



**Nous sommes les
nouvelles générations
d'entrepreneurs**

Rapport RSE 2020

Qu'est-ce que la RSE chez NGE ?

Les nouvelles générations d'entrepreneurs témoignent



« Veiller à la sécurité de mes collègues,

sur les chantiers. C'est tout l'esprit de l'opération "AnGES gardiens" à laquelle nous avons participé. C'est une action porteuse pour la sécurité de tous et je vais faire en sorte que tous les bons réflexes puissent continuer à être partagés tout au long du chantier, aussi bien par les ouvriers que par l'encadrement. »

SIMON TUAL INGÉNIEUR TRAVAUX - GÉNÉRALE ROUTIÈRE - MAROC



« Se soucier de l'impact de nos actions

et veiller à ce qu'il soit positif. Sur les chantiers, il s'agit d'environnement, de respect des riverains, de prévention. Ma responsabilité vis-à-vis des membres de l'équipe, c'est de faire en sorte qu'ils soient contents de venir travailler le matin. »

LUCILLE FERRIER CONDUCTRICE DE TRAVAUX - NGE GC



« **Un devoir !** Une entreprise qui n'est pas responsable dans ses achats ne peut plus avancer. »

HÉLÈNE BLANC RESPONSABLE ACHATS DES GRANDS PROJETS NATIONAUX - NGE



« Être exemplaire dans la conduite des affaires,

en particulier en matière d'éthique. Face aux sollicitations auxquelles nous exposent nos responsabilités, il est essentiel de ne pas dévier de la ligne de conduite, en restant pleinement conscient des conséquences et des risques encourus, pour l'entreprise et pour soi-même. Cette cohérence entre les principes et les actes nous donne une vraie force et une fierté qui se ressentent à l'extérieur de l'entreprise. »

SYLVAIN PELTIER DIRECTEUR DE PROJET - TSO ET NGE CONTRACTING - SÉNÉGAL



« Préserver les ressources en eau,

en évitant que les matières en suspension se retrouvent dans les cours d'eau, où elles peuvent entraîner une mortalité de la faune et de la flore aquatiques. Nous avons aussi renaturé des cours d'eau par des techniques de génie végétal pour préserver la biodiversité. »

ROMANIC BOBEBE INGÉNIEUR QUALITÉ SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT - GRANDS TRAVAUX



« Faire de la place aux femmes sur les chantiers,

parce que ce sont des collègues comme les autres. Mon conducteur de travaux, c'est une femme, et je ne vois pas où pourrait être le problème. Ce qui compte, c'est d'être bon dans son travail, c'est ça qui donne de l'autorité. Chez les anciens, on sent encore des résistances, c'est vrai... Mais quand il y aura plus de femmes sur les chantiers, à conduire les engins, à diriger les travaux, ces freins finiront par disparaître. C'est un bon métier, où les femmes ont leur rôle à jouer : si un jour ma fille voulait travailler dans le BTP, je lui dirais de foncer ! »

JORGE SOUSA DOS ANJOS ASSISTANT CHEF DE CHANTIER - NGE GC

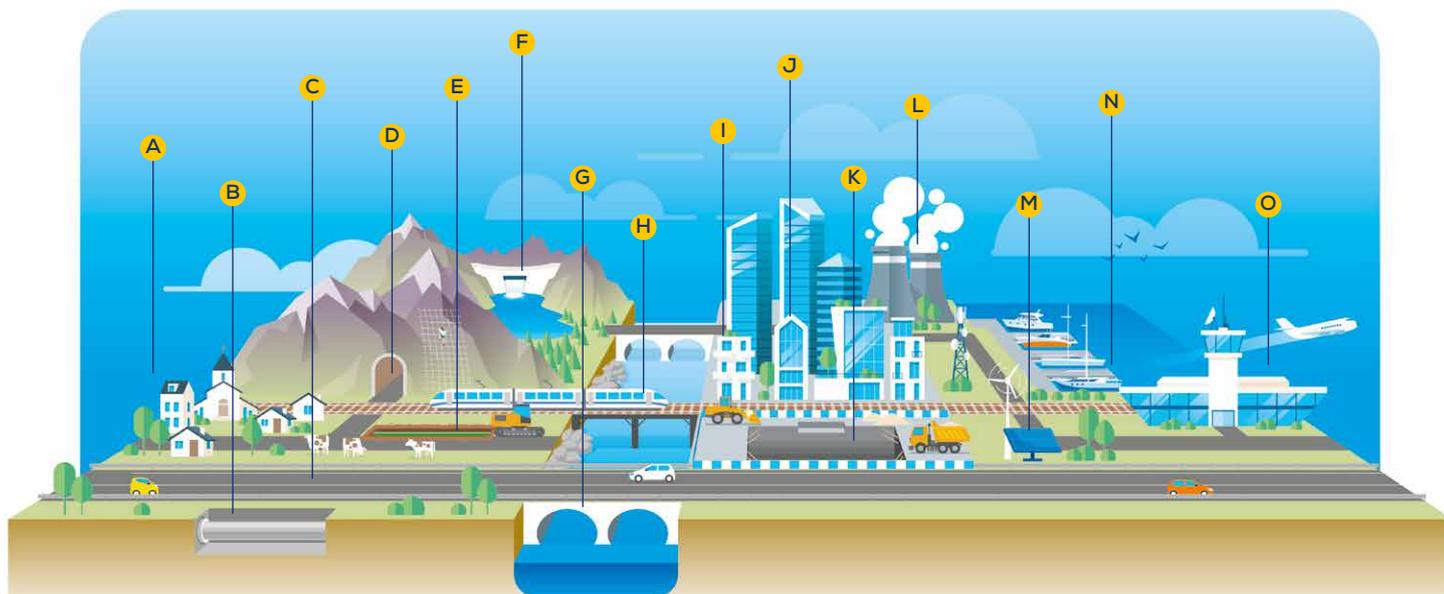
| | | |
|-----------|----|--|
| 04 | 09 | Groupe NGE |
| 10 | 14 | Organisation et pilotage de la RSE |
| 15 | 28 | Chapitre 1 : Placer l'humain au cœur de nos projets |
| 29 | 37 | Chapitre 2 : Œuvrer pour la transition écologique |
| 39 | 42 | Chapitre 3 : Développer durablement notre ancrage territorial |
| 43 | 51 | Chapitre 4 : Promouvoir une culture de responsabilité sociétale forte |
| 52 | 53 | Fonds Nouvelles Générations |
| 54 | 55 | Reporting extra-financier |
| 56 | 57 | Communication sur le progrès Global Compact 2020 |
| 58 | | Note méthodologique de reporting |

Qui sommes-nous ?

En France et dans le monde, nos équipes créent, construisent et rénovent les infrastructures et les bâtiments au service des territoires. Forts de leurs expertises et de leur capacité à travailler ensemble, les **13 547** femmes et hommes de NGE abordent et anticipent les mutations de leurs métiers avec confiance en étant au plus près des clients.

Avec un chiffre d'affaires de **2,4 milliards d'euros**, NGE est une entreprise française indépendante qui se développe autour des métiers du BTP et participe à la construction des grandes infrastructures et à des projets urbains ou de proximité.

Une offre globale pour une diversité d'ouvrages



CONSTRUCTION

Avec des solutions innovantes et performantes, le savoir-faire des équipes s'exprime dans la conception, la réalisation des projets et la maintenance des ouvrages.

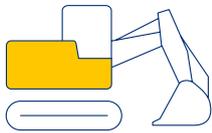
- A. Aménagements urbain
- B. Canalisation
- C. Routes et autoroutes
- D. Tunels
- E. Réseaux et fibre optique
- F. Aménagement hydroélectriques
- G. Ouvrages d'art
- H. Réseaux ferrés

- I. Projets immobiliers et construction de bâtiment
- J. Villes et ouvrages connectés
- K. Fondations
- L. Sites nucléaires
- M. Environnement
- N. Travaux maritimes et fluviaux
- O. Aéroports

L'année 2020 en chiffres

93 M€

d'investissement
dans le matériel
avec les plus fortes
progressions pour
les travaux souterrains,
les caténaires et
les projets à
l'international



8 000

collaborateurs actionnaires



80 %
du capital détenus
par les salariés
et les dirigeants



13 547

collaborateurs 12 402 en 2019

3 763

recrutements

Carnet de commandes

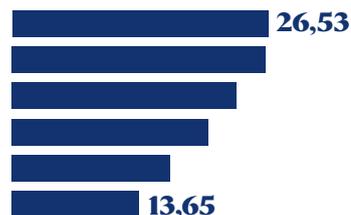
3,988 Md€



4,7 M€

consacrés à l'innovation
dont 43 % à des projets
environnementaux

Prévention sécurité

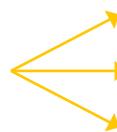


Taux de fréquence
des accidents du travail

13,65

diminution de 50 % en 5 ans

Nos valeurs



UNITÉ

AMBITION

TRANSPARENCE

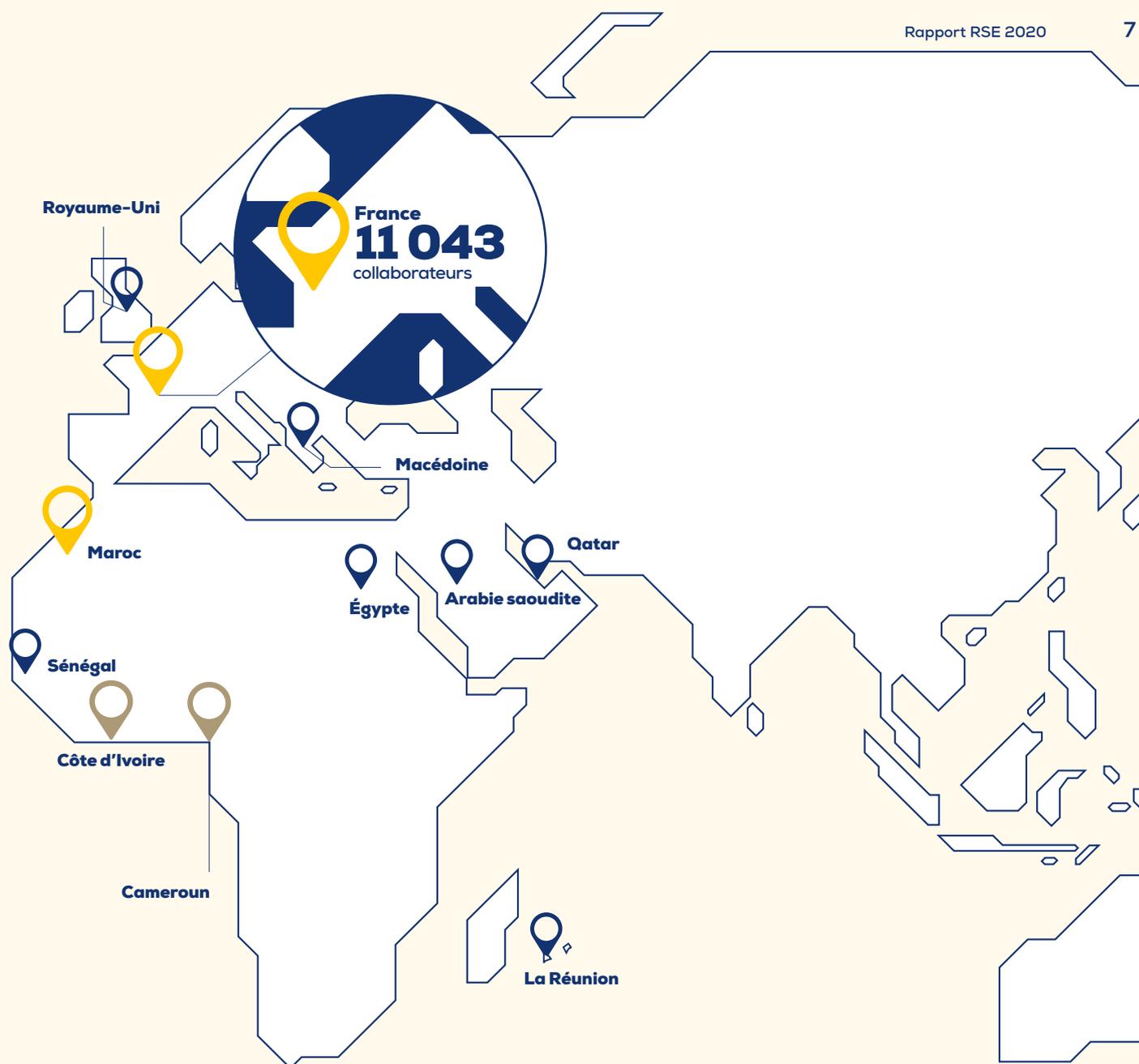


NGE dans le monde



AU SERVICE DES TERRITOIRES ET DES PROJETS

NGE dispose d'une organisation au service des territoires et tournée vers la croissance.



**Treize régions multimé-
tiers en France** proches des
donneurs d'ordre publics et
privés, six directions opération-
nelles et plus de 100 sites en
France.

**Une direction grands projets
et international** qui permet de
mutualiser les expertises au service des
grands ouvrages dans le monde, de
créer des passerelles au niveau des
ressources et de s'appuyer sur les
implantations domestiques à l'interna-
tional pour favoriser le développement
hors de France.

**Des Filiales Nationales
Spécialisées (FNS)**, capables
de mobiliser leur expertise sur tout
le territoire et qui travaillent en
étroite synergie avec les régions
du Groupe et les grands projets.

RESSOURCES

CONSTRUIRE ENSEMBLE DES
LE MONDE ET DONT**Capital humain**

- **13 547** collaborateurs dans 17 pays dont **10%** de collaboratrices
- **46%** des salariés formés en 2020
- **7 ans** d'ancienneté moyenne
- **Ecoute, autonomie et proximité** des dirigeants
- Plate Forme : **CFA interne**

**Capital industriel**

- **13 761** engins
- **40** ateliers en France
- **93 M €** d'investissements matériels

**Capital financier**

- **283 M €** de capitaux propres
- **4 Mds €** de carnet de commandes
- **Ratio d'endettement : 1,30**
- **8 000** collaborateurs actionnaires

**Capital fournisseurs**

- **23 000** fournisseurs
- **39 %** du volume d'achats réalisé auprès de PME
- **28%** du chiffre d'affaires confié à des fournisseurs signataires des Engagements Achats Responsables

**Capital innovation**

- **43%** des dépenses innovation consacrées à l'environnement

**Politique environnementale**

- **64%** de sites certifiés ISO14001
- **85%** des régions équipées d'au moins une plateforme de valorisation des matériaux

MULTIMETRIERS

Nous travaillons ensemble pour proposer une offre globale, des grandes infrastructures aux projets urbains ou de proximité.



VRD Terrassement



Canalisations et réseaux



Génie civil



Routes et équipements de la route



Travaux géotechniques et de sécurisation



Travaux ferroviaires



Bâtiment



Financement de projets

EXPERTISE

Nos équipes mettent leur expertise au service des clients, depuis le financement en passant par la conception et la construction, jusqu'à la maintenance des ouvrages.

**OUVRAGES QUI CHANGENT
NOUS SOMMES FIERES**

PROXIMITÉ



Notre organisation décentralisée au plus près des clients permet de nouer des relations durables, de qualité.

RESPONSABILITÉ



L'humain au cœur de nos projets



Transition écologique



Ancrage territorial



Culture de responsabilité sociale forte

VALEUR CRÉÉE



Chiffre d'affaires

• **2,402 Mds €**



Salariés

- **618 M €** de salaires et charges de personnel
- **95%** de CDI
- **561** contrats en alternance
- Taux de fréquence : **13,65**
- Index égalité professionnelle : **84/100**



Fournisseurs

• **1,644 Mds €** d'achats



Sphère publique

• **39,5 M €** d'impôts et taxes



Prêteurs et investisseurs

• **11,5 M €** d'intérêts versés



Réalisations éco-responsables et génie écologique

- Bâtiments bas carbone, routes à partir de matériaux recyclés.
- Restaurations de rivières, passes à poissons et chantiers d'effacement de seuils.

Organisation et pilotage de la responsabilité sociétale



Jean-Sébastien Leoni,
Directeur général adjoint

Gouvernance

La stratégie RSE est définie et déployée par une direction dédiée, la direction transverse RSE, pilotée par la direction générale. Cette dernière s'appuie sur **un comité RSE dont la composition conjugue expertise fonctionnelle et expérience du terrain**. Elle travaille en collaboration avec les directions fonctionnelles expertes de chaque

composante de la RSE, afin de s'assurer de la cohérence des actions et de mobiliser l'ensemble des collaborateurs. Des groupes de travail ont été mis en place, en 2020, au sein du comité RSE, afin d'accélérer l'amélioration de notre performance des enjeux jugés « cruciaux » selon les résultats de la matrice de matérialité.

Matrice de matérialité

La démarche RSE est structurée autour d'enjeux contemporains majeurs et propres au secteur du bâtiment et des travaux publics. En 2020, NGE les a cartographiés dans **une matrice de matérialité afin d'intégrer les attentes croissantes des parties prenantes à sa stratégie**. Cette matrice a permis de hiérarchiser les principaux enjeux extra-financiers auxquels le Groupe est exposé et de déterminer ses priorités.

