achat ainsi qu'aux activités et à la culture décentralisée de Colas. Elle a pour but de prendre en compte les contraintes liées à la multitude des fournisseurs (plus de 145 000 fournisseurs directs), les risques liés aux dépenses de nature différente en fonction des territoires et la capacité de Colas de pouvoir agir sur ses fournisseurs incontournables. Cette stratégie a pour objectif d'établir un cadre pour construire une relation durable et équilibrée entre Colas et ses parties prenantes achats.

Les engagements de la Direction des Achats du groupe Colas en matière de responsabilité sociétale se définissent selon trois axes principaux :

1.2.3.6.1. Mettre en œuvre une politique globale en matière d'achats responsables

En ce qui concerne l'élaboration de la démarche, la méthodologie employée pour professionnaliser l'approche des risques RSE en matière d'achats a pour objectif d'évaluer non seulement les risques nets dans leur ensemble mais aussi ceux pouvant relever du Devoir de Vigilance afin que des plans d'action puissent être mis en place d'une manière globale mais aussi en fonction de la spécificité des territoires d'implantation de Colas. Cette analyse est effectuée en fonction des différents segments d'achat et de leur nature. La cartographie des risques achats RSE au niveau groupe a été finalisée en 2020. Cette cartographie des risques achats RSE a été transmise à la filière achats et au management des pays afin qu'ils la déclinent au niveau du pays avec un plan d'actions associé. Les éléments de RSE issus de cette cartographie deviendront partie intégrante de la procédure Achats du groupe Colas.

Pour une relation équilibrée avec les fournisseurs, deux sujets sont à prendre en compte particulièrement : la dépendance économique et les délais de paiement.

Concernant la dépendance économique, il a été demandé aux filiales d'effectuer une évaluation des fournisseurs à risque, comme par exemple le cas, pour le transport de matériaux, d'un chauffeur ayant son propre camion et travaillant essentiellement avec une ou plusieurs agences Colas sur un même territoire. Le processus consiste alors à faire remonter l'information au responsable de la filiale et à mettre en place un plan d'action. Ce plan peut aboutir à ne rien entreprendre pour des raisons diverses ou à définir les actions nécessaires pour réduire la dépendance. À ce jour, aucun système d'information généralisé ne permet une telle identification à quelque niveau que ce soit, filiale, pays ou *corporate*.

En matière de délais de paiement, le travail engagé avec les directions financière et comptable, afin que les paiements se déclenchent automatiquement quand la facture est conforme à la commande réceptionnée, se poursuit. Certains contrats sont revus afin d'éviter les écarts entre la commande et la facture. C'est par exemple le cas pour la location de matériel : il existe un tarif dégressif en fonction du nombre de jours d'utilisation ; celui-ci est susceptible d'engendrer des écarts entre la commande et la facture, et par conséquent des retards importants de paiement. C'est pourquoi la décision prise est d'arrêter les tarifs dégressifs pour les contrats France Métropolitaine déployés dans le Système d'Information des Achats. Pays par pays, au fur et à mesure du déploiement de ce système d'information, les décisions seront prises avec les directions financières des filiales. Une digitalisation du process *procure to pay* (formalisation de la commande, réception, facture dématérialisée et paiement par virement) est en cours, permettant de réduire de façon significative les délais de paiement.

Enfin, à partir de 2021, le déploiement de cette démarche globale sera accompagné par la mise en place progressive d'indicateurs de suivi et de performance dans un système d'information adapté, certains d'entre eux ayant vocation à alimenter la Déclaration de Performance Extra-Financière de Colas, comme le pourcentage de collaborateurs de la filière Achats ayant signé l'engagement ostensible et ayant suivi la formation éthique et conformité. Ces indicateurs sont suivis par la direction RH.

1.2.3.6.2. Capitaliser sur les actions existantes

Aujourd'hui, Colas capitalise sur des actions existantes en matière de responsabilité achats dans les domaines suivants :

- énergie : intégration de véhicules électriques dans la Car Policy ; des réflexions sur les énergies alternatives pour les centrales d'enrobage (conversion du fioul vers le gaz, bioénergies) et des projets d'autoconsommation sont menés ; les sites fixes en France seront approvisionnés en électricité dite verte à partir de 2021 ;
- matériaux : hormis pour le bitume, les achats de matériaux sont réalisés localement ; l'approche par les risques de l'ensemble de ces achats (bitume compris) permettra de déterminer les leviers d'action sur lesquels Colas peut s'appuyer pour qu'une démarche conjointe avec le fournisseur puisse aboutir à mieux prendre en compte les critères de RSE ;

- dépenses d'investissement : un questionnaire RSE a été mis en place par la Direction des Achats et la Direction Matériel ; les fournisseurs qui feront l'objet d'appels d'offres CAPEX en 2020 devront y répondre. Les critères RSE feront partie intégrante de l'évaluation globale des fournisseurs ;
- charte RSE fournisseurs du groupe Bouygues : cette charte est systématiquement adossée à l'ensemble des achats : contrats-cadres et achats ponctuels ; elle est aussi intégrée aux conditions spécifiques d'achat. Il s'agit d'une annexe aux clauses des contrats. Elle a été diffusée sur tous les territoires ;
- prise en compte de l'impact carbone dans les appels d'offres pour les achats de parcs à liants, d'usines d'enrobage, de véhicules et de camions : un travail est en cours avec la Direction Matériel et la Direction de l'Innovation. Ce travail sera approfondi et formalisé dans le cadre de la politique carbone de Colas en coordination entre toutes les Directions concernées : politique volontariste pour les véhicules par le TCO (Total Cost of Ownership), selon lequel moins on consomme, plus on est performant ; partenariat avec des constructeurs d'engins pour expérimenter des équipements fonctionnant à l'électricité plutôt qu'aux carburants fossiles (exemple des pelles) ; un des axes d'engagement est de continuer à monter des partenariats avec des constructeurs pour faire de nouvelles expérimentations ;
- prise en compte de la sécurité et de la qualité de vie au travail : partenariat avec Volvo et l'École Polytechnique Fédérale de Lausanne pour élaborer une « bulle de sécurité » sur les engins ; action avec des loueurs de matériel pour inclure l'exosquelette dans leur gamme d'outils accessibles et contribuer à la démocratisation de cette technologie (en France) ; évaluation ergonomique des cabines d'engin telle qu'initiée chez Colas Suisse ;
- vêtements de travail : lors du renouvellement des tenues de travail en 2013, Colas avait veillé à ce que certains vêtements soient réalisés en intégrant des exigences d'environnement, de commerce équitable, d'ergonomie, de relations sociales, etc. (labellisation Fairtrade Max Havelaar, fibre de coton biologique cultivé au Mali sans OGM ni pesticides dangereux avec une action sociétale auprès des producteurs, tissage dans des usines européennes certifiées ISO 14001, teintures labellisées OEKO TEX® catégorie 100), confirmées par des audits pour vérifier la conformité du dispositif. À l'époque, Colas était l'un des principaux commanditaires français en matière d'achat de coton biologique et avait acquis une certaine notoriété auprès des parties prenantes externes. Aujourd'hui, il s'agit de renforcer le dispositif de suivi et d'étendre la démarche pour l'adapter aux vêtements fabriqués pour les filiales des pays dits du Sud (Madagascar et Maroc, notamment) ;
- fournisseurs employant du personnel en situation de handicap : Colas travaille déjà avec de nombreux ESAT et EA en France. Il s'agit de capitaliser sur ce retour d'expérience afin d'en augmenter le volume en France et de mettre au point des démarches comparables à l'international.

1.2.3.6.3. Développement du professionnalisme des collaborateurs et collaboratrices de la filière achats

Ce développement repose sur deux volets :

- le premier volet concerne la formation des acheteurs. Chaque nouveau collaborateur de la filière Achats signe à son arrivée un engagement ostensible. Des formations à l'éthique et à la conformité bâties en collaboration avec la Direction Juridique sont dispensées à tous les collaborateurs de la filière Achats, et ce quel que soit le niveau hiérarchique du collaborateur. En 2021, sera mise en place une sensibilisation /information spécifique sur la RSE selon trois critères : les principes globaux de la RSE et de l'achat responsable, la politique RSE de Colas, l'achat responsable chez Colas ;
- le second volet porte sur la poursuite de la collaboration interne avec les filières Sécurité, Technique, Environnement, Juridique, Matériel, etc.

Fin 2020, un nouvel engagement de Colas centré sur les achats a été formalisé : « Construire une supply chain responsable ancrée sur une performance durable » intègre les quatre axes suivants : responsabiliser et former les acheteurs à la RSE ; construire un plan d'actions achats RSE en lien avec les métiers et les autres lignes directrices RSE ; s'assurer de l'engagement et de la performance RSE des fournisseurs/sous-traitants ; respecter les engagements RSE de Colas vis-à-vis de ses fournisseurs/sous-traitants.

1.2.4. Capital humain

Le projet One Colas RH est l'un des chantiers transverses de One Colas. Ce projet a pour objectif d'approfondir les principales politiques et de mettre en œuvre des plans d'action pour l'ensemble des filiales de Colas dans le monde. Il porte la stratégie Ressources Humaines en la déclinant selon sept axes de travail :

- **la sécurité**, en développant une culture Sécurité à l'échelle mondiale (partie 4.4 – Protéger) ;
- **l'éthique et la conformité**, en lien avec la politique conformité de Colas, en faisant respecter les programmes de conformité dans tous les pays d'implantation (partie 4.3 – Développer) ;
- **les valeurs et les engagements**, dont les objectifs sont de promouvoir l'excellence managériale et d'internationaliser les ressources humaines (partie 4.2 – Fidéliser) ;
- **la gestion des Ressources Humaines**, en anticipant l'adaptation des compétences des collaborateurs et en faisant grandir les talents dans le respect de la diversité (partie 4.1 – Attirer et intégrer) ;
- **la transformation digitale**, afin d'harmoniser les processus RH dans le monde (partie 4.3 – Développer) ;
- **la marque employeur**, afin de développer l'attractivité de Colas (partie 4.1 – Attirer et intégrer) ;
- **l'accélération du partage des connaissances dans le Groupe**, en mettant au point des plateformes ouvertes à tous les collaborateurs et collaboratrices dans le monde (partie 4.3 – Développer).

Colas met en œuvre cette stratégie en déployant une politique de responsabilité sociale sur l'ensemble des territoires où il est implanté selon quatre priorités :

- **attirer et intégrer** 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 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 leurs 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 ;
- **protéger** les collaborateurs est un axe majeur. À la Sécurité est attachée une ambition de « zéro accident ». 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 et d'instaurer une démarche d'amélioration continue pour prévenir les accidents et les maladies y compris professionnelles.

1.2.4.1. ATTIRER ET INTÉGRER

Les Travaux Publics sont traditionnellement un secteur d'activité moins attractif que d'autres et confronté à des difficultés d'embauche, quels que soient les postes proposés 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 attirer les talents de demain, notamment en promouvant une marque employeur forte et authentique et en encourageant la diversité sous toutes ses formes : 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, y trouve un élément de richesse de son capital humain et l'intègre dans ses pratiques RH.

1.2.4.1.1. Une stratégie dynamique

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.

1.2.4.1.1.1. Les recrutements

En France

Les places et certifications obtenues par Colas dans divers classements de meilleurs employeurs (2^e du BTP en 2020 au Classement Capital – Statista, en progression de deux places par rapport à 2019 – Certification Top Employer) et la fierté d'appartenance des collaborateurs sont autant d'atouts pour recruter.

Quel que soit le niveau de l'activité, 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 de Colas.

En 2020, les recrutements ont été impactés par la crise sanitaire. En effet, les besoins initialement planifiés en début d'année, qui tenaient compte de la dynamique d'activité qui prévalait juste avant la crise pour l'ensemble du territoire et notamment l'Île-de-France avec les chantiers du Grand Paris, ont été notablement revus à la baisse dans le courant du printemps.

Sur un plan général, 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. Au-delà du développement des 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 Travaux Publics, Colas a développé ou reconduit en 2020 diverses actions en faveur de la marque employeur, telles qu'un programme d'ambassadeurs dans les écoles composé de binômes mixtes (une femme et un homme), mais a dû supprimer du fait de la crise sanitaire les *afterworks*, tournois sportifs, etc.

Colas a poursuivi en 2020 les partenariats avec l'École Nationale des Ponts et Chaussées (ENPC), l'ENSAM, Centrale Lyon et l'École Supérieure d'Ingénieurs des Travaux de la Construction Paris.

Par ailleurs, les filiales continuent d'organiser des visites de chantier, dans le cadre du respect d'un protocole sanitaire strict, sans collation avec les étudiants, et interviennent localement au sein des écoles.

En 2020, Colas a accueilli plus de 800 stagiaires (hors Projets de Fin d'Études). Sur les 243 stagiaires de fin d'études, environ 35 % ont été embauchés.

À l'international

Les canaux de recrutement restent multiples, en particulier, compte tenu de la crise sanitaire, les réseaux sociaux et les sites internet. Les relations avec les agences locales, la cooptation et les partenariats avec les écoles sont néanmoins maintenus quand cela est possible. Comme en France, les filiales maintiennent les relations écoles dans leur périmètre géographique.

Au niveau de la zone DOM/OI, une campagne de recrutement des stagiaires de fin d'études a été lancée en septembre. Tous les territoires ont envoyé leurs offres de stage qui ont ensuite été partagées sur Taleo, la plateforme de recrutement Colas. L'objectif est de recruter 21 stagiaires de fin d'études sur la zone. À fin décembre 2020, 10 ont déjà signé une convention de stage.

En Afrique, des relations de proximité avec différentes écoles référentes sur le marché de l'emploi sont en place même si les actions ont été temporisées en 2020 du fait de la crise sanitaire : l'École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers (ENSAM) au Maroc, l'école nationale des Ingénieurs en Génie Civil au Bénin, etc.

En Europe, la crise Covid-19 a eu un impact majeur dans un marché déjà tendu et concurrentiel dans beaucoup de pays : les compétences se sont raréfiées et les actions habituelles (la plupart des filiales des pays participent aux salons étudiants et s'appuient sur des partenariats avec les écoles et universités) ont été annulées. Les réseaux ont en partie compensé cette situation. À l'image de la France, Colas UK maintient pour sa part l'accent sur sa politique en matière d'apprentissage.

En Amérique du Nord, autant aux États-Unis qu'au Canada, en conséquence de la crise Covid-19, les campus universitaires ont été fermés mais les forums d'emploi maintenus en distanciel.

Nom de l'indicateur	Périmètre	2019 ⁽²⁾	2020
Recrutements externes par statut (en nombre)	Monde		
Total France (Métropole + Dom)		3 847	2 679
– Cadres		580	447
– Etam		985	650
– Compagnons		2 282	1 582
Total International ⁽¹⁾ (y compris Nouvelle-Calédonie)		18 610	15 202
– Encadrement		3 530	2 536
– Compagnons		15 080	12 666
Total		22 457	17 881

(1) À l'international, est comptabilisé le total des collaborateurs entrés dans l'année, quelle que soit la nature de la relation de travail (collaborateurs « permanents » et « saisonniers »).

(2) Y compris, pour 2019, les éléments de Smac.

Nom de l'indicateur	Périmètre	2019 ⁽³⁾	2020
Départs par motif (en nombre)	France (Métropole + Dom)		
Nombre de départs en France (CDI uniquement) ⁽¹⁾		2 969	2 909
– Licenciements (tous motifs)		1 259	1 203
– Ruptures conventionnelles		306	412
– Démissions		839	751
– Autres (retraite, décès, rupture ou fin de période d'essai)		565	543
Nombre de départs à l'international ⁽²⁾ (tous motifs et tous statuts confondus)	International (y compris Nouvelle-Calédonie)	16 044	16 289
Nombre de départs (tous motifs et tous statuts confondus)	Monde	19 679	19 964

(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 (collaborateurs « permanents » et « saisonniers »).

(3) Non compris, pour 2019, les éléments de Smac.

Le volume des recrutements de Colas en 2020 est en baisse de 20 % par rapport à 2019, fortement impacté par la crise sanitaire mondiale.

Cette baisse a concerné en premier lieu la France, avec une chute de 30 %.

Tous les statuts ont été impactés dans des proportions sensiblement identiques.

À l'international, la baisse est moins accentuée, principalement chez les compagnons (baisse de l'ordre de 16 %).

Le volume des départs reste sensiblement identique à 2019, autant à l'international qu'en France. En France, les départs au titre d'une rupture conventionnelle sont en hausse, en lien avec la nouvelle organisation de l'activité Routes, alors que les démissions sont en recul.

1.2.4.1.1.2. Les effectifs

L'effectif de Colas s'établit à 54 651 collaborateurs au 31 décembre 2020. À noter toutefois que ce chiffre sous-représente une part significative des effectifs en Amérique du Nord où il existe une proportion importante de compagnons dont le contrat de travail est arrêté pendant la période hivernale.

Nom de l'indicateur	Périmètre	2019 ⁽²⁾	2020
Effectifs par zone géographique ⁽¹⁾ (en nombre)	Monde		
Total France (Métropole + Dom)		30 981	29 835
International			
- Europe (hors France)		10 055	9 912
- Océan Indien/Afrique/Moyen-Orient		6 840	6 140
- Amérique du Nord		7 734	7 266
- Asie/Pacifique (y compris Nouvelle-Calédonie)		907	822
- Amérique Centrale/Amérique du Sud		520	676
Total International		26 056	24 816
Total		57 037	54 651

(1) Effectif inscrit au 31 décembre, c'est-à-dire incluant toute personne liée par un contrat de travail, tous types confondus, 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) Non compris, pour 2019, les effectifs de Smac.

Au 31 décembre 2020, l'effectif global de Colas est en baisse (- 4 %) par rapport à fin 2019.

La baisse est plus prononcée à l'international où elle a concerné toutes les zones géographiques hormis l'Amérique Centrale / Amérique du Sud, qui poursuit la hausse constatée en 2019 (Ndlr : lancement de l'activité Colvias au Pérou et acquisition d'Asfalcura au Chili).

1.2.4.1.2. Marque employeur

Les collaborateurs de Colas partagent tous les mêmes valeurs, la même culture, la même mission : imaginer, construire et entretenir des infrastructures de transport de façon responsable, à partir de leur ancrage local à travers le monde. Où qu'ils soient implantés, ils sont reliés par la marque Colas, qui incarne l'identité du Groupe.

En lien avec la nouvelle plateforme de marque du Groupe, la marque employeur de Colas répond à quatre grands enjeux : développer la notoriété du Groupe en externe, son attractivité, l'expérience candidat ainsi que l'expérience collaborateur. Portant les valeurs de Colas - respect, partage, audace -, elle vise à créer un lien cohérent entre l'externe et l'interne pour attirer des candidats, fidéliser et favoriser l'engagement de ses collaborateurs et présenter les atouts du Groupe aux partenaires et aux clients.

Pour accroître sa notoriété, Colas renforce sa présence sur les réseaux sociaux. En 2020, le Groupe a ainsi redéfini sa stratégie avec notamment une ligne éditoriale repensée afin de valoriser les contributions du Groupe ainsi qu'une rationalisation des pages LinkedIn des filiales métropolitaines routières pour un discours unifié. L'objectif principal : incarner la raison d'agir de Colas en montrant les impacts positifs de ses activités au niveau social, sociétal et environnemental. Les responsables Ressources Humaines ont également été dotés d'outils pour enrichir leurs recherches de profils sur LinkedIn : campagnes *pipeline builder* (aide à la mise en relation en vue d'embauche), webinar sur le fonctionnement des algorithmes, etc.

Par exemple, pour accompagner les recrutements de TFE sur la zone DOM/OI (4.1.1.1 Les Recrutements), un « book » a été rédigé présentant les avantages du Groupe, les offres, des photos de chantiers, et l'adresse mail afin de postuler. Le lien du book a été partagé sur LinkedIn et son contenu a aussi été partagé en interne à destination des autres filiales de Colas.

Cette nouvelle approche s'est accompagnée du lancement d'un programme d'*employee advocacy* à travers la plateforme d'ambassadeurs internes Sociable. L'intérêt de ce programme est triple : renforcer la visibilité des messages de Colas grâce à un réseau d'ambassadeurs ; accroître la visibilité et la crédibilité des collaborateurs ; former les collaborateurs à l'usage des réseaux sociaux pour leur offrir une plus grande autonomie ainsi qu'une montée en compétence. Ce programme permet à Colas d'impliquer les collaborateurs dans sa stratégie de prise de parole et de faire incarner son ambition : être le leader des solutions de mobilité innovantes et responsables.

Colas a également imaginé #CeuxQuiNousRelient, une série de vidéos qui valorise la parole de ses collaborateurs en externe. Grâce à ces témoignages, la campagne met en avant l'expérience des collaborateurs sur des thématiques marque employeur. Objectifs : partager les coulisses de Colas, créer une proximité avec les candidats, refléter l'authenticité, la culture et les valeurs, renforcer la fierté d'appartenance des collaborateurs, etc. Ces témoignages seront diffusés sur les réseaux sociaux de Colas ainsi que sur le futur site carrières Groupe, qui offrira, via le SIRH monde ColasWay en cours de déploiement, un discours recruteur uniformisé ainsi qu'un parcours candidat simplifié.

Afin de présenter les atouts de Colas aux futurs jeunes diplômés, un podcast sur le thème de la mobilité innovante et responsable a été réalisé en partenariat avec JobTeaser, site de référence pour les jeunes talents. Toujours dans l'optique d'attirer de nouveaux talents, une campagne de communication campus « Stages et alternance » a été initiée, incluant notamment des témoignages vidéo de jeunes collaborateurs recrutés en CDI à l'issue de leur stage. Dans les DOM, lors des forums, la nouvelle application InMind a été utilisée par certains recruteurs afin d'éliminer les CV papiers, de digitaliser les échanges et de faire circuler au mieux les candidatures à travers le Groupe.

1.2.4.1.3. Diversité et respect du principe de non-discrimination

Les deux axes prioritaires de Colas en matière de Diversité demeurent la mixité Femmes-Hommes et le handicap.

L'année 2020 se caractérise, en France, par le coup d'arrêt donné aux plans d'action le 16 mars en raison du confinement lié à l'épidémie de Covid-19, avec une reprise qui ne s'est opérée qu'à l'automne avant de subir à nouveau un ralentissement lié à l'évolution de la pandémie.

Malgré ce contexte de crise sanitaire, d'activité partielle et de confinement, des plans d'action ont pu être lancés et des projets aboutir avant mi-mars pour reprendre ensuite à l'automne.

Nom de l'indicateur	Périmètre	2019	2020
Répartition des effectifs par tranche d'âge⁽¹⁾ (en pourcentage)	Monde		
< 25 ans		6,7	6,0
25-34 ans		20,9	20,4
35-44 ans		26,3	26,6
45-54 ans		28,1	27,9
55 ans et plus		18	19,1

(1) Tous types de contrats confondus (CDD, CDI, permanents, saisonniers) ; chiffres excluant, en 2019, les effectifs de Smac.