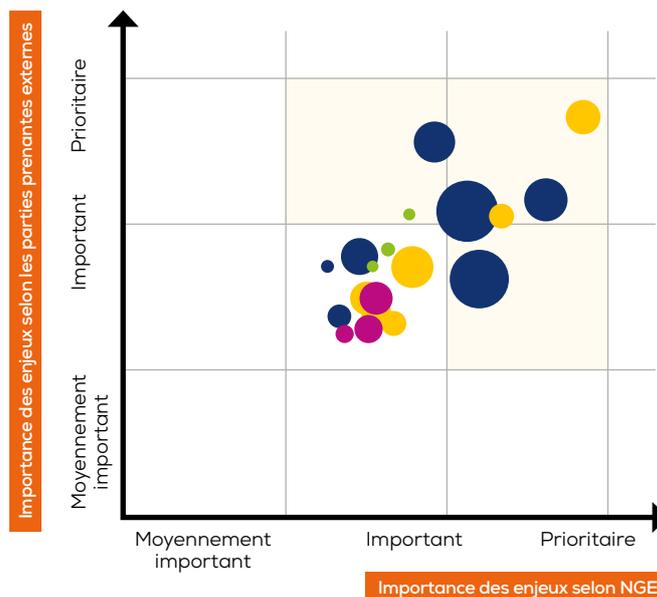
En premier lieu, **nous avons sélectionné une série d'enjeux** pertinents au regard d'une analyse de référentiels généralistes comme la **norme ISO26000**, et sectoriels, à partir des critères recensés par la FNTF (Fédération Nationale des Travaux Publics). Les thématiques rencontrées ont été mises en perspective avec les résultats de l'évaluation indépendante EcoVadis, les plans internes existants, nos accords collectifs et des témoignages internes. Cette phase a permis d'identifier 21 enjeux répartis au sein de 4 piliers (humain, environnemental, territorial, culturel).

En deuxième lieu, **une cartographie des parties prenantes** a été dessinée selon le référentiel de l'ISO 26000. **22 catégories** de parties prenantes ont été caractérisées et regroupées en **6 familles** (collaborateurs, société civile, acteurs financiers, autorités publiques, fournisseurs et clients).

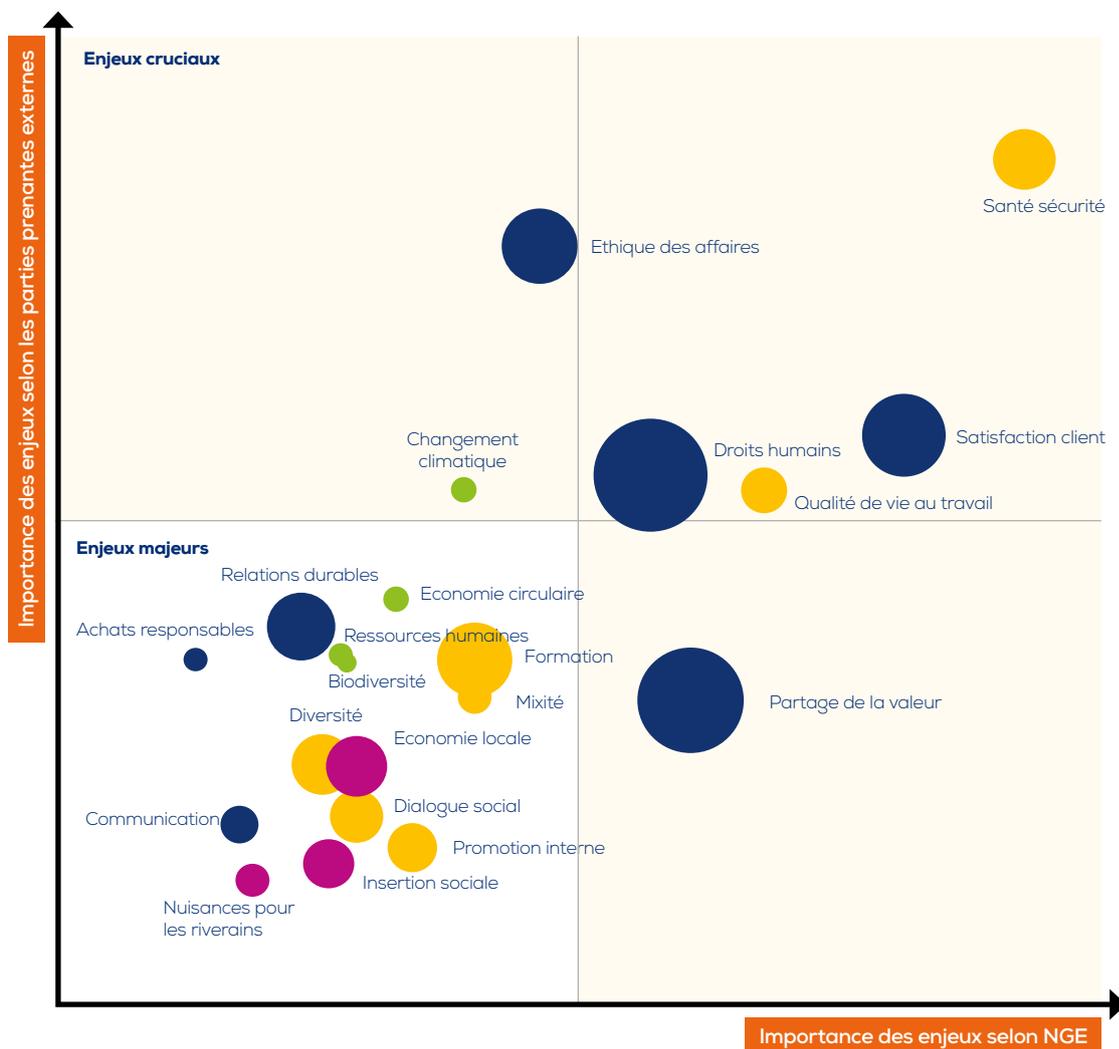
En troisième lieu, les **21 enjeux identifiés ont été soumis aux parties prenantes internes et externes**, par le biais d'un questionnaire en ligne. **240 questionnaires** ont été adressés et **125 personnes** ont émis leur avis et perception sur le niveau d'importance de chaque enjeu et le niveau de performance du Groupe.

Enfin, le croisement des regards internes et externes fut **représenté graphiquement, après un traitement statistique des réponses**, garantissant une voix équivalente aux différentes catégories de parties prenantes. Les enjeux sont classés selon leur importance pour les collaborateurs en abscisse, et pour les participants externes en ordonnée. Le niveau de performance perçu est signalé par la taille des points.

Sept enjeux cruciaux se sont détachés : **la santé sécurité, la satisfaction client, l'éthique des affaires, la qualité de vie au travail, les droits humains, le partage de la valeur et le changement climatique**. La démarche a souligné une attention commune aux sujets liés aux droits humains et à la santé-sécurité. Ces résultats ont permis de consolider ou de créer des conditions de dialogue avec les partenaires de l'entreprise dans sa sphère d'influence. En interne, la matrice de matérialité est un outil représentationnel, permettant de construire et partager une vision de l'entreprise en matière de responsabilité sociétale. Elle constitue également un instrument politique, guidant la feuille de route et les plans d'actions du Groupe.



MATRICE DE MATÉRIALITÉ NGE



NOS 4 PILIERS RSE

- Placer l'humain au cœur de nos projets
- Œuvrer pour la transition écologique
- Développer durablement notre ancrage territorial
- Promouvoir une culture de responsabilité sociétale forte

NIVEAU DE PERFORMANCE



Construire ensemble des ouvrages qui changent le monde et dont nous sommes fiers. Forte de cette raison d'être et consciente que les réponses aux attentes sociétales conditionnent sa réussite, NGE considère la RSE comme inhérente à sa stratégie. Ainsi, la politique du Groupe a été redéfinie à l'été 2020, pour tenir compte des résultats de la matrice de matérialité. La politique se décline au travers de **4 engagements**.

Elle est dictée par la volonté de positionner NGE et toutes ses entités au niveau des meilleurs standards locaux, nationaux et internationaux de nos métiers dans les pays où le Groupe se développe. Cette politique est déployée autour d'objectifs cohérents et mesurés. L'ambition du Groupe passe par la sensibilisation et la formation permanentes de l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la RSE et à la prévention des risques.



Notre politique

« Notre raison d'être est de construire ensemble des ouvrages qui changent le monde et dont nous sommes fiers. »

Nos réponses aux attentes sociétales conditionnent notre réussite :

- Nos collaborateurs et les candidats souhaitent travailler et évoluer dans une entreprise engagée et responsable.
- Nos donneurs d'ordre nous demandent d'expliquer et de mesurer nos progrès ainsi que de contribuer à leurs propres initiatives en matière de RSE.
- Nos partenaires des filières de la construction et nos partenaires financiers veulent la garantie que notre modèle économique est respectueux de l'éthique des affaires et que notre développement est durable.

Notre politique se décline au travers de nos quatre engagements :

- Placer l'humain au cœur de nos projets.
- Œuvrer pour la transition écologique.
- Développer durablement notre ancrage territorial.
- Promouvoir une culture de responsabilité sociétale forte.

Elle est élaborée dans le respect des réglementations en vigueur et des exigences applicables, avec la volonté de positionner NGE et toutes ses entités au niveau des meilleurs standards locaux, nationaux et internationaux de nos métiers dans les pays où nous nous développons. Cette politique est déployée autour d'objectifs cohérents et mesurés.

Notre ambition passe par la sensibilisation et la formation permanentes de tous nos collaborateurs aux enjeux de la RSE et à la prévention des risques dans nos activités.

Je vous remercie pour votre implication constante auprès de vos équipes, partenaires internes et externes pour accroître collectivement notre capacité à agir en sécurité et à améliorer notre modèle économique.

Votre engagement est le moteur de la réussite des Nouvelles Générations d'Entrepreneurs.

 **Antoine Metzger,**
président NGE
Août 2020

NOS 4 ENGAGEMENTS

1 — **PLACER L'HUMAIN AU CŒUR DE NOS PROJETS**

- Assurer la santé et la sécurité des salariés
- Renforcer le bien-être au travail
- Développer les compétences des collaborateurs
- Promouvoir la mixité
- Favoriser le dialogue social

2 — **ŒUVRER POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE**

- Diminuer les émissions de Gaz à Effet de Serre
- Favoriser l'économie circulaire
- Préserver les ressources naturelles
- Préserver la biodiversité

3 — **DÉVELOPPER DURABLEMENT NOTRE ANCRAGE TERRITORIAL**

- Coopérer avec des entreprises locales en favorisant les PME et recruter localement
- Favoriser l'insertion sociale

4 — **PROMOUVOIR UNE CULTURE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE FORTE**

- Lutter contre la corruption et promouvoir l'éthique des affaires
- Satisfaire nos clients et créer des relations durables
- Lutter contre le travail infantile et forcé
- Garantir notre autonomie financière et partager la valeur
- Engager nos fournisseurs dans notre démarche d'Achats Responsables

ENGAGEMENTS

1 PLACER L'HUMAIN AU CŒUR DE NOS PROJETS

- Assurer la santé et la sécurité des salariés
- Renforcer le bien-être au travail
- Développer les compétences des collaborateurs
- Promouvoir la mixité
- Favoriser le dialogue social

2 ŒUVRER POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- Diminuer les émissions de Gaz à Effet de Serre
- Favoriser l'économie circulaire
- Préserver les ressources naturelles
- Préserver la biodiversité

3 DÉVELOPPER DURABLEMENT NOTRE ANCRAGE TERRITORIAL

- Coopérer avec des entreprises locales en favorisant les PME et recruter localement
- Favoriser l'insertion sociale

4 PROMOUVOIR UNE CULTURE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE FORTE

- Lutter contre la corruption et promouvoir l'éthique des affaires
- Satisfaire nos clients et créer des relations durables
- Lutter contre le travail infantile et forcé
- Garantir notre autonomie financière et partager la valeur
- Engager nos fournisseurs dans notre démarche d'Achats Responsables

La contribution de NGE aux objectifs de développement durable de l'ONU

Dans le cadre du déploiement de sa politique RSE, NGE, avec le concours de ses parties prenantes, contribue à 14 des 17 Objectifs de Développement Durable définis par les Nations Unies.



NGE déploie chaque année un Plan Santé Sécurité au Travail. En 2020, un important dispositif, agrégeant les recommandations de l'Etat, de l'OPPBT, et ses propres mesures, fut déployé pour garantir la santé de ses collaborateurs face à l'épidémie de COVID-19.



NGE est impliqué dans la formation et l'insertion professionnelle des jeunes, notamment à travers PLATE FORME, premier centre de formation d'une entreprise de BTP à obtenir le statut de Centre de Formation des Apprentis.



Promouvoir la mixité et réaliser le principe d'égalité professionnel est la mission du groupe de travail « Mixité » créé en 2017, accompagné par la direction des Ressources Humaines. Le score Index Égalité professionnelle du Groupe est de 84/100.



NGE prévoit de réduire sa consommation d'eau potable de 10% d'ici 2024. Ainsi, NGE a entrepris la mise en place de compteurs d'eau et de détecteurs de fuite sur les aires de lavage et forages de tous les sites fixes.



NGE a amplifié ses actions en faveur de l'inclusion en allant chercher des personnes non visibles sur le marché du travail pour les recruter, les former et leur proposer une intégration pérenne. 24 réfugiés ont été accueillis et formés en 2020.



NGE a consacré 43% de son budget R&D à l'environnement en 2020.



En 2020, NGE a renforcé ses actions de sensibilisation contre le sexisme et les préjugés relatif au handicap. Un ¼ d'heure diversité spécifique au handicap a été présenté sur les chantiers fin 2020.



NGE souhaite développer la ville durable grâce à sa nouvelle filiale NGE CONNECT, qui propose des solutions intelligentes, transverses pour optimiser leur fonctionnement, réduire l'impact énergétique et carbone, améliorer le cadre de vie des habitants.



NGE est engagé dans une dynamique d'économie circulaire, grâce à la valorisation de ses matériaux ou l'emploi de déchets industriels non dangereux, 51% des excédents de chantier ont été valorisés en 2020.



NGE a défini une stratégie climat visant à la réduction de 4% par an de ses émissions de GES d'ici 2030 pour être compatible avec l'accord de Paris. NGE agit sur la mobilité, les matériaux, les consommations de carburant, énergétiques et industrielles.



NGE cible la prise d'affaire en génie « écologique », avec la réalisation de travaux en rivière ou des aménagements de faune. Cette année, plusieurs passes à poissons ont été réalisées pour leur permettre de franchir des obstacles sur les cours d'eau.



NGE a adhéré en avril 2020 à l'initiative Acte4nature / « entreprises engagées pour la nature », dont l'objectif est de mobiliser des entreprises pour la protection et la valorisation de la biodiversité.



NGE construit une politique Ethique en réponse aux exigences de la loi Sapin II. En 2020, un important travail a été réalisé pour actualiser la cartographie des risques éthiques.



Cette année, NGE a développé deux partenariats avec l'École de la deuxième chance Marseille et Pure Ocean dans le cadre de son **fonds de dotation Nouvelles Générations.**



En 2019, NGE a obtenu la médaille « silver » pour son engagement et sa performance en matière de RSE. Le Groupe se situe dans les 25% des entreprises les plus performantes du secteur. Une nouvelle évaluation est prévue courant 2021.



Chez TSO, filiale ferroviaire du Groupe, le travail accompli en matière de RSE ces dernières années a été salué par EcoVadis qui lui a décerné la **médaille platinum en 2021**. Cette évaluation place TSO dans le TOP 1% des entreprises tous secteurs confondus.



En 2020 et pour la deuxième année consécutive, **TSO-Mexique a reçu le prix Empresa Socialmente Responsable (ESR)**. Ce prix récompense, entre autres, les actions menées pour l'emploi de personnes en situation de handicap, pour la lutte contre le cancer du sein, pour la reforestation, ainsi que la construction de maisons pour les plus démunis ou encore son implication dans une association qui accompagne des enfants atteints d'un cancer.

**NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL**



Depuis 2016, NGE est adhérent du Global Compact des Nations Unies qui invite les entreprises à respecter dix principes portant sur les droits humains, les normes internationales du travail, l'environnement et la corruption. Chaque année, NGE publie sa communication sur le progrès (COP) sur le site internet du Global Compact de l'ONU, afin de rendre compte des actions et des indicateurs attestant la mise en œuvre effective des dix principes. **Le présent rapport constitue la COP 2020 grâce à la table des correspondances en page 57.**



CHAPITRE 1

PLACER L'HUMAIN AU CŒUR DE NOS PROJETS

Dès sa création, NGE a veillé à placer l'humain au cœur de ses projets. Cela signifie que l'ensemble des collaborateurs, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, sont au centre des préoccupations de l'entreprise, car de l'implication de chaque individu dépend le succès collectif. Le carburant de NGE, ce sont les femmes et les hommes qui façonnent le Groupe. Dès lors, prendre soin des collaborateurs, favoriser le développement professionnel et encourager la prise d'initiative dans un climat de confiance, de transparence et de solidarité, sont des principes fondamentaux de notre politique.

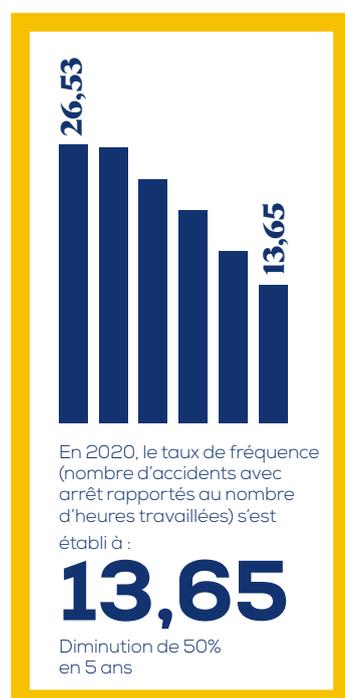
-
- Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs
 - Renforcer le bien-être au travail
 - Développer les compétences des collaborateurs
 - Promouvoir la mixité
 - Favoriser le dialogue social
-



Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs

Faire en sorte que les collaborateurs exercent leur métier dans des conditions optimales de sécurité est une des priorités de NGE. Cette volonté sans cesse réaffirmée conduit le Groupe à mettre en place des plans d'actions pour réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles.