Sur le périmètre Monde, la pyramide des âges est assez homogène, comparable à celle de 2019.

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

Le plan d'action Mixité est toujours en vigueur et garde les trois mêmes objectifs :

- **attirer** : le sujet du vivier reste dans nos métiers un point essentiel car peu de jeunes filles se dirigent vers des études d'ingénieur, elles sont encore moins nombreuses à aller vers les travaux publics, et Colas ne peut prétendre les attirer toutes. Dans ce contexte, les relations écoles ont été repensées pour s'adresser davantage à des publics féminins ; elles accompagnent aujourd'hui un plus grand nombre d'associations culturelles ou artistiques (et non plus seulement des manifestations de sports collectifs). En France, signé à nouveau pour 2020, le partenariat avec l'association *Elles Bougent* (cette association a pour objectif de développer la présence des jeunes filles dans les filières scientifiques et techniques en allant à leur rencontre dès le collège) a permis de participer en début d'année à deux forums Mixité, l'un en région parisienne et l'autre à Toulouse. En revanche, la crise sanitaire a provoqué l'annulation du forum Sciences de l'ingénieur au féminin. Ces événements constituent une opportunité de visibilité auprès de potentiels collaborateurs et collaboratrices. Ils mobilisent à chaque fois le réseau des « marraines » et ambassadeurs(trices), des collaborateurs(trices) volontaires pour promouvoir leur métier ;
- **recruter davantage de femmes dans tous les métiers** : Colas poursuit ses actions dans une logique d'ouverture de ses recrutements. Responsables recrutement internes, agences d'intérim et cabinets de recrutement se voient régulièrement rappeler le principe selon lequel, pour tout poste à pourvoir, en interne comme en externe, ils doivent proposer des candidatures des deux sexes, notamment dans l'encadrement ;
- **fidéliser les talents féminins et les faire évoluer** : Colas poursuit et enrichit les dispositifs d'accompagnement mis en œuvre pour ses collaboratrices. En 2020, 52 collaboratrices se sont vu proposer, en fonction de leur niveau et de leurs besoins, soit un parcours de formation visant à développer leur leadership (parcours de formation Leadership « au féminin »), soit un an de mentoring avec un(e) manager de Colas ou Bouygues. En janvier s'est tenue la première édition « Leadership International », une déclinaison de la version française spécialement adaptée aux collaboratrices de l'international. Deux sessions ont eu lieu simultanément, l'une en français, l'autre en anglais, afin que les 24 participantes puissent se retrouver et échanger lors des moments de convivialité. Le programme élaboré sur une semaine leur a par ailleurs permis de visiter le siège et de rencontrer les Directeurs de leurs filières métiers. Les participantes ont salué l'apport de cette semaine de formation qui, au-delà du leadership, leur a permis de développer leur réseau et un fort sentiment d'appartenance à Colas. Compte tenu de leur succès, ces programmes seront reconduits en 2021, *a minima* pour les collaboratrices de France métropolitaine (les déplacements à l'international restant soumis à l'évolution sanitaire).

Par ailleurs, les engagements pris pour répondre aux attentes des adhérents du réseau WE lancé fin 2017 (lutte contre le sexisme, déconstruction des stéréotypes de genre et création d'un environnement plus favorable à l'épanouissement professionnel des femmes (vêtements de travail adaptés, locaux sanitaires dédiés, etc.) ont été poursuivis. Ainsi par exemple, en matière de lutte contre le sexisme, la campagne fondée sur des anecdotes vécues et illustrées par Antoine Cherreau, en versions française et anglaise, a continué en début d'année. Cette campagne a trouvé son public et continue à faire l'objet d'affichages tant en France qu'à l'international. En septembre, le Groupe s'est impliqué dans une course mixte et mondiale : le 10 octobre, 271 collaborateurs et collaboratrices de Colas ont couru dans 15 pays différents la *SineQuaNon Run*, une course en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et contre le sexisme. L'événement a fait l'objet d'un dispositif de communication interne visant à valoriser l'engagement d'hommes et de femmes partout dans le monde pour que l'égalité devienne une réalité.

En 2020, les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ont été d'une grande diversité selon les implantations du Groupe dans le monde.

En France, la loi Avenir Professionnel a introduit, en 2019, l'obligation pour les entreprises de calculer un Index d'égalité Femmes / Hommes, le calcul de ces Index permettant d'obtenir une notation sur 100 points à partir de 5 indicateurs. Pour Colas, les calculs d'Index établis au 1^{er} mars 2020 ont notamment concerné 17 sociétés de plus de 250 salariés : 9 ont présenté un résultat supérieur ou égal au seuil de 75 points (seuil en dessous duquel un plan d'actions est imposé en concertation avec l'administration) tandis que les 8 autres n'ont pas été en mesure de procéder à la production d'un Index. En effet, du fait d'un effectif éligible insuffisant pour le calcul d'un indicateur (effectif féminin non représentatif pour le statut des compagnons), les modalités de calcul de l'Index n'ont pas permis de générer une note pour ces sociétés, une situation prévue et acceptée par l'administration.

Dans les DOM, à Mayotte, un accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes est en vigueur qui prévoit des actions en matière de recrutement, de formation /développement des compétences et de promotion. Ce sujet est systématiquement abordé lors des NAO (Négociations annuelles obligatoires). À La Réunion, l'accord égalité femmes/hommes signé en 2017, basé sur des indicateurs chiffrés, continue de produire ses effets avec une part des femmes plus représentative. De plus, l'accueil de jeunes de tous horizons et de tous niveaux de diplôme est maintenu.

À Maurice, malgré un contexte et une culture moins favorables au travail féminin, un nombre croissant de femmes « compagnons » sur les chantiers a été constaté lors du redémarrage de l'activité post Covid-19 et a abouti à la concrétisation de deux premières embauches de femmes compagnons.

Au Maroc, des rencontres entre ingénieures Colas et étudiantes ont été organisées afin de faire découvrir et encourager des parcours atypiques de femmes faisant carrière dans des milieux scientifiques et masculins.

Les filiales de l'Afrique australe se concentrent sur la promotion de l'égalité des sexes. Un plan d'équité en matière d'emploi prévoit des objectifs spécifiques pour l'emploi des femmes, en particulier des femmes noires (africaines et indiennes). Du fait du Covid-19, le projet « Girls on the move Colas », prévu pour mars 2020 et destiné à promouvoir auprès des étudiantes universitaires les emplois et les carrières dans la construction, a été annulé.

L'égalité Femmes/Hommes est une des priorités de la politique RH chez Colas UK : elle passe par diverses actions comme l'organisation de visites dans des écoles de filles ou des ateliers pour encourager nos principaux fournisseurs à adopter les principes de diversité, d'équité et d'inclusion.

Le Womens' Forum for Economy and Society s'est tenu cette année en distanciel. 23 collaboratrices Colas de France et de l'international ont participé à ces deux jours de rencontres pilotés par Bouygues SA. Au-delà d'une participation au Forum, la délégation a travaillé sur des axes d'amélioration en matière d'inclusion, d'intelligence artificielle et de technologie, ainsi que de business, climat et santé. Les 18 propositions qui ont été élaborées feront, en 2021, l'objet d'une sélection et de travaux de déploiement dans les différents métiers du Groupe.

Nom de l'indicateur	Périmètre	2019	2020
Répartition des effectifs par sexe ⁽¹⁾	Monde		
Pourcentage de femmes		10,8	11,3
Pourcentage d'hommes		89,2	88,7

(1) Tous types de contrats confondus (CDD, CDI, permanents, saisonniers) ; chiffres excluant, pour 2019, les effectifs de Smac.

Le pourcentage des femmes dans les effectifs progresse de l'ordre de 5 % en 2020. Les plans d'action déployés commencent à porter leurs fruits.

Nom de l'indicateur	Périmètre	2019	2020
Place des femmes chez Colas ⁽¹⁾	Monde ⁽¹⁾		
– Pourcentage de femmes Staff ⁽³⁾ (sur l'ensemble de l'effectif « Staff »)		21,4	22,1
– Pourcentage de femmes Workers ⁽³⁾ (sur l'ensemble de l'effectif « Workers »)		2,8	2,9
Pourcentage de femmes managers ⁽²⁾		10,4	9,6

(1) Tous types de contrats confondus (CDD, CDI, permanents, saisonniers) ; chiffres excluant, pour 2019, les effectifs de Smac.

(2) 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 une table de correspondance bâtie sur un niveau de responsabilité se rapprochant de celui pratiqué en France.

(3) Workers = Compagnons ; Staff = encadrement, management et personnel technique.

Les évolutions sont disparates : tandis que le pourcentage des femmes Staff est en hausse, celui des femmes Workers est sensiblement comparable à 2019.

De son côté, le pourcentage de femmes managers, impacté notamment par un changement de méthodologie de décompte à l'international, est en baisse de l'ordre de 8 %.

1.2.4.1.3.2. Le respect du principe de non-discrimination

Malgré une année difficile en raison des conséquences de la crise sanitaire de la Covid-19, la politique Diversité de Colas et la mise en œuvre de ses plans d'actions s'est poursuivie, notamment par l'intermédiaire de présentations et de sensibilisations : animation du Comité Diversité National (avec les relais Diversité des filiales en Métropole) ; intervention lors des formations managers (Université 2, formation dédiée aux managers et dispensée à différents stades de leur évolution professionnelle) ; prise de parole dans chaque édition de la lettre e-RH (publication électronique trimestrielle, adressée par mail à plus de 33 000 collaborateurs dans le monde en français et en anglais) ; communication dans le magazine interne *Routes*, diffusé aux collaborateurs Colas ; mise en œuvre et déploiement d'un nouveau module de formation à la non-discrimination en *e-learning*, « Vivre ensemble la Diversité », abordant sept thèmes de discrimination (sexe, âge, origines, handicap, convictions religieuses, appartenance syndicale, orientation sexuelle) et obligatoire pour tous les managers du Groupe en France (plus de 1 200 personnes), avec pour objectif de lutter contre tout risque de discrimination, parfois inconsciente.

En France, des conventions de partenariat ont également été signées localement avec des GEIQ (groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification) afin de favoriser l'insertion de personnes ayant des difficultés d'accès à l'emploi ou de retour à l'emploi. Les GEIQ embauchent directement les publics ciblés puis les mettent à la disposition des entreprises adhérentes en organisant une alternance entre apprentissage théorique et situations de travail concrètes.

Certaines structures métropolitaines ont par ailleurs prolongé leur participation au projet Hope (Hébergement orientation parcours vers l'emploi), en accueillant des réfugiés. Depuis 2018, ce programme expérimental développé par le ministère du travail, en partenariat avec la FNTP, l'Afpa, les GEIQ et Pôle Emploi a pour objectif de répondre aux difficultés spécifiques rencontrées par les réfugiés à leur arrivée en France. Chaque personne peut ainsi 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.

Au Royaume-Uni, Colas Ltd, accréditée « Be Fair », est très engagée dans la mise en œuvre d'une politique de diversité et intervient dans le domaine de la réinsertion de profils spécifiques : anciens militaires, personnes handicapées, chômeurs de longue durée, etc. Au cours des derniers mois, une démarche visant à accompagner les anciens délinquants dans le développement de leurs compétences en matière d'entretien d'embauche, en vue de retrouver un emploi, a été engagée.

Au Canada, où le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination, différentes politiques telles que la *Harassment Awareness Policy* ont été mises en place pour lutter contre les discriminations et garantir aux collaborateurs un environnement de travail plus respectueux. Les membres du réseau WE Canada ont développé des plans d'action basés sur des formations, mentorings, vidéos d'intégration, la mise en place d'indicateurs, etc.

Aux États-Unis, les téléassistances téléphoniques pour lutter contre les discriminations se sont généralisées, et la double démarche initiée en 2019, comprenant l'animation d'un réseau de femmes appelé WE USA pour développer le *networking* et les échanges, et la participation à un forum de femmes ingénieurs pour faciliter leur recrutement, s'est poursuivie.

1.2.4.1.3.3. Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes souffrant de handicap

Colas poursuit sa politique en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap.

Le plan d'action s'articule autour de trois objectifs : recruter des personnes en situation de handicap, prévenir le risque d'inaptitude par l'accompagnement des collaborateurs, développer le recours au Secteur protégé et Adapté chaque fois que cela est possible.

En France, en ce qui concerne le recrutement, les offres sont systématiquement publiées sur le site de l'Agefiph et Colas travaille en proximité avec les Cap'Emploi. Les gestionnaires Ressources Humaines, interlocuteurs les plus proches des compagnons, sont sensibilisés au risque d'inaptitude et à la manière de le prévenir (comment parler avec les collaborateurs de leurs difficultés ; qui contacter en externe pour se faire aider ; quelles démarches accomplir auprès de l'Agefiph). En 2020, près de 270 relais Ressources Humaines ont bénéficié de cette sensibilisation et constituent aujourd'hui un réseau au service des collaborateurs et en particulier des compagnons travaillant sur les chantiers.

Le recours au secteur protégé est de plus en plus fréquent mais peut encore être amélioré. Il a fait l'objet de nouvelles interventions en 2020 auprès de filières potentiellement utilisatrices telles que les Services généraux, la filière Communication ou bien encore les Achats.

Afin de contribuer à lutter contre les préjugés, le Handicap et le droit à parler de ses difficultés font l'objet de publications régulières : articles dans la lettre E-RH adressée en versions française et anglaise à 33 000 collaborateurs à travers le monde, campagnes d'affichage, e-mailing. Un dépliant a également été adressé aux compagnons, via les bulletins de salaires, directement à leur domicile : axé sur le bien-être au travail, il propose à chacun d'être accompagné dans les difficultés qu'il peut rencontrer, liées à un handicap.

En raison du second confinement, le MEPH (Mois pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap), prévu en novembre, n'a pu être mis en place et a été reporté au printemps 2021.

Dans les DOM, du fait de la culture spécifique de certains territoires, les sensibilités sont disparates. La filiale GTOI, à La Réunion, a multiplié ses communications : en direct avec les salariés via son journal interne, auprès de l'ensemble des managers sur les prestations proposées par les ESAT de l'île et auprès des ETT pour prioriser, dès que possible, l'emploi de salarié en situation de handicap. Elle a également assuré une communication individualisée auprès de ses salariés en reclassement, en arrêt longue durée, afin de les sensibiliser sur la reconnaissance de travailleur handicapé. À Mayotte, des matinales sur la thématique Handicap sont régulièrement organisées avec la participation de relais RH Colas.

Au Royaume-Uni, les actions en matière de handicap initiées par Colas Limited font de la société un employeur référent depuis 2017, avec notamment l'obtention de l'accréditation « Be Fair ». L'entreprise a d'ailleurs été sollicitée pour assurer une présentation de ses démarches lors d'un évènement de l'industrie (Highways England).

Noms des indicateurs	Périmètre	2019 ⁽²⁾	2020
Nombre de collaborateurs en situation de handicap ⁽¹⁾	France (Métropole + Dom)	874	865
Nombre de collaborateurs en situation de handicap recrutés ⁽¹⁾	France (Métropole + Dom)	17	14
Chiffre d'affaires réalisé avec les ESAT ou EA (en euros)	France (Métropole + Dom)	1 801 102	1 224 644

(1) CDI + CDD.

(2) Non compris les éléments de Smac pour 2019.

Les diverses actions conduites en faveur des personnes en situation de handicap ont été contrariées par la crise de la Covid-19. De fait, les indicateurs sont stables hormis le chiffre d'affaires réalisé avec le milieu protégé qui est en baisse de l'ordre de 30 %.

1.2.4.2. FIDÉLISER

1.2.4.2.1. 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. L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est un thème qui a été très commenté dans l'exercice de consultation des parties prenantes.

En France (Métropole et DOM), 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 Sécurité 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, 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 établissements Colas 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, une « 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. Il s'ensuit une flexibilité qui favorise le travail pendant les saisons les plus propices à la construction. En fin d'année ou à l'occasion de nouveaux projets, les filiales et leurs établissements 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 de haute 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	2019	2020
Régime de temps de travail des collaborateurs ⁽¹⁾ (en pourcentage)	France (Métropole + Dom)		
– Horaire		79	78
– Forfait jours		21	22
Nombre d'heures travaillées ⁽²⁾	Monde	110 173 788	106 272 726

(1) CDI + CDD.

(2) Tous types de contrats confondus (CDD, CDI, permanents, saisonniers) ; chiffres excluant, pour 2019, les effectifs de Smac.

Le volume des heures travaillées est en baisse de 4 % mais reste à un niveau sensiblement élevé et proche de 2019 malgré le contexte de confinement et d'arrêt d'activité dans plusieurs pays. À noter que ce volume d'heures travaillées n'inclut pas les heures au titre de l'activité partielle.

1.2.4.2.2. Les conditions du dialogue social et les accords passés

En France métropolitaine, l'année 2020 a été marquée par la négociation de trois accords majeurs :

- l'accord du 3 avril 2020 sur l'organisation du travail en période Covid-19 : la finalité de cet accord complétant l'accord du groupe Bouygues du 27 mars 2020 était triple : valider avec les partenaires sociaux les référentiels sanitaires Colas, renforcés par rapport à celui des professions du BTP et plus opérationnels au regard des métiers de Colas ; définir des solutions concrètes pour faire face à la décision de confinement de mi-mars des pouvoirs publics afin d'éviter à la fois un recours excessif à l'activité partielle et une perte de revenus des salariés au moyen de la prise de jours de repos et de congés, voire par anticipation ; préparer et favoriser une reprise d'activité des établissements au moyen d'une organisation du travail facilitée (durée du travail, jours fériés, etc.) ;
- l'accord du 6 août 2020 portant sur la Rupture conventionnelle collective (pôle Route de Colas, Colas SA et Colas Digital Solutions) : cet accord vise à permettre d'adapter la nouvelle organisation fonctionnelle du pôle Route de Colas en ouvrant la possibilité de départs volontaires, en les encadrant dans un processus négocié et plus attractif que les dispositions de droit commun (loi et conventions collectives), la période d'adhésion pour les salariés étant resserrée au dernier trimestre 2020 ;
- à la suite de la création de Colas France, un protocole d'accord actant les décisions arrêtées paritairement le 29 octobre 2020 en vue de la mise en place au 1^{er} janvier 2021 d'un statut social harmonisé des salariés de cette société : le but est de mettre en place un statut quasiment uniforme au 1^{er} janvier 2021, au niveau de la nouvelle société Colas France, issue des six sociétés régionales Colas tout en veillant à garantir la compétitivité des établissements et de la Société par rapport aux entreprises concurrentes. Ledit accord en cours de finalisation s'appliquera à environ 20 000 salariés et traitera principalement du statut des Compagnons (annualisation, conditions d'emploi, etc.) et d'un statut plus valorisant du chef de chantier, qui est un rouage essentiel dans l'organisation Colas.

Nom de l'indicateur	Périmètre	2019 ⁽¹⁾	2020
Taux de participation aux dernières élections du CE ou CSE ou DP ou DUP (en pourcentage)	France	84	84
Existence d'une Représentation du personnel ⁽²⁾ (en pourcentage)	International	77	76

(1) Hors éléments de Smac pour 2019.

(2) 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 (Métropole et DOM), au 31 décembre 2020, le dialogue social s'exerce désormais au sein de 274 Instances Représentatives du Personnel, chiffre en baisse compte tenu de la mise en place effective de tous les CSE (Comité social et économique). Le taux de participation aux dernières élections se maintient toujours à un niveau élevé (environ 84 %).

Dans les DOM, la représentation du personnel est organisée comme en métropole avec des réunions et/ou des commissions et des négociations d'accords locaux. Le dialogue social est constant, notamment à Mayotte même si le contexte reste fragile (à noter la mise en place d'un CSE fin 2019 et la signature de deux accords de NAO - négociation annuelle obligatoire - en 2020).

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 celles qui existent en France.

En Europe du Nord et en Europe centrale, la qualité du dialogue social est satisfaisante dans tous les pays via des organes de représentation du personnel. En Slovaquie, les échanges portent sur les restructurations en cours.

Au sein de Colas UK, des représentants du personnel sont réunis deux fois par an lors de réunions d'échange d'informations. En complément, d'autres événements plus informels sont organisés pour rassembler et dialoguer avec les collaborateurs (événements caritatifs, célébrations de festivals religieux, barbecues, etc.).

En Afrique du Nord et de l'Ouest, particulièrement au Bénin, en Côte d'Ivoire et au Gabon, le dialogue s'organise grâce à l'existence de représentations du personnel (délégués du personnel). En complément, d'autres formes de communication plus directes - affichages, notes, mailings, réunions avec les collaborateurs - sont mises en œuvre.

En Afrique australe, les conditions économiques auxquelles s'est ajoutée la crise de la Covid-19 ont rendu difficile le dialogue social avec les collaborateurs organisé habituellement autour de plusieurs réunions annuelles et de la tenue de Comités sur l'équité en matière d'emploi (« Affirmative Action committees »).

Dans un contexte social historiquement tendu, le dialogue est permanent en Nouvelle-Calédonie grâce à des relations de proximité complétées par une brochure trimestrielle relatant la vie de la filiale.

À Maurice, un Welfare Committee, mis en place il y a deux ans et composé d'une douzaine de collaborateurs, organise des rencontres régulières avec les collaborateurs et a pour objectif de faire participer la filiale à des activités sociales et environnementales (aide aux populations en difficulté, collecte et don de sang, etc.).

En Amérique du Nord, aussi bien aux États-Unis qu'au Canada, le dialogue social s'exerce au travers des syndicats et des branches professionnelles, le syndicat étant une interface de dialogue privilégiée avec les collaborateurs. Néanmoins, Colas encourage tous les employés, syndiqués comme non syndiqués, à échanger avec leur hiérarchie. Aux États-Unis, une téléassistance est à disposition sur les sujets d'éthique. Par ailleurs, les filiales organisent des réunions d'information avec le personnel pour favoriser les échanges sur des sujets divers tels que la sécurité, l'éthique, etc., et faciliter la compréhension entre les différentes composantes de l'entreprise. Compte tenu de la crise de la Covid-19, les accords salariaux ont été reconduits sans modification pour pallier les difficultés temporaires d'organisation des négociations, celles-ci ayant été reportées à 2021.

En Amérique du Sud (Chili et Pérou), le dialogue social est assuré par des réunions périodiques.

Nom de l'indicateur	Périmètre	2019 ⁽¹⁾	2020
Nombre d'accords collectifs négociés, y compris négociations annuelles obligatoires	France (Métropole + Dom)	113	49

(1) Hors éléments de Smac pour 2019.

Après une année 2019 d'élections, Colas a eu moins d'accords à négocier en 2020.

Sur les 49 accords négociés en 2020, 3 sont en lien avec le dialogue social, 34 portent sur les thématiques rémunérations/avantages sociaux/statuts collectifs, 6 sur l'organisation et le temps de travail, 2 sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et 4 sur des sujets divers tels que la crise Covid-19.

En ce qui concerne le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective, Colas, implanté principalement dans les pays de l'OCDE où il réalise la quasi-totalité de son activité, est peu présent dans des pays présentant des risques importants en matière de liberté d'association, de risques de discriminations ou d'esclavage moderne. Le recours à la sous-traitance est par ailleurs limité. Colas s'est engagé à se conformer à la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et aux conventions fondamentales de l'OIT (Article 2 du code d'éthique du groupe Bouygues dont Colas fait partie). Afin de s'assurer du respect de ces principes fondamentaux, Colas diffuse aux collaborateurs le code d'éthique du groupe Bouygues et prend en compte, dans sa politique d'Achats, les enjeux sociaux et environnementaux. 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 ou la malaria) qui couvrent les collaborateurs, leurs familles et les populations locales. À Madagascar et aux Comores, les codes du travail locaux se caractérisent par leur conformité avec les principes de base fixés par la constitution et les normes internationales du travail telles qu'ils sont prévus dans les conventions et déclarations de l'OIT. Aux États-Unis, de nombreuses législations (fédérales, des Etats, ou locales) telles que le Fair Labor Standards Act (FLSC), le Occupational Safety and Health Act (OSHA) ou le Family Medical Leave Act (FMLA) interdisent toute discrimination basée sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, etc., et encadrent les conditions d'emploi (salaire minimal & conditions de sécurité). Au Canada, un système similaire à celui des États-Unis, avec des législations fédérales et provinciales (Employment Labour Code, Employment Standards Act, AODA, etc.), encadre les droits de l'homme, l'égalité au travail et l'équité. Au Royaume-Uni, la législation anti-esclavagiste exige la publication d'une déclaration sur l'esclavage moderne pour souligner les mesures prises par la société pour combattre ce trafic humain. À travers cette législation, la filiale britannique de Colas Rail s'engage à opérer dans un environnement commercial exempt d'esclavage et de traite d'êtres humains. En Irlande, les implantations sont soumises à une loi de 1996 sur la protection des jeunes, qui vise à protéger la santé des jeunes travailleurs et à garantir que les travaux effectués pendant les années scolaires ne mettent pas en danger leur éducation. En Afrique du Sud et en Namibie, des experts du travail vérifient que les politiques sont conformes aux normes locales et à celles de l'OIT.

La communication digitale est aussi un vecteur en développement pour animer le dialogue avec les collaborateurs. Le réseau Yammer s'enrichit de communautés thématiques (métiers, projets) ou géographiques en France comme à l'international. Dans la continuité du lancement en 2019 de la plateforme d'échanges de *knowledge management* Colas Share, ce site comprend désormais 17 communautés d'experts (Filières Métiers) et 21 sous communautés (expertises plus pointues) et a été alimenté durant la crise Covid-19 par différents supports liés à la protection de la Santé des collaborateurs. Le portail collaborateur My Colas, déployé lui aussi en 2019 dans l'ensemble des entités métropolitaines de Colas pour les ETAM et les cadres (soit environ 13 000 collaborateurs), est enrichi régulièrement et est en cours de déploiement dans les DOM avant un déploiement progressif à l'international. Il permet une meilleure interaction et une plus grande proximité avec les collaborateurs grâce notamment à l'accès à de nouveaux services RH tels qu'un coffre-fort numérique, des selfs (Congés et RH) et des espaces de communication (réseau Yammer et magazine interne). Les réseaux sociaux sont également un vecteur fort de communication (cf. paragraphe Marque Employeur).

1.2.4.2.3. Accord relatif à la Qualité de Vie au Travail

Le déploiement de l'accord relatif à la Qualité de Vie au Travail signé en décembre 2017 se poursuit. Cet accord, qui concerne toutes les filiales de France métropolitaine, marque la volonté de Colas d'apporter aux collaborateurs et aux collaboratrices des mesures leur permettant de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle et familiale. Ces mesures portent sur l'organisation du travail, l'accompagnement à la parentalité ou bien encore l'aide aux salariés aidants.

Ainsi, l'accord prévoit le développement du télétravail, sous la forme d'un télétravail hebdomadaire (1 à 2 journées « fixe(s) » par semaine) ou mensuel (quota pouvant aller de 4 à 8 journées maximum dans le mois), ce télétravail pouvant en outre être réalisé au domicile du collaborateur ou dans l'un des établissements de Colas. Sont exclus de ce mode d'organisation du travail les postes et les activités qui, par nature, nécessitent d'être exercés dans les locaux de l'entreprise, en raison soit des équipements utilisés, soit de la nécessité d'une présence physique. Par définition, et compte tenu de la nature particulière des activités inhérentes à un chantier, un dépôt ou un atelier/une carrière/un site industriel et de leur interdépendance, les Ouvriers ne sont pas, en principe, concernés par ce mode d'organisation. Le télétravail, qui concerne 327 collaborateurs à fin 2020, a vu une accélération en 2020 avec la crise sanitaire. De nouveaux outils, précisant comment travailler à distance, ont vu le jour pour accompagner les collaborateurs dans cette évolution. Le recours au travail à distance occasionnel, qui s'apparente à un télétravail sous une forme plus flexible, reste toutefois plus adapté à l'encadrement d'exploitation.

L'accord prévoit également :

- une aide aux devoirs des enfants, avec un accès gratuit et illimité à une plateforme de soutien scolaire accessible 24h/24 et 7j/7 (couvrant toutes les classes du CP au Bac en passant par les CAP/BEP/BAC PRO) et offrant un accès à des « profs en ligne ». Ce service d'aide aux devoirs et d'accompagnement par des « profs en ligne » a connu un véritable essor et pris tout son sens au moment du confinement. Les collaborateurs se sont appuyés sur la plateforme pour assurer la scolarisation à domicile des enfants ;
- une garde d'enfants, via la mise à disposition d'une plateforme sociale de services à domicile (assistantes maternelles, garde d'urgence, garde partagée ou périscolaire) mais aussi une garde d'animaux et des services à domicile ;
- la possibilité, désormais, de transférer une partie des jours épargnés dans le CET (Compte Épargne Temps) vers le PERCO (Plan d'Épargne Retraite Collectif) et/ou le PEG Bouygues (Plan d'Épargne Groupe) ;
- un accompagnement des salariés en situation d'aidants en partenariat avec PROBTP (la campagne de communication sur les nouvelles mesures gouvernementales prévue en fin d'année 2020 a été reportée à début 2021) ;
- un portail d'information « Mes Solutions Family », visant à faciliter le quotidien des collaborateurs via un dispositif d'assistance juridique et administrative (lancé en juin 2019).

L'année 2020 a été marquée par les conséquences de la crise sanitaire de la Covid-19 sur les conditions de travail. Dès l'annonce du confinement par les autorités françaises et dans de nombreux pays, de multiples processus RH et outils de communication ont été déployés pour informer tous les collaborateurs sur l'évolution de la pandémie et les mesures à prendre pour assurer la protection des équipes sur les sites de production et dans les bureaux. Par des mailings, SMS et messages sur les réseaux sociaux, la Direction de la Communication a diffusé des notes d'information, des vidéos du Directeur Général et des Flash Infos Covid-19 (5 éditions pour la France et 2 éditions Monde) ayant un double objectif : rester en contact avec les collaborateurs pendant la crise et préparer la reprise de l'activité. Une adresse mail spécifique pour répondre aux collaborateurs a également été créée. La Direction HSE a publié un Kit Covid groupe Colas, avec 5 guides à destination de différents acteurs (et 9 affiches) pour la mise en place de Starters COVID applicables en France comme à l'international. Ces guides ont établi des mesures sanitaires plus contraignantes que celles édictées par exemple en France par l'Etat et la profession, notamment l'OPPBTP (exemple : port du masque sur les chantiers dès le 11 avril 2020). Les représentants du personnel ont été associés à la mise en place des mesures. La Direction des Ressources Humaines a fixé les règles du traitement des congés, absences et rémunérations, avec la mise en place de plannings, procédures et modes de rémunération adaptés au contexte. La Direction des Achats a procédé aux commandes de masques, gels, lingettes et protections dès le mois de mars en vue du redémarrage en France des chantiers en avril. Les chefs de chantier, les partenaires sociaux et les managers ont déployé ces mesures sur tous les sites.

1.2.4.2.4. Les rémunérations et leur évolution

Comme Bouygues, la politique de rémunération de Colas dans le monde consiste à veiller à une rémunération équitable et globale des collaborateurs, à l'adapter aux spécificités des activités, profils et zones géographiques et à permettre aux salariés d'être associés aux résultats.

La politique de Colas se décline à partir de la note d'orientation annuelle émise fin octobre par la DRH, intégrant notamment le contexte économique, l'inflation, le marché du travail et les négociations salariales avec les partenaires sociaux. Cette politique 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 est appliquée de façon individuelle. Elle représente un facteur essentiel de développement et de performance qui reconnaît les compétences des collaborateurs et des collaboratrices et vise à récompenser la réalisation ou le dépassement des objectifs individuels et collectifs.

Cette politique salariale est déclinée dans chaque pays en tenant compte du contexte économique, du taux de chômage, de l'inflation locale et des conditions du marché de l'emploi dans le secteur des travaux publics.

En France (Métropole et DOM), dans un marché en reprise, avec un taux d'inflation de 1,1 % en 2019, il a été décidé une enveloppe d'augmentation des salaires de 3,0 % de la masse salariale sur le périmètre présent/ présent (c'est-à-dire pour les collaborateurs présents sur la période du 1^{er} janvier N-1 au 1^{er} janvier N) au 1^{er} janvier 2020. La politique de rémunération variable appliquée par Colas 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 opérationnel de Colas, celui de la filiale et les performances individuelles liées aux objectifs de l'année. 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. La rémunération du Président et celle du Directeur Général sont constituées d'une part variable indexée sur la performance économique et sur certains indicateurs RSE (Prévention et Environnement). 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 au siège de Colas. Ce système d'information constitue un outil de suivi managérial qui apporte traçabilité, efficacité et fluidité dans la gestion de carrière des collaborateurs. Il est à noter que la politique de rémunération est la même dans les DOM qu'en Métropole, hormis Mayotte où, depuis le 1^{er} janvier 2018, l'application du Code du Travail français a entraîné des modifications sur les montants et les structures de rémunération. 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 PEG Bouygues (Plan d'Épargne Groupe) et PERCO (Plan d'Épargne Retraite Collectif) et des accords de participation et d'intéressement.

Aux États-Unis, la politique salariale s'appuie sur des enquêtes de rémunération locales compte tenu des disparités géographiques des implantations dans l'Ouest (Alaska, Californie, Colorado), le centre (Wyoming, Dakota du Sud, Nebraska,

Ohio, Arkansas, Missouri, Illinois) ou l'Est (Floride, Géorgie, Caroline du Sud, Virginie, Pennsylvanie, New York) afin de rémunérer les collaborateurs en cohérence avec le marché local. Depuis 2017, les filiales américaines utilisent Pathways (aujourd'hui dénommé Colasway) pour rendre la gestion des rémunérations plus efficace et plus équitable.

Au Canada, Colas base sa rémunération sur des accords collectifs locaux, notamment au Québec et en Ontario. S'agissant des salariés syndiqués, les rémunérations sont le fruit des négociations collectives applicables aux entreprises. En lien avec la crise de la Covid-19, une prime de 400 \$CAD a été versée en octobre 2020 aux collaborateurs de toutes les filiales.

En Europe du Nord et en Europe centrale, la politique salariale s'appuie également sur des enquêtes locales pour positionner ses politiques de rémunération sur leur marché, afin de retenir les talents, notamment sur les marchés en tension (Royaume-Uni, Hongrie, Suisse).

En Afrique, les filiales du Maroc, de Côte d'Ivoire, du Bénin, du Sénégal et du Gabon s'appuient sur un *benchmark* marché établi par MERCER pour chaque pays sur les meilleures pratiques des sociétés de taille similaires et opérant dans le même secteur d'activité. Le processus de rémunération a ainsi été revu pour mieux rétribuer la performance et assurer une équité interne. Ce travail a porté dans un premier temps sur la partie salariale (salaires et bonus) et est actuellement en cours sur la partie avantages sociaux. En Afrique du Sud et en Namibie, les revalorisations de salaires suivent des accords collectifs locaux.

Nom de l'indicateur	Périmètre	2019	2020 ⁽²⁾	Évolution
Salaires annuels moyens par statut ⁽¹⁾ (en euros)	France (Métropole +Dom)			
- Cadres		63 316	63 778	0,7 %
- Etam		38 492	38 914	1,1 %
- Compagnons		27 701	28 399	2,5 %

(1) CDI.

(2) Non compris les salaires de Smac pour 2019.

Les salaires moyens annuels en France progressent graduellement d'année en année. Il est à noter que la progression concerne chaque statut, et plus particulièrement les compagnons et à un degré moindre l'encadrement intermédiaire.

1.2.4.3. DÉVELOPPER

L'amélioration continue est un principe de la politique sociale de Colas qui permet de faire progresser les collaborateurs et collaboratrices aussi bien socialement qu'économiquement. La notion d'ascenseur social⁽¹²⁾ se retrouve traditionnellement dans le secteur du BTP. Elle génère, pour le salarié, le renforcement des compétences et des organisations, ce qui lui permet de progresser personnellement, de renforcer son employabilité⁽¹³⁾, de bénéficier d'une meilleure qualité de vie au travail et de trouver du sens et de l'intérêt dans son travail, et pour l'entreprise, l'adaptation et l'amélioration de l'ensemble des compétences lui conférant une plus grande agilité ainsi que des avantages concurrentiels.

1.2.4.3.1. La gestion des carrières

La démarche de 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 Colas afin de répondre aux aspirations professionnelles et/ou personnelles des collaborateurs ainsi qu'aux besoins de l'entreprise. L'un des enjeux de cette politique est de faire coïncider le développement des talents avec les performances et la croissance de Colas.

La mobilité intra-filiale/pays ou inter-filiale/pays concerne tous les collaborateurs, en France comme à l'international. Les principes fondamentaux 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 la direction 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.

Ces dispositifs d'accompagnement à la mobilité ont évolué en 2020 et ont fait l'objet d'une nouvelle note de procédure ainsi que de la mise en place d'un Guide Mobilité à destination des collaborateurs mutés en métropole. Plus clairs et plus transparents, mieux adaptés aux besoins personnels et professionnels des collaborateurs et de leur famille, ces dispositifs 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 et sur option selon les statuts.

Pour permettre un meilleur accès et une plus grande visibilité de ces dispositifs d'accompagnement à la Mobilité auprès des collaborateurs, la page My Colas s'est enrichie d'un « carron » (symbole couvrant un lien vers un applicatif) permettant un accès direct sur le site mobilité colasandme.com où sont présentées les modalités enrichies des liens sur les bourses à l'emploi, Nomades, qui relaye les offres d'emploi du groupe Colas, et Moby clic, la plate-forme emploi du groupe Bouygues. Les filiales, notamment à l'international, disposent souvent de leurs propres outils d'information sur les opportunités offertes aux collaborateurs. Au Canada, par exemple, un programme dénommé « The Colas Leadership Rotational Development Program », revisité en 2020, encourage la mobilité.

(12) Ascenseur social : métier ou entreprise permettant de progresser aussi bien socialement qu'économiquement.

(13) Employabilité : capacité à acquérir et à maintenir les compétences nécessaires pour trouver ou conserver un emploi.

La démarche portant sur l'étude des emplois clés initiée en 2018 s'est également poursuivie, en collaboration avec les filiales, et a permis en 2020 d'élaborer le premier référentiel emploi monde (en français et en anglais) présentant pour chaque filiale les emplois clés enrichis de l'ensemble des compétences associées. Ce référentiel, partagé sur la plateforme de *knowledge management* ColasShare accessible aux managers et aux collaborateurs, permet une meilleure visibilité des trajectoires possibles et ainsi de mieux construire les parcours, notamment dans le cadre de mobilités fonctionnelles. Ce référentiel Emploi et compétences est aussi utilisé dans la mise en place de l'entretien annuel d'échange digitalisé, dont la première campagne (entre le 5 octobre 2020 et le 31 mars 2021) a été lancée, auprès de l'ensemble des cadres de la métropole et des DOM dans un premier temps. L'auto-évaluation par les collaborateurs et l'évaluation par les managers des compétences permettront de mettre en place des actions de développement, contribuant ainsi à la mise en place progressive d'une politique de gestion des carrières.

Par le biais du projet d'entreprise « One Colas », la Direction Générale a réaffirmé sa volonté d'internationaliser les talents de Colas, à travers le recrutement de profils internationaux, le développement de carrière des collaborateurs de Colas dans le monde, et l'intensification des parcours professionnels entre les différentes zones géographiques.

Les « Comités Carrières » sont désormais bien ancrés dans les pratiques des filiales/pays. Ils permettent de réfléchir à l'évolution des talents, à leur accompagnement, de préparer les plans de succession des managers de Colas, et également d'identifier chaque année de nouveaux talents.

Dans les DOM, à La Réunion, une revue RH détaillée est organisée au moins deux fois par an entre la Direction RH et les managers avec des analyses individuelles, des perspectives et des tables de remplacement. En parallèle, la filiale réunionnaise a lancé une plateforme en ligne d'évaluation des compétences métiers (PREPS Compétences). Cette plateforme a vocation à être renseignée en 2021 par les collaborateurs chantier ETAM et Compagnons.

1.2.4.3.2. Les parcours d'intégration des jeunes cadres

Une partie des jeunes cadres débutants de Colas en France effectuent un parcours d'intégration sur le terrain, permettant par exemple à un ingénieur travaux de se former aux côtés des 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 2020, 30 postes de Tour de France ont été pourvus. Une réflexion est en cours quant à la possibilité d'effectuer une partie de ces étapes hors de la métropole.

Puis le jeune cadre débutant suit le premier séminaire de l'Université Colas, généralement au cours de sa deuxième année d'ancienneté. L'objectif est de développer l'autonomie, la responsabilité, le travail en équipe, la connaissance de Colas et la transversalité. L'évolution de carrière vers des responsabilités de management se concrétise ensuite rapidement dans les différentes filières métiers

L'effort d'intégration de jeunes se traduit aussi par le biais de recrutements de VIE⁽¹⁴⁾, dans les fonctions techniques comme dans les fonctions de support et de contrôle ; 13 jeunes ont ainsi été intégrés en 2020.

Dans les DOM, à Mayotte plusieurs partenariats ont été mis en place avec les CFA, et à La Réunion plusieurs collaborateurs interviennent en qualité d'enseignants vacataires auprès d'universités et d'autres centres de formation, toutes disciplines confondues, ce qui permet de maintenir un volume important d'alternants.

1.2.4.3.3. Les politiques mises en œuvre en matière de formation

Colas mène une politique d'investissement formation relayée dans chacune de ses filiales par l'intermédiaire du Plan de formation ou de développement des compétences, formalisé dans 99 % de ses implantations. Ces plans déclinent les axes de développement fixés par la direction des Ressources Humaines de Colas, notamment en matière de formation à la sécurité et la prévention, qui représente le premier poste d'investissement en la matière, mais également de maîtrise des fondamentaux techniques ou encore des développements des compétences managériales. À ces orientations Groupe, les filiales associent leurs stratégies de formation propres répondant à des besoins plus locaux et/ou contextuels.

La direction Formation Colas renforce sa dimension internationale, en s'appuyant notamment sur sa plateforme digitale de diffusion de contenus (LMS Colas CAMPUS) et son projet de création d'une offre de formation corporate « Monde ». L'enjeu est de proposer à tous les collaborateurs du Groupe, quelle que soit leur affectation, des perspectives de développement des compétences homogènes, de qualité et adaptées à leurs attentes.

Cela s'est traduit en 2020 par le déploiement, auprès de plus de 30 000 collaborateurs connectés au Colas Campus, de l'offre de tutoriels One Colas Excellence. Il s'agit d'un dispositif de formation composé de près de 25 modules vidéo dédiés à l'excellence opérationnelle et ayant pour but de renforcer la maîtrise des techniques et étapes clés des chantiers, relatives notamment aux enrobés, terrassements et enduits superficiels. Dans le même esprit, un module traitant de la gestion des déchets sur les chantiers a été déployé dans le monde depuis l'intranet Colas Campus.

L'internationalisation des formations ne concerne pas exclusivement les formats digitaux. En effet, l'offre présentielle de Colas évolue elle aussi en ce sens, comme en témoigne la tenue de la première promotion internationale du cycle « Leadership au Féminin » qui a réuni une quinzaine de collaboratrices managers du Groupe venant de tous horizons.

(14) *Le volontariat international en entreprise (VIE) est un dispositif de l'État français qui permet, sous certaines conditions, d'exercer une mission (scientifique, technique, commercial, humanitaire...) dans une entreprise française à l'Étranger. Il faut avoir entre 18 et 28 ans pour s'inscrire. Le VIE est indemnifié.*

Par ailleurs, Colas pourra prochainement mettre en œuvre son tout nouveau programme d'Université Anglophone, ayant pour ambition de proposer une équivalence à l'Université Colas Phase 3 aux Directeurs du Groupe non francophones. Ce cursus n'aura malheureusement pas pu se tenir cette année en raison de la crise sanitaire.

En matière de prévention Sécurité, le projet One Safety mené en collaboration avec la société Dupont Sustainable Solutions se poursuit. Plus de 800 collaborateurs ont suivi en 2019 une formation dans ce cadre, visant à diffuser l'IdoA culture sécurité au sein de Colas. En 2020, environ 2 000 collaborateurs ont été formés, la cible étant 9 000 à fin 2021. Il était prévu de former 4 600 collaborateurs de plus.

1.2.4.3.3.1. France

Sur l'ensemble du périmètre métropolitain, l'investissement formation (ndlr : les chiffres consacrés à la formation sont ceux de l'année N-1, soit 2019) a représenté 3,82 % de la masse salariale, correspondant à 30 293 actions et 440 709 heures. On note une diminution globale des actions et des heures de formation par rapport à 2018, principalement due à la sortie de SMAC du périmètre de consolidation (cession en 2019).

En 2019, les quatre cycles des « Universités Colas » ont accompagné 380 participants durant les étapes-clés de leur parcours professionnel. Parmi eux, 88 venaient des filiales internationales.

De nombreuses formations ont dû être reportées de 2020 à 2021, en raison de l'impossibilité de réaliser les séances durant les périodes de confinement.

Les formations dédiées à la prévention et à la sécurité représentent 54,8 % des heures réalisées. Les formations générales aux métiers (conducteurs de travaux, chefs de chantier, hommes de base) atteignent le second rang des domaines de formation les plus dispensés (15,1 %). Colas a aussi largement contribué à renforcer les compétences techniques de ses équipes (10,5 % des heures).

En termes de répartition des heures par statut, 51 % d'entre elles ont concerné les compagnons, 25 % les ETAM et 24 % les ingénieurs et cadres. Cette répartition est identique à celle des années passées.