À l'échelle du Groupe NGE, la politique prévention est coconstruite par la direction Santé Prévention Sécurité, et le comité Prévention réunissant tous les mois les directeurs QSE de nos différentes entités, ainsi que l'ergonome et la psychologue du travail. Validée par la Direction Générale du Groupe, elle est déployée au quotidien, sur le terrain **dans 15 pays**, par un réseau de **150 préventeurs** qui veillent à ce que la prévention soit inhérente à toutes les activités. Ils sont à l'écoute de l'encadrement et des salariés sur chantier pour trouver des solutions techniques, humaines et organisationnelles qui rendent les postes encore plus sûrs. Ces actions de prévention sont élaborées avec les partenaires sociaux, en tenant compte des impératifs et avis des parties prenantes, et de notre retour d'expérience.



NGE s'appuie sur des dispositifs clés actualisés annuellement.

Plan Santé Sécurité au Travail

Chaque année, NGE met en œuvre un **Plan Santé Sécurité au Travail** qui est révisé en fonction des analyses de l'accidentologie des années précédentes, de l'évolution de l'activité, des évaluations de risques réalisées localement, et des évolutions réglementaires et normatives. Le plan contient une série de mesures, qui sont appliquées et complétées dans chaque entité en fonction des spécificités métiers.

Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

Chaque entité ou filiale du Groupe recense les risques au sein du **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels**. Réalisé en collaboration avec les partenaires sociaux, le Document Unique est mis à jour annuellement ou lors de la survenance d'un événement important. Au-delà du Document Unique, une évaluation des risques préalable à chaque chantier/opération est effectuée et documentée dans un plan spécifique.

Le Plan d'Amélioration de la Performance

Un **Plan d'Amélioration de la Performance** est défini chaque année pour améliorer l'efficacité des actions menées par la direction de la Prévention et son réseau de préventeurs. Un des axes du PAP pour l'année 2020 a consisté à poursuivre la dynamique de digitalisation des outils de sécurité.

Former, sensibiliser, communiquer

La formation et la sensibilisation sont des vecteurs de progrès essentiels. Elles participent au développement continu de la culture sécurité, par la transmission des connaissances, des savoir-faire et des savoir-être.

► Formation

Véritables instruments de la démarche préventive, les actions de formation renforcent la capacité de nos exploitants à conscientiser les risques et à y répondre. L'accroissement du nombre de sessions dispensées est un axe central du plan 2020.

RAID est un dispositif de formation important, animé sur 2 jours par notre centre de formation Plate Forme. Il enseigne les fondamentaux de la prévention de manière pragmatique et concrète grâce à l'utilisation d'un plateau technique spécifique de mise en situation.

Compte tenu de la période de Coronavirus, le rythme de formation a diminué en 2020 mais NGE conserve des objectifs ambitieux.

100% des membres de l'encadrement de chantier formé d'ici fin 2022

Participation obligatoire à la **formation RAID** pour tous les conducteurs de travaux et chefs de secteur

En parallèle, **Plate Forme** dispense des formations réglementaires délivrant des habilitations spécifiques à chaque métier (travail en hauteur, AIPR, conduite en sécurité des engins de chantier, etc.)



► Sur le chantier : ¼ d'heure prévention et 5 premières minutes

Sur le terrain, l'encadrement de chantier réalise des ¼ d'heure prévention afin de **transmettre ou rappeler les points essentiels pour la sécurité de tous**. L'objectif est de faire vivre dans la durée les mesures de prévention concernant directement le chantier en cours, ou d'informer sur des problématiques périodiques, tels les risques liés aux fortes chaleurs en été. Cette année, plusieurs ¼ d'heure sécurité sur la gestion de la COVID-19 ont été réalisés sur les chantiers.

Grâce au dispositif des « 5 premières minutes », à chaque démarrage d'une nouvelle activité, **les informations essentielles au travail et à la cohésion des équipes**, ainsi que les risques et mesures de prévention sont partagées avec chaque collaborateur (salariés, intérimaires, sous-traitants...).

► Les journées sécurité

En 2020, chaque entité a réalisé une journée ou une demi-journée dédiée à la prévention des risques en matière de santé et de sécurité. Cette **journée multithématique** rassemble l'ensemble des collaborateurs de l'entité ou de la filiale **autour d'ateliers tournants** (sensibilisation au risque routier, sensibilisation aux risques liés à la tronçonneuse thermique, prévention des risques liés à l'activité physique, initiation à l'utilisation du défibrillateur, etc.).

Suppression des risques mortels : mise en œuvre des règles vitales

En 2019, pour supprimer les **risques mortels** présents dans le domaine du BTP, un groupe de travail spécifique, réunissant des préventeurs, des opérationnels, avec la collaboration des Instances Représentatives du Personnel, a élaboré des règles de sécurité non négociables : **« Les Règles Vitales »**. Leur objectif : **rappeler que certains situations dangereuses peuvent être mortelles et que les bons réflexes visant à les supprimer sauvent**. Elles sont articulées autour de règles communes et de règles spécifiques pour prendre en compte les particularités de nos métiers. Non négociables, elles s'imposent à tous et toutes sous peine de sanction.

En 2020, les règles vitales ont fait l'objet d'une intense campagne de communication (mails, posters, édito du Président, articles dans le journal interne, vidéos, formations sécurité et réunions de chantier).

Mise en œuvre du plan d'action sécurité de nos intérimaires

Constatant que l'accidentologie des intérimaires reste supérieure à celle des salariés propres, en 2019, NGE a créé en 2019 un groupe de travail dédié à l'amélioration de leur sécurité. Les préventeurs, les exploitants et les Entreprises de Travail Temporaire (ETT) membres du groupe, ont bâti ensemble le plan d'action « Sécurité de nos intérimaires » qui s'inscrit sur plusieurs années.

- Le groupe de travail a formalisé un **processus de recours à l'intérim** pour inciter les opérationnels à anticiper leurs besoins, afin de s'assurer que le personnel intérimaire soit compétent, apte médicalement et professionnellement aux missions confiées.
- Pour réduire le nombre d'accidents, le comité exécutif du Groupe a fixé un objectif de **limitation du recours à l'intérim** : maximum 20% d'ETP (Equivalent Temps Plein) en moyenne par centre de profit sur une année.
- **De nouvelles exigences sécurité vis-à-vis des ETT** ont été insérées dans un avenant aux contrats cadres et la sélection des ETT dépend de critères spécifiques, tel que la mise en œuvre d'une organisation de prévention au sein de l'entité.
- **NGE améliore l'accueil et l'intégration des intérimaires au sein de ses équipes.** Sur chantier, les salariés intérimaires bénéficient d'un accueil renforcé, et en amont, certains reçoivent la formation PASI (Passeport sécurité intérim). Le site Plate Forme de Mernel a obtenu l'agrément PASI, permettant d'accroître le nombre d'intérimaires formés aux fondamentaux de la sécurité.
- **Le plan santé sécurité 2021 du Groupe intègre les salariés intérimaires dans son objectif de taux de fréquence des accidents du travail** (permanents et intérimaires). Il devra être inférieur à 10 en 2024.

Secourisme, préparation et réponse aux situations d'urgence

En 2020, **804** collaborateurs ont été formés au secourisme. NGE maîtrise le contenu de ces formations aux gestes qui sauvent grâce à son **habilitation INRS***. En tant que centre de formation SST, Plate Forme conçoit et délivre des formations adaptées aux risques métiers de l'ensemble de ses filiales.



▲ Exercice secours Aquitaine A660

25 formateurs, aux compétences actualisées au sein d'une équipe pédagogique interne, font du programme SST une véritable co-construction entre la médecine du travail Groupe, la CARSAT* sud-est et son réseau de préventeurs. Pour tester ses programmes de formation et ses procédures de secours, **NGE demande à chaque entité de réaliser a minima un exercice par an de réponse aux situations d'urgence.** Ces exercices permettent de tester la réactivité des collaborateurs sur chantier et la pertinence des plans d'intervention retenus, mais également d'évaluer le savoir-faire et l'efficacité des gestes réalisés. Les débriefings sur place, les comptes rendus écrits et vidéo, et les retours d'expériences permettent de mettre en exergue des points d'amélioration sur la procédure chantier et sur les formations secourisme.



Cet été, NGE a réalisé une vidéo retraçant l'exemplaire chaîne de secours mise en place à la suite d'un arrêt cardiaque au sein d'AGILIS (réalisation des gestes de premiers secours, appel aux pompiers, utilisation du défibrillateur semi-automatique). La vidéo illustre les bonnes attitudes et les gestes appropriés, afin d'encourager les autres entités du groupe à étoffer leur politique de secours.

* OPPBTP : Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
CARSAT : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
INRS : Institut national de recherche et de sécurité

Protéger nos collaborateurs et garantir la continuité de nos chantiers face à la crise sanitaire

La soudaineté de la **Covid-19** et l'implication de NGE sur trois des quatre chantiers d'urgence désignés par l'État ont mis le Groupe sur le devant de la scène « l'obligeant » à se comporter en pionnier. **Chantier après chantier, NGE a fait preuve d'agilité, de réactivité et de volontarisme pour reprendre le travail en respectant un strict protocole** agrégeant les recommandations de l'État, de l'OPPBT* auxquelles il a contribué et ses propres mesures. Sensibilisation, transport du personnel en véhicule individuel, hébergement et repas en solo,

doublement des installations de chantier, nettoyage des cabines d'engins en début et fin de poste, réaménagement d'espaces collectifs... de nombreuses mesures ont été déployées pour garantir la santé des ouvriers, des clients et des riverains.

Le Groupe a également constitué une **task force** pour sourcer et sécuriser les approvisionnements de matériels (masques, désinfectants, gel hydroalcoolique...) afin d'éviter toute rupture de stock et faire en sorte que les équipes sur le terrain disposent du matériel nécessaire

pour respecter les mesures sanitaires. A l'image des « Règles Vitales » qui ont été déployées dans tous les pays où NGE est présent, **le Groupe a dupliqué partout ses protocoles sanitaires en France et à l'international**. L'important réseau de référents Covid poursuit son action, animé par un groupe de travail national qui réalise une veille réglementaire pour centraliser l'information et réagir de manière coordonnée à la parution des différents protocoles sanitaires en vigueur.



Innover ensemble au service de la prévention

De la contrainte, naissent des idées. De nombreuses astuces ont été imaginées, développées par nos équipes, puis partagées au sein du Groupe, pour faciliter le travail dans un environnement devenu plus contraignant. En 2020, la boîte à idées anti Covid-19 a recueilli 56 initiatives, imaginées par une diversité d'entités, en France et à l'international.

Une appli qui sécurise les déplacements sur le chantier.

Pour s'assurer que les engins circulent toujours en zone autorisée, le service Innovation a développé une application mobile de géolocalisation en temps réel des engins. Utilisée sur le chantier de réfection de la plus ancienne piste de l'aéroport de Paris-Le Bourget, « RedLight by NGE » permet aux intervenants de connaître à tout instant la position et le mouvement des engins à l'œuvre sur la zone.



Le pôle santé

En 2016, un pôle santé a été créé, composé d'une psychologue du travail et d'un ergonome. Intégrés au Comité Prévention, leur objectif est de préserver l'intégrité physique et morale des salariés.

► Risques psychosociaux

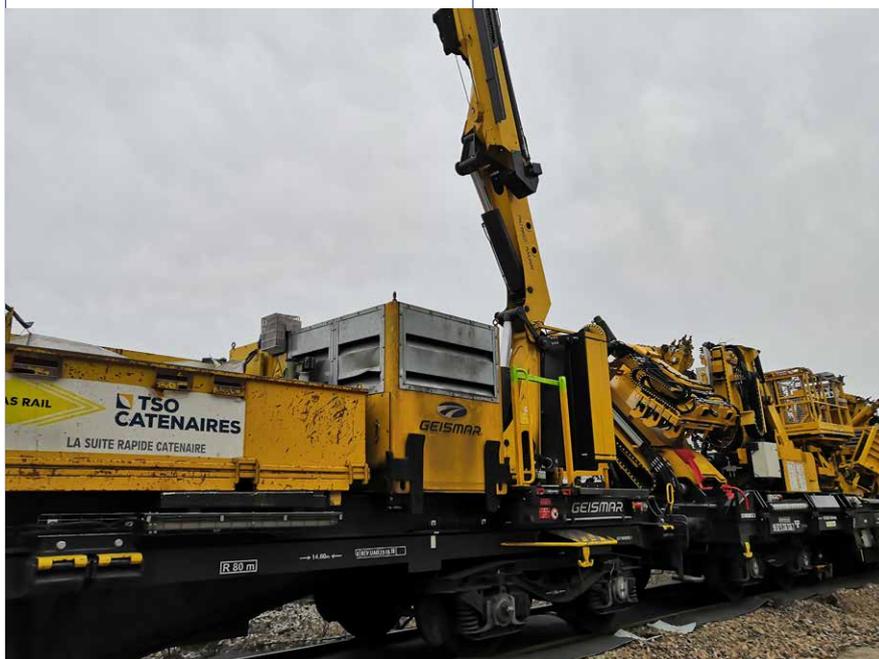
La prévention des risques psychosociaux est structurée par des programmes de sensibilisation pour l'encadrement intermédiaire et de formations dispensées auprès de la direction, des ressources humaines et des préventeurs, en partenariat avec PSYFrance.

En 2020 :

300 membres de l'encadrement intermédiaire sensibilisés aux RPS

35 collaborateurs formés aux RPS

En dehors de la formation, **l'ensemble des salariés a accès à la psychologue du travail du Groupe**. Ce dispositif a été complété en 2020, par un service téléphonique d'assistance et de soutien psychologique dédié pour accompagner les salariés rencontrant des difficultés à cause de la crise sanitaire de la Covid-19.



► Ergonomie

Depuis plusieurs années, NGE met en œuvre une démarche Ergonomie pour assurer la santé des collaborateurs et améliorer la performance des systèmes de production. Elle se décline en 3 principaux axes :

- **Démarches ergonomiques métiers.**

Des études ergonomiques sont menées sur le temps long pour comprendre et réduire la pénibilité des métiers du BTP, grâce à l'identification des risques spécifiques et à la conception de mesures adaptatives. L'ergonome propose des plans d'action aux directeurs métiers, pour améliorer les conditions de travail d'activités particulièrement à risques, comme le minage ou le travail dans des galeries souterraines. En 2020, une étude ergonomique de la fabrication des filets Elites chez NGE FONDATIONS a permis d'émettre des préconisations matérielles, organisationnelles, formatives et humaines, en réponse à l'identification de plusieurs risques.

- **L'ergonomie de conception.**

L'ergonome intervient sur la conception des machines pour s'assurer qu'elles ne seront pas susceptibles de causer des problèmes de santé. Récemment, l'activité ferroviaire a été l'objet d'études sur la conception d'un train de travaux pour la réfection de voies et sur la fabrication d'une dégriffeuse de suspente de caténaires. De la même manière, l'aménagement des services administratifs, comme ceux de l'agence de Châteaurenard, bénéficie de l'expertise ergonomique, dans la mesure où les troubles musculosquelettiques concernent beaucoup de personnels de bureaux. Aussi, pour favoriser la santé et la bonne posture au poste de travail bureautique, NGE a édité un guide « Ergonomie au bureau » à destination des salariés.

- **L'ergonomie d'intervention.**

Reclassement professionnels, aménagement des fins de carrière, retour à l'emploi après longue maladie ou accident du travail, des analyses de poste individuelles sont régulièrement réalisées pour répondre aux éventuelles sollicitations des médecins du travail, afin d'éviter ou de respecter de potentielles restrictions d'aptitudes.

Renforcer le bien-être au travail

Des enquêtes trisannuelles sont réalisées par un cabinet spécialisé indépendant, pour mesurer la qualité de vie au travail, et identifier de nouvelles propositions d'amélioration. La dernière enquête, menée par un cabinet indépendant, en septembre 2018, a permis de mettre en exergue des points forts et de relever des pistes de progrès. En parallèle, les rapports d'étonnement complétés par les nouveaux salariés et les entretiens de démission, enrichissent continuellement nos analyses. Lorsque des axes de progrès sont identifiés, des groupes de travail sont constitués. En 2019, le rôle du manager a été l'objet d'une réflexion collective, ayant conduit à la mise en œuvre de mesures d'amélioration spécifiques.



65%
des collaborateurs estiment que « dans l'ensemble, NGE est une entreprise où il fait bon travailler » (versus 58 % pour le secteur du BTP).

82%
des collaborateurs sont fiers des réalisations.

78%
des collaborateurs pensent que leur activité professionnelle a du sens pour eux et ne la considèrent pas uniquement comme un emploi.

Enquête QVT septembre 2018



Faciliter et accompagner le télétravail

Face à la crise sanitaire, en lien avec les préconisations gouvernementales, NGE et ses fonctions supports se sont mobilisées pour permettre la généralisation du télétravail aux postes compatibles avec cette organisation du travail.