Dans les DOM, en Guadeloupe, une formation pour les chefs de chantier et les chefs d'équipe a été organisée. Démarrées en 2019, les sessions ont pour objectif de faire progresser les compétences des collaborateurs, sur une durée de deux ans avec le CFCTP Egletons. Cette formation doit améliorer et consolider la responsabilité des chefs d'équipe sur les équipements, les règles d'hygiène, la sécurité et tous les modes de fonctionnement. À La Réunion, un parcours spécifique sur la maîtrise des fondamentaux métiers et l'excellence opérationnelle a été mené principalement sur la population des chefs de chantier (Bâtiment, Génie Civil et Travaux Publics) pour développer leur sensibilité à la responsabilisation, le management, la communication et le comportement vis-à-vis de la sécurité / santé, l'environnement et la dimension économique.

1.2.4.3.3.2. International

À l'international, les principaux projets de formation sont les suivants :

Aux États-Unis, Branscome, après des travaux initiés en 2015, a déployé une formation spécifique à la diffusion de la culture sécurité en collaboration avec Caterpillar, comprenant la formation complète du Comité Directeur exécutif (*Executive Steering committee*), la professionnalisation de trois formateurs internes dédiés au sujet ou encore la conception de programmes spécifiques dédiés à chaque type de population. Sur les questions éthiques, un système de formation en ligne pour mieux faire connaître les règles de conformité a été déployé à travers la plateforme de formation PathWays. En outre, un important programme de formation au leadership ciblant la direction locale a été préparé dans la filiale Delta (*Development Supervisor Training*) mais mis en veille compte tenu de la crise de la Covid-19. Malgré la pandémie, une offre globale proposant plus de 4 000 formations en ligne a été mise à la disposition des salariés de l'ensemble des filiales américaines.

Au Canada, en plus de l'offre de formation déjà riche proposée historiquement par Colas Canada Training, de nombreuses académies ou « instituts » de formation ont été créés dans des filiales comme McAsphalt (McAsphalt Institute of Training) ou Miller (Miller Institute of Excellence), signe que le développement des compétences des collaborateurs reste au cœur des préoccupations du territoire. De plus, pour accompagner les Managers dans la gestion de la crise de la Covid-19, Miller a proposé une formation virtuelle « Covid-19 Ressource and Toolkit for Leaders » pour appréhender le nouvel environnement de travail.

Dans la région BIMEA (*British Islands, Middle East, Africa*), Colas Moyen-Orient a accueilli le module de l'Université Colas « Management et leadership dans un monde en mutation » à Dubaï en octobre 2019 et a organisé des ateliers de formation à l'évaluation des compétences dans le cadre de la « revue des compétences » lancée sur la zone. Colas Ireland a déployé le programme « Colas Ireland Internal Sprayer Driver Training ». En Afrique du Sud et de l'Est, des efforts importants ont été consentis vis-à-vis des formations dédiées aux nouvelles technologies et techniques impactant les métiers de base (techniques routières de base, asphalte, voire sécurité).

En Europe, Colas Pologne a lancé un atelier sur l'efficacité et la gestion de l'énergie. Les principaux points de ce programme concernent l'efficacité professionnelle, la gestion du stress et l'attitude face au changement. Colas Danemark a organisé la première édition d'une école, en collaboration avec l'organisation professionnelle Asphalt, l'un des principaux syndicats danois (3F) et les principales entreprises danoises du secteur des enrobés. Le but de cette école est de s'assurer que tous les collaborateurs exerçant des métiers relatifs à la production ou à la mise en œuvre d'enrobés reçoivent une offre de formation générale de base, notamment en danois et en mathématiques, mais aussi dans d'autres matières essentielles comme l'informatique et l'anglais.

Enfin, une nouvelle promotion de l'Université APIL (créée en 2017 à l'attention des Managers seniors) s'est tenue cette année et a réuni un panel de collaborateurs issus des différents pays du Groupe. Chaque pays a lancé sa propre académie de leadership pour accompagner ses managers.

Nom de l'indicateur ⁽¹⁾	Périmètre	2018	2019
Existence d'un plan de formation formalisé ⁽²⁾ (en pourcentage)	Monde	99	99
Nombre de collaborateurs formés	Monde	37 608	37 937
Nombre de jours de formation	Monde	114 904	111 426
Nombre de contrats d'apprentissage accueillis dans l'année	France	566	477
Nombre de contrats de professionnalisation accueillis dans l'année	France	261	142

(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 Smac pour l'année 2018.

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

En 2019, plus de 2 collaborateurs Colas sur 3 dans le Monde ont bénéficié d'actions de formation et 111 426 jours de formation ont été comptabilisés dans l'ensemble des sociétés Colas.

1.2.4.4. PROTÉGER

Le premier devoir d'un employeur est de veiller à l'intégrité physique et mentale des collaborateurs. Or les métiers de Colas sont potentiellement dangereux, en particulier lorsqu'ils s'effectuent sous circulation. À l'inverse, la réduction des risques en matière de santé et d'accidents bénéficie aux familles et à la société en général, générant ainsi des externalités positives⁽¹⁵⁾. Pour développer une culture de santé/sécurité sur tous ses chantiers et sites de production de matériaux dans le monde, Colas a identifié deux axes de travail :

- la sécurité et la santé au travail : il s'agit de prendre en compte tous les types de risques chroniques ou accidentels connus (collisions engins-piétons, travaux sous circulation, consignation/déconsignation, travaux en hauteur, opérations de levage, travaux de fouille, travaux à proximité des réseaux, bruits, poussières, intempéries, exposition à des produits chimiques, utilisation d'outils et engins dangereux, risques psychosociaux, drogues et alcool, troubles musculosquelettiques...) mais aussi de maintenir une veille sur les risques émergents ;
- la sécurité routière : la principale activité de Colas étant l'entretien et la construction de tous types d'infrastructures routières, Colas se doit de conduire des actions spécifiques dans ce domaine. L'engagement de Colas en matière de sécurité routière se traduit par des actions de sensibilisation régulière à la prévention du risque routier auprès des collaborateurs et des collaboratrices de Colas dans le monde.

La sécurité est donc un enjeu qui mobilise au plus haut niveau de l'entreprise : c'est désormais un critère de calcul explicite de la rémunération variable des managers et des présidents de filiale.

Pour soutenir son action, Colas s'engage dans de nombreuses chartes (en France, charte avec l'État et la CNAMTS⁽¹⁶⁾, renouvelée régulièrement depuis 1997, par exemple) ou des concours de sécurité routière (comme celui de la Royal Society for the Prevention of Accidents au Royaume-Uni), organise chaque année une semaine dédiée à la sécurité (sur les chantiers et sur la route), la *Safety Week*, à laquelle participe l'ensemble des collaborateurs de Colas dans le Monde, et anime et mobilise un réseau d'une centaine de préventeurs sur le terrain.

Il est important de souligner que ces actions ont un effet en dehors de Colas car elles bénéficient à la fois aux collaborateurs de l'entreprise et à leurs proches (partage de bonnes pratiques) ainsi qu'à l'ensemble des usagers de la route. Ainsi, Colas se préoccupe non seulement de réduire ses externalités négatives mais aussi de développer d'importantes externalités positives 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, dans l'ensemble de ses implantations dans le monde, un important programme dans ce domaine ; aujourd'hui, près de 40 % des collaborateurs connaissent les gestes qui sauvent ; cette formation bénéficie aux collaborateurs, à leurs proches et aux tiers en général.

Nom de l'indicateur	Périmètre	2019 ⁽¹⁾	2020
Nombre cumulé de collaborateurs formés aux premiers secours (fin de période)	Monde	23 049	20 466

(1) Hors éléments de Smac pour 2019.

Le nombre de collaborateurs formés aux premiers secours est en baisse de 10 % après une progression de 15 % en 2019.

(15) Externalités positives : actions de l'entreprise ayant des effets positifs à l'extérieur de l'entreprise sans que les bénéficiaires aient à payer quoi que ce soit.

(16) Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés.

1.2.4.4.1. Politique de sécurité routière

Si l'enjeu de la Charte de Sécurité Routière de Colas signée avec la DSCR et la CNAMTS concerne l'ensemble des collaborateurs du Groupe en Métropole et dans les DOM, la politique préventive de Sécurité Routière de Colas s'est étendue progressivement à tous les pays et territoires dans lesquels il est implanté, dans le respect des cultures et des règles locales.

1.2.4.4.1.1. Le programme de prévention sécurité routière

Le programme d'action et de prévention Sécurité Routière mis en place au sein du Groupe repose sur la forte implication au quotidien des filiales et des établissements qui multiplient les initiatives locales, sous l'impulsion de la Direction Générale.

Chaque filiale dans le monde est dotée d'un Correspondant Sécurité Routière ; ceux-ci s'appuient, en régions ou établissements, sur plus de 400 Relais Sécurité Routière chargés de la mise en œuvre et de l'animation du programme.

En France, ce dispositif ainsi déployé sur le terrain s'articule autour d'un programme (« SCOPE ») centré sur la Sensibilisation des Conducteurs aux règles de conduite sûre, l'Organisation des déplacements, le Parc des véhicules (achat et entretien, équipements de sécurité actifs et passifs) et l'Environnement (infrastructures routières, plans de circulation, etc.). Ce programme est diffusé grâce à des supports audiovisuels, des audits de conduite, des analyses post-accident (permettant de mettre en place des actions correctives) et des outils statistiques permettant l'analyse et le suivi de la sinistralité au niveau des établissements et des filiales France. Plus de 30 000 collaborateurs en France ont bénéficié des formations sécurité routière depuis leur mise en place en 1997. Plus de 15 000 audits de conduite ont été réalisés, soit par les Relais Sécurité Routière, soit par des centres de formation spécialisés. L'ensemble de ce dispositif est complété par un système d'émulation incitant filiales et établissements à faire preuve de pugnacité et d'inventivité : le Challenge Sécurité France, qui récompense les établissements affichant les meilleurs résultats dans ce domaine intègre une composante Sécurité Routière.

À l'international, des programmes similaires de formation et de sensibilisation à la prévention du risque routier ont été développés, dans bon nombre de pays, avec pour objectif d'étendre progressivement, dans le respect des cultures et des règles locales, cette politique préventive à tous les pays et territoires dans lesquels le groupe Colas est implanté.

La sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs aux enjeux que représente la Sécurité Routière comprend ainsi, ici ou là, la création et la diffusion dans les filiales d'outils de communication destinés à renforcer l'impact de la démarche (affiches, bandes dessinées, vidéos, etc.), le rappel régulier des règles du Code de la route (y compris celles concernant l'usage du téléphone portable) au cours des starters (quarts d'heure sécurité), des entraînements sur des logiciels de simulation, des journées de sensibilisation en partenariat avec des acteurs locaux (centres de formation, préventeurs, police, etc.), la distribution d'éthylotests dans le cadre de la lutte contre l'alcool au volant, la formation de secouristes, etc. « L'évitabilité » des accidents est systématiquement mise en avant, au travers notamment des retours d'expérience suite à des accidents.

Cette sensibilisation aux enjeux de la sécurité routière porte également sur l'amélioration de l'organisation des chantiers et de la gestion des déplacements, ainsi que sur l'amélioration de la gestion du parc de véhicules et engins (entretien, équipements des véhicules, notamment pour l'assistance au recul, etc.).

L'efficacité de ce programme repose largement sur la communication interne qui permet, non seulement le partage des expériences et la valorisation des meilleures pratiques, mais aussi la diffusion des messages ciblés de la Direction Générale.

1.2.4.4.1.2. Évolution du nombre d'accidents et du parc automobile

Colas se fixe des objectifs de réduction de sinistralité partagés par l'ensemble des filiales. La baisse du taux de fréquence des accidents routiers, déjà constatée au niveau mondial à hauteur de 45 % entre 2004 et 2019, a encore été accentuée par la réduction des déplacements liée à la crise sanitaire en 2020 (baisse de 59 % de la fréquence mondiale des accidents routiers chez Colas entre 2004 et 2020 ; sur une année, entre 2019 et 2020, le taux de fréquence des accidents routiers a baissé de 25 %).

Dans le respect des lois et règlements de chaque pays (ex. Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés 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. À titre d'exemple, des résultats positifs (réduction notable des vitesses) ont déjà été obtenus chez Colas Rail Ltd, au Royaume-Uni, après avoir échangé avec les conducteurs concernés sur les risques d'une vitesse excessive, données recueillies à l'appui ; à Madagascar, un contrat a été signé avec un fournisseur pour une solution de géolocalisation, qui offre de nouvelles perspectives en termes de retour d'information au conducteur et, par ce biais, d'influence positive sur le comportement.

1.2.4.4.2. Politique de sécurité au travail

La politique de sécurité au travail est articulée autour de quatre axes : le respect des règles, la formation et l'information, la conception des chantiers et des processus en toute sécurité, la vérification des plans d'action.

Parmi les actions significatives de l'année 2020, on peut citer :

- le lancement des Règles sécurité Groupe par le Directeur Général de Colas, lors de la Safety Week 2020. Ces Règles, qui seront déployées dans le monde d'ici la Safety Week de juin 2021, sont constituées de cinq règles de vie et dix règles qui sauvent, et serviront de référentiel pour les audits. L'objectif est de bâtir une culture sécurité Groupe partagée ;
- la poursuite, en France, du déploiement de la démarche One Safety avec DSS (DuPont Sustainable Solutions), lancée en 2019 chez Colas Centre-Ouest. L'ensemble des territoires de la Direction générale France est aujourd'hui doté de cette démarche. Tous les managers, du Directeur Général France en passant par les présidents de filiales jusqu'aux chefs d'équipe, sont coachés sur des compétences managériales clés et sur une approche collaborative lors des échanges sécurité avec

leurs équipes. Colas Rail et GTOI (filiale de Colas à La Réunion) mettront également en œuvre cette méthode. L'objectif est de déployer définitivement une culture sécurité durable en France ;

- la poursuite du déploiement en Amérique du Nord, avec Caterpillar Safety Services, du process « Living Goal Zero », qui est également une démarche de culture sécurité ;
- la poursuite de la démarche de Culture Sécurité chez Spac, avec l'ICSI (Institut pour une Culture de Sécurité Industrielle), initiée en 2019 ;
- les journées « Culture Sécurité » en métropole pour tout nouvel arrivant dans le Groupe ;
- des formations en réalité virtuelle sur le risque écrasement, lors des journées « Nouvel Arrivant » ;
- la continuation de projets sur le « risque écrasement », identifié comme la situation de travail la plus dangereuse (cf. accidents mortels 2020), et notamment le projet innovant avec Volvo Construction Equipment, qui doit permettre d'alerter l'opérateur ainsi que le piéton se trouvant dans la zone interdite autour de l'engin ; ce dispositif s'appuie sur l'intelligence artificielle pour reconnaître une présence humaine ;
- l'expérimentation, en Métropole, d'autres dispositifs de détection sur le risque de collision engin/piéton.

En complément de ces actions significatives, des actions locales ont été menées comme le lancement d'un concours de dessin, lié à la sécurité, pour les enfants et petits-enfants du personnel à La Réunion.

Par ailleurs, plusieurs actions en relation avec les agences d'intérim sont en cours de déploiement :

- l'harmonisation des accueils sécurité via le logiciel Accueil et la mise en place d'un document d'accueil pour les responsables de site ;
- une nouvelle identification des postes à risques particuliers, avec des formations renforcées associées ;
- une démarche avec Routes de France et la FNTP sur le lancement du PASI à partir de 2021. Ce passeport sécurité, valable 10 ans, consiste en une formation terrain sur les principaux risques. Elle permet au personnel intérimaire de bénéficier d'une formation adaptée en sécurité. Ce sera une nouvelle exigence sécurité imposée aux ETT (entreprises de travail temporaires) ;
- la mise en place d'un logiciel de gestion du personnel intérimaire (Pixid) pour un meilleur suivi de ces populations, de l'expression du besoin à l'accueil sur chantier.

1.2.4.4.3. Politique de santé

Dans le domaine de la santé, des actions spécifiques se poursuivent sur de nombreux fronts.

1.2.4.4.3.1. Covid-19

Colas a mis en place, courant mars 2020, un ensemble de procédures Covid-19 permettant la reprise de l'activité dès mi-avril dans les implantations où elle avait été arrêtée. Elles ont été définies avec un groupe de préventeurs et d'opérationnels pour correspondre aux exigences sanitaires et à leur appropriation par les équipes de terrain.

Les documents ont été réalisés sous la forme de guides (chefs d'établissement, conducteurs de travaux et chefs de chantier, postes et industries, etc.), de starters (portant sur le Covid-19, le transport, l'organisation de la journée, etc.), d'affiches (jauge par local, lavage des mains, gestes barrières, etc.), d'enregistrements (suivi du nettoyage, prise de température), de plans de continuité d'activité, de protocoles en cas de Covid présumé.

Ces actions ont majoritairement concerné la France (Métropole et DOM) et ont servi également de base pour l'International. Les différentes réglementations et dispositions prises par chaque pays n'ont pas permis d'uniformiser l'ensemble des processus. Au Canada par exemple, des programmes de soins et de soutien psychologique à distance ont été mis en place pour les collaborateurs et leurs proches pendant la période de confinement. En Afrique australe, un prestataire de service (ICAS) a été mis à la disposition de tous les collaborateurs pour les aider en cas de problème psychologique ainsi que pour leur fournir des informations sur la Covid-19. Ce service propose également des échanges réguliers sur divers sujets comme le télétravail, la capacité à résister, l'engagement des salariés, etc.

1.2.4.4.3.2. Troubles musculosquelettiques

Les troubles musculosquelettiques constituent probablement le risque de santé dominant des professions des travaux publics. Colas répond à cet enjeu depuis longtemps en organisant des formations PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique) ou en mettant à disposition des exosquelettes ExoPush qui permettent de soulager le travail des équipes d'enrobés. ExoPush a été coconstruit avec des ingénieurs par des compagnons et des experts Colas pour assister les opérateurs dans la mise en œuvre manuelle des enrobés et ainsi améliorer leurs conditions de travail. Les bénéfices pour les compagnons sont l'amélioration de leur posture (beaucoup plus verticale qu'avec un outil non assisté) et un rythme cardiaque abaissé (cf. partie 3.5 – Gouvernance de l'innovation et partenariats). Plus de 90 unités sont aujourd'hui déployées ou en test en France, Belgique, Suisse, Danemark, Australie et Europe centrale. Une étude a été menée en partenariat avec l'INRS en 2020 afin d'identifier les facteurs favorisant l'acceptation de cette nouvelle technologie dans l'objectif de faciliter son déploiement.

1.2.4.4.3.3. Bruit

La mécanisation très poussée des chantiers de travaux publics se traduit par une exposition des collaborateurs au bruit. Ce sujet a constitué le thème principal de la Safety Week 2019, qui a mis l'accent sur les dangers du bruit et sur l'importance de porter en permanence des protections auditives, obligatoires sur chaque site de travail de Colas (chantier, carrière, usine). L'objectif était de rappeler à l'ensemble des collaborateurs que le bruit est dangereux au-delà de 80 dB(A), qu'il a des effets néfastes sur l'organisme et que la perte d'audition est irréversible. Cette Safety Week s'est déroulée dans toutes les implantations de Colas

dans le monde, faisant participer l'ensemble des collaborateurs de Colas. Le film « Le Bruit » (récompensé par un trophée d'or au festival Fimbacte, dans la catégorie communication responsable) a été diffusé dans l'ensemble des implantations Colas, des quiz vidéo ont été présentés par les managers, et un livret récapitulatif à destination de l'ensemble des collaborateurs ainsi que des affiches ont complété cette campagne. Les protections auditives font partie des EPI obligatoires rappelées dans les règles sécurité Groupe.

1.2.4.4.3.4. Ultra-violets

L'exposition aux ultra-violets constitue un risque inhérent au travail extérieur sous les rayons du soleil. Colas sensibilise l'ensemble de ses collaborateurs de chantier au port de vêtements de travail couvrants et au casque. Ce point est systématiquement abordé lors de l'accueil sécurité des nouveaux collaborateurs.

1.2.4.4.3.5. Fumées de bitume

En 2013, une monographie du CIRC⁽¹⁷⁾ relative aux fumées de bitume avait été publiée officiellement. Le CIRC n'avait pu statuer 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⁽¹⁸⁾ 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. 2020 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, auquel la profession et notamment Colas ont largement participé, s'est achevé en 2015 : 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 permet d'enrichir une base de données examinée au minimum tous les 5 ans.

Le travail de Colas qui vise à diminuer les expositions aux fumées de bitume a été initié il y a 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 déploiement 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⁽¹⁹⁾ 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. indicateur ci-après).

Nom de l'indicateur	Périmètre	Couverture	2019	2020
Taux d'enrobés tièdes et d'asphalte basse température (en pourcentage de quantité)	Monde	Usines d'enrobés et d'asphalte	20	19
Taux de finisseurs équipés de dispositifs d'aspiration de fumées de bitume (en pourcentage de quantité)	Monde	Tous les parcs d'engins	64	66

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

Le taux de finisseurs équipés de dispositifs d'aspiration a encore augmenté cette année de 2 points, signe que la démarche dans ce domaine progresse partout au fur et à mesure du renouvellement du parc matériel.

Le taux d'enrobés tièdes a légèrement diminué, notamment par une baisse notable en Suisse, République tchèque et Slovaquie.

(17) Centre International de Recherche sur le Cancer, organe de l'Organisation Mondiale de la Santé.

(18) Agence nationale [française] de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail.

(19) Institut National [français] de Recherche et de Sécurité.

1.2.4.4.3.6. Poussières

L'exposition aux poussières et notamment à la silice cristalline alvéolaire 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), et participe aux mesures sur les processus émissifs de poussière cristalline dans le cadre de la campagne FNTP⁽²⁰⁾/OPPBT⁽²¹⁾. Ces guides ont été élaborés en collaboration avec l'OPPBT (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics) et en liaison avec la Direction Générale du Travail.

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 par le renouvellement du matériel de fraisage-rabotage par des machines équipées de dispositifs d'aspiration.

Nom de l'indicateur	Périmètre	Couverture	2019	2020
Taux de raboteuses équipées de dispositifs d'aspiration de poussières (en pourcentage de quantité)	Monde	Tous les parcs d'engins	56	61

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

Le taux de raboteuses équipées de dispositifs d'aspiration a augmenté de 5 points, signe que la démarche dans ce domaine progresse partout au fur et à mesure du renouvellement du parc matériel.

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 plusieurs pays (États-Unis, Allemagne, Hongrie, notamment) tant sur le 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. Les exigences dans ce domaine diffèrent d'un pays à l'autre ; Colas les respecte, tout en promouvant la mise en place d'un véritable dialogue scientifique et réglementaire international à ce sujet, notamment avec les États-Unis qui ont produit la majeure partie des études sur ce thème sans qu'elles semblent suffisamment concluantes. Colas est respectueux des exigences des autorités françaises.

1.2.4.4.3.7. Solvants

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 collective et individuelle 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.

Nom de l'indicateur	Périmètre	Couverture	2019	2020
Taux de solvants chlorés utilisés en circuit fermé (en pourcentage de quantité)	Monde	Laboratoires	74	80

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

Le taux de solvants chlorés utilisés en circuit fermé a augmenté de 6 points. Cette augmentation est en grande majorité liée à l'augmentation de l'utilisation en circuit fermé de solvants chlorés au Canada (+ 31 pts) et sur la zone MACAO (+ 18 pts). Il est à noter que les filiales américaines n'achètent quasiment plus de solvants de laboratoire. 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 70 % des fontaines de dégraissage de Colas 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.

(20) Fédération Nationale [française] des Travaux Publics : syndicat professionnel.

(21) Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics.

1.2.4.4.3.8. Couverture sociale

Colas est pleinement engagé dans le programme BYCARE lancé par Bouygues en 2019 et visant à la mise en place d'un socle commun de couverture sociale à l'international, allant au-delà du respect des réglementations propres à chaque pays.

En 2020, les travaux ont principalement porté sur la couverture décès avec la négociation de nouvelles garanties proposant le versement d'un capital complémentaire au-delà de la couverture légale et équivalent au minimum à un an et demi de salaire brut de base.

À fin 2020, 93 % des collaborateurs du groupe Colas à l'international bénéficient de ce niveau de couverture décès (Estimation Willis Tower Watson, courtier partenaire pour l'ensemble des entités du groupe Bouygues à l'international). Les travaux se poursuivent pour les pays dans lesquels ce niveau de garantie décès n'a pas encore été mis en œuvre, avec un objectif de réalisation à 100 % début 2021. Les garanties maternité et invalidité seront ensuite abordées, avec un objectif d'alignement sur un niveau moyen de garanties proposé localement.

En complément, des initiatives locales sont menées en matière de santé des collaborateurs, comme à Madagascar avec la mise en place d'une infirmerie et l'embauche de deux médecins pour assurer les premiers soins liés à des maladies courantes ou assurer la visite médicale obligatoire des collaborateurs, ou comme en Afrique de l'Ouest, où, par exemple en Côte d'Ivoire, les structures disposent d'un médecin du travail et d'une infirmerie (avec des infirmiers) sur chaque site.

1.2.4.4.4. Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité ainsi que les maladies professionnelles

Noms des indicateurs ⁽¹⁾	Périmètre	2019	2020
Taux de fréquence ⁽²⁾ des accidents du travail des collaborateurs	Monde	6,19	6,12
Taux de gravité ⁽³⁾ des accidents du travail des collaborateurs	Monde	0,38	0,44
Nombre d'accidents mortels des collaborateurs ⁽⁴⁾	Monde	3	5
Nombre de collaborateurs reconnus en maladie professionnelle dans l'année	France	120	73
Pourcentage des sociétés à l'international assurant une couverture sociale aux collaborateurs	International	100	100

(1) Ces chiffres, pour l'année 2019, excluent les éléments de Smac.

(2) Nombre d'accidents du travail avec arrêt x 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 x 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, dans un délai maximum de 3 ans à partir de l'évènement initial ».

(4) Le nombre d'accidents mortels concerne les effectifs inscrits et comptabilise les accidents liés à l'activité professionnelle ayant entraîné la mort, y compris ceux de la circulation routière (les accidents de trajet sont à exclure, de même que les accidents cardiaques).

En 2020, le taux de fréquence a continué de baisser par rapport à 2019, passant de 6,19 à 6,12, mais le taux de gravité est en augmentation, passant de 0,38 à 0,44 et revenant ainsi au niveau de 2018. Cinq accidents mortels ayant été déplorés, résultant principalement de collisions avec des engins de chantier, le Groupe a décrété un « Stop Day for Life », le 3 décembre 2020 : tous les établissements dans le monde ont marqué un point d'arrêt afin de mobiliser l'ensemble des collaborateurs (opérationnels et fonctionnels) et leur exposer les causes de ces accidents. Les règles sécurité Groupe lancées en septembre et instaurées pour prévenir les accidents graves et mortels doivent permettre d'instaurer une culture sécurité partagée dans l'ensemble du Groupe.

En 2020, le déploiement de la démarche de Culture Sécurité avec Dupont Sustainable Solutions lancée en France métropolitaine s'est poursuivi dans les filiales routières. Ce déploiement est prévu jusqu'en 2023.

1.2.4.4.5. L'absentéisme

L'absentéisme est un indicateur à la fois utile et complexe à interpréter : sa dégradation peut en effet signifier aussi bien une dégradation du climat social au sein de l'entreprise qu'une détérioration de la santé des collaborateurs.

Nom de l'indicateur	Périmètre	2019 ⁽¹⁾	2020
Nombre de jours d'arrêt consécutifs à un accident du travail (hors accidents de trajet)	Monde	42 086	47 232
Taux d'absentéisme ⁽²⁾	France (Métropole + Dom)	4,85	5,99

(1) Ces chiffres, pour l'année 2019, excluent les éléments de Smac.

(2) 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.

En France, le taux d'absentéisme en 2020 est en forte hausse après deux années de baisse successives. Ce taux devient plus élevé que le taux national du secteur privé de 5,11 en 2019 (Baromètre Ayming) mais il doit être appréhendé en prenant en compte le contexte épidémique.

Le taux global France de 5,99 se détaille comme suit : 7,9 pour les Compagnons, 5,2 pour les ETAM et 1,85 pour les Cadres. On retrouve dans ces chiffres la dégradation du taux de gravité enregistrée en 2020, notamment en France. Les actions lancées (Règles sécurité, One Safety) doivent permettre de réduire significativement le taux d'absentéisme.

1.2.5. Éthique et Droits Humains

1.2.5.1. LA POLITIQUE DE CONFORMITÉ

Les actes ou la complicité en matière de corruption sont des risques économiques et financiers majeurs et de réputation pour l'entreprise. Colas identifie tous les risques de corruption et de trafic d'influence, établit et affiche des règles de conduite éthiques (charte éthique, programmes de conformité et politique cadeaux et invitations), et met en place des actions à la fois de prévention, de détection, d'alerte et de sanction des faits de corruption.

La Conformité, dont l'ensemble des actions vise à rendre les décisions et les comportements des collaborateurs, tant au sein de l'entreprise que vis-à-vis des tiers, conformes à des normes externes ou internes applicables dans leur sphère d'activité, a pour socle cinq programmes (« Anti-corruption », « Concurrence », « Conflits d'intérêts », « Information financière et opérations boursières », « Embargo »), élaborés en complément du code d'éthique établi depuis de nombreuses années. Ces documents synthétisent les législations applicables et notamment la loi du 9 décembre 2016, dite loi Sapin II, et définissent précisément et concrètement les comportements interdits par le Groupe ainsi que les bonnes pratiques à observer.

Les filiales de droit français ont intégré à leur Règlement intérieur, après avis des instances représentatives, un chapitre relatif au dispositif éthique déployé au sein du groupe Colas et du groupe Bouygues. Les dispositions prévoient également l'application de sanctions disciplinaires en cas de manquement à ces règles.

Pour les filiales non soumises au droit français, les collaborateurs signent un engagement écrit lors de la remise de la documentation conformité. En 2021, la signature de cet engagement sera digitalisée.

En termes d'organisation, après la nomination du Directeur Juridique et Conformité en septembre 2018, Colas a constitué en 2019 un pôle Conformité, intégré à la direction juridique centrale et composé de quatre personnes. Localement, les Directeurs Juridiques sont en charge du support à la conformité. Le Recueil des Procédures de Conformité rappelle le rôle essentiel de chaque manager dans ce domaine.

En avril 2019, un Recueil des Procédures Conformité du groupe Colas regroupant l'ensemble des processus déployés en interne en application de la documentation Conformité a été publié. En septembre 2020, une mise à jour de ce Recueil a été diffusée dans l'ensemble des filiales du Groupe entrant dans le champ d'application (sociétés détenues directement ou indirectement à plus de 50 % par Colas). Parmi les points évoqués, un chapitre est consacré aux procédures et règles de recueil des signalements et de traitement des alertes éthiques.

Afin d'améliorer leur fluidité et leur traçabilité à l'échelle mondiale, les processus relatifs à la conformité ont été digitalisés (mécénat, sponsoring, cadeaux, groupements...).

Le suivi des procédures de conformité décrites dans le Recueil fait désormais partie de la grille de contrôle établie en collaboration avec la Direction de l'Audit.

Colas a fait réaliser par ses filiales une cartographie de leurs risques par métier et par pays en utilisant un logiciel commun « Colasmap », soit 65 cartographies. En avril 2020, les plans d'action associés à ces cartographies ont été présentés par chaque zone géographique à la direction générale de Colas. Les cartographies seront révisées tous les deux ans à compter de la date de leur validation (prochaine campagne courant 2021).

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

Pour lutter contre la corruption qu'elle soit passive ou active, la concurrence déloyale et le conflit d'intérêts, plusieurs actions ont été mises en œuvre au cours des années précédentes et certaines ont été renforcées en 2020 :

- en 2020, le logiciel « E-comply », qui permet la digitalisation des procédures conformité (hors processus RH) et le contrôle en temps réel de leur bonne application, a été déployé. À cette occasion, un site intranet dédié à la conformité a été créé pour réunir dans un même lieu les supports dédiés à la matière (documentation éthique, supports de formation, procédure d'alerte...);
- un dispositif d'alerte professionnelle, ouvert à tous les collaborateurs Colas, est en place depuis 2017 ;
- en 2020, comme les années précédentes, le Comité de l'Éthique et du Mécénat de Colas, composé de trois Administrateurs (dont deux indépendants), s'est réuni en février et en septembre. L'avancement du déploiement des programmes de conformité de l'exercice écoulé et les différentes actions liées à la conformité passées et à venir lui ont été présentés ;
- l'engagement des dirigeants est matérialisé depuis 2017 par la signature d'un engagement ostensible. Une campagne de renouvellement de ces engagements intervient tous les deux ans et vise tous les managers (chef de service et plus), les mandataires sociaux ainsi que l'ensemble des membres de la filière Achats ;

- aux termes du Recueil des Procédures Conformité Colas, l'obligation de vérifier l'identité et l'intégrité des parties prenantes se traduit par la nécessité de collecter des informations et d'apprécier les risques de corruption auxquels la relation à un tiers expose l'entité Colas concernée. En fonction des caractéristiques de la relation ou de l'opération envisagée, différents niveaux d'investigation sont à mettre en œuvre (du niveau « 1 » réalisé par les directions opérationnelles en *open source*, au niveau « 4 » réalisé, sous contrôle de la Direction Juridique et Conformité Groupe, par une organisation externe). Colas s'est doté d'un logiciel spécifique de recherche (Compliance Catalyst) afin de réaliser les enquêtes de niveau « 3 ». À fin novembre 2020, 3 889 enquêtes ont été réalisées. Des contrats-cadres avec des prestataires externes portant sur la réalisation d'enquêtes de niveau 4 ont été conclus en 2020. Enfin, en 2020, Colas a défini les modalités d'évaluation de niveau 1. Le déploiement en mode « test » de cette procédure, associé à la mise en place des outils informatiques afférents, sera réalisé en France en 2021, sous réserve de la validation de sa faisabilité humaine et technique.

En 2020, les campagnes de formation se sont poursuivies et intensifiées :

- le module « Éthique et conformité appliquées », visant à porter à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs formés les principes essentiels de la documentation conformité et à présenter l'ensemble des procédures contenues dans le Recueil, a été déployé en 2019 tant en France qu'à l'international, à l'exception des États-Unis (qui disposent de procédures propres et de modules de formation spécifiques). En avril 2019, un support commun pour l'ensemble des filiales Colas a été diffusé aux Directeurs juridiques en charge de l'animation de cette formation localement. Entre le 1^{er} novembre 2019 et le 31 octobre 2020, 2 353 collaborateurs ont été formés. Aux États-Unis, 3 900 collaborateurs ont été formés. Cette formation est intégrée au programme de toutes les sessions dénommées UNI (programmes centraux de formation) ;
- le déploiement du *serious game* « Fair Play » a continué en 2020 : destinée à tous les collaborateurs disposant d'une adresse mail professionnelle, cette formation de *e-learning* doit permettre à chacun de s'interroger sur les bonnes pratiques applicables en matière d'éthique. En 2020, 233 collaborateurs ont effectué cette formation (4 939 depuis 2017). Enfin, les traductions en tchèque, croate, flamand, polonais, allemand, roumain et espagnol sont maintenant disponibles sur la plateforme ;
- les participants aux Universités Colas 1, 2, 3 et 4 sont systématiquement formés aux fondamentaux de la conformité. 173 collaborateurs et collaboratrices ont été formés en 2020 lors des Universités 1 et 2. Une présentation sous forme d'un *slide show* de deux heures a été conçue pour permettre à tous les Directeurs juridiques de former les personnes en filiales ;
- 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, dans le contexte de la Covid-19, les formations pour les employés et les managers initialement prévues en présentiel ont été reprogrammées sur Teams. Parmi les thèmes abordés : les pratiques anticoncurrentielles, la conduite sur le lieu de travail, la conformité à la réglementation des entreprises défavorisées (Disadvantaged Business Enterprise), les conflits d'intérêts, les cadeaux et 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 certaines ont été fortement relayées dans des publications internes. Dans le cadre de ce programme, tous les employés de filiales aux États-Unis disposant d'une adresse électronique se sont vu attribuer différents modules en ligne relatifs au Code de conduite de Colas aux États-Unis, à la fraude et à la lutte contre les discriminations. Tous les salariés ont été invités à consulter en ligne le code d'éthique de Bouygues et le Code de conduite de Colas aux États-Unis et à certifier qu'ils les ont bien consultés. De plus, tous les employés des filiales américaines de Colas sont tenus de prendre annuellement un engagement par écrit qu'ils ont reçu le Code de conduite et qu'ils le respectent. Le numéro de téléphone dédié au dispositif d'alerte éthique anonyme est affiché sur tous les sites Colas. Des cartes au format « portefeuille » indiquant les numéros de téléphone et le site Web dédiés à l'éthique ont également été distribués. Au Canada, les formations Éthique et Programmes de Conformité auront concerné près de 81 collaborateurs à fin 2020. Pour rappel, un nouveau mécanisme d'alerte professionnel a été mis en place en juin 2017 dans 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 répreciser les obligations concernant les intermédiaires commerciaux, le mécénat et sponsoring, les cadeaux et invitations.

1.2.5.3. DROITS HUMAINS

Dans l'article 2 de son code d'éthique, le groupe Bouygues, maison-mère de Colas, 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). En 2020, le travail de cartographie des risques a continué pour affiner l'identification des risques majeurs de Colas.

Ce travail a permis d'identifier les risques majeurs suivants : harcèlement et discrimination ; temps de travail excessif ; qualité et conditions de vie et d'hébergement des Compagnons.

En 2020, un travail sur le plan d'actions découlant de la cartographie des risques a été réalisé, notamment le déploiement d'une démarche de promotion de la diversité, la mise en place de nouveaux outils de paie et de suivi RH (ColasWay), l'amélioration des installations et équipements de chantier, et la mise en place d'un standard minimal de prestations sociales.

Les missions de terrain (la première a eu lieu au Maroc en 2019) continueront en 2021 pour affiner les mesures de suivi, définir des seuils de vigilance et fournir un référentiel de vérification à la Direction de l'Audit de Colas.

1.2.5.4. PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

L'entrée en vigueur, le 25 mai 2018, du Règlement Général pour la Protection des Données Personnelles (RGPD) de l'Union européenne s'est inscrite dans un environnement déjà respectueux de la protection des données personnelles prenant en compte les attentes manifestes de nombreuses parties prenantes.

Compte tenu de son activité, Colas a prioritairement déployé une politique de protection des données personnelles de ses collaborateurs.

En 2020, le développement des activités d'innovation a accru les actions de protection de toutes les données personnelles, ce qui se traduit principalement par une revue des applications selon les principes de *Privacy by design* et de *Privacy by default*.

Colas a mis en place une gouvernance décentralisée qui s'est traduite par la désignation, au sein de Colas SA, d'un Data Protection Officer (DPO) en septembre 2020 et l'intégration d'une juriste spécialisée en protection des données personnelles au sein de la Direction Juridique et Conformité centrale.

Le DPO s'appuie sur un réseau de trente-sept correspondants au niveau mondial, issus de la filière ressources humaines. Ces correspondants sont assistés dans leurs missions par des membres des filières juridique et informatique.

Des politiques de protection des données des collaborateurs ou à l'attention des tiers ont été publiées. Des procédures en matière de gestion des droits des individus et de violation des données ont également été diffusées, tout comme des modèles types de clauses contractuelles.

Ces outils sont publiés sur un site intranet dédié au RGPD (« ColasShare »), ouvert à l'ensemble des collaborateurs, en langues anglaise et française.

Enfin, en tant que groupe international, Colas a rédigé des *Binding Corporate Rules* (BCR). Ce corpus documentaire aura vocation à être déployé dans toutes les filiales. La procédure de validation auprès de la CNIL est en cours.

1.2.6. Environnement et Carbone

Le croisement des problématiques générales environnementales et des enjeux spécifiques des métiers de Colas, comme cela apparaît dans son modèle d'affaires, conduit à structurer ces questions autour de cinq thématiques : Prévention des risques ; Énergie et carbone ; Économie circulaire ; Biodiversité et écosystèmes ; Gestion de l'eau.

Les sujets de R&D et d'innovation dans ces domaines sont traités dans la partie 3 – Chaîne de Valeur et innovation

1.2.6.1. ORGANISATION GÉNÉRALE

Compte tenu de l'empreinte environnementale forte des métiers de Colas, une organisation spécifique est en place depuis longtemps sous la responsabilité de sa Direction Environnement. Au 1^{er} janvier 2020, cette Direction a été intégrée à la nouvelle Direction du Développement Responsable et de l'Innovation (DDRI). Elle s'appuie sur un réseau d'une soixantaine 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 la sécurité et/ou la qualité.

Pour développer le professionnalisme et les savoir-faire de ce réseau, la Direction Environnement a mis au point différents outils de nature collaborative et participative :

- des conventions thématiques sont organisées tous les deux ans ;
- le programme EOCE de développement individuel et collectif des correspondants Environnement qui vise à faire travailler ensemble des Correspondants par groupe de quatre, chacun(e) sur trois thématiques identifiées à fort enjeu pour leur filiale, en s'appuyant sur les ressources du réseau, sur les trois autres membres du groupe, sur deux *coachs* ayant déjà suivi le programme et sur un membre de l'équipe de la Direction Environnement. À l'issue du programme, chaque « Eocien(e) » s'est rendu dans sept filiales de Colas dans le monde pour contribuer à la mise au point de solutions adaptées inspirées de bonnes pratiques existantes, a bénéficié sur place de la contribution de six experts de Colas pour progresser sur ses propres thématiques, a renforcé sa relation avec son président de filiale et les autres responsables fonctionnels et opérationnels de sa filiale, et a tissé des liens avec le réseau des Correspondants Environnement dans le monde et avec l'équipe *corporate* de la Direction Environnement. Aujourd'hui, 32 Correspondants ont suivi ou suivent le programme, dont 20 issus de l'International. Depuis le début du programme en mai 2015, la Direction Environnement a formé 12 *coachs* qui se sont approprié la méthode et ont accompagné chacun(e) deux « Eocien(e)s » pendant plus d'un semestre ;
- un réseau social Yammer dédié aux Correspondants Environnement, créé sous l'impulsion du programme EOCE et animé par la Direction Environnement ;
- une plateforme de partage multilingue ouverte à tous les collaborateurs de Colas, « ColasShare Environnement », permettant de mettre en commun les expériences professionnelles, de formaliser les expertises et d'imaginer des améliorations ;
- des groupes de travail : à la suite de ces échanges constructifs au sein du programme, les « Eocien(e)s » ont exprimé le besoin de mutualiser leurs connaissances et savoir-faire en les formalisant sous la forme de fiches thématiques informatives et prescriptives ; la Direction Environnement s'est chargée de l'organisation de ces groupes de travail et de l'édition finale de ces fiches sur ColasShare Environnement. Plus d'une cinquantaine de fiches thématiques ont déjà pu être diffusées sur des sujets de terrain comme le traitement des odeurs dans les industries du noir, les lectures d'analyses des sols et des rejets aqueux et atmosphériques, la gestion des déchets inertes ou encore la gestion des espèces exotiques envahissantes, etc. ;

- un Comité Risque Industriel, comité transverse, a été constitué en 2017 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 – R&D, des Risques & Assurances, ainsi qu'avec les Directions Générales opérationnelles. Il a pour vocation de préciser une politique Colas sur différents risques avec des outils appropriés aux différents types d'installations (AMDEC⁽²²⁾, arbres des causes, etc.) : 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. Le Comité Risque Industriel désigne et anime différents groupes de travail dont il valide des livrables sous forme de documents prescriptifs dont l'application est ensuite vérifiée par les Directions *corporate* concernées et par la Direction de l'Audit de Colas. Aujourd'hui, des fiches sur les usines d'enrobés dites « à double tambour » et les cuves de stockage de produits chimiques, de bitume et d'hydrocarbures ont déjà été finalisées ;
- différentes formations sur les thèmes de l'environnement sont disponibles, comme le *e-learning* Environnement à destination des chantiers à retrouver sur la plateforme de formation Colas Campus. Des formations à la norme ISO 14001 ainsi qu'aux audits environnementaux sont également réalisées chaque année en co-animation avec la Direction Environnement. La thématique Environnement est également abordée dans deux programmes de formation : l'Université 1 dédiée aux nouveaux cadres embauchés et l'Université 3 dédiée aux managers ;
- 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, en particulier pour les nouveaux arrivants, ainsi qu'une information pour les intervenants extérieurs (paragraphe 4.4.2 de l'ISO 14001).

1.2.6.2. PRÉVENTION DES RISQUES

1.2.6.2.1. Prévention des risques environnementaux

La prévention des risques environnementaux a fait l'objet d'un approfondissement à l'occasion de la mise en œuvre de la réglementation sur le Devoir de vigilance. Une approche globale a été mise en place afin d'identifier le noyau dur de risques majeurs en termes d'Environnement et de Santé chimique, en fonction des types de sites et de process industriels, de taille et type de chantier, de consommations et stockage de produits dangereux, de flux de déchets, etc.

L'approche est découpée en trois grandes étapes :

- état des lieux : à la suite d'une auto-évaluation, les sites pouvant avoir une gravité particulière au sens du Devoir de vigilance ont été identifiés. D'autres sites ont pu également être identifiés dans le cadre de la surveillance renforcée ;
- plan d'action : les sites identifiés ont mis en place un plan d'action pour réduire le risque d'atteinte grave ;
- mission d'audit : un organisme externe réalise des audits sur les sites identifiés. L'objectif de l'audit est de vérifier l'approche globale du Devoir de vigilance et la mise en place du plan d'action sur le site. L'audit portera également sur les sujets suivants : parties prenantes, Sécurité, Préparation et réponses aux situations d'urgence, Environnement et Sécurité des process.