A la suite du premier confinement, en juin 2020, **le groupe de travail NGE Mixité a administré auprès des membres de son réseau (150 collaborateurs), une enquête destinée à identifier les motivations et freins à la pratique du télétravail.** Deux webcafés ont suivi afin de présenter les résultats de l'enquête et enrichir la réflexion par le partage d'expériences. Début 2021, NGE diffusera une note sur les bonnes pratiques et les indispensables du télétravail, nourrie des informations et analyses réalisées cette année.

Accompagner le changement, c'est aussi le rôle du service Innovation, qui a coconstruit avec notre partenaire digital, une application mobile pour mieux gérer le télétravail. Ses fonctionnalités ont facilité l'organisation du présentiel et du télétravail des équipes.



Promouvoir l'équilibre vie professionnelle et vie privée

NGE s'attache à développer des politiques pour favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

- En 2017, le Groupe a initié un partenariat avec une crèche proche du siège afin de réserver un nombre de places aux enfants des collaborateurs. Cette initiative a pris de l'ampleur deux ans plus tard, avec la signature d'un **partenariat, en septembre 2019, avec le réseau de crèches national BABILOU.**

Pour l'année 2020,
38 berceaux ont été réservés par NGE

Le Groupe a souhaité apporter confort et sérénité aux jeunes parents souvent contraints de multiplier les solutions de garde. Dans le cadre de sa politique familiale, **NGE octroie également un nombre de congés pour enfants malades, supérieur à la réglementation.**

- Par ailleurs, à l'été 2017, le Groupe a signé avec les partenaires sociaux un accord concernant le **droit à la déconnexion**. Cet accord est essentiellement destiné à sensibiliser les collaborateurs à un usage raisonné des outils numériques professionnels, ce pour préserver la qualité de vie au travail et dans sa sphère personnelle, sans oublier la qualité du travail elle-même.



- Enfin, sous l'impulsion des partenaires sociaux, un club a été créé en 2015, pour **proposer un ensemble d'offres à tous les salariés et aux retraités ayant eu au moins 10 ans d'ancienneté.** L'objectif : redonner du pouvoir d'achat aux collaborateurs, qui profitent de contrats cadres négociés par le Groupe (location de matériel, achat de matériaux...) et qui bénéficient des remises prénégociées dans les secteurs de la vie courante, des loisirs, de la culture ou encore de l'équipement. NGE a notamment négocié des tarifs préférentiels dans des salles de sport à Paris et à Saint-Etienne-du-Grès pour encourager à la pratique sportive.



NGE accompagne ses collaborateurs en situation de handicap

Engagé dans une politique en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, NGE poursuit ses efforts en matière de **lutte contre les discriminations** en accompagnant ses collaborateurs en situation de handicap.

Lors de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (du 16 au 22 novembre 2020), **le Groupe a déployé un important dispositif de communication et de sensibilisation en interne.** Une multiplicité de canaux de communication a été utilisée pour informer, déconstruire les idées reçues, faire connaître la RQTH*, mettre en évidence les services et les interlocuteurs utiles au sein du Groupe.

En parallèle, en 2020, **NGE a sollicité l'aide de l'Agefiph* pour structurer sa démarche handicap.** Le Groupe se fait actuellement accompagner par le cabinet TH Conseil, spécialiste de l'emploi des personnes handicapées, pour la réalisation d'un état des lieux de ses pratiques et process. Ce diagnostic permettra la mise en œuvre de mesures destinées à mieux appréhender la situation de handicap au sein des équipes, tout en tenant compte des spécificités du Groupe.

* RQTH : Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé
Agefiph : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

Développer les compétences des collaborateurs

Constitutive de la culture de NGE, la formation est un véritable carburant pour favoriser l'épanouissement des salariés et le développement de nos expertises. Pour mettre les savoirs et les savoir-faire au service de la réussite collective, la politique de gestion des compétences joue un rôle central, qui a pris de l'ampleur ces dernières années.



Plate Forme : le CFA interne

Dès le début des années 2000, NGE s'inscrit dans une démarche de professionnalisation et de transfert de compétences par voie interne. En 2002, **l'école de formation interne, baptisée Plate Forme**, voit le jour et consacre une démarche déjà bien ancrée : être formé par les experts de NGE pour les besoins de NGE.

Organisée autour de **4** centres et **2** plateaux techniques, l'école propose aujourd'hui plus de **160** modules de formation dédiés aux métiers du BTP.

Le Groupe est ainsi autonome et peut répondre de façon réactive et spécifique aux besoins des chantiers et aux exigences des clients. De plus, la maîtrise du contenu des formations permet de mettre l'accent sur des problématiques importantes pour le Groupe comme la santé et la prévention des risques.

En septembre 2019, l'école a franchi une étape importante **en obtenant le statut de Centre de Formation par Apprentissage**. Grâce à ce titre, NGE peut délivrer en toute autonomie des **formations diplômantes et reconnues par l'Etat**. Dès septembre 2020, Plate Forme a délivré ses premiers titres professionnels d'Etat du métier de coffreur bancheur. Des sessions de maçon VRD et de canaliseurs ont débuté à l'automne 2020 pour une remise des diplômes prévue l'été prochain.



NGE soutient l'apprentissage

S'appuyant sur son CFA, mais pas seulement, **NGE soutient l'apprentissage**. Cette voie de formation est une véritable opportunité pour embaucher des jeunes qui adhèrent à notre culture, bénéficient de la transmission des savoir-faire des tuteurs et experts métiers, tout en portant de nouvelles idées. Conscient que les apprentis, et plus largement, l'ensemble des jeunes diplômés sont la relève, NGE continue de leur offrir des perspectives, en témoignent les **561 alternants** accueillis en 2020.



Le déploiement généralisé de la GPEC

De 2017 à 2020, la direction des Ressources Humaines a mené un projet d'envergure : **le déploiement de la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.**

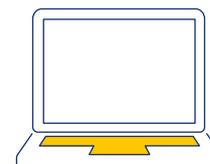
La GPEC est structurée autour d'une cartographie des différents métiers composant le Groupe. Cette cartographie a été conçue à partir d'une série d'entretiens réalisés avec les opérationnels, pour comprendre chaque métier, saisir les compétences et les savoirs mobilisés. Ce travail a conduit à l'élaboration de grilles d'évaluation spécifiques, dont les critères émanent des réalités de terrain. Dès lors, ce nouveau système de gestion des compétences permet **une meilleure identification des aptitudes de chaque collaborateur**, et par conséquent, favorise l'identification des axes de progrès, l'amélioration des compétences, et la progression des carrières.

L'annuaire des experts NGE

Travailler ensemble implique une bonne connaissance des compétences de chacun. C'est pourquoi, NGE a développé **un annuaire qui recense, dans chaque domaine d'expertise, des collaborateurs et des collaborateurs référents.** Dans un contexte de forte croissance, ce nouvel outil permet aux nouveaux salariés d'identifier des experts en mesure de répondre à leurs besoins techniques, et inversement, l'annuaire présente les expertises apportées par ces mêmes collaborateurs récemment embauchés.

Ainsi, au niveau individuel, l'outil offre la possibilité de mettre en avant ses savoir-faire, et de suivre l'évolution de ses collaborateurs, pour les managers. Sur le plan collectif, c'est le transfert de savoirs, le partage d'expériences, et la solidarité qui sont renforcés.

En 2020, **184** expertises et **109** experts ont été recensés



L'autoformation en ligne

Afin d'enrichir son offre de formation, NGE met à disposition des salariés des formations en libre accès grâce à sa **plateforme digitale : Talents.** Cet outil combine des modules obligatoires pour certains, tel celui consacré à l'éthique des affaires, et des parcours libres pour donner l'opportunité à l'ensemble des collaborateurs d'enrichir leurs savoirs et savoir-faire.

En 2020, ces derniers se sont concentrés sur des thématiques relatives à la bureautique, à l'orthographe et aux langues étrangères. Développer l'offre de formation digitale est un objectif porté par la direction des Ressources Humaines pour l'année 2021.

Promouvoir la mixité

Chez NGE, la mixité et l'égalité professionnelle sont des enjeux prioritaires. Le dynamisme du groupe de travail Mixité, accompagné par la direction des Ressources Humaines, a conduit au déploiement de politiques et d'actions concrètes sur une multiplicité de thématiques : intégration, conditions de travail, évolution professionnelle, équilibre des temps de vie, lutte contre les stéréotypes, etc. Retraçons les principales actions accomplies depuis la création du Réseau NGE Mixité.

Septembre 2019

NGE
MIXITÉ

NGE crée le **Réseau NGE Mixité**, un espace d'échange en ligne, ouvert à tous. Ses objectifs : favoriser le partage d'expériences internes et donner de la visibilité aux actions mises en place dans d'autres secteurs ou entreprises pour nous inspirer. Il compte **181 membres** et **plus de 100 publications** sur l'année 2020 (réalisations, bonnes pratiques, conseils lecture, événements...).



NGE met en place, en collaboration avec les partenaires sociaux, un **partenariat avec le réseau de crèche national Babilou**. Ce dispositif a permis à 38 collaborateurs de bénéficier de la réservation de places en crèche pour leur enfant en 2020.

Décembre 2019



Le Groupe met en avant **des rôles modèles** internes, comme Mathilde Roux qui remporte la distinction « Grand Prix » du Trophée de la meilleure trajectoire au féminin organisé par le magazine Le Moniteur.



Novembre 2019



8 femmes ont participé à une session de formation de conduite de pelles à pneus **exclusivement féminine**, organisée par notre CFA, Plate Forme.

Mars 2020



NGE participe au colloque annuel organisé par le Cercle InterElles, avec l'intervention de **Bruno Pavie**, Directeur des Ressources Humaines, à la table ronde des dirigeants sur le thème « Dessine-moi une entreprise mixte, inclusive et attractive ». Le colloque a permis d'échanger avec d'autres entreprises sur les bonnes pratiques et les pistes de réflexions futures, dans une démarche de promotion de la mixité.



Novembre 2020



Les collaborateurs sont sensibilisés au sexisme par le biais d'un article écrit par la psychologue du travail, référente sexisme, accompagnée par le groupe de travail Mixité. Définition du sexisme, rappel de la loi et du règlement intérieur, exposé des conséquences pour les victimes, comment réagir face au sexisme, sont les thématiques abordées par l'article.

Février 2020



La direction des Ressources Humaines conçoit une **trame d'entretien pré congé maternité** pour anticiper les besoins, rassurer la collaboratrice et son ou sa responsable.



NGE participe au Forum Réseaux & Carrières au féminin organisée par l'association Elles bougent. Les « marraines » NGE sont venues donner des outils et des conseils aux étudiantes et jeunes diplômées de filières scientifiques et techniques pour qu'elles mènent avec succès leur parcours professionnel.

Avril 2020



La direction Prévention intègre une gamme d'EPI coupe femme. Conçue en tenant compte des spécificités de la morphologie des femmes, cette gamme garantit, au-delà de la sécurité, un meilleur confort aux collaboratrices de terrain. Les collaborateurs sont libres de choisir des coupes femmes ou hommes selon leurs préférences et indépendamment de leur genre.

Favoriser le dialogue social

Pour un dialogue social constructif

« Les relations avec les instances représentatives du personnel sont essentielles dans notre organisation. En tant qu'élus, les partenaires sociaux sont investis d'une mission primordiale, celle de l'animation d'un dialogue social constructif au sein de NGE. En tant que Président du comité social et économique, je veille à maintenir une écoute et des échanges constructifs pour le bien commun. Il est important qu'à travers eux, les collaborateurs soient parties prenantes de notre avenir. »

Jean Bernadet, directeur général



NGE promeut un dialogue social permanent, garanti par des circuits courts et par un mode de fonctionnement responsabilisé sur le terrain. Le dialogue social ne se réduit pas aux seules réunions mensuelles du comité social et économique. C'est un travail constant, réalisé grâce à la mobilisation et la réactivité des managers, des représentants du personnel et des directions. Depuis de nombreuses années, les relations sociales sont régies par la volonté de transparence, avec un maître mot de la part de la direction : apporter des réponses claires à chaque question, dans les meilleurs délais.

Cette année, le dialogue fut encore plus fréquent tout en restant toujours aussi constructif au sein de toutes les entités, compte tenu du contexte pandémique, afin de garantir la meilleure protection aux collaborateurs et collaboratrices. Les représentants du personnel, en contact avec les équipes, ont partagé avec la direction leurs inquiétudes. Leur fine connaissance de la réalité du terrain a permis de construire ensemble des guides sanitaires adaptés à nos métiers.



En dehors des problématiques sanitaires conjoncturelles, **NGE reste naturellement à l'écoute des représentants du personnel et veille à leur implication sur tous les sujets sociaux majeurs de l'entreprise.** Leur participation est essentielle pour élaborer et déployer des mesures de qualité, adaptées aux conditions de travail sur nos chantiers. Le pragmatisme des partenaires sociaux et la recherche partagée d'un équilibre entre les intérêts des collaborateurs et ceux du Groupe, garantissent un climat social de qualité, vecteur de progrès. Ainsi, de nombreux accords collectifs ont été coconstruits sur plusieurs thématiques, telles que l'égalité professionnelle, la gestion des compétences, le temps de travail, le compte épargne temps, le droit à la déconnexion, la participation et l'intéressement ou encore la complémentaire santé.

Face à une situation inédite provoquée par la crise de la Covid-19, la solidarité du collectif a joué un rôle important. **Le don de jours de RTT** de la part des managers volontaires a permis de maintenir à 100% le salaire d'un grand nombre de collègues ouvriers et ETAM en situation de chômage partiel.

CHAPITRE 2

ŒUVRER POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

La population globale et le taux d'urbanisation du monde progressant à un rythme très important, l'humanité doit faire face à des problématiques à l'échelle mondiale : dérèglement climatique entraînant une diminution massive de la biodiversité, consommation des ressources naturelles, gestion de la ressource en eau inégalement répartie. C'est pourquoi NGE s'est engagé dans une démarche environnementale intégrée, afin que ses actions soient collectives et en lien direct avec ses activités. En 2019, NGE a fait évoluer son plan environnemental afin qu'il soit déployé par chacun, à son niveau, sur 3 ans.

PLAN ENVIRONNEMENT 2019-2021

- #1 **Réduire nos émissions de gaz à effet de serre** de 4% par an d'ici 2030 pour être compatible avec l'accord de Paris qui vise à maintenir l'augmentation de température mondiale à 2°C maximum.
- #2 Devenir un **acteur en France de la revalorisation des matériaux** en utilisant une plateforme de valorisation de matériaux dans chaque région multimétiers en 2021.
- #3 **Porter sur le long terme son effort de recherche** sur des projets en lien direct avec l'environnement en y consacrant 1/3 du budget R&D 2019-2021. En particulier, **développer les efforts en faveur de la biodiversité** en répondant à des affaires en génie écologique.
- #4 **Préserver les ressources naturelles**, en valorisant 80% de ses déchets et en diminuant de 10% la consommation d'eau potable d'ici 2024.
- #5 **Inciter l'ensemble de ses collaborateurs** à une démarche écoresponsable en formant, informant et sensibilisant tous les collaborateurs d'ici 2021 et en initiant des actions environnementales à l'international.

- Diminuer les émissions de Gaz à Effet de Serre
- Préserver les ressources naturelles
- Préserver la biodiversité

Diminuer les émissions de Gaz à Effet de Serre

Alors que les conséquences du dérèglement climatique se manifestent concrètement et de façon croissante, NGE poursuit ses efforts pour réduire les gaz à effet de serre émis par ses activités. Le Groupe s'est fixé un objectif : diminuer ses émissions de GES de 4% par an d'ici 2030, pour respecter l'accord de Paris qui vise à maintenir l'augmentation de la température mondiale à 2°C maximum. Pour répondre à ce défi, nos équipes opérationnelles, accompagnées par le réseau de QSE, s'appuient sur les expertises des directions Environnement, Scientifique et Technique, et Innovation, pour mener des actions sur différents fronts.

Diminuer les émissions de GES du parc matériel

Diminution du taux de ralenti de **4%** de 2018 à 2020

100% des engins neufs équipés de systèmes de Start and Stop depuis 2017

Intégration de plusieurs engins hybrides depuis 2016



36% des matériels de chantiers ont moins de 3 ans et permettent de réduire nos émissions polluantes de particules fines et d'oxyde d'azote par 10.*

69% des camions ont moins de 3 ans et répondent aux dernières normes de dépollution Euro6*.

NGE agit au niveau du parc matériel, aussi bien sur les engins de production que les véhicules légers et poids lourds, qui représentent un poste important des émissions directes de GES.

Depuis plusieurs années, la politique environnementale du Groupe allie des mesures d'amélioration technique et de sensibilisation des collaborateurs pour agir efficacement.

NGE investit massivement dans son parc matériel, 93 M€ en 2020, pour diminuer les émissions carbonées. Ces investissements permettent d'une part, d'acquérir des engins plus récents et donc moins émetteurs, et d'autre part, d'adopter des systèmes alternatifs comme des engins à motorisation hybride.

À partir de 2015, les machines de production acquises étaient toutes équipées d'une télématique embarquée qui permet de mesurer la consommation de carburant et les temps de ralenti**. Des campagnes de sensibilisation ont été menées sur les chantiers et les opérateurs avec un taux de ralenti important bénéficiant de séances de formation à l'écoconduite.



En 2020, notre filiale SIFEL a transformé une locomotive V212 à traction thermique en locomotive bi-mode, pour le travail en zone confinée réalisée par TSO. Cet engin peut circuler en thermique jusqu'aux tunnels puis intervenir dans celui-ci en mode 100 % électrique. Le prototype a participé à son premier chantier, en août 2020, sur le programme Castor du RER C.

Concernant les véhicules légers, la direction Matériel a modifié sa grille d'affectation des véhicules pour que chaque salarié bénéficiant d'une voiture de fonction et selon son positionnement dans la grille, puisse choisir une voiture électrique ou hybride. Des bornes et des voitures électriques en autopartage sont installées sur plusieurs sites, avec la volonté de déployer ce système plus largement.

* Données sur périmètre France

** Taux de ralenti : la part du temps que passe une machine moteur tournant à bas régime sans réaliser de manœuvre ou d'action.



▲ Locomotive V212 à traction thermique en locomotive bi-mode



Réduire l'impact des déplacements de nos collaborateurs

Des plans de mobilités ont été mis en place au siège social de NGE et au siège de TSO pour **optimiser les déplacements des salariés**, que ce soit pour leurs trajets domicile-travail ou pour leurs déplacements professionnels.

En 2020 :

- Incitation aux réunions en visioconférence
- Promotion du voyage en train
- Plateforme de covoiturage pour les collaborateurs du siège en partenariat avec l'entreprise arlésienne Simones
- Challenges internes
- Vélos pour les déplacements sur chantiers



Réduire la consommation des bâtiments et industries

NGE porte une attention particulière à ses **consommations d'électricité, de fuel et de gaz**, avec la mise en place, en 2020, d'**un suivi automatique pour toutes ses installations fixes**. Les analyses permettront une meilleure réduction des consommations d'énergie grâce au déploiement de mesures plus ciblées (isolation, énergies renouvelables).

Un groupe de travail étudie aussi des solutions de **réductions des consommations d'énergie sur chantier**, comme la mise en place de roulottes autonomes équipées de panneaux solaires.

Enfin, un autre groupe de travail travaille sur la **décarbonation des centrales et postes d'enrobés**.



▲ Chantier tramway T9

Décarboner les modes constructifs grâce aux éco-matériaux et matériaux biosourcés

Côté production, plusieurs initiatives sont à l'œuvre dans différents métiers du Groupe pour introduire de nouveaux matériaux, plus sobres en énergie et plus respectueux de l'environnement.

► Le béton bas carbone

La direction Scientifique et Technique accompagne les exploitants pour étudier des alternatives au béton très énergivore. Sous la houlette de notre référente béton, les bétons d'ingénierie à propriétés spécifiques (BIPS) ont fait leur entrée sur les chantiers. **Remplacer à minima 50 % du ciment par des résidus de l'industrie sidérurgique**, permet d'obtenir un béton moins coûteux et moins polluant. Les BIPS « bas carbone » ont déjà fait leurs preuves sur plusieurs chantiers de bassins de rétention, à Clermont-Ferrand et à Duingt 1, ou sur le béton de génie civil pour la ligne L16-2 du Grand Paris Express.

150 kg de CO₂ par m³ (béton dosé à 350kg de ciment BIPS), c'est la réduction des émissions liées à l'utilisation de béton « bas carbone »

► La paroi AD/OC®

Chez NGE FOUNDATIONS, la paroi clouée AD/OC® qui utilise **des écailles préfabriquées en béton** en lieu et place du béton projeté traditionnel permet de réduire de moitié le bilan carbone. Utilisées en confortement de fouille, pour l'élargissement de plateforme routière ou en reprise de glissement de terrain, la paroi AD/OC® est régulièrement mise en œuvre par NGE FOUNDATIONS, avec plus de 20 chantiers de référence. Grâce à l'industrialisation du procédé, les quantités de ciment et d'acier sont considérablement réduites.

► Réhabilitation des pieux bois.

NGE FOUNDATIONS a remis au goût du jour la technique des pieux bois, **une solution de fondation éco-responsable**, primée par la FNTP en 2013 dans la catégorie ressources naturelles. Récemment, cette technique a été mise en œuvre pour la construction de locaux sur le site du château médiéval de Guédelon.

► Conception et construction bois

De son côté, CARDINAL EDIFICE, avec sa filiale MENUISERIE CARDINAL, développe en conception-réalisation des projets en construction bois. Après la maison ossature bois, activité historique de la filiale, les équipes depuis 3 ans affûtent leurs armes sur de petits équipements publics, des bureaux, des surélévations... Aujourd'hui, elles mettent leur expertise au service de

projets d'ampleur, en témoigne le lycée de Liffré, réalisé majoritairement en bois. En septembre 2020, à Arcueil, les équipes de CARDINAL ont débuté les travaux pour des logements à destination de l'Armée avec 2 500 m² de façades bois à produire. **L'utilisation du bois permet de limiter considérablement l'impact carbone de nos réalisations**, par rapport aux standards de la construction.

Engagé dans la même dynamique, **NGE IMMOBILIER**, née cette année au sein du Groupe, s'engage pour que **30%** de ses projets soient conçus en structure, ossature et/ou planchers bois, en utilisant des matériaux locaux.

► Le béton de chanvre

Le Groupe, en tant que signataire du contrat de transition écologique du Pays d'Arles, soutient la start-up ABC Chanvre, qui relance la culture du chanvre dont les débouchés sont intéressants pour une production zéro déchet. Ainsi la chènevotte, ou paille de chanvre, transformée en béton de chanvre, a des propriétés d'isolation sonore et thermique pertinentes qu'étudie NGE pour de futurs projets.



▲ Lycée Simone Veil - Liffré (35)

Développer les réseaux intelligents pour une consommation maîtrisée

La nouvelle filiale du Groupe, **NGE CONNECT**, spécialiste de la smart city a une carte à jouer dans la **lutte contre le dérèglement climatique**. Monitorer la consommation d'énergie, fluidifier les déplacements dans la ville ou surveiller un risque d'inondation font partie des compétences que la filiale propose aux collectivités. **En novembre 2020, NGE CONNECT a débuté la mise œuvre d'un « dispositif smart »** sur la commune de Vernon.

22 bornes permettront de réguler l'accès à la zone piétonne

400 capteurs permettront aux usagers et usagères de connaître l'occupation des places de stationnement en temps réel.

L'éclairage public connecté engendra des économies énergétiques et un meilleur respect de la biodiversité. Ces outils connectés seront alimentés par un réseau LoRa, un protocole de communication radio, à bas débit et faible consommation énergétique.



▲ Forêt de Font Bruno
©Biocenys



Première initiative d'équilibrage carbone

NGE, dans le cadre de son chantier Trifyl à Labessière-Candeil (81), sous l'impulsion de sa Direction opérationnelle Occitanie et de sa Direction Régionale Midi-Pyrénées, a souscrit une solution ALSEIDE qui vise à équilibrer son empreinte carbone en contribuant à **l'acquisition de vieilles forêts gérées par le Conservatoire des Espaces Naturels**. C'est ainsi 386 tonnes équivalent CO₂ que NGE a équilibré en participant au puit carbone et réservoir de biodiversité de la forêt de Font Bruno (81), grâce au partenariat avec BIOCENYS.

Préserver les ressources naturelles, en favorisant l'économie circulaire

Dans un contexte de raréfaction des ressources naturelles, NGE met en œuvre une stratégie d'économie circulaire pour protéger l'environnement et assurer ses approvisionnements.

OBJECTIFS :

- Valoriser **80%** des déchets
- Diminuer de **10%** la consommation d'eau potable d'ici 2024

Devenir un acteur en France de la valorisation des matériaux

La gestion des terres excavées et des produits de démolition est un réel enjeu pour le secteur du BTP. Parfois producteur de ces matériaux et parfois détenteur avec le rôle de les gérer pour la Maîtrise d'ouvrage, **NGE a choisi, depuis plusieurs années, d'aménager des plateformes de valorisation des matériaux partout en France.** Disposer d'une plateforme de transit pour le réemploi de ces matériaux sur d'autres chantiers, permet de limiter l'extraction de nouvelles ressources naturelles, de réduire les pollutions émises par le transport de ces matériaux, et de bénéficier de matériaux moins coûteux. Notre objectif est de disposer a minima d'une plateforme dans chaque région multimétiers d'ici fin 2021. Aujourd'hui, NGE possède 15 plateformes fixes et une vingtaine de plateformes provisoires dédiées à la revalorisation.

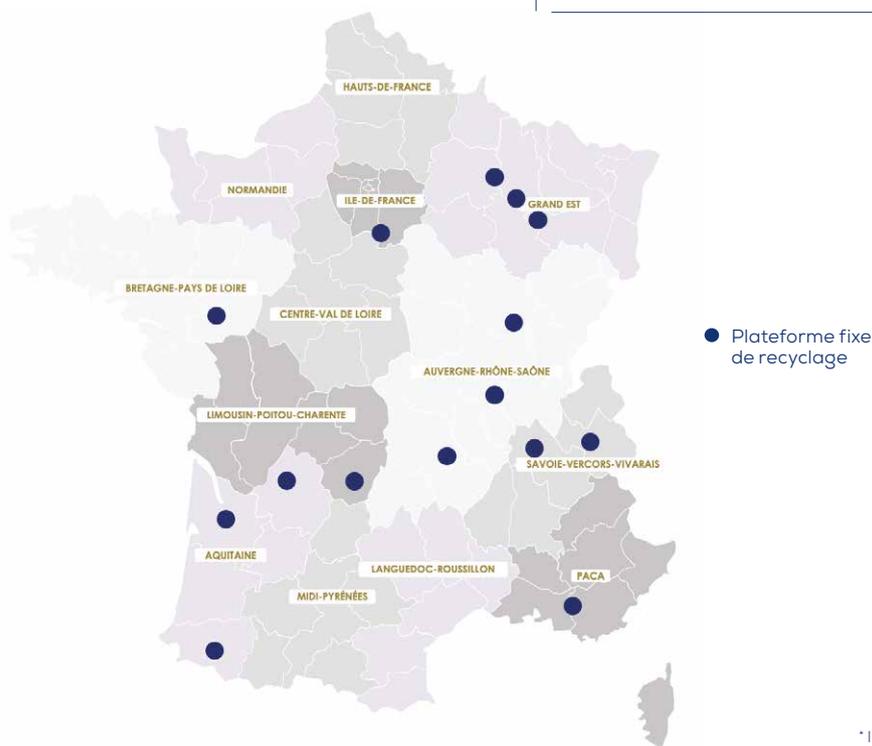
En 2020, **51%** des excédents chantier ont été valorisés.

La technique au service de l'économie circulaire

Rattaché à la Direction Scientifique et Technique, le **laboratoire central chaussée** a été inauguré en 2020. LC² réunit nos expertises en formulation d'enrobés, de liants et techniques à froid. C'est un atout majeur pour **développer les techniques routières innovantes à faible empreinte environnementale et à haute performance.** Les premiers enrobés estampillés LC², appliqués sur une piste de l'aéroport du Bourget, ont abouti au recyclage de plus de 40% des matériaux rénovés.

Le travail du laboratoire a également permis à notre filiale SIORAT d'employer **20 000t d'enrobés à froid contenant jusqu'à 90% de matériaux recyclés**, sur les routes départementales de l'Allier. En novembre 2020, les expertises du laboratoire ont été reconnues, avec l'obtention de l'agrément Laboroute de l'IDRRIM*.

Pour optimiser son action en 2020, **NGE a adhéré à la chaire industrielle ECOSED****, qui vise à créer une dynamique scientifique, technologie et partenariale autour de la gestion des sédiments portuaires et fluviaux en vue de les recycler en technique routière ou en béton.





PISTE DE L'AÉROPORT
DU BOURGET

Recyclage de
plus de
40%
des matériaux

Être force de proposition dans nos réponses aux appels d'offre

Un groupement multimétiers 100% **NGE a remporté le marché de la restructuration de la plateforme ferroviaire Nantes Etat** à l'automne 2020. L'offre NGE a été retenue par SNCF Réseau notamment pour sa variante orientée vers une valorisation optimum des matériaux du site.

GUINTOLI réalise **120 000 m³** de terrassement, avec **80 000 m³** de matériaux revalorisés sur place

Cette alternative permet de limiter le recours à des matériaux venant de carrières externes et d'éviter l'évacuation de matériaux en centre d'enfouissement.

Dans la même optique, NGE **avait choisi d'utiliser les MIDND**, les mâchefers d'incinération de déchets non dangereux, sur le chantier du contournement nord de Valenciennes en 2018. Les MIDND sont un matériau alternatif non polluant, aux multiples avantages :

- Ils évitent l'extraction de ressources primaires et leur transport, en se substituant aux matières utilisées en sous-couches routières
- Ils participent à la réduction de l'enfouissement des déchets
- Leur comportement assimilable à celui d'une grave de carrière permettent d'avoir d'excellents retours sur la qualité des routes.

Sensibiliser et former nos collaborateurs

Pour que la protection des ressources naturelles soit une ambition incarnée à tous les niveaux, la direction Environnement a créée **des 1/4 d'heure spécifiques**, adaptés aux différentes fonctions de l'entreprise. En 2019 et en 2020, des ¼ d'heure sur le cycle de vie ont été conçus et animés auprès des équipes des bureaux d'études, des achats, de la direction et de l'exploitation.



Préserver la biodiversité

Un peu occultée par le débat sur le changement climatique, la perte de biodiversité est aujourd'hui un sujet d'attention. Le dérèglement climatique et la crise liée au Covid-19 ne font qu'appuyer cette prise de conscience sur les services écosystémiques*. NGE porte deux ambitions :

- ▶ **Consacrer 1/3 du budget annuel R&D sur des thématiques environnementales et biodiversité**
- ▶ **Cibler la prise d'affaire en génie écologique.**

L'interdépendance forte entre la biodiversité et les activités d'une entreprise rend les enjeux importants tant pour la nature que pour l'entreprise qui peut tirer de son action de nombreux avantages :

- se positionner sur de nouveaux marchés de produits ou de services « verts » ;
- sécuriser ses chaînes d'approvisionnement en matières premières ;
- accéder à des financements « verts » ;
- fédérer ses salariés en donnant du sens à l'activité ;
- gagner en attractivité auprès des recrues potentielles ;
- innover en s'inspirant du vivant (biomimétisme par exemple)



Adhésion à la démarche Act4Nature / Entreprise engagée pour la Nature

En tant qu'entreprise responsable, NGE a adhéré en avril 2020 à cette démarche volontaire qui vise à intégrer la biodiversité dans la stratégie d'entreprise. À travers cette initiative, l'entreprise formalise son engagement à l'égard d'un organisme d'État et fait un pas supplémentaire en faveur de la biodiversité.



NGE innove contre les plantes exotiques envahissantes (PEE)

Pour lutter efficacement et dans le respect de la biodiversité contre les PEE**, NGE a accompagné une thèse de doctorat en collaboration avec le laboratoire de la Tour du Valat, et l'Institut Méditerranéen de Biodiversité et d'Écologie marine et continentale de 2017 à 2020. Aujourd'hui, **NGE propose des solutions innovantes, éprouvées et efficaces**, par l'ensemencement de mélanges bien précis de graines locales et adaptées à chaque région biogéographique, pour empêcher l'invasion de plantes exotiques sur les chantiers terminés. À l'été 2020, une boîte à outils dédiée à la gestion des plantes invasives a été créée afin d'accompagner nos services travaux dans la mise en œuvre de ces nouvelles solutions. Les opérationnels ont accès à des e-learning pour la reconnaissance et la gestion des PEE, une procédure type, des guides techniques et l'appui du service environnement expert. Une vidéo sur la végétalisation par semis a également été réalisée pour les clients, nombreux à s'intéresser à la démarche.

* Les services écosystémiques sont les services rendus à l'Homme par la biodiversité et la nature, par exemple :
 - Approvisionnement : eau douce, biomasse (bois, papier...), combustibles (ex : charbon, bioéthanol), pollinisation (fruits et légumes)...
 - Régulation : température, épuration des eaux usées, qualité de l'air, stockage carbone, stabilisation des sols, fertilisation...
 - Culturel : loisirs, activités culturelles, tourisme, espaces verts (bien-être)...

** Une espèce exotique envahissante est une espèce introduite par l'Homme en dehors de son aire de répartition naturelle, et dont l'implantation et la propagation menacent les écosystèmes, les habitats ou les espèces indigènes avec des conséquences écologiques et/ou économiques et/ou sanitaires négatives.

Développement de l'ingénierie écologique

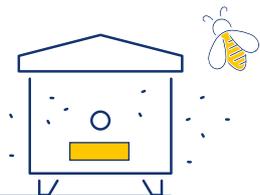
L'expertise en génie écologique de NGE s'accroît au sein de nos entités, qui mènent des opérations de restauration écologique de milieux affectés par des travaux d'aménagement.

NGE a réalisé plusieurs passes à poisson en 2020, comme à Lempdes-sur-Allagnon, pour assurer la continuité écologique de la rivière Alagnon. Les équipes de NGE GC et de Guintoli se sont afférées à construire **21 bassins** à l'abri de batardeaux amont et aval, pour permettre aux poissons de franchir le barrage de la centrale hydroélectrique.



Dans le même temps, Guintoli était présent dans le massif de la Chartreuse pour l'aménagement de la rivière Guiers. Ces travaux permettront de **réduire les risques d'inondation de la rivière torrentielle, de rendre plus d'espace au cours d'eau et de favoriser la continuité écologique lors de la remontée piscicole.**

À des milliers de kilomètres, les équipes de la **filiale réunionnaise ROCS ont participé au chantier de réhabilitation du barrage du Bras de la Plaine, au cœur de l'île.** De nombreuses précautions et mesures spécifiques ont été employées pour préserver l'environnement aquatique et terrestre : restauration d'habitats, lutte contre les espèces envahissantes, dispositifs permettant de maintenir la continuité biologique de la rivière, enlèvement des déchets historiques accumulés dans la rivière... La Secrétaire d'Etat chargée de la biodiversité a salué cette opération, exemplaire sur le plan environnemental.