43 sites et chantiers ont été identifiés dans le cadre du processus de contrôle renforcé : le premier audit pilote a été réalisé en 2020 aux États-Unis. Il sera suivi de deux audits pilotes (Australie, Grands projets), sur la base d'une cartographie des risques, de plans de vigilance pour chaque site et chantier concernés et de dispositifs d'audits spécifiques. L'objectif est de valider le référentiel d'audit spécifique au devoir de vigilance et de déployer la campagne sur tous les sites identifiés.

En dehors de ce périmètre géré de façon *top down* avec les établissements concernés, la prévention des risques est déléguée aux établissements et aux filiales à travers le monde dans le cadre d'une politique animée par la Direction Environnement. L'enjeu pour Colas se situe essentiellement au niveau des installations fixes : ateliers d'entretien du matériel, laboratoires, sites de production de matériaux (enrobés bitumineux, liants modifiés et émulsion de bitume, peintures, carrières & gravières, béton prêt à l'emploi, etc.), dépôts de stockage de ces matériaux, etc. Les chantiers sont moins concernés, compte tenu de leur faible taille moyenne et de leur réalisation sur des surfaces déjà artificialisées dans leur très grande majorité, les plus importants faisant toutefois l'objet de démarches spécifiques de type Plan de Respect de l'Environnement (obligation réglementaire), comme c'est le cas par exemple du grand chantier de la Route du Littoral à la Réunion, l'équipe QSE de Colas Projects étant par ailleurs chargée d'exploiter ces retours d'expérience et d'en améliorer la performance.

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 conformité à ces exigences administratives est le premier souci des responsables environnement des établissements et des filiales et fait l'objet d'audits et d'auto-évaluations régulières de différents types ; à ce titre, on peut mentionner le dispositif d'audits croisés annuels inter-filiales, réalisés sur le périmètre Belgique-France métropolitaine-Suisse-Roumanie par des auditeurs internes formés à cet effet, qui permet d'évaluer les installations et de renforcer la prévention. Cette démarche sera déployée à partir de 2021 sur d'autres zones géographiques d'implantation.

La prévention du risque environnemental dans les établissements et les filiales repose essentiellement sur deux outils :

- les systèmes de management formalisés de l'environnement, ISO 14001 ou équivalent, lesquels reposent sur des pratiques d'audits interne et extérieur, voire de certification. Ceci implique l'existence sur chaque site concerné d'une analyse environnementale, de tableaux de suivi et de plans d'actions de prévention (notamment pour la maîtrise des rejets) et d'un archivage assurant une bonne traçabilité ;

(22) AMDEC : Analyse des Modes de Défaillance, de leurs Effets et de leur Criticité.

– les autoévaluations par check-lists Colas : ce dispositif très concret établit un référentiel de plus de cent questions par type d'installation. 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'installation fixe : 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 couvre plus de 3 100 unités de production réparties dans le monde. Les check-lists sont intégrées au dispositif de contrôle interne de Colas et ont fait l'objet d'une nouvelle plateforme informatique *full web* multi-support, baptisée CHLOE, qui en a amélioré l'ergonomie pour les utilisateurs en filiale, en facilite l'évolution et permet de développer de nouvelles fonctionnalités en termes de tableaux de bord et de suivi, de remontée d'indicateurs et de plans d'action. L'utilisation des check-lists est suivie dans le cadre du dispositif de contrôle interne de Colas. Ces check-lists mises au point de façon collaborative sont également un support de formation, un référentiel d'audit et une aide à la conception de nouvelles installations ; elles capitalisent ainsi l'apport de plus d'une centaine de contributeurs Colas dans le monde depuis une quinzaine d'années.

Ces dispositifs donnent lieu aux trois indicateurs du tableau ci-dessous :

Nom de l'indicateur	Périmètre	Couverture	2019	2020
Taux de certification environnementale des Activités de production de matériaux (en pourcentage de CAE ⁽¹⁾)	Monde	100 % du CAE ⁽¹⁾ des activités de production de matériaux	65	61
Taux d'auto-évaluation environnementale par check-lists Colas (en pourcentage de CAE ⁽¹⁾)	Monde	100 % du CAE ⁽¹⁾ des activités de production de matériaux pour lesquelles la check-list est applicable	79	86
Ratio des Activités de production de matériaux dotées d'un outil de gestion des impacts environnementaux (certification environnementale et/ou check-list Colas) (en pourcentage de CAE ⁽¹⁾)	Monde	100 % du CAE ⁽¹⁾ des activités de production de matériaux	89	83

(1) CAE (chiffre d'activité économique) : chiffre d'affaires augmenté des mouvements et cessions intra-Groupe. Ce chiffre 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 chiffre d'affaires plus de 50 % de l'activité de production de matériaux.

Le taux de certification environnementale des activités de production de matériaux a diminué de quatre points et 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, toutefois, 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, sur cet indicateur, une position Groupe est en cours d'élaboration ; néanmoins, on observe une tendance lourde des filiales à ajuster plus finement leur périmètre certifié.

L'indicateur d'auto-évaluation environnementale par check-lists a augmenté (+ 7 points) et se situe à un niveau élevé grâce aux évolutions significatives de cet indicateur dans les filiales ayant recours à la plate-forme Chloé. Les auto-évaluations par check-lists restent le pilier de la politique concrète de Colas pour encadrer le risque environnemental.

Le dernier indicateur permet d'agrèger les deux démarches : il se maintient à un niveau élevé avec une baisse due notamment à l'abandon de la certification environnementale de certaines filiales. L'objectif à atteindre reste fixé à 100 %, mais il s'agit d'un objectif très 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.

1.2.6.2.2. Dépenses de prévention et montant des provisions

Colas n'établit pas d'indicateur consolidé des budgets consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions. Ces dépenses sont intégrées à des dépenses de nature opérationnelle et il est difficile de les extraire des dépenses d'investissement 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 ce qui concerne les 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 (par exemple, date d'expiration du bail). Colas dispose par ailleurs d'un atout particulier pour gérer ce type de passif grâce à sa filiale Colas Environnement, entreprise spécialisée dans la dépollution des nappes et des sous-sols. Cette filiale est reconnue pour son expertise pointue et intervient indifféremment pour des clients internes et des industriels extérieurs au groupe Colas ; après des expériences concluantes à l'extérieur de la Métropole, à la Réunion et en Espagne, elle poursuit sa croissance et met son expertise à la disposition de Colas, que ce soit pour évaluer des enveloppes budgétaires ou pour conduire des dépollutions délicates comme c'est le cas actuellement pour le site SRD de Dunkerque.

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 207 millions d'euros au 31 décembre 2020.

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.

1.2.6.3. ÉNERGIE ET CARBONE

Comme énoncé dans le modèle d'affaires de Colas, la question de son empreinte carbone est incontournable et s'inscrit même dans la politique de vigilance de sa maison-mère, compte tenu de son poids spécifique par rapport aux autres métiers du groupe Bouygues : les activités de Colas sont structurellement très carbonées comme le révèle le calcul de son empreinte carbone. Il s'ensuit la nécessité d'une politique volontariste et d'une bonne compréhension des leviers d'action afin de réduire significativement cette empreinte carbone, en phase avec les engagements pris par la plupart des pays où intervient Colas. Face au bouleversement climatique associé aux émissions de gaz à effet de serre, la sensibilité des parties prenantes internes et externes, contractuelles et non contractuelles, de Colas s'exprime de façon très claire, même s'il existe des variations marquées, notamment selon les pays et les clients.

Début 2020, Colas s'est engagé dans la construction d'une feuille de route bas carbone et biodiversité. Ce travail collaboratif a permis de définir 6 axes composés de 29 engagements et de 20 indicateurs de suivi pour suivre les actions. Un comité stratégie bas carbone a été mis en place, composé des directions Développement Responsable et Innovation, Équipements, Achats, Business Développement, Techniques et R&D, et de sponsors désignés dans chacune des BU géographiques et métiers de Colas.

La feuille de route bas carbone est composée des cinq axes suivants :

Axe 1 : Intégrer les enjeux climatiques dans la stratégie du Groupe

- Analyser les risques et les opportunités du changement climatique sur les activités
- Sensibiliser tous les collaborateurs aux enjeux climatiques
- Développer des nouveaux segments métiers basés sur les offres énergies renouvelables
- Valoriser la stratégie bas carbone du Groupe dans ses offres

Axe 2 : Améliorer l'efficacité énergétique pour réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à la consommation directe d'énergie

- Mettre en place des outils de pilotage et de suivi énergétique des centrales d'enrobage, des engins et des véhicules
- Former à l'éco-conduite les collaborateurs utilisateurs d'engins et de véhicules
- Diminuer la consommation et le taux de ralenti des véhicules
- Réduire la dépendance aux énergies fossiles en recourant aux énergies renouvelables
- Favoriser les transports alternatifs à la route pour l'acheminement du bitume et des granulats (fret ferroviaire ou par voie navigable)
- Faire évoluer la flotte de véhicules vers des solutions bas carbone (électriques, hydrogène vert, biogaz, hybrides)

Axe 3 : Développer et promouvoir des produits, techniques et solutions bas carbone

- Développer l'achat de ciment et de liants hydrauliques bas carbone
- Réduire l'intensité carbone des bétons produits sur les sites Colas
- Développer le recours aux matériaux biosourcés
- Faire du Groupe un acteur de la recherche sur les liants bas carbone dans le domaine des infrastructures de transport
- Augmenter la part de matériaux recyclés dans les enrobés
- Développer le recyclage des chaussées en place
- Diminuer la température de fabrication des enrobés
- Promouvoir les enrobés tièdes, qui permettent des économies d'énergie sur la production par rapport aux enrobés à chaud

Axe 4 : Contribuer à la neutralité carbone et à la réduction des émissions des clients et usagers

- Proposer des services de mobilité innovants et responsables : optimisation des flux de déplacement et du stationnement, gestion préventive du patrimoine routier, planification et régulation des flux autour des chantiers urbains (solutions Mobility by Colas) ; amélioration de la sécurité des usagers et gestion des flux de mobilité partagés (solution de signalisation dynamique Flowell)
- Optimiser les usages des infrastructures (autonomie énergétique locale avec le revêtement routier photovoltaïque Wattway)
- Favoriser la recherche et développement sur des techniques de captage et séquestration de CO₂, grâce à des partenariats avec des entreprises ou start-ups spécialisées dans le domaine

Axe 5 : Optimiser la comptabilité carbone

- Mise en place d'une calculatrice Carbone de chantier basé sur des flux physiques
- Enrichir les leviers d'actions permettant de définir des tCO₂ économisées ou évitées
- Analyser la chaîne de valeur et identifier les flux physiques les plus émissifs pour leur substitution

Colas s'est fixé l'objectif de réduire de 30 % ses émissions de CO₂ pour 2030 sur les scopes 1, 2 et 3a, sur la base des émissions de 2019.

1.2.6.3.1 L’empreinte carbone de Colas

L’empreinte carbone de Colas est calculée sur le périmètre 3a « du berceau au portail » (*from cradle to gate*) : il intègre ainsi tout le coût carbone de la chaîne de valeur amont ainsi que les émissions directes de gaz à effet de serre de Colas, mais non le coût carbone aval. Ce choix découle de considérations simples : Colas ne connaît pas l’usage qui est fait de ses matériaux vendus à l’extérieur (granulats, bitume, etc.), ce qui l’empêche d’estimer le coût carbone émanant de cet usage ; et Colas ne maîtrise ni la maintenance ni le trafic des infrastructures de transport sur lesquelles il réalise ses travaux, lui interdisant par là-même d’évaluer le coût carbone aval.

Après un travail méthodologique important ayant permis de produire en 2010 le premier calcul de son empreinte carbone à partir de facteurs d’émission recalculés par grandes zones géographiques, Colas actualise chaque année ce calcul ; son interprétation doit rester prudente car une empreinte carbone (le terme approprié serait plutôt : « bilan consolidé d’émissions de gaz à effet de serre, exprimé en équivalent CO₂ ») est calculée avec une incertitude de l’ordre de 30%, notamment en raison de l’impossibilité de fiabiliser suffisamment le coût carbone amont : ce coût carbone amont dépend de données détenues, dans le cas de Colas, par des centaines de milliers de fournisseurs directs et indirects de tous types.

Ce type de calcul fournit toutefois un ordre de grandeur indiscutable de l’empreinte carbone et de ses différents éléments :

Nom de l’indicateur	Périmètre	Couverture	2019	2020
Émissions de gaz à effet de serre (en millions de tonnes équivalent CO ₂)	Monde	Toutes les activités	13	12
Intensité carbone (en kilos équivalent CO ₂ par euro de chiffre d’affaires)	Monde	Toutes les activités	1	1

L’empreinte carbone de Colas peut s’estimer de la façon suivante :

- scope 1 : 1,7 million de tonnes équivalent CO₂ ;
- scope 2 : 0,1 million de tonnes équivalent CO₂ ;
- scope 3 a : 10,2 millions de tonnes équivalent CO₂ ;

Quatre chiffres méritent d’être mis en valeur, exprimés en pourcentage du total de cette empreinte carbone :

- 21 % : contribution amont du ciment (scope 3) ;
- 16 % : contribution de la dépense directe d’énergie de Colas (scopes 1, 2 et 3) ;
- 13 % : contribution amont du bitume (scope 3) ;
- 8 % : contribution amont du fret (scope 3 seulement).

À eux seuls, ces quatre éléments pèsent donc largement plus de la moitié de l’empreinte carbone de Colas.

Avec une empreinte carbone de l’ordre de 12 millions de tonnes équivalent CO₂, Colas se doit de contribuer à la réduction de ses émissions de gaz à effet de serre et les leviers d’action sont évidemment de nature différente selon qu’il s’agit des émissions directes ou du coût carbone amont. Les scopes 1 et 2 sont plutôt stables entre 2019 et 2020. Pour le scope 3 a, la diminution est de 7 %, fortement liée à la baisse d’activité liée à la crise sanitaire mais également dans une moindre mesure à la diminution du recours au béton mis en œuvre pour les travaux neufs.

1.2.6.3.2. Consommation énergétique

Malgré le poids relativement modeste (14 %) des émissions de gaz à effet de serre directement générées par Colas, il n’est évidemment pas concevable de mener une politique de réduction de l’empreinte carbone amont sans s’être engagé dans une politique de réduction sur son propre périmètre.

La consommation interne d’énergie de Colas représente en valeur presque 3,5 % du chiffre d’affaires consolidé de Colas, alors que son résultat net consolidé ne dépasse pas une moyenne de 2,5 % sur les trois dernières années. Une première constatation en découle : Colas n’a pas les moyens de passer à des énergies plus vertes et plus coûteuses et se doit au contraire de recourir chaque fois aux énergies les moins chères sur chacun des territoires où il intervient ; seules des contraintes réglementaires ou des incitations fiscales peuvent ainsi faire évoluer son mix énergétique en envoyant sur le marché un signal-prix applicable à Colas et à ses concurrents ; c’est par exemple le cas en Suisse avec une politique de taxation dynamique de l’énergie et la possibilité d’en être exempté en définissant une stratégie très contrôlée de réduction du coût carbone de l’entreprise.

En attendant un tel signal-prix dans d’autres pays ou dans d’autres domaines, la contribution de Colas se concentre sur son efficacité énergétique et donc sur la baisse de sa consommation, à tâches et production égales ; il s’agit d’instaurer ainsi une culture efficace de sobriété énergétique afin d’éviter gaspillage et excès de consommation.

La dépense énergétique est suivie à l'aide des trois indicateurs suivants :

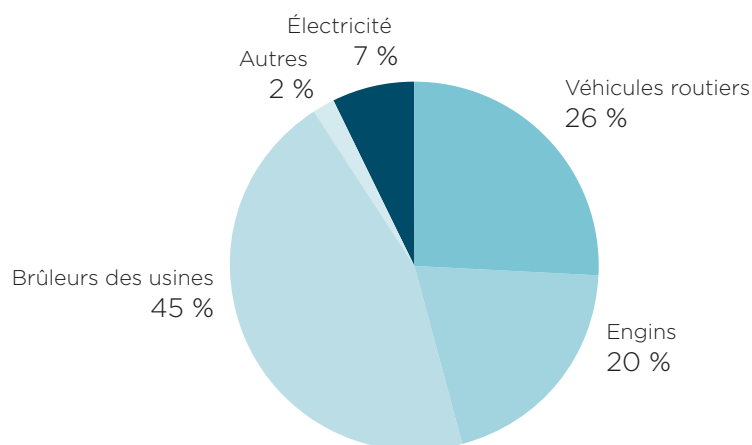
Nom de l'indicateur	Périmètre	Couverture	2019	2020
Facture énergétique totale (en millions d'euros)	Monde	Toutes les activités	450	366
Consommation énergétique totale (en millions de MWh)	Monde	Toutes les activités	7,9	7,5
Ratio de facture énergétique totale rapportée à la VAI ⁽¹⁾ (en pourcentage)	Monde	Toutes les activités	3	3

(1) 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.

La facture énergétique a baissé de 19 % et la consommation totale de 5 % en raison des baisses de consommation énergétique et d'une baisse de l'activité due à la crise sanitaire subie sur cette année 2020.

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 du sujet. En sélectionnant le chiffre d'affaires par exemple, on encouragerait l'externalisation des activités fortement consommatrices d'énergie vers 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. Le ratio de facture énergétique totale rapportée au VAI n'a pas varié entre 2019 et 2020.

La dépense énergétique de Colas se répartit de la façon suivante :



1.2.6.3.2.1. Usines d'enrobés

Les leviers d'amélioration de terrain sont identifiés depuis longtemps : maîtrise du taux d'humidité des granulats, limitation du nombre de démarrages-arrêts, respect des températures de consigne, réglage des brûleurs, généralisation des enrobés tièdes, limitation du nombre de formules produites, etc. La consommation de chacun des brûleurs des 435 usines actives Colas fait l'objet d'un reporting annuel depuis de nombreuses années, tandis que 27 % disposent d'un outil de suivi informatisé en temps réel ou quotidien avec des applications développées par Colas (My-mix, Hamp Report, Mix link, etc.). Pour faire progresser la mise en œuvre des bonnes pratiques qui en découlent, la politique de Colas s'énonce ainsi :

- objectif intermédiaire : réduire de 1 kWh la consommation d'énergie au brûleur par tonne d'enrobés produite par an pour atteindre 74 kWh/t d'ici fin 2024 ;
- objectif intermédiaire : atteindre un pourcentage de 25 % d'enrobés tièdes dans la production mondiale d'enrobés de Colas d'ici 2024.

La situation actuelle s'est en effet détériorée en 2020, en lien avec des augmentations non négligeables des consommations des postes d'enrobage en Amérique du Nord. Dans le cadre du programme stratégique One Colas Plants, une analyse particulière sera menée en 2021 avec un audit systématique de toutes les usines dépassant une consommation de 90 kWh/t pour une production annuelle de plus de 75 000 tonnes. De plus, la partie Excellence opérationnelle de ce programme intégrera les bonnes pratiques énergétiques dans la démarche.

Nom de l'indicateur	Périmètre	Couverture	2019	2020
Énergie consommée par tonne d'enrobés produite (en kWh par tonne)	Monde	Usines d'enrobés	79	81
Émissions de gaz à effet de serre rapportées à la production d'une tonne d'enrobés (en kilos équivalent CO ₂ par tonne)	Monde	Usines d'enrobés	20	19

Les enrobés tièdes permettent des économies d'énergie sur la production par rapport à des enrobés à chaud. On enregistre une légère baisse du taux en 2020 liée à une baisse de cet indicateur aux États-Unis dont la production élevée d'enrobés impacte significativement cet indicateur d'enrobés tièdes et également au niveau des filiales françaises (- 5 pts pour l'ERT Sud-Ouest ; - 4 pts pour l'ERT Colas Midi-Méditerranée). 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 primordiaux (cf. commentaire complémentaire de l'indicateur en partie 4.4.1.2 - La politique santé).

Nom de l'indicateur	Périmètre	Couverture	2019	2020
Taux d'enrobés tièdes et d'asphalte basse température (en pourcentage de quantité)	Monde	Usines d'enrobés et d'asphalte	20	19

1.2.6.3.2.2. Engins et véhicules

Les leviers d'amélioration de terrain sont également identifiés depuis longtemps : conduite apaisée, réduction de la puissance des moteurs, optimisation des chargements aller et retour, arrêt des moteurs au ralenti, etc. mais les indicateurs de performance sont beaucoup plus complexes à mettre en œuvre et les collaborateurs à sensibiliser sont près de cent fois plus nombreux que les opérateurs d'usines d'enrobés ; la mobilisation du personnel est donc essentielle et Colas continue de mobiliser les conducteurs de véhicules et d'engins pour réduire la consommation de carburants grâce à une conduite apaisée et à la suppression des temps de ralenti des engins ou véhicules à l'arrêt. Afin d'attendre l'objectif des - 30 % d'émissions sur les émissions directes en 2030, sur la base de 2019, plusieurs objectifs intermédiaires ont été fixés :

- objectif : atteindre un taux d'équipement de 50 % en télématique embarquée⁽²³⁾ de la flotte de véhicules et d'engins d'ici fin 2024 ;
- objectif : atteindre un taux de fonctionnement au ralenti inférieur à 20 % d'ici fin 2024 sur la flotte équipée de télématique embarquée ;
- le choix des matériels lors de leur achat prend déjà en compte leur efficacité énergétique, tandis que la recherche d'un gain de 2 % par an sur l'indicateur TUM (Taux d'Utilisation Moyen) a pour conséquence de sortir automatiquement de la flotte les matériels les moins performants.

Nom de l'indicateur	Périmètre	Couverture	2019	2020
Pourcentage des véhicules équipés de télématique embarquée	Monde	Toutes les activités	23	27
Pourcentage des engins équipés de télématique embarquée	Monde	Toutes les activités	28	33

Le nombre d'engins et de véhicules équipés de systèmes embarqués de suivi de consommation d'énergie continue sa progression (+ 4 points pour les véhicules et + 5 points pour les engins en 2020). Cette action concernant la télématique est également reprise dans l'axe 2 de la feuille de route bas carbone. Ce projet nommé MyEquipe ambitionne donc d'augmenter la télématique embarquée sur les équipements roulants, ce qui permettra d'améliorer du TUM (Taux d'Utilisation Moyen), du suivi des consommations et du taux de ralenti. Ces deux derniers indicateurs seront des indicateurs de performances de la stratégie bas carbone.

1.2.6.3.2.3. Achat d'énergie

Le dispositif actuel de suivi des factures fournisseurs est mature en France mais encore insuffisant à l'international pour détecter des consommations anormales et des erreurs de facturation. Le dispositif sera renforcé partout dans le monde et vérifié aussi bien dans le contexte des programmes stratégiques One Colas Quarries et One Colas Plants que dans le cadre des audits habituels de filiales par la Direction de l'Audit de Colas.