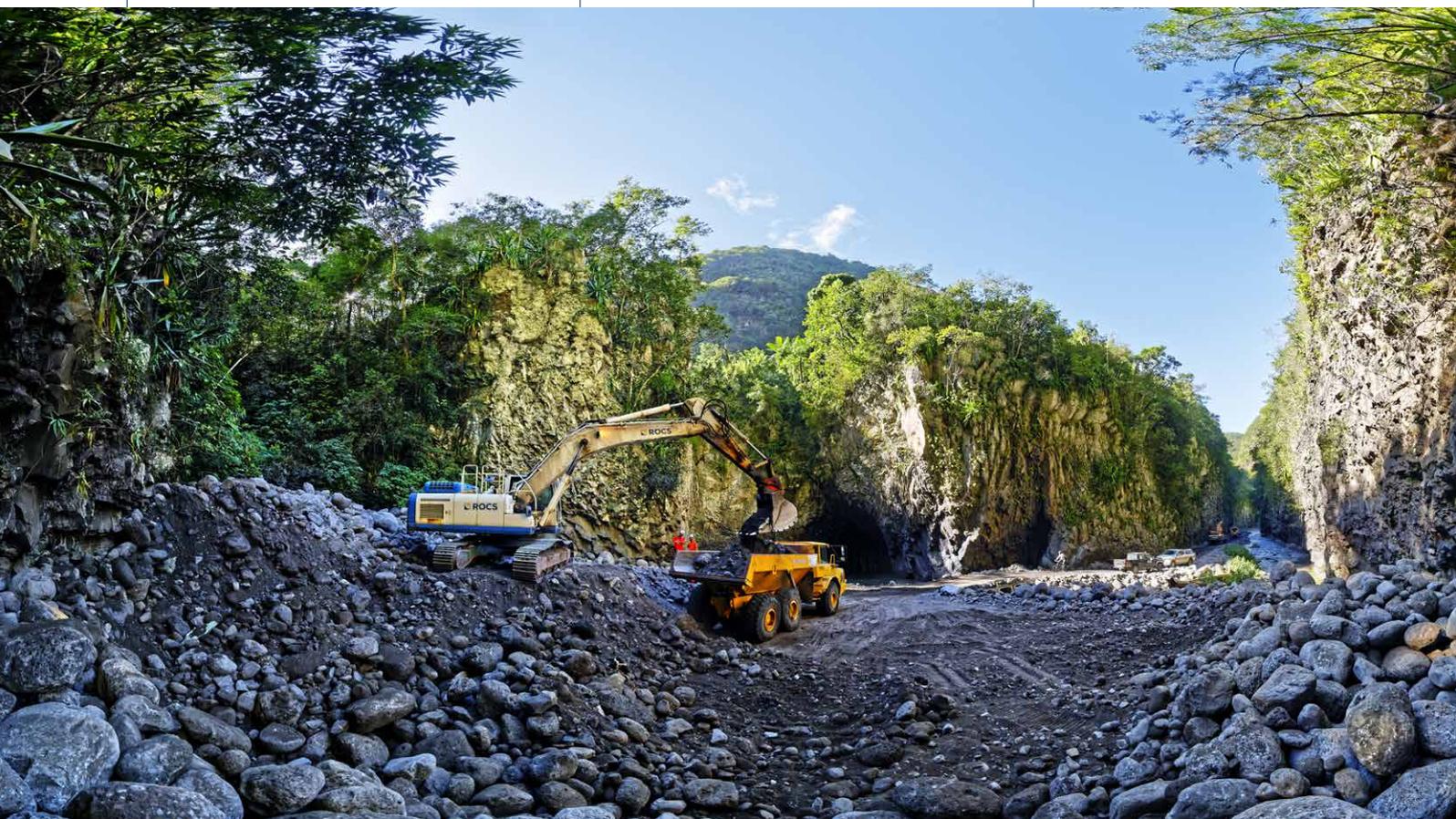


Nos ruchers s'agrandissent !

Depuis 2014, **NGE s'engage pour la protection des abeilles**, avec la mise en place de ruches sur le site du siège social. Chaque ruche peut abriter près de **80 000 abeilles** en période estivale. Une partie du miel produit est récolté et partagé avec les collaborateurs en veillant à laisser suffisamment de miel pour permettre aux abeilles de passer l'hiver en sécurité.

En 2018, la Direction Régionale Grand Est a elle aussi installé des ruches sur ses espaces verts, incitant les salariés à s'en occuper à tour de rôle, avec l'appui d'un apiculteur.

En 2020, c'est la Direction Régionale Midi-Pyrénées et la filiale CAZAL qui ont rejoint l'initiative en accueillant de nouveaux ruchers.







CHAPITRE 3

DEVELOPPER DURABLEMENT NOTRE ANCRAGE TERRITORIAL

Pour mettre son expertise au service des territoires, NGE s'est développé suivant un schéma décentralisé avec 13 directions régionales et 14 implantations à l'international chacune dotée d'une forte liberté d'action. La proximité de nos équipes favorise la création de relations durables et de qualité avec nos parties prenantes. Par ce troisième engagement, NGE participe au développement local sur plusieurs aspects : économique, via le recrutement local, social, grâce à l'inclusion, et environnemental, à travers le déploiement de plateforme(s) de valorisation de matériaux dans chaque région.

-
- Coopérer avec des entreprises locales en favorisant les PME et recruter localement
 - Favoriser l'inclusion
-

Coopérer avec des entreprises locales en favorisant les PME et recruter localement

Les chantiers et les ouvrages de NGE sont ancrés dans les territoires. C'est pourquoi, le Groupe est attaché à la promotion de l'économie locale, qui se traduit par le recrutement local et la coopération avec des PME/PMI et/ou des entreprises locales. Cette démarche participe à la préservation et au dynamisme du tissu économique des territoires, et permet de réduire notre empreinte carbone.

Un sourcing plus responsable

Être les Nouvelles Générations d'Entrepreneurs signifie **construire des ouvrages qui font sens pour le monde de demain**. Concrètement NGE s'interroge sur la pertinence de sourcings dans des zones géographiques lointaines. La relocalisation sur des zones proches permet de :

- réduire les émissions de CO₂,
- faciliter les audits RSE,
- sécuriser nos clients.

Pour exemple, NGE a proposé à son fournisseur de câbles LS Cable & System, de localiser une partie de sa production en Europe. En contrepartie NGE s'est engagé à lui acheter sa production Grâce à cet accord, l'entreprise est désormais présente en Europe et en France depuis 2018. Ce partenariat permet de réduire significativement l'empreinte carbone de NGE et de ses clients, et garantit un sourcing conformes aux exigences RSE.

Proximité et réactivité

Le maillage local de NGE en France assure une proximité avec nos différentes parties prenantes, indispensable à la qualité de nos ouvrages. **La direction des Achats de NGE, ce sont 65 acheteurs répartis entre les régions multimétiers, les grands Projets et les Filiales Nationales Spécialisées.** Nos collaborateurs sont localisés au plus proche des clients internes et des fournisseurs pour toujours assurer plus de réactivité.

39%
de nos achats
réalisés auprès
de PME

Recruter localement grâce au réseau d'acteurs publics

En plus des emplois indirects créés par nos achats auprès de TPE et PME locales, **NGE cherche avant tout recruter localement, en collaboration avec un réseau d'acteurs publics présents sur l'ensemble du territoire.** Experts des questions d'emploi, d'insertion et fins connaisseurs des spécificités territoriales, ces acteurs publics, comme Pôle Emploi, la Mission Locale, la Maison de l'emploi, les Départements et les facilitateurs, sont une aide précieuse dans notre démarche. Malgré les difficultés engendrées par la crise de la Covid-19, leur engagement et leur créativité ont permis de poursuivre cette dynamique de recrutement local en 2020.



Une démarche active au sein de nos implantations internationales

Au Sénégal, **NGE développe des partenariats avec des écoles pour accueillir et former des étudiants** dans le cadre de leur stage pratique pédagogique ou de leur mémoire de fin d'études. Par ailleurs, les équipes sénégalaises favorisent au maximum l'emploi local et la formation au plus proches des zones d'intervention. Ainsi, elles demandent aux cabinets de recrutement et aux agences de personnels intérimaires de prendre attache avec les communautés locales et les différentes représentations des populations, pour veiller à une mobilisation équilibrée et juste des ressources humaines sur nos nouveaux chantiers. Le ratio est d'environ 20 salariés locaux pour un expatrié sur nos chantiers au Sénégal. Pour le projet du Train Express Régional (TER), NGE a recruté et formé des ouvriers dans les localités traversées par le chantier. Ils ont été formés sur le terrain aux gestes métiers des travaux ferroviaires, et certains d'entre eux ont bénéficié de formations diplômantes avec la délivrance d'agrément pour réaliser des soudures aluminothermiques de rails.

Favoriser l'inclusion

Depuis toujours, NGE intègre des profils éloignés de l'emploi, jeunes ou moins jeunes, sans qualification, en perte de repères, mais qui s'accrochent et ont envie de se sentir utiles. Cette démarche a pris de l'ampleur ces deux dernières années, avec la création de deux postes de « chargé de mission inclusion », et grâce à la diffusion d'un guide des bonnes pratiques élaboré par le groupe de travail consacré à cette thématique.

« Pour moi, c'est une vraie motivation d'accompagner vers l'emploi des femmes et des hommes sans compétence reconnue, ni métier. En faisant ce pari sur eux et sur leur avenir, l'entreprise fait davantage que s'engager : elle agit concrètement et redonne des perspectives. »

Nzeba Ndumbi,
chargée de mission NGE

L'inclusion : accompagner vers l'emploi durable

Chez NGE, les mesures en faveur de l'insertion professionnelle font partie d'un dispositif d'inclusion. La notion d'inclusion fait référence à la formation, le tutorat, l'écoute, l'entraide, l'adaptation au poste de travail, la réussite, l'employabilité... avec une ambition : recruter des personnes éloignées de nos métiers et/ou de l'emploi en leur proposant une intégration pérenne au sein de l'entreprise. **En 2020, chez TSO, 22 personnes en insertion ont directement été embauchées en CDI de chantier.**

Les encadrants NGE suivent et accompagnent dans la durée les personnes en insertion, en matière de savoir-faire, de savoir-être, et en cas de

difficultés sociales. Par exemple, pour le projet HOPE*, la chargée de mission inclusion a réalisé un suivi téléphonique hebdomadaire des réfugiés stagiaires, en relation avec chaque tuteur sur place.

Le tutorat est un élément fondamental du dispositif Inclusion. Dès 2010, la commission paritaire de l'ordre des tuteurs de la FNTF a délivré son agrément pour que le Groupe puisse former par lui-même ses futurs tuteurs selon le référentiel de la fédération. **Le jeune est accompagné dès son intégration**, dans la connaissance de l'entreprise, l'acquisition des méthodes de travail et des bons gestes techniques. Le tuteur a aussi pour rôle de transmettre les codes de la profession, les savoir-faire propres à NGE et ses valeurs. Au-delà, le tutorat a un rôle éducatif et social, un rôle d'intégration de la diversité culturelle et générationnelle au sein même du Groupe. **Aujourd'hui, le Groupe compte 298 tuteurs, formés par Plateforme**, et réunit chaque année dans un lieu privilégié pendant une journée pour faire le point sur leurs attentes et améliorer le dispositif.



* HOPE : Hébergement, Orientation Pour l'Emploi

La formation au cœur de l'inclusion

Les candidats sélectionnés entrent dans le Groupe dans le cadre d'un contrat de professionnalisation où ils sont formés par Plateforme, aux règles de prévention sécurité et aux bons gestes techniques. **Les étudiants alternent enseignement théorique et présence sur les chantiers**, encadrés par des collaborateurs expérimentés qui les guident dans cette période d'apprentissage pouvant donner lieu à un diplôme reconnu par l'État.

En 2020 :

12 personnes en insertion ont été sélectionnées et ont débuté leur formation en alternance pour obtenir leur diplôme d'État de coffreur-bancheur.

Par ailleurs, en partenariat avec Pôle Emploi, NGE organise des **Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE)** afin de faciliter la conclusion d'un contrat de travail. Ce dispositif d'environ 400 heures permet au demandeur d'emploi d'être formé à un métier, mais aussi de confirmer son projet professionnel et d'activer des réflexes professionnels notamment en matière de sécurité.

À son terme, NGE peut proposer des CDID*, des CDD ou encore des CDI.

En 2020 :

12 personnes ont bénéficié d'une formation de canalisateur dans le cadre d'une POE.

Depuis 2018, c'est **plus de 200 personnes qui ont été formées à travers une POE réalisée au sein de NGE.**

Opération recrutement pour les jeunes des quartiers prioritaires d'Arles

Dans le cadre du plan étatique « Un jeune une solution », la sous-préfecture d'Arles, NGE et un consortium d'employeurs du BTP arlésien ont travaillé avec Pôle emploi et plusieurs acteurs locaux (maisons de quartier, centres sociaux, mission locale du Delta, etc.), pour lancer une grande campagne de recrutement à destination des 16-25 ans vivant dans les quartiers prioritaires de la ville. NGE a participé aux rencontres de l'emploi dans les quartiers prioritaires de la communauté d'agglomération d'Arles Crau Camargue Montagnette et a mené des entretiens d'embauche en ligne et en présentiel. Depuis mars 2021, 12 jeunes ont commencé une formation de six semaines au sein du centre de formation de NGE qui pourra déboucher sur une embauche en apprentissage ou en contrat de professionnalisation au sein du Groupe ou dans une des entreprises partenaires de l'opération.



Inclusion et diversité

La mission inclusion s'inscrit dans une démarche RSE plus globale, guidée par d'autres principes constitutifs du développement durable, comme la **féminisation de l'emploi et la promotion de l'emploi de travailleurs en situations de handicap**. Dans cette optique inclusive, NGE souhaite diversifier la nature des postes et des niveaux de qualification visés par l'insertion. **L'insertion doit être un tremplin vers l'emploi pour les personnes peu qualifiées mais aussi une perspective pour les personnes qui ont eu un parcours de vie difficile** et qui ont besoin d'être accompagnées. Ainsi, sur le chantier de la ligne 16-2 du Grand Paris Express, les personnes en insertion présentent des profils diversifiés (assistant conducteur de travaux, assistantes QHSE, assistants topographes, assistantes administratives, assistantes contrats, grutier).

NGE agit pour l'inclusion des réfugiés

Ces deux dernières années, NGE s'est mobilisé pour l'insertion professionnelle et sociale des réfugiés, par son implication au sein de deux programmes encadrés par des acteurs publics.

- Le Groupe a pris part à **l'opération Destination emploi** conduite par le réseau CREPI* en partenariat avec le ministère de l'Intérieur, dont l'objectif est **d'accompagner des personnes étrangères primo-arrivantes** dans leur recherche d'emploi (apprentissage des codes de l'entreprise, présentation de son parcours, affinage de son projet). NGE a intégré 3 réfugiés dans le cadre d'un stage, sur le chantier de la ligne 16-2. Accompagnés par la suite en contrat de professionnalisation pendant 1 an, 2 d'entre eux ont été embauchés en CDI et la troisième personne a continué de travailler pour le Groupe en tant qu'intérimaire.
- Dans le cadre du **dispositif HOPE***, NGE a **accueilli et formé 21 réfugiés, en partenariat avec l'Afpa*** de Berne-sur-Oise. Les équipes Inclusion et RH sont intervenues à toutes les étapes du projet : recrutement, positionnement des réfugiés au sein des régions, intégration, suivi quotidien par un tuteur et suivi hebdomadaire par la chargée de mission Inclusion. Les réfugiés ont bénéficié d'une formation aux métiers du BTP de 580 heures. Et, malgré certaines difficultés relevées, liées à la barrière de la langue ou à la mobilité en région, le programme est une réussite, en témoignant les **11 propositions d'embauche en CDI** émises à la suite des contrats de professionnalisation.

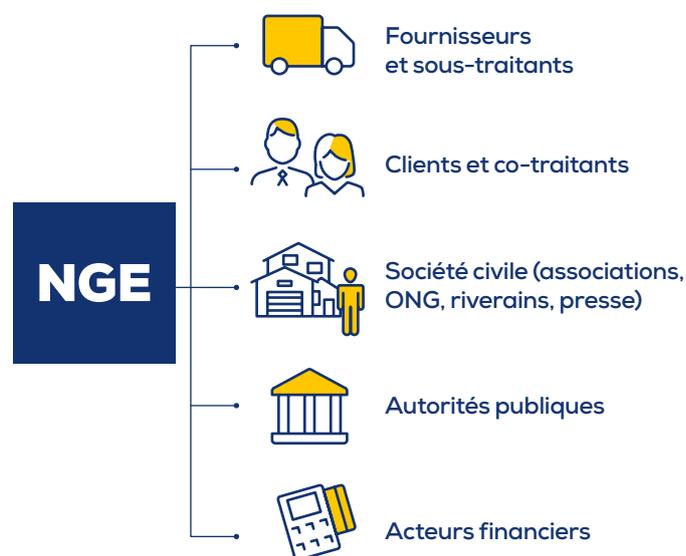
* CDID : Contrat à durée indéterminée de chantier
 CREPI : Clubs régionaux d'entreprises partenaires de l'insertion
 Afpa : Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes



CHAPITRE 4

PROMOUVOIR UNE CULTURE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE FORTE

NGE promeut une culture de responsabilité sociétale forte en son sein et dans ses relations. Sa politique intègre une multiplicité d'acteurs (clients, co-traitants, fournisseurs, etc.), pour insuffler ou ancrer des valeurs et comportements éthiques au sein de son écosystème. Faire progresser la responsabilité sociétale du Groupe nécessite une dynamique participative de l'ensemble des collaborateurs pour répondre aux attentes des parties prenantes ; et implique une politique de vigilance vis-à-vis de ses partenaires.



- Lutter contre la corruption et promouvoir l'éthique des affaires
- Satisfaire nos clients et créer des relations durables
- Lutter contre le travail infantile et forcé
- Garantir notre autonomie financière et partager la valeur
- Engager nos fournisseurs dans notre démarche Achats Responsables

Lutter contre la corruption et promouvoir l'éthique des affaires

L'éthique des affaires et la lutte contre la corruption font partie des préoccupations majeures de l'instance dirigeante. En octobre 2019, le comité Ethique, présidé par le Président du Groupe, a décidé d'entreprendre une profonde refonte de son dispositif de prévention de la corruption et du trafic d'influence. L'organisation en 8 axes évolue vers une articulation autour de 3 piliers, conformément à la loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, dite loi « Sapin 2 » et aux recommandations de l'Agence Française Anticorruption.

Pilier I: L'engagement de l'instance dirigeante

Depuis 2017, NGE s'est doté d'un Comité éthique, chargé de piloter la mise en œuvre, l'évolution et l'évaluation du programme de conformité au sein du Groupe, en particulier en ce qui concerne l'obligation de prévention et de détection des faits de corruption ou de trafic d'influence issue de la loi Sapin 2.

Placé sous la direction du Président du Groupe afin d'en souligner l'importance, il est composé :

- **De deux membres du Comité Exécutif dont celui en charge de la RSE,**
- **Du Directeur Juridique Groupe, Délégué à la Protection de Données Personnel (DPO)**
- **Du Directeur Qualité Groupe**
- **Du Responsable Conformité**
- **Du Référent Ethique**
- **Du directeur opérationnel international et du responsable juridique international.**

Par ailleurs, le Président a piloté en 2020 le groupe de travail en charge de la refonte de la cartographie des risques et c'est le comité d'audit émanant du Conseil Stratégique qui revoit annuellement la maturité du programme de prévention de la corruption.

Pilier II: La cartographie des risques

Une première cartographie avait été élaborée en 2017 afin de **prioriser les actions à mettre en œuvre pour permettre à l'ensemble du groupe d'être en conformité avec la loi Sapin 2.** Celle-ci a fait l'objet d'une profonde refonte en 2020 pour renforcer son rôle de clé de voute de la démarche de prévention de la corruption.

Cette mise à jour a été l'occasion d'une part, de **revoir la méthodologie de la cartographie des risques, en intégrant les recommandations de l'Agence Française Anti-corruption,** d'autre part, 140 collaborateurs, de différentes entités, fonctions et zones géographiques, ont été mobilisés pour **identifier et hiérarchiser les scénarios pouvant présenter un risque pour NGE.** Les différents groupes de travail ont aussi analysé le dispositif de prévention en place et identifié les actions à mettre en œuvre pour améliorer son efficacité et le renforcer par des mesures additionnelles. Cette nouvelle cartographie des risques a été finalisée en décembre 2020.

Pilier III: La gestion des risques

Afin de gérer au mieux les risques identifiés dans le cadre de la cartographie, le Groupe avait déjà mis en œuvre des dispositifs de prévention, de détection et de remédiation qu'il continue de faire évoluer.



Le dispositif de prévention

► Le Code éthique

Les préconisations et exigences en matière d'éthique et de lutte contre la corruption sont inscrites dans notre Code éthique. Les règles de conduite définies s'imposent à l'ensemble des collaborateurs et à nos partenaires (co-traitants, sous-traitants, fournisseurs, prestataires, etc.) auxquels NGE demande une complète adhésion.

► Le dispositif de formation

NGE a mis en place 2 modules de formation :

- **Un module de formation en présentiel**, axé sur le risque pénal, la prévention de la corruption et le trafic d'influence, à destination du management supérieur.
- **Un module en e-learning à destination des cadres**, qui bénéficient automatiquement de la formation lors de leur parcours d'intégration. Les collaborateurs sont confrontés à des mises en situation concrètes concernant la corruption, les comportements anti-concurrentiels, les conflits d'intérêts, les cadeaux.

► Les procédures d'évaluation des tiers

Dans la continuité de la nouvelle cartographie des risques, le dispositif d'évaluation des tiers a lui aussi été révisé en 2020. NGE évalue ainsi ses fournisseurs, ses partenaires co-traitants, les intermédiaires et ses clients en application de cette cartographie. Les tiers identifiés désirant travailler avec NGE se voient adresser un questionnaire complet servant de fiche de renseignements. Ces informations permettent ensuite **d'analyser le risque de corruption au sens large**, et dans certains cas, d'interroger des bases de données internationales spécialisées pour affiner la première évaluation. Pour ce faire, NGE a mis en place un partenariat avec une société spécialisée qui met à disposition du Groupe, un outil de screening et peut commander une analyse approfondie.

Le dispositif de détection

► Le dispositif d'alerte interne et de recueil des signalements

Le dispositif d'alerte, accessible à partir du site internet du Groupe, permet aux collaborateurs d'alerter le Référént éthique sur des agissements délictueux. Ce système d'alerte garantit une protection juridique et disciplinaire à l'auteur du signalement. Chaque demande ainsi formulée est directement reçue par le référent éthique, qui instruit alors une enquête et peut saisir le Comité éthique afin de statuer sur les mesures à prendre.

► Les contrôles

Depuis plusieurs années, NGE s'est équipé de systèmes informatiques et de process comptables lui permettant de limiter son exposition au risque de malversation financière. Cela passe notamment par la mise en place de délégation de pouvoir intégrant des seuils de montant pouvant être engagé par les encadrants, par un circuit de validation des factures avec différents interlocuteurs de la passation de commande à l'ordre de paiement (double signature) ainsi que par des contrôles de gestion interne. Enfin, l'ensemble des comptes sont vérifiés et approuvés par des commissaires aux comptes indépendants.

Pour compléter ce dispositif, le comité Ethique a créé en 2020 un **groupe de travail pour améliorer la formalisation des contrôles de niveaux 1 et 2**, notamment vis-à-vis des mesures de prévention de la corruption.

Pour parfaire ces contrôles **NGE a nommé en 2021 une responsable de l'audit interne conformité**.



Le dispositif de remédiation

► Le régime disciplinaire

Le non-respect des règles éthiques du Groupe est un motif de sanction disciplinaire. Ce principe est clairement inscrit dans le Code éthique et repris dans l'article 18 du règlement intérieur.

► La revue de maturité du programme de conformité

Le Comité éthique se réunit a minima trois fois par an et suit notamment l'avancement d'un plan d'actions sur les mesures de prévention issue de l'élaboration de la cartographie des risques en matière de corruption.

Il peut émettre des recommandations et se saisir à tout moment d'un sujet relatif à son domaine de compétences et notamment en rapport avec les alertes portées à sa connaissance.

Dans une logique d'amélioration continue, chaque année, le Comité procède à une revue complète du programme de conformité en évaluant le niveau de déploiement de son dispositif et déployant de nouvelles actions.

Satisfaire nos clients et créer des relations durables

Créer des relations durables avec nos clients, par la construction d'ouvrages de qualité et par un dialogue continu, est un élément fondamental de notre stratégie. Pour mesurer notre performance et anticiper les besoins futurs, NGE réalise régulièrement des enquêtes de satisfaction auprès de ses clients.

Développement du ChatBot

Le ChatBot est un outil digital mis en place les directions Qualité Environnement et Innovation, qui permet d'**accroître le nombre de retours et de faciliter le traitement des données par rapport aux enquêtes papier traditionnelles**. Le principe est simple et attractif : notre client reçoit un sms l'invitant à répondre à une série de questions qui apparaissent au fur et à mesure sur son smartphone. Il permet de recueillir les observations et les attentes des clients sur des domaines relevant autant de la qualité des travaux et de la réactivité des équipes, que du respect de l'environnement et de la sécurité. Après une première phase de test, **le chatbot a été proposé à toutes les entités du Groupe à partir de janvier 2020**. Ses applications témoignent d'une augmentation significative du taux de réponse mais également d'une amélioration du niveau de précision des avis.



Améliorer l'expérience client

La digitalisation de l'évaluation client est un avantage majeur en matière de traitement et d'analyse des données. La disponibilité instantanée des informations recueillies accroît la réactivité. NGE veille à ce que chaque enquête mettant en exergue un client mécontent sur un des sujets évalués, fasse l'objet d'une analyse approfondie. La révision du dispositif de satisfaction client, offre une vision de plus en plus riche de nos forces et des points de vigilance, pour améliorer l'expérience client.



100%

de clients prêts à retravailler avec NGE



99,4%

de clients satisfaits par la qualité des travaux



97,7%

de clients satisfaits par les compétences et la polyvalence des collaborateurs



99,4%

de clients satisfaits par les contacts humains



97%

de clients satisfaits par le respect de la sécurité



95,8%

de clients satisfaits par le respect de l'environnement

(respect de la réglementation environnementale, tenue et propreté du chantier, gestion des déchets, respect des consignes environnementales)

Lutter contre le travail infantile et forcé

Au sein de son code éthique, NGE s'est engagé à respecter et à appliquer les grands principes supranationaux qui gouvernent les Nations Unies, tels ceux de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et les pactes additionnels, les conventions de l'Organisation International du Travail et les principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales.

Concernant le travail infantile et forcé, NGE s'engage à respecter et à appliquer la loi dans les pays où il est présent, et a minima, les standards définis par les conventions de l'Organisation International du Travail (OIT).

En 2020, une enquête a été réalisée par la DRH Internationale auprès des filiales et implantations internationales pour **s'assurer du respect des droits humains**, parmi lesquels le **non-recours au travail infantile** (hors cadre de formation pour les mineurs entre 16 et 18 ans), et le **non-recours au travail forcé**. Les résultats de l'enquête montrent que **toutes les filiales et implantations locales sont en conformité avec les normes de l'OIT**.

Par ailleurs, le respect des droits humains fait partie de notre démarche Achats Responsables.

Lors du processus de sélection des fournisseurs et sous-traitants, ces derniers sont désormais invités à renseigner une fiche leur permettant de mettre en avant leurs politiques et mesures RSE ou QSE mises en place. En complément, la direction Achats a recensé les notes RSE de nos fournisseurs évalués par certains organismes comme EcoVadis.

De plus, ils sont invités à signer nos « **Engagements Achats Responsables** » qui incluent le respect des droits fondamentaux. Depuis juin 2019, ceux-ci sont annexés à tous les contrats d'achats et de renouvellement des accords cadre. Les conditions générales d'achats du Groupe intègre une clause de respect des principes du Pacte Mondial des Nations Unies et de notre Code Ethique. **La Direction Achats a développé un 2020 un espace web fournisseur spécifique**, directement accessible via le site internet du Groupe, au sein duquel ils peuvent, entre-autres, prendre connaissance de nos Engagements, notre Politique RSE et de notre Code Ethique.

Enfin, **les exploitants peuvent évaluer les fournisseurs** en continu toute l'année grâce à une fiche digitale dédiée. Notre registre des aléas en ligne permet à l'ensemble des exploitants de remonter des incidents relatifs aux droits humains. Tout manquement au Code Ethique peut aussi être signalé par les collaborateurs, à partir du dispositif d'alerte professionnel.



Garantir notre autonomie financière et partager la valeur

L'indépendance et la liberté d'action, garanties par la composition de notre actionnariat, sont au cœur de l'identité des Nouvelles Générations d'Entrepreneurs.

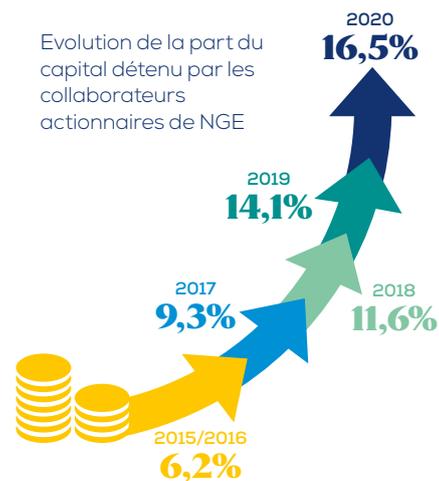
Actionnariat salarié

En 2020, NGE a lancé avec succès sa sixième campagne d'actionnariat salarié.

8000 collaborateurs sont aujourd'hui actionnaires de l'entreprise. Ce nombre a doublé depuis la première campagne tenue en 2015.

Avec **80%** du capital détenu par les collaborateurs et les dirigeants, la liberté d'action du Groupe est confortée, le laissant maître de ses choix stratégiques, et renforce l'engagement des salariés, unis par un projet collectif et des valeurs communes.

Evolution de la part du capital détenu par les collaborateurs actionnaires de NGE



60%

DES COLLABORATEURS
DÉTIENNENT DES ACTIONS
NGE

x2

LE NOMBRE DE
COLLABORATEURS
ACTIONNAIRES EN
5 ANS

16,5%

DU CAPITAL DÉTENU PAR
LES COLLABORATEURS

64%

TAUX DE SOUSCRIPTION MOYEN
AU COURS DES 5 DERNIÈRES
CAMPAGNES D'ACTIONNARIAT
SALARIÉS



Partager la valeur

Les collaborateurs sont associés aux réussites du Groupe, par des dispositifs de rémunération variable. Un accord d'intéressement et de participation existe pour toutes les sociétés françaises du Groupe.

Outre le retour financier, les collaborateurs bénéficient d'avantages internes, à travers la formation, la politique familiale, la politique de logement décent, les actions du CSE, la complémentaire santé identique pour toutes et tous, etc.



Engager nos fournisseurs dans notre démarche Achats Responsables

Construire des ouvrages qui changent le monde et dont nous sommes fiers, est intrinsèquement lié à la qualité des produits et au caractère engagé de nos fournisseurs. NGE est conscient que l'intégration des enjeux du développement durable dans nos processus achats est un enjeu fort compte tenu de l'important volume de fournitures nécessaires à nos activités. Ainsi, la sélection des produits et des services est l'objet d'une politique d'achats responsables, dont l'ampleur grandit chaque année.

Le comité **achats responsables**

La politique achats responsables est structurée autour d'un comité dédié, qui se réunit trimestriellement, depuis plusieurs années. Composé par des représentants des directions Achats, RSE, Qualité Environnement, le comité a intégré de nouveaux membres de l'exploitation en France et à l'international. **Chaque année, il définit et déploie un plan d'action, afin d'accroître l'intégration de critères RSE dans les processus achats et d'inciter nos fournisseurs à adopter des comportements de plus en plus responsables.**



Des critères RSE intégrés aux différentes étapes du processus Achats

- Les conditions générales d'achats du Groupe NGE intègre une clause de respect des principes du pacte mondial de l'Organisations des Nations Unies et de notre Code Ethique.
- Depuis 2019, les fournisseurs et sous-traitants signataires de nos « Engagements Achats Responsables », s'engagent pour le respect des droits fondamentaux, la réduction des impacts sociaux, environnementaux et éthiques dans le cadre de leurs relations commerciales. Depuis début juin 2019, ces « Engagements Achats Responsables » sont automatiquement annexés à l'ensemble des contrats d'achats et de renouvellement des accords cadre.

En 2020 :

28% du chiffre d'affaires a été confié à des fournisseurs signataires des Engagements Achats Responsables.

- La fiche de renseignement fournisseur contient des informations relatives à l'existence d'une politique RSE/QSE, à la santé sécurité, à l'environnement, à l'éthique, pour évaluer en amont les potentiels fournisseurs. En 2020, la direction Achats a recensé les notes RSE de nos fournisseurs évalués par certains organismes comme EcoVadis.
- Le tableau de comparaison des offres relatif à la sélection des fournisseurs prend en considération ces mêmes thématiques.
- La fiche d'évaluation des fournisseurs intègre le respect des exigences environnementales, du code éthique, des consignes de sécurité et les propositions innovantes.

Faciliter l'évaluation post-prestation des fournisseurs grâce au digital

Grâce à une application spécifique, les fournisseurs peuvent être évalués en continu toute l'année grâce à une fiche dédiée. Pour s'assurer que les fournisseurs les plus importants et ceux qui représentent 80% des dépenses aient bien été évalués, des campagnes sont déployées le dernier trimestre de chaque année. **Ce processus d'évaluation est mené à l'échelle du groupe, des régions et des filiales nationales spécialisées.**

En parallèle, en 2020, NGE a déployé un registre des aléas digitalisé, permettant à une population élargie d'exploitants de remonter des incidents commis par les fournisseurs concernant la qualité, la sécurité, l'environnement, l'éthique, le commercial et les droits humains. Les informations recueillies sont traitées par la direction Achats, le comité Achats Responsables ou le comité Ethique selon la nature et la gravité de l'aléa.

En 2020 :

1255 évaluations fournisseurs ont été effectuées selon des critères RSE.



Mise en ligne de l'espace fournisseur

En septembre 2020, NGE a ouvert un **espace dédié aux fournisseurs sur son site internet**, avec 4 grands objectifs :

- Présenter notre politique RSE, nos Engagements Achats Responsables et notre Code éthique,
- Permettre à de nouveaux fournisseurs de se référencer auprès du Groupe dans le respect de notre politique et de s'engager dans la même direction,
- Mettre en avant les réussites partagées avec nos fournisseurs,
- Proposer aux fournisseurs d'innover ensemble pour mieux respecter l'environnement, assurer une meilleure protection des hommes sur les chantiers.