(23) Il s'agit de disposer d'une récupération en temps réel des principales données de fonctionnement de l'engin ou du véhicule : consommation, régime, vitesse, distance parcourue, etc. Cette acquisition peut être native dans les matériels récents ou faire l'objet d'une installation ad hoc sur les matériels plus anciens. Ces équipements doivent permettre également de renvoyer des consignes au conducteur.

1.2.6.3.2.4. Quotas de CO₂

Certains postes d'enrobage de Colas sont concernés par le système des quotas de gaz à effet de serre (GES) de l'Union européenne en tant qu'installations de combustion de plus de 20 mégawatts. Il s'agit de cinq usines d'enrobés fixes en Belgique, deux au Danemark et cinq en France. Comparées aux autres industries concernées par le système, les usines d'enrobage sont de petits émetteurs de CO₂ ; les cinq postes français, par exemple, représentent un total d'environ 8 milliers de tonnes de CO₂ en 2019 restitués en avril 2020 pour une production de l'ordre de 800 kilotonnes d'enrobés. À la suite de la fermeture de la Société de la Raffinerie de Dunkerque, Colas a récupéré un excédent de quotas, ce qui lui a permis de transférer aux filiales déficitaires 27 600 quotas de CO₂ en 2020 au titre de 2019 sans faire appel au marché du CO₂. Grâce à ces transferts, chaque filiale disposait, après la restitution d'avril 2020, d'un solde de quotas correspondant aux quotas gratuits alloués en février 2020 (à utiliser pour la restitution d'avril 2021). Dans le cas de Colas, ce dispositif se révèle très lourd administrativement et peu efficace en termes de réduction des émissions.

1.2.6.3.3. Réduction des émissions indirectes

Pour cette empreinte amont (85 % de l'empreinte carbone de Colas), les leviers sont également très limités par la contrainte économique. Il n'en reste pas moins des éléments intéressants à mettre en œuvre ou à renforcer :

1.2.6.3.3.1. Transport

Le transport représente une part importante de l'empreinte carbone amont de Colas, et Colas poursuit ses efforts de transfert vers la voie navigable ou ferroviaire du fret amont et aval ; dans cet effort, Colas dispose notamment des savoir-faire en fret maritime, fluvial et ferroviaire de ses activités spécialisées dans le transport du bitume. Un indicateur de suivi des tonnes.km de fret par mode alternatif à la route est en place depuis plusieurs années et bien fiabilisé :

Nom de l'indicateur	Périmètre	Couverture	2019	2020
Nombre de tonnes de matériaux transportées par voie ferrée ou voie navigable (en millions de tonnes)	Monde	Toutes les activités	10,5	7,9

Le tonnage de matériaux transportés par rail et par voie navigable a diminué de 25 %. Cette baisse est majoritairement due à la diminution du transport par voie ferrée, qui peut être expliquée par la baisse générale de l'activité de Colas en 2020. La distance moyenne parcourue est stable entre 2019 et 2020. La quantité de matériaux transportés par rail ou voie fluviale correspond à près de 2 935 trains de marchandises (composés chacun de 44 wagons), ce qui revient à éviter la mise en circulation de plus de 264 000 camions de 30 tonnes chacun.

1.2.6.3.3.2. Recyclage des enrobés et granulats

Le recyclage de ces matériaux représente une des plus fortes économies de carbone réalisées par Colas (cf. partie 6.3.5 – Synthèse sur les perspectives de réduction chez Colas) depuis que le premier calcul d'empreinte carbone a été effectué en 2010. Des indicateurs de *reporting* annuels ont permis de dégager un objectif sur les enrobés : augmenter de 0,5 point le pourcentage d'enrobés recyclés dans chaque tonne d'enrobés produite pendant chacune des 10 prochaines années. Cet objectif est désormais intégré aux dispositifs du programme stratégique One Colas Plants. À ce jour, en effet, le recyclage du bitume récupéré dans les matériaux de démolition ou de fraisage des chaussées constitue le plus important gisement d'économies de CO₂ (113 000 tonnes équivalent CO₂ en 2020).

1.2.6.3.3.3. Recherche et innovation

Les deux matériaux qui pénalisent le plus l'empreinte carbone de Colas sont le bitume et le ciment⁽²⁴⁾, le premier du fait de ses volumes et de l'appauvrissement en matière première, le second du fait de son intensité en gaz à effet de serre. Colas ne peut unilatéralement se passer de ces deux matériaux mais il se doit de poursuivre un effort de recherche et d'innover pour réduire leur contribution à son empreinte carbone. Cette démarche peut s'élargir à d'autres matières premières, même si elles pèsent moins dans l'empreinte de Colas. L'objectif est d'offrir au marché des alternatives moins pénalisantes et de rentabiliser l'effort de recherche correspondant par un avantage compétitif spécifique :

- bitume : il convient tout d'abord de rappeler que les utilisations routières du bitume ne le transforment pas en CO₂, car le bitume n'est ni brûlé ni consommé ; dans les usages routiers, le bitume fossile reste donc un puits de carbone stable. Le bitume est toutefois un distillat du pétrole et il est à ce titre vulnérable aux politiques de limitation de l'extraction et de la transformation des carburants fossiles auxquels il est *de facto* associé. C'est ainsi que Colas s'intéresse depuis longtemps⁽²⁵⁾ à la recherche de liants organiques alternatifs, qu'il s'agisse de travailler sur des déchets de plastiques ou sur la biomasse. En ce qui concerne la biomasse, les ordres de grandeur sont difficiles à gérer : pour remplacer le bitume utilisé dans le monde par un dérivé d'huile végétale, il faudrait y consacrer l'équivalent d'un tiers des surfaces cultivées de l'Union européenne⁽²⁶⁾. Dans ces conditions, Colas réoriente sa recherche sur la valorisation de déchets agricoles et notamment la lignine ;

(24) Le ciment et le bitume représentent respectivement 21 % et 13 % de l'empreinte carbone de Colas.

(25) Un produit comme le Végécol® a été mis au point dès 2003 comme alternative au bitume à partir d'huiles et de résines végétales.

(26) Ce calcul se base sur un rendement oléagineux de 2 tonnes d'huile à l'hectare, rendement supérieur à la moyenne mondiale, et sur une consommation mondiale annuelle de bitume de l'ordre de 100 millions de tonnes.

- ciment : avec la filiale ARGECO, producteur de métakaolin flash (16 000 tonnes en 2020), Colas contribue depuis plusieurs années à la réduction du bilan carbone des bétons et participe dorénavant à l'effort mondial pour la mise au point de ciments à basse émission de CO₂, tout en poursuivant des travaux sur des liants alternatifs à base de géopolymères inorganiques ;
- chimie verte : les travaux de Colas pour faire évoluer sa chimie (émulsions de bitume, peintures routières, surfactants, etc.) selon les principes de la chimie verte l'ont conduit à travailler sur le passage à des matières biosourcées pour certains de ses produits de niche (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), ce qui a pour effet de passer d'un carbone fossile de chimie pétrolière à un puits de carbone biosourcé, voire d'abaisser les températures d'application ou de fabrication ou de réduire les quantités de matières premières nécessaires à leur mise en œuvre.

1.2.6.3.4. Contribution à la réduction de l'empreinte carbone aval

Colas se doit également d'élargir son offre client à des propositions permettant de diminuer le coût carbone au niveau de la conception des ouvrages ou de leur utilisation.

1.2.6.3.4.1. Variantes bas carbone

Depuis de nombreuses années⁽²⁷⁾, Colas cherche à proposer des variantes environnementales à ses clients (publics) pour économiser du carbone et des matériaux en modifiant le choix des matériaux et les dimensionnements prévus dans les cahiers des charges, sans s'éloigner pour autant des spécifications performancielles en vigueur. De telles variantes s'appuient souvent sur le recours à des sources de matériaux plus proches et sur un plus grand recours au recyclage. Il faut souligner, par ailleurs, que ces variantes se traduisent en général par une réduction des coûts pour le client. Dans le cas de la France, ces variantes s'appuient sur le logiciel Seve® validé par les autorités publiques. Dans ces conditions, on ne peut que déplorer le faible succès de ces efforts tant les marchés de travaux publics restent attachés aux conservatismes techniques et juridiques des solutions de base. Aujourd'hui, de telles variantes bas carbone ne sont retenues que pour moins de 0,1 % des chantiers remportés par Colas dans le monde. Leur nombre a d'ailleurs baissé de 67 % en 2020 et le nombre de tonnes évitées a par conséquent fortement baissé de 59 %, pour atteindre un niveau très bas de CO₂ évité de 1 279 tonnes, niveau le plus bas jamais atteint. Le projet SustainEuroRoad, subventionné par l'Union européenne et porté par Routes de France (anciennement USIRF, Union des Syndicats de l'Industrie Routière Française), dans lequel Colas est impliqué, pourrait accélérer ce réveil afin de surmonter l'indifférence du marché.

1.2.6.3.4.2. Aide à la circulation et au stationnement

De nombreuses études ont démontré que la congestion automobile et le temps passé à une recherche de place de stationnement représentaient non seulement un coût exorbitant en termes de pertes de productivité ou de frustration sociétale, mais également en termes de pollution et d'émissions de gaz à effet de serre. C'est dans ce contexte que Colas oriente une part importante de sa politique d'innovation dans des techniques ou des applications dédiées à ces questions dans le cadre de Mobility by Colas (se référer à la partie 3.4 – Solutions innovantes et durables pour un meilleur cadre de vie).

1.2.6.3.4.3. Aide à l'entretien juste à temps

La question de l'entretien des infrastructures routières et ferroviaires reste un problème mal résolu dans la plupart des pays. Si l'entretien est réalisé trop tardivement, il nécessite des travaux plus importants, ce qui coûte plus cher et se traduit mécaniquement par un coût carbone plus élevé. Indépendamment de la promotion d'outils contractuels vertueux sur cet enjeu tels que les PPP et les concessions, Colas développe depuis des décennies des outils de plus en plus performants pour alimenter des programmes de maintenance prédictive, qu'il s'agisse des infrastructures elles-mêmes ou du matériel urbain associé. On peut ainsi citer des avancées fondées sur l'internet des objets pour rendre les infrastructures communicantes et sur des systèmes d'auscultation bénéficiant des dernières technologies couplées à des logiciels experts d'analyse des données. Le système ANAIS est l'un des derniers nés de cet axe d'innovation (se référer à la partie 3.4 – Solutions innovantes et durables pour un meilleur cadre de vie).

1.2.6.3.5. Synthèse sur les perspectives de réduction chez Colas

Dans l'état actuel des actions mesurées de façon fiable, on obtient le tableau suivant, lequel est suivi depuis plusieurs années :

Nom de l'indicateur	Périmètre	Couverture	2019	2020
Émissions de gaz à effet de serre évitées grâce aux actions menées par Colas (en tonnes équivalent CO ₂ /an)	Monde	Toutes les activités	483 000	417 000

(27) *Écologiciel® est le premier logiciel mis au point par Colas en 2006 pour proposer des variantes bas carbone aux donneurs d'ordre (publics) de Colas. Cet outil a ensuite été remplacé par Seve®, logiciel développé par la profession des industries routières française, lequel fait désormais l'objet d'un travail d'élargissement au niveau de l'Union européenne avec le soutien de la Commission européenne.*

1.2.6.4. ÉCONOMIE CIRCULAIRE

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

- optimiser et maximiser le recyclage de tous les déblais, gravats et déchets inertes issus du BTP. Colas a établi des indicateurs pour comptabiliser les volumes effectivement recyclés par 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 : certains 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 (cf. partie 3 – Chaîne de valeur et Innovation) ;
- 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.

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.). Au total, cela représente annuellement plus de 17 millions de tonnes (à comparer à 16 millions de tonnes en 2019). 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 (on retrouvera des objectifs chiffrés dans la partie 6.3.3.2 – Recyclage des enrobés et granulats).

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. En privilégiant les circuits courts visant l'autonomie locale en matériaux et en favorisant des sites intégrés en écologie industrielle, Colas permet à chaque territoire de se développer avec ses propres matériaux tout en minimisant les déchets : les travaux routiers sont en effet en mesure d'atteindre un fonctionnement à pratiquement zéro déchet, à condition que les matériaux recyclés soient acceptés par les clients et les sites de recyclage autorisés afin de lutter contre les décharges.

1.2.6.4.1. Les granulats

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 à eux seuls contribuent pour plus de la moitié à 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, environ 460 sites Colas transforment des matériaux de seconde vie pour en faire des matériaux de travaux publics ; ceci revient à éviter l'exploitation de près d'une cinquantaine de carrières dans le monde et d'un plus grand nombre encore de décharges.

Nom de l'indicateur	Périmètre	Couverture	2019	2020
Quantité de matériaux recyclés produits (en millions de tonnes)	Monde	Toutes activités de chantiers et de production de matériaux	9,2	7,8
Ratio de matériaux recyclés rapportés aux quantités de granulats produits (en pourcentage de quantité)	Monde	Toutes activités de chantiers et de production de matériaux	10	9

En 2020, l'ensemble des valorisations et recyclages de Colas représente un volume de 7,8 millions de tonnes de matériaux, soit l'équivalent de 9 % de la production totale de granulats de Colas, ce qui revient à économiser mondialement la production de 28 carrières de taille moyenne. On observe une baisse significative de 1,4 million de tonnes du tonnage de matériaux recyclés en 2020, représentant une baisse de 16 % par rapport à 2019. Cette tendance se reflète notamment sur les zones suivantes : France (- 22 %), États-Unis (- 9 %), EMEA (- 9 %), Canada (- 6 %). Ces diminutions sont principalement dues à une baisse notable de l'activité dans ces zones géographiques liée à la crise de la Covid-19.

1.2.6.4.2. Le bitume

Le recyclage des agrégats d'enrobés permet d'économiser le bitume (produit pétrolier non renouvelable) en réemployant sur les chantiers celui qui est contenu dans les 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 (cf. partie 6.3.3.2 – Recyclage des enrobés et granulats) ;
- 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.

Nom de l'indicateur	Périmètre	Couverture	2019	2020
Quantité d'agrégats d'enrobés recyclés (en millions de tonnes)	Monde	Usines d'enrobage et d'asphalte	6,2	6
Taux de recyclage des agrégats d'enrobés pour en valoriser le bitume (en pourcentage de quantité)	Monde	Usines d'enrobage et d'asphalte	16	16

Depuis plusieurs années, Colas suit la progression de la réintroduction d'agrégats d'enrobés dans les enrobés bitumineux. À ce jour, 16 % d'enrobés recyclés ont été incorporés en moyenne dans la production mondiale d'enrobés de Colas en 2020 : environ 309 000 tonnes de bitume ont ainsi été récupérées, soit l'équivalent de la production de bitume d'une raffinerie de taille moyenne.

Le taux de recyclage d'agrégats d'enrobés est stable en 2020 par rapport à 2019. Bien que les quantités d'agrégats recyclés aient connu une légère baisse en 2020 (- 2 %), le taux de recyclage des agrégats d'enrobés est peu impacté car la production totale d'enrobés a également connu une légère baisse en 2020 (- 2 %).

Au niveau des quantités d'agrégats d'enrobés recyclés, on notera une légère tendance à la baisse pour la France (- 6 %) et pour les États-Unis (- 7 %). On observe cependant une nette progression pour la zone MACAO (+ 260 %) et la zone Asie-Pacifique (+ 100 %) sur l'année.

1.2.6.4.3. Recyclage des chaussées en place

Le recyclage en place des chaussées (rabotage 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.

Nom de l'indicateur	Périmètre	Couverture	2019	2020
Surface de chaussée recyclée en place (en millions de m ²)	Monde	Chantiers	7,4	9,8

La surface de chaussées recyclées connaît une forte augmentation en 2020 de 34 % par rapport à 2019 pour un total de 9,8 millions de m². Cette progression significative est notamment liée aux travaux des filiales Miller au Canada, GTR au Maroc et à l'arrivée, dans le périmètre, d'Asfalcura au Chili.

1.2.6.4.4. Les éco-variantes

Les éco-variantes sont souvent une opportunité de choix pour le progrès de l'économie circulaire : boucle locale des matériaux, réduction des distances de transport, économie de matière dans la conception, recyclage de matériaux localement disponibles, économie de transport et d'énergie, etc. Colas consacre des efforts importants pour promouvoir ses savoir-faire de Groupe innovant et territorialisé, ce qui exprime un des éléments les plus structurants de son modèle d'affaires. Force est de reconnaître toutefois que ces efforts rencontrent un succès très modeste (cf. partie 6.3.4.1 - Variantes bas carbone) :

Nom de l'indicateur	Périmètre	Couverture	2019	2020
Nombre d'éco-variantes proposées par Colas à ses clients	Monde	Chantiers	121	92

Le nombre d'éco-variantes proposées en 2020 reflète l'état actuel du marché et le contexte difficile dans lequel il est ardu de proposer des variantes. Seules 17 % des propositions d'éco-variantes ont été retenues. 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.

1.2.6.4.5. Prévention et gestion des déchets

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 totale d'huile achetée.

Noms de l'indicateur	Périmètre	Couverture	2019	2020
Taux de récupération des huiles usées (en pourcentage de quantité)	Monde	Toutes les activités	70	84

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 2020 un ratio au-dessus de cet optimum avec une augmentation de 14 points. On soulignera une augmentation importante du taux de récupération des huiles usées au Canada (+ 57 points) et pour les activités du ferroviaire et du transport d'eau et d'énergie (+ 27 points).

Par ailleurs, les certifications ISO 14001 et les auto-évaluations annuelles par check-lists prennent en compte la gestion de l'ensemble des déchets. D'ailleurs, des niveaux de conformité sur cette partie Déchet sont disponibles dans l'outil Chloé (Outil de digitalisation des check-lists Environnement) (cf. partie 6.2.1 – Politique de prévention sur la certification et l'auto-évaluation environnementales).

1.2.6.5. BIODIVERSITÉ ET ÉCOSYSTÈMES

Le bouleversement climatique et l'effondrement de la biodiversité constituent les deux enjeux environnementaux majeurs. En ce qui concerne la biodiversité, le premier rapport réalisé pour l'ONU en 2019 par l'IPBES a provoqué une véritable prise de conscience des opinions publiques et des gouvernements dans la plupart des pays où Colas travaille, et tout particulièrement en France où s'est tenue la réunion plénière internationale qui a permis de le finaliser. Ce rapport a mis en évidence les cinq facteurs responsables de cet effondrement par ordre décroissant : (1) les changements d'usage des terres et de la mer ; (2) l'exploitation directe de certains organismes ; (3) le changement climatique ; (4) la pollution et (5) les espèces exotiques envahissantes.

Colas est concerné par les facteurs 1, 3, 4 et 5 (le sujet du bouleversement climatique est traité en partie 6.3 – Énergie et Carbone et celui de la pollution est traité en parties 6.2 – Prévention des risques et 6.6 – Gestion de l'eau) et travaille déjà depuis longtemps sur certains de ces sujets : son premier énoncé d'une politique formalisée en faveur de la biodiversité remonte à 2011, accompagnée d'indicateurs de suivi et d'un guide méthodologique. Conformément à sa culture du concret, Colas ne s'est pas engagé dans des démarches systémiques du type calcul de l'empreinte écologique (dont les fondements scientifiques restent à fiabiliser), monétisation des services écosystémiques (souvent trop réductrice par rapport à la richesse intrinsèque des écosystèmes) ou Stratégie Nationale [française] pour la Biodiversité (dont les principes lui paraissent à la fois trop généraux et trop lourds administrativement pour une entreprise). En effet, Colas a préféré intégrer ses actions en faveur de la biodiversité dans des programmes simples (programme Biodiversité sur les sites d'extraction) et dans ses outils existants (ISO 14001, check-lists Colas, etc.), tout en poursuivant un dialogue approfondi avec les communautés scientifiques à travers la FRB afin d'améliorer sa compréhension de la complexité des phénomènes écosystémiques.

1.2.6.5.1. Changement d'usage des terres et des mers

Le principe en la matière est bien le triptyque de la réglementation française : « Éviter, Réduire, Compenser », et Colas, conformément à cette réglementation, s'attache surtout aux deux premiers.

90 % du montant des chantiers de tous types livrés par Colas est réalisé sur des sols déjà artificialisés : son métier le conduit à entretenir, à reconstruire ou à faire évoluer des surfaces ayant déjà perdu l'essentiel de leur valeur environnementale. Pour les 10 % restants d'infrastructures neuves, Colas n'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). 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. Quant aux sites industriels de Colas, ils ne sont pas autorisés dans des sites naturels de qualité. Malgré cette interaction assez faible de Colas avec les écosystèmes, l'enjeu majeur de la lutte contre l'effondrement de la biodiversité permet de définir quatre priorités pour Colas :

1.2.6.5.1.1. Pédagogie

Comme l'a souligné le Professeur Villeneuve⁽²⁸⁾ lors de la Convention Environnement de Colas à Montréal en 2018, la biodiversité est avant tout un enjeu culturel : les actions de conservation ont peu d'impact si les populations avoisinantes n'en perçoivent pas l'intérêt et ne se les approprient pas, quel que soit le pays concerné. C'est ainsi que Colas peut démultiplier l'effet de ses initiatives sur le terrain par des actions de pédagogie locale, voire les intégrer dans des démarches de sciences participatives⁽²⁹⁾ et se mettre à l'écoute des savoir-faire locaux de gestion et de respect de la Nature. Les enjeux de biodiversité trouveront en effet de véritables solutions grâce à l'appropriation des populations, tant à l'échelle locale que globale. Dans ce contexte, Colas réfléchit systématiquement à intégrer une dimension pédagogique à ses actions en faveur de la biodiversité. Le retour d'expérience est très intéressant : les collaborateurs et les collaboratrices de Colas, qui doivent expliquer autour d'eux leur démarche concrète, approfondissent du même coup l'argumentaire de leur action et entraînent d'autant mieux leurs collègues de travail dans leur action.

1.2.6.5.1.2. Sites de carrières et gravières

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 définitive de l'exploitation. Le recyclage permet par ailleurs d'économiser l'équivalent de la production d'une trentaine de carrières ou gravières et de bien plus de sites de décharge dans le monde (cf. partie 6.4 – Économie circulaire).

(28) Claude Villeneuve est biologiste, ancien Directeur de l'Institut Européen pour le Conseil en Environnement de Strasbourg, professeur au département des sciences fondamentales et Directeur de la Chaire en Éco-Conseil de l'Université du Québec à Chicoutimi. Il est particulièrement reconnu pour sa prise en compte des facteurs culturels, qu'il a su introduire dans des référentiels onusiens sur l'environnement et pour son travail sur les savoirs culturels des premières nations à vivre en équilibre avec leurs niches écologiques.

(29) Sciences participatives : cela consiste à impliquer des citoyens dans le cadre d'une démarche scientifique et cela présente en retour un intérêt pédagogique et éducatif pour les contributeurs ; par exemple, l'inventaire à Noël des oiseaux par les volontaires de la Audubon Society sur tous les USA chaque année depuis plus d'un siècle constitue une base de données que seule une telle démarche de science citoyenne a rendue possible.