Autres actions en 2020

Des campagnes d'envoi des Engagements Achats Responsables et des fiches de renseignements ont été menées pour les fournisseurs sous accords-cadres non renseignés et non signataires du fait de l'ancienneté de la relation.

La Direction Achats a participé à la cartographie des risques éthiques, en identifiant des scénarios de corruption et de trafic d'influence dans le cadre des relations fournisseurs et sous-traitants.

Le Groupe a conclu des contrats cadre avec des fournisseurs jugés responsables pour une meilleure gestion des déchets sur tous les chantiers.

Fonds Nouvelles Générations

Affirmer sa responsabilité sociétale, c'est bien sûr d'abord mener des actions concrètes pour améliorer l'impact de ses propres activités : c'est l'objectif de la démarche RSE du Groupe. NGE a décidé d'agir, au-delà de ce cadre, en faveur de l'intérêt général, au travers d'un fonds de dotation ciblant des thématiques environnementales et éducatives.

Nos deux partenaires

À la suite de la création du Fonds en collaborateurs ont voté pour choisir les deux partenaires du fonds Nouvelles Générations. La signature des conventions le 26 juin 2020 à Saint-Etienne-du-Grès a permis d'officialiser le soutien financier apporté par Nouvelles Générations. Ce moment de rencontre fut aussi l'opportunité pour échanger sur les actions qui seront mises en œuvre en collaboration avec nos deux partenaires.



L'École de la 2^{ème} Chance œuvre pour construire un avenir aux jeunes de 16 à 25 ans qui sortent chaque année du système scolaire sans diplôme ni qualification. Pour y parvenir, l'association propose chaque année à 15 000 jeunes un accompagnement sur-mesure dans l'une des 130 écoles, sur 6 à 8 mois, couplé à une formation en alternance rémunérée en entreprise.



Pure Ocean aide des équipes de chercheurs, partout dans le monde, à inventer des solutions durables pour préserver la vie des océans. Les premiers projets scientifiques concernent la dépollution plastique, l'aquaculture du futur, le suivi de la vie sous-marine côtière via une appli mobile, la surveillance du changement climatique dans le grand nord canadien et la découverte de nouvelles espèces.



▲ De gauche à droite sur la photo : Thierry ROBERT, Directeur Matériel NGE et Secrétaire du Fonds Nouvelles Générations, Benoit COLSON, Chargé de mission Entreprise E2C Marseille, Jean-Sébastien LEONI, Directeur Général Adjoint NGE et Président du Fonds Nouvelles Générations, Sonia CICCIONE, Directrice générale E2C Marseille, Gwen Lechat, Directrice des Partenariats PURE OCEAN, Hélène BIANCHI, Vice-Présidente de NGE CONNECT et trésorière du Fonds Nouvelles Générations, Thomas de WILLIENCOURT, Directeur PURE OCEAN



NGE x PURE OCEAN : opération nettoyage réussie

Samedi 5 septembre 2020, a eu lieu la première action concrète menée avec les collaborateurs de NGE et Pure Ocean. Une action destinée à protéger la mer et ses rivages, à la baie des Catalans où des volontaires NGE ont rejoint d'autres bénévoles de Marseille et de la région pour «nettoyer» la plage.

Cette action a permis aux collaborateurs NGE de se retrouver, souvent en famille et de constater que l'engagement, le plaisir d'agir ensemble et la force du collectif sont des valeurs communes qui perdurent même en dehors du cadre professionnel.



EN QUELQUES HEURES

3,7 m³, soit environ
500 kg de déchets,
ont été collectés entre la plage,
la digue et la zone des
apnéistes.

Au total, ont été ramassés :

- **332** bouteilles en verre,
- **329** bouteilles en plastique,
- **338** canettes en aluminium
- **46** masques

Retenons également
le chiffre hallucinant de
14 000 mégots,
qui seront quant à eux,
valorisés par Recyclop.

NGE x E2C

En 2020, NGE a accueilli un jeune de l'Ecole de la 2^{ème} chance en stage.

Fin janvier 2021, **le Fonds Nouvelles Générations a organisé une session découverte métiers à Marseille.** 8 collaborateurs NGE ont présenté le Groupe et les métiers du BTP aux jeunes de l'E2C. Objectifs : aider ces jeunes dans leur choix d'orientation, faciliter leur insertion professionnelle et leur donner envie de rejoindre NGE. Cette rencontre a permis de présenter NGE et ses métiers mais aussi d'échanger de façon dynamique et pragmatique sur les conditions de travail, la mobilité, la rémunération, l'offre Plate Forme et la place des femmes sur nos chantiers.



Reporting extra-financier

| | Unité | 2020 | 2019 | Evolution 2019-2020 | GRI |
|---|-------|---------|---------|------------------------|-------|
| ÉCONOMIE ET GOUVERNANCE : CHIFFRES CLÉS | | | | | |
| Chiffre d'affaires global | M€ | 2 402 | 2 497 | -4% | 201-1 |
| Montant des investissements (matériel et VL - Hors infor, bat et IFRS16) | M€ | 93 | 103 | -10% | |
| Innovations en cours de développement | Nb | 46 | 54 | -15% | |
| Nombre de sites certifiés QSE (entités x sites) | Nb | 172 | 172 | 0% | |
| Part de sites certifiés QSE (entités x sites) | % | 64 | 64 | 0 | |
| ACTIONNARIAT SALARIÉ | | | | | |
| Nombre de collaborateurs actionnaires | Nb | 8 000 | 7 818 | 2% | |
| Part du capital détenu par les collaborateurs hors dirigeants | % | 16,5 | 14,1 | 2,4 | |
| Part du capital détenu par les collaborateurs et les dirigeants | % | 80 | 80 | 0 | |
| RESSOURCES HUMAINES | | | | | |
| Effectif Monde | Nb | 13 547 | 12 402 | 9% | 102-7 |
| Effectif France | Nb | 11 043 | 10 277 | 7,5% | 102-7 |
| % CDI | % | 95,0 | 94,0 | 1 | 102-8 |
| dont % contrat à durée de chantier | % | 4,6 | 4,6 | 0 | 102-8 |
| Nombre de recrutements (hors mutations entre filiales) | Nb | 3 763 | 3 813 | -1% | 401-1 |
| Nombres de sorties (hors mutations entre filiales) | Nb | 2 776 | 2 460 | 13% | 401-1 |
| MIXITÉ | | | | | |
| Part de femmes dans l'effectif Monde | % | 10,10 | 10,60 | -0,50 | 102-8 |
| Part de femmes dans l'effectif France | % | 10,74 | 10,43 | 0,31 | 102-8 |
| Nombre de femmes dans l'encadrement de travaux - F | Nb | 105 | 86 | 22% | |
| Nombre de femmes au sein du personnel de production - F | Nb | 87 | 82 | 6% | |
| Index de l'égalité professionnelle | % | 84 | 84 | 0% | |
| FORMATION | | | | | |
| Contrats en alternance (contrats d'apprentissage + contrats de professionnalisation) - F | Nb | 561 | 510 | 10% | 102-8 |
| Nombre de tuteurs et tutrices - F | Nb | 291 | 297 | -2% | |
| Nombre total d'heures de formation (y compris alternance) - F | Nb | 427 171 | 433 425 | -1% | |
| dont part de l'alternance - F | % | 73 | 66 | 7 | |
| % de salariés ayant suivi au moins une formation - F ⁽¹⁾ | % | 46 | | | |
| Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé - F ⁽¹⁾ | Nb | 23 | | | 404-1 |

F : Périmètre France

¹ Nouvel indicateur

| | Unité | 2020 | 2019 | Evolution 2019-2020 | GRI |
|---|--------------------------|---------|--------|------------------------|--------|
| SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL | | | | | |
| Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt | Tx | 13,65 | 16,41 | -2,76 | 403-2 |
| Taux de gravité des accidents du travail | Tx | 1,02 | 0,96 | 0,06 | 403-2 |
| Nombre d'accidents du travail avec arrêt | Nb | 294 | 359 | -18% | 403-2 |
| Nombre d'accidents du travail sans arrêt | Nb | 284 | 303 | -6% | 403-2 |
| Nombre de jours d'arrêt | Nb | 21 942 | 20 968 | 5% | 403-2 |
| Nombre d'accidents de trajet - F | Nb | 71 | 76 | -7% | 403-2 |
| Nombre de presque accidents et situations dangereuses remontés | Nb | 2 508 | 1 971 | 27% | 403-2 |
| Nombre de maladies professionnelles | Nb | 23 | 57 | -60% | 403-2 |
| ENVIRONNEMENT | | | | | |
| #1 Emissions de GES (scopes 1 et 2) | TeCO ₂ | 209 743 | n.d. | n.d. | 305-1 |
| | TeCO ₂ /M€ CA | 87 | n.d. | n.d. | 305-1 |
| #1 Economies de GES en favorisant les transports ferroviaires pour les déplacements des salariés - F | TeCO ₂ | 507 | 1 022 | -50% | 305-5 |
| #1 Rejet moyen de CO ₂ pour la flotte Segauto - F | g/km | 142 | n.d. | n.d. | 305-5 |
| #1 Taux de ralenti des engins de production ⁽²⁾ | % | 27 | 28 | -1 | |
| #2 Taux de régions NGE qui possèdent une plateforme de valorisation des matériaux - F | % | 62 | 62 | 23 | |
| #3 Part des dépenses R&D consacrée à des thématiques environnement | % | 43 | 41 | 2 | |
| #4 Taux de valorisation des excédents chantier ⁽³⁾ | % | 51 | 70 | -19 | 306-2 |
| #5 Nombre de remontées de retours d'expérience (bonnes pratiques ; fiches références) | Nb | 44 | 39 | 13% | |
| QSE | | | | | |
| Nombre de visites QSE de chantier | Nb | 5 184 | 4 579 | 13% | |
| Nombre de 1/4 d'heure QSE animés par les chefs de chantier et chefs d'équipe | Nb | 10 932 | 11 570 | -6% | |
| ACHATS RESPONSABLES | | | | | |
| Nombre de fournisseurs signataires des Engagements Achats Responsables NGE ⁽⁴⁾ | Nb | 1 331 | 80 | | 102-11 |
| Part du chiffre d'affaires confié aux fournisseurs signataires des Engagements Achats Responsables NGE ⁽⁴⁾ | % | 28 | | | 102-11 |
| Nombre d'évaluations fournisseurs avec des critères RSE ⁽⁴⁾ | Nb | 1 255 | 613 | | 102-11 |
| Part du chiffre d'affaires confié à des PME | % | 39 | 48 | -9 | 102-9 |
| ETHIQUE DES AFFAIRES | | | | | |
| Pourcentage de personnel formé au risque pénal des affaires en présentiel par rapport à la cible | % | 91 | 96 | -5 | 205-2 |
| Pourcentage de personnel formé à l'éthique des affaires en E-learning par rapport à la cible | % | 64 | 61 | 3 | 205-2 |
| Nombre de signalements | Nb | 3 | 3 | 0% | |

n.d. : non disponible

² Le ralenti machine est le temps que passe une machine moteur tournant à bas régime sans réaliser de manœuvre ou d'action

³ Diminution due à des matériaux des chantiers du Grand Paris, naturellement chargés en sulfates, non valorisés en raison d'exutoires trop éloignés des chantiers.

⁴ Démarche initiée en 2019

Communication sur le progrès Global Compact 2020

« Adhérent du Global Compact depuis 2016, NGE renouvelle son engagement envers les 10 principes définis par les Nations Unies dans les domaines des droits humains, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Le Groupe s'attache à intégrer ces principes dans sa stratégie, ses opérations quotidiennes, et à les faire progresser dans sa zone d'influence.

Cette volonté est illustrée à travers notre Politique, actualisée en 2020, en cohérence avec notre raison d'être : « Construire ensemble des ouvrages qui changent le monde et dont nous sommes fiers ».

Ce document ancre nos engagements pour l'amélioration de notre modèle économique, par la prise en compte de ses impacts. Ils sont regroupés en 4 piliers :

- Placer l'humain au cœur de nos projets
- Œuvrer pour la transition écologique
- Développer durablement notre ancrage territorial
- Promouvoir une culture de responsabilité sociétale forte

Au titre de sa communication sur le progrès 2020, NGE publie son rapport RSE, qui rend compte des actions et résultats du Groupe pour respecter ses engagements, répondre aux principes du Global Compact, et contribuer à l'atteinte des objectifs de développement durable. »

Antoine Metzger,
président de NGE



Table des correspondances Global Compact

| DROITS DE L'HOMME | | |
|--|---|--|
| 1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme | <ul style="list-style-type: none"> Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs Lutter contre le travail infantile et forcé | Pages 16-21 Page 47 |
| 2. Veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme | <ul style="list-style-type: none"> Lutter contre le travail infantile et forcé Engager nos fournisseurs dans notre démarche Achats Responsables | Page 47 Pages 50-51 |
| NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL | | |
| 3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective | Favoriser le dialogue social | Page 28 |
| 4. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire | <ul style="list-style-type: none"> Lutter contre le travail infantile et forcé Engager nos fournisseurs dans notre démarche Achats Responsables | Page 47 Pages 50-51 |
| 5. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants | <ul style="list-style-type: none"> Lutter contre le travail infantile et forcé Engager nos fournisseurs dans notre démarche Achats Responsables | Page 47 Pages 50-51 |
| 6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi | <ul style="list-style-type: none"> NGE accompagne ses collaborateurs et ses collaboratrices en situation de handicap Promouvoir la mixité Favoriser l'inclusion | Page 23 Pages 26-27 Pages 41-42 |
| ENVIRONNEMENT | | |
| 7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement | <ul style="list-style-type: none"> Plan environnement 2019-2021 Devenir un acteur en France de la valorisation des matériaux Sensibiliser nos collaborateurs Adhésion à la démarche Act4Nature / Entreprise engagée pour la Nature | Page 29 Page 34 Page 35 Page 36 |
| 8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement | <ul style="list-style-type: none"> Diminuer les émissions de GES du parc matériel Réduire d'impact des déplacements des collaborateurs Décarboner les modes constructifs grâce aux éco-matériaux et matériaux biosourcés Première initiative d'équilibrage carbone Être force de proposition dans nos réponses aux appels d'offre Nos ruchers s'agrandissent | Page 30 Page 31 Page 32 Page 33 Page 35 Page 37 |
| 9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement | <ul style="list-style-type: none"> Diminuer les émissions de GES du parc matériel Réduire la consommation des bâtiments et industries Développer les réseaux intelligents pour une consommation maîtrisée La technique au service de l'économie circulaire NGE innove contre les plantes exotiques envahissantes (PEE) Développement de l'ingénierie écologique | Page 30 Page 31 Page 33 Page 34 Page 36 Page 37 |
| LUTTER CONTRE LA CORRUPTION | | |
| 10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin | Lutter contre la corruption et promouvoir l'éthique des affaires | Pages 44-45 |

Note méthodologique du reporting

Le rapport RSE présente la politique du Groupe NGE, incluant toutes ses entités (régions multimétiers, filiales nationales spécialisées, grands projets et international). Le reporting des informations quantitatives et qualitatives a été réalisé selon le processus et les paramètres décrits ci-dessous.

LE PÉRIMÈTRE

Le périmètre couvert par les données quantitatives varie entre la France et l'ensemble du Groupe (comprenant l'international), selon les indicateurs. Le périmètre France est indiqué par la lettre F dans le tableau de reporting extra-financier.

LA PÉRIODE DU REPORTING

Le reporting débute le 1^{er} janvier 2020 et se termine le 31 décembre de la même année.

SOURCES DES DONNÉES

Les données quantitatives sont consolidées par les directions fonctionnelles (Ressources Humaines, Santé Prévention Sécurité, Qualité Environnement, Achats), à partir des éléments transmis par les différentes entités composant le Groupe. La direction RSE collecte ensuite l'ensemble des données auprès de ces directions. Les données qualitatives sont sélectionnées et mises en forme par la direction RSE, à partir d'informations transmises par les directions fonctionnelles. La rédaction est soumise, avant publication, à la validation des référents de chaque thématique et à la direction générale.

**Responsable
de la publication :**
NGE, direction RSE

Rédaction :
Manon Knapp-Ziller

Coordination :
Guillaume Drebel,
Manon Knapp-Ziller

Conception / Réalisation :
EPOKA
Laurence Soler

Crédits photos :
Agence Andia
Auteurs de Vues
Najim Barika
Franck Beloncle
Stéphane Bouquet
Marc Chesneau
Régis Cintas
Julien Courtillat/AGILIS,
Claude Cruells
Thibaut Dini
Ludovic Dumont/NGE FONDATIONS,
Alain Grelet
Philippe Houzé
Jean-Marie Huron
Vincent Miesch
MoodMaker
Jean-Philippe Moulet
François Moura
Oxygène Drone
Phileag Eleven
Marie Picard Serna Vision
Unity Prod
Patrick Urvoy
Christophe Voegelé
Jean Zindel
Images Construction Cayola
et Photothèque NGE
Droits réservés

Imprimerie Lacroix -
Imprim'Vert - mai 2021

**SUIVEZ-NOUS
SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX**

in



Pour consulter notre **rapport
annuel**, rendez-vous sur notre
site rapport-annuel.nge.fr

Groupe NGE
Parc d'activité de Laurade
CS 60009 - 13156 Tarascon
Cedex

Tél: (+33)4 90 91 60 00
www.nge.fr