Colas a par ailleurs identifié que ses sites étaient parfois le refuge d'espèces pionnières remarquables (animales ou végétales) qui colonisaient la nouvelle niche écologique créée par l'exploitation du site. La démarche a alors été systématisée pour que chaque site mette en œuvre et suive une action visant à favoriser et à faciliter la présence d'une telle espèce, avec l'accompagnement de naturalistes compétents et une démarche d'explications pédagogiques envers les populations riveraines. Ce programme ne cesse de progresser et compte déjà quelques beaux succès comme le rebond de la population de grands corbeaux en Bretagne, le maintien de couples nicheurs de faucons pèlerins dans une région du Québec et des actions pédagogiques contre le braconnage du pangolin géant au Gabon. Ce programme est suivi à l'aide d'un indicateur fiabilisé depuis plusieurs années :

Noms des indicateurs	Périmètre	Couverture	2019	2020
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	52	44

Actuellement, 171 activités de production de granulats ont mis en place des actions en faveur de la biodiversité : 145 concernent des espèces remarquables et 56 concernent la mise en place de ruches. L'indicateur de biodiversité a diminué de 8 points en 2020. Cette mobilisation pour la biodiversité reste inégale selon les contextes culturels, modeste aux États-Unis et au Canada, et forte en France et en Europe où, chaque fois, le soutien et l'intérêt des populations riveraines sont au rendez-vous.

1.2.6.5.1.3. Chantiers de travaux routiers, ferroviaires, etc.

Comme évoqué en préambule, Colas dispose d'assez peu de leviers et génère assez peu d'impacts sur les écosystèmes. Pour les travaux neufs d'infrastructures, des Plans de Respect de l'Environnement sont en général mis en place par les clients (publics ou privés) et enrichis par les équipes de Colas, comme ce fut le cas par exemple du grand chantier de la Route du Littoral à la Réunion, pour lequel les équipes Colas reçurent un prix couronnant leurs efforts en faveur des mammifères marins sur le chantier.

Pour réduire la croissance des surfaces dédiées aux infrastructures de transport et la décorrélérer de la croissance des populations humaines, Colas propose des solutions innovantes d'optimisation du trafic et de densification des usages des surfaces d'infrastructures existantes (cf. chapitres 3.4.1, 3.4.2, 3.4.4 et 3.4.5 de la partie 3.4 – Solutions innovantes et durables pour un meilleur cadre de vie), en phase avec son modèle d'affaires dédié au développement d'infrastructures au service d'une mobilité responsable.

1.2.6.5.1.4. Génie écologique

Colas réalise ponctuellement depuis des dizaines d'années des travaux de restauration ou de protection des écosystèmes. Colas a également un retour d'expérience reconnu pour des opérations de reconstitution d'écosystèmes sur ses sites de carrières et de gravières.

Aujourd'hui ces travaux de préservation, de restauration ou de mesures compensatoires se multiplient et la proportion de chantiers classiques qui intègrent un volet de génie écologique ne cesse de progresser dans certains pays, et tout particulièrement en France. Fort des retours d'expérience de ses filiales sur le terrain, Colas a décidé de développer ce métier en capitalisant les compétences déjà existantes au sein de ses équipes, en mettant en place des référents territoriaux dans ce domaine, en mutualisant les savoir-faire et en identifiant des axes d'innovation, qu'il s'agisse d'écosystèmes en milieux naturels ou urbanisés. En France, Colas est déjà reconnu comme entrepreneur en génie écologique, grâce à ses collaborateurs motivés et compétents, en phase avec les attentes de nombreuses parties prenantes. Cette mise en réseau permet de favoriser les connexions avec des scientifiques dans les domaines du génie végétal ou du génie écologique, et avec des bureaux d'études spécialisés en études écologiques.

1.2.6.5.2. Espèces exotiques envahissantes

Colas est un propagateur involontaire de proximité pour des espèces exotiques végétales envahissantes lors de ses petits travaux de terrassement : l'excavation de quelques mètres cubes de terre à un endroit et leur dépôt à quelques kilomètres sur un autre site ou chantier peut être ainsi l'occasion de transférer des graines ou des rhizomes ; or l'introduction par l'homme d'espèces exotiques envahissantes, volontaire ou fortuite, menace les écosystèmes, les habitats ou les espèces indigènes avec des conséquences écologiques, économiques ou sanitaires négatives : l'ambrosie ou le frelon asiatique sont des exemples de telles espèces.

Colas est l'une des premières entreprises à avoir admis cette problématique, ce qui est d'autant plus délicat que bien peu de solutions sont disponibles pour l'éradication et la prévention : la plupart se traduiraient par une multiplication par 100 ou 1 000 du prix de revient du mètre cube excavé, comme dans le cas d'une contamination par des propagules de renouée du Japon par exemple. Colas est donc engagé dans un dialogue avec les communautés scientifiques, au premier rang desquelles la FRB dont elle est une des très rares entreprises à faire partie du Comité d'Orientation Stratégique depuis 2011. C'est dans ce contexte qu'elle encourage la recherche (elle a remis en novembre 2018 un prix à une jeune chercheuse dans la catégorie « biodiversité et lutte contre les espèces invasives ») et mobilise un nombre croissant de filiales à échanger et à expérimenter des solutions pragmatiques dans le cadre de ses travaux sur le génie écologique.

1.2.6.6. GESTION DE L'EAU

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, d'autant plus que la consommation d'eau des métiers de Colas est assez réduite. Cette gestion constitue un des critères de la norme ISO 14001 (cf. partie 6.2.1 – Politique de prévention). Il n'en reste pas moins que Colas a mis en place deux programmes ciblés.

1.2.6.6.1. La protection de la ressource en eau contre les pollutions

Le risque environnemental jugé le plus important par 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.) : c'est ainsi que Colas a défini des exigences pour la 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. Les sites obéissent à des critères exigeants, portés par les check-lists Colas, pour qu'ils soient complètement isolés ou isolables du milieu environnant ; un indicateur spécifique a été extrait des check-lists afin de suivre les progrès de maîtrise de ce risque : les sites qui satisfont une liste d'une dizaine de critères sont pratiquement dans l'impossibilité physique de polluer la ressource en eau.

Nom de l'indicateur	Périmètre	Couverture	2019	2020
Pourcentage des Activités matériaux maîtrisant leurs rejets aqueux (en pourcentage de CAE)	Monde	100 % du CAE des activités de production de matériaux	22	26

Ainsi, 26 % du chiffre d'activité économique (CAE) de l'activité de production de matériaux de Colas dans le monde satisfait l'intégralité de ces exigences. Ce taux est en augmentation de 4 points par rapport à 2019. Il est à noter que ce taux représente un ensemble de critères très difficiles à tous 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 d'avoir des systèmes de gestion du risque environnemental.

1.2.6.6.2. Les établissements Colas en zones de stress hydrique extrêmement élevé

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 : sur de tels territoires en effet, tout prélèvement supplémentaire peut poser problème ; or ces zones ne cessent de s'étendre dans le monde, même si l'empreinte hydrique des métiers de Colas ne relève pas d'un enjeu fort de matérialité globale puisque seulement 6 % du chiffre d'affaires de Colas se situe dans ces zones. Afin de diminuer la pression exercée par les établissements de Colas sur la ressource en eau sur ces territoires, des plans d'action visent à augmenter l'autoconsommation, à favoriser le recyclage et à diminuer le gaspillage.

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 moins de 2 millions de m³ en 2020.

Ces indicateurs ont continué de se fiabiliser en 2020, tant en ce qui concerne l'appropriation par les établissements concernés qu'en matière de gestion de l'eau sur ces implantations. La notion de stress hydrique extrêmement élevé ne résulte pas seulement de considérations climatiques mais également de la surexploitation ou de la mauvaise gestion de l'eau par les populations.

Nom de l'indicateur	Périmètre	Couverture	2019	2020
Pourcentage (en CAE) des Activités fixes situées en zones de stress hydrique extrêmement élevé (en pourcentage de CAE)	Monde	100 % du CAE des activités fixes	5	6
Taux d'autosuffisance en eau dans les zones de stress hydrique extrêmement élevé (en pourcentage de m ³)	Monde	100 % du CAE des activités fixes en zone de stress hydrique extrêmement élevé	77	40
Pourcentage du CAE en zone de stress hydrique extrêmement élevé et faisant l'objet d'un plan d'action (en pourcentage de CAE)	Monde	100 % du CAE des activités fixes en zone de stress hydrique extrêmement élevé	60	47
Pourcentage de la consommation d'eau en zone de stress hydrique extrêmement élevé et faisant l'objet d'un plan d'action (en pourcentage de m ³ consommés)	Monde	100 % du CAE des activités fixes en zone de stress hydrique extrêmement élevé	78	37

En 2020, le nombre de sites en zones de stress hydrique extrêmement élevé a légèrement augmenté du fait d'une évolution de la carte de référence et touche des activités d'ateliers, de dépôts et usines de liants, d'usines d'enrobage, de centrales à béton et de plateformes de recyclage, mais les carrières et les gravières en représentent l'essentiel.

Outre l'objectif de réduire la consommation d'eau sur 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 2020 atteint 40 %, avec une nette tendance à la baisse. Il est à rappeler que l'objectif de cet indicateur est que l'eau consommée soit essentiellement d'origine interne et qu'elle ne provienne 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.

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 très élevé. La mise en place de plans d'action a baissé entre 2019 et 2020, tant en CAE qu'en consommation d'eau, cela étant pour l'essentiel dû à l'évolution du périmètre du fait des changements de la carte de référence.

1.2.7. Ancrage local et adaptation aux territoires

La politique historique de Colas a été depuis toujours de s'intégrer durablement dans les territoires où il exerce ses métiers : ceci est au cœur du modèle d'affaires de Colas, qui est construit autour d'une présence pérenne et durable sur ses différents territoires à travers des établissements à taille humaine. Il s'ensuit une véritable solidarité de fait entre les équipes de Colas et leurs territoires de travail. Il s'agit là d'un élément pratiquement intangible de la culture de Colas dans le monde : les populations locales, en France comme à l'international, sont très sensibles à ce lien qui est spontanément reconnu comme associé à la marque Colas.

1.2.7.1. ADAPTATION DES RÈGLES

En ce qui concerne l'adaptation des politiques générales à la réalité des territoires, il s'agit d'un sujet qui a suscité un débat animé entre les parties prenantes de Colas comme mentionné au paragraphe 2.1 de la partie 2 - Gouvernance de la RSE. Il est facile de conclure que cette adaptation est inévitable mais qu'elle doit être encadrée pour éviter des dérives préjudiciables et nuire ainsi à la cohérence de Colas dans le monde. Cet encadrement repose sur un principe de dérogation et sur une gouvernance :

- principe : aucune adaptation au territoire ne doit permettre de faire moins bien que ce que d'autres entreprises réussissent à appliquer sur le même territoire ;
- gouvernance : ces dérogations doivent par ailleurs être encadrées, autorisées, par les Directions *corporate* Colas concernées et peuvent même être soumises pour approbation préalable au Comité de Direction Générale de Colas.

Dans certains cas extrêmes, cela peut conduire à fermer l'activité quand il devient impossible de s'adapter au territoire sans renoncer à certains principes : dans le passé, Colas a déjà été conduit à fermer de façon permanente ou temporaire des implantations pour des questions de sûreté ou de corruption. Ce ne sont jamais des décisions faciles car cela revient toujours à laisser le personnel local face aux difficultés qui ont conduit Colas à quitter leur pays.

À l'inverse, certaines adaptations font sens : Colas a réussi à supprimer la mise en œuvre de certains produits dangereux pour la santé, la sécurité ou l'environnement, sauf dans certains pays où ils sont prescrits par les pouvoirs publics ; plutôt que de se retirer et de renoncer à contribuer à l'amélioration de ces marchés sans que ce retrait n'ait d'effet sur le marché lui-même, Colas a alors autorisé ses filiales à poursuivre la mise en œuvre de ces produits à trois conditions :

- conduire une action constante auprès des autorités de ces pays pour les convaincre d'abandonner ces produits et rendre compte annuellement de cet engagement ;
- encadrer ces utilisations par des évaluations spécifiques des risques et protéger les personnes et/ou l'environnement par des mesures très contraignantes si nécessaire ;
- faire valider ces dérogations auprès de la direction *corporate* Colas compétente, rendre compte annuellement et se soumettre à des audits renforcés.

C'est, par exemple, le dispositif en cours de mise en place pour autoriser l'utilisation des bitumes fluidifiés (*cutbacks*) dans quelques pays où cette technique, désormais interdite dans le reste du monde, reste exigée sur la plupart des chantiers par les autorités locales.

L'ensemble du dispositif vise à satisfaire une double aspiration des parties prenantes internes et externes de Colas : maintenir l'adaptation au terrain et renforcer l'homogénéité de Colas comme exprimé à travers le projet d'entreprise One Colas, tout en donnant une meilleure lisibilité à cet équilibre. C'est un débat qui se poursuit chez Colas depuis plus d'un demi-siècle car il est au cœur du succès de son modèle d'affaires.

1.2.7.2. ACCEPTATION SOCIÉTALE ET DIALOGUE LOCAL

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 sur un territoire donné. Elle ne peut s'entendre qu'en considérant les relations que Colas entretient avec ses parties prenantes et en étant à l'écoute de leurs attentes. Conformément à la culture de Colas, le principe est celui d'une gestion décentralisée de la relation avec les parties prenantes tout en développant une approche globale des sujets commune à l'ensemble de Colas.

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. Colas a identifié cette question de l'acceptation sociétale comme un de ses enjeux majeurs de Responsabilité sociétale 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 et le système de check-lists Colas (cf. partie 6.2.1 – Politique de prévention) ;
- 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	Périmètre	Couverture	2019	2020
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	44	43

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 : Colas est considéré comme pionnier avec la tenue de cet indicateur. En 2020, cet indicateur est resté relativement stable, en très légère baisse liée plutôt à l'évolution du CAE. Par ailleurs, un groupe de travail encadré par le processus des fiches thématiques s'est constitué afin de mettre en œuvre les outils qui permettront de faire progresser cette thématique, pour lequel l'objectif reste de franchir la barre des 50 % d'ici deux ans.

En ce qui concerne les chantiers et les nouveaux sites de production, Colas vise à identifier et anticiper les risques de blocage 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, applications smartphone « Colas & moi » et « Hello Travaux » permettant aux riverains de s'informer et d'être en relation avec les chefs de chantier pour poser des questions ou faire parvenir des commentaires...).

À ce titre, on peut citer des expériences réussies de La Maison de la communication sur le chantier du Boulevard de la Marina à Cotonou (Bénin) ou du dialogue constant et quotidien avec les résidents dans le cadre du PPP de Portsmouth (Royaume-Uni). Il s'agit ici d'un véritable engagement des équipes de chantier de Colas, lesquelles expriment une réalité simple : l'entretien et la construction d'infrastructures de transport visent à favoriser les contacts humains, les échanges culturels et le développement économique sur les territoires ; ainsi, la route, les rues et les voies ferrées constituent de facto le premier réseau social au sein des territoires et entre les territoires.

1.2.7.3. IMPACT SOCIO-ÉCONOMIQUE ET PARTICIPATION À LA VIE DES TERRITOIRES

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 que d'achats locaux. En complément de ce rôle, il 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.

1.2.7.3.1. L'emploi local

Colas est présent dans plus de 50 pays sur cinq continents. En ce qui concerne l'emploi, Colas privilégie systématiquement la formation et la promotion interne de personnels recrutés localement, comme en témoigne un nombre de collaborateurs expatriés extrêmement faible dans le monde : environ 300 en provenance d'une vingtaine de pays, sur un total d'environ 25 000 collaborateurs à l'international.

1.2.7.3.2. L'achat local

En ce qui concerne les achats, les activités de Colas sont décentralisées et, à ce titre, une part significative des achats (cf. partie 3.6 – Achats responsables) est réalisée localement au travers du réseau de fournisseurs de chacun des pays et de chacune des régions dans lesquels 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 Colas le sont avec des sociétés qui sont très majoritairement 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.

1.2.7.3.3. La contribution citoyenne

La participation à la vie des territoires passe également par des démarches citoyennes de mécénat et de sponsoring encadrées par des lignes directrices de la politique de conformité de Colas (partie 5 – éthique et Droits Humains).

Nom des indicateurs	Périmètre	Couverture	2019	2020
Mécénat : dons en numéraire (en millions d'euros)	Monde	100 % du CAE de l'ensemble des activités	2,9	2,8
Mécénat : dons en nature (valorisation en millions d'euros)	Monde	100 % du CAE de l'ensemble des activités	0,22	0,37
Sponsoring : dépenses en numéraire (en millions d'euros)	Monde	100 % du CAE de l'ensemble des activités	3,7	2,4
Sponsoring : dépenses en nature (valorisation en millions d'euros)	Monde	100 % du CAE de l'ensemble des activités	0,011	0,022

Le montant global des dons de mécénat (en numéraire et en nature) a augmenté de près de 4 % entre 2019 et 2020. Ces dons ont été enregistrés principalement dans le domaine de la solidarité et de l'humanitaire, reflétant une forte implication des territoires au travers d'actions pour soutenir la population locale face à la pandémie de la Covid-19. Le montant global des dépenses de sponsoring a baissé de 35 % entre 2019 et 2020 dans un contexte de crise sanitaire (arrêt de l'activité, prudence budgétaire). Le sponsoring se concentre comme les années précédentes sur le domaine sportif.

En 2020, Colas SA a engagé une réflexion sur le positionnement de sa politique de mécénat et de sponsoring, avec le souhait d'orienter celle-ci sur des axes plus proches de ses engagements sociétaux et plus fédérateurs pour l'ensemble de ses collaborateurs dans ses 50 pays d'implantation.

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^{er} septembre 2017, par l'obligation d'établir une « Déclaration de Performance Extra-Financière ».

La Déclaration de Performance Extra-Financière de Colas 2020 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 chaque année. Il comprend :

I Présentation du modèle d'affaires

II Démarche de responsabilité sociétale

1. Refonte de la politique
2. Gouvernance de la Responsabilité sociétale
3. Chaîne de valeur et innovation
4. Capital humain
5. Éthique et droits humains
6. Environnement et carbone
7. Ancrage local et adaptation aux territoires

Compte tenu de ses activités, Colas considère ne pas avoir d'impacts significatifs sur les enjeux sociétaux suivants :

- la lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- la lutte contre la précarité alimentaire ;
- le respect du bien-être animal ;
- l'alimentation responsable, équitable et durable.

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^{er} 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 2020, les règles de calcul sont les suivantes :

1. les sociétés en intégration globale sont consolidées à 100 % ;
2. 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 ;
3. les sociétés mises en équivalence sont exclues.

Les données sociales de Colas sont consolidées sur le périmètre le plus large possible pour refléter l'activité des sociétés en France et à l'international. Le *reporting* social de Colas est commun à l'ensemble des entités dans le monde. Le logiciel comportant ces indicateurs est interfacé avec le système d'Information Paye en France (le déploiement d'un SIRH monde a été initié en 2019) et avec la consolidation du Rapport d'Activité Monde. Les indicateurs sont consolidés selon les définitions du Protocole du *reporting* social du groupe Bouygues.

Partie 1.2.4. Capital humain

En 2020, environ 50 % des indicateurs sont consolidés sur le périmètre Monde :

- Recrutements externes par statut et nombre de départs
- Effectifs par zone géographique
- 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 formalisé
- Nombre de collaborateurs formés
- Nombre de jours de formation
- Nombre cumulé de collaborateurs formés aux premiers secours
- Taux de fréquence des accidents du travail des collaborateurs
- Taux de gravité des accidents du travail des collaborateurs
- Nombre d'accidents mortels des collaborateurs
- 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 départs (en CDI)
- 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 négociations annuelles obligatoires
- Salaires annuels moyens par statut
- Nombre de contrats d'apprentissage accueillis dans l'année
- Nombre de contrats de professionnalisation accueillis dans l'année
- Nombre de collaborateurs reconnus en maladie professionnelle en 2019
- Taux d'absentéisme

8 % 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.

Indicateurs pilotés par la Direction 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^{er} 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 2020, le périmètre de consolidation des indicateurs environnementaux et sociétaux de Colas a connu deux changements par rapport à celui de 2019 : l'intégration de deux ERT (Chili et Pérou).

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 société Colas de rattachement ;
- 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 donnerait des justifications dans une note à cet effet dans sa Déclaration de Performance Extra-Financière.

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. Cependant, les données de certaines joint-ventures où Colas est partenaire minoritaire n'ont pas pu être intégrées au reporting extra-financier ; cela n'impacte pas de façon significative les indicateurs publiés.

	Consolidation financière	Consolidation xFi	≠
Contrôle exclusif = intégration globale	100 % (pour des taux de contrôle compris entre 50 % et 100 %)	100 % (pour des taux de contrôle compris entre 50 % et 100 %)	≡
Contrôle conjoint = intégration proportionnelle (pour les GIE en France, des SEP ou des JV)	Application du pourcentage de contrôle	Application du pourcentage de contrôle	≡
Influence notable ou co-entreprise = 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)	≠

Partie 1.2.4 Capital humain

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

Partie 1.2.6 Environnement et carbone

- Taux de certification environnementale des Activités de production de matériaux
- Taux d'auto-évaluation environnementale par check-lists Colas
- Ratio des Activités de production de matériaux dotées d'un outil de gestion des impacts environnementaux
- Émissions de gaz à effet de serre
- Intensité carbone
- Facture énergétique totale
- Consommation énergétique totale
- Ratio de facture énergétique totale rapportée au VAI
- Énergie consommée par tonne d'enrobés produite
- Émissions de gaz à effet de serre rapportées à la production d'une tonne d'enrobés
- Taux d'enrobés tièdes produits dans les postes d'enrobés à chaud et les usines d'asphalte
- Pourcentage de véhicules équipés de télématique embarquée
- Pourcentage des engins équipés de télématique embarquée
- Nombre de tonnes de matériaux transportées par voie ferrée ou voie navigable
- Émissions de gaz à effet de serre évitées grâce aux actions menées dans le Groupe
- Quantité de matériaux recyclés
- Ratio de matériaux recyclés rapportés aux quantités de granulats produits
- Quantité d'agrégats d'enrobés recyclés
- Taux de recyclage des agrégats d'enrobés pour en valoriser le bitume
- Surface de chaussée recyclée en place
- Nombre d'éco-variantes proposées par Colas à ses clients
- Taux de récupération des huiles usées
- Ratio de CAE des Activités de production de granulats ayant une action en faveur de la biodiversité
- Pourcentage des Activités matériaux maîtrisant leurs rejets aqueux
- 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

Partie 1.2.7 Ancrage local et adaptation aux territoires

- Ratio du CAE des Activités de production de matériaux ayant une structure de dialogue local
- Mécénat : dons en numéraire ; dons en nature
- Sponsoring : dépenses en numéraire ; dépenses en nature



Groupe Colas



WE OPEN THE WAY