

spie batignolles

**LE MEILLEUR EST À CONSTRUIRE**



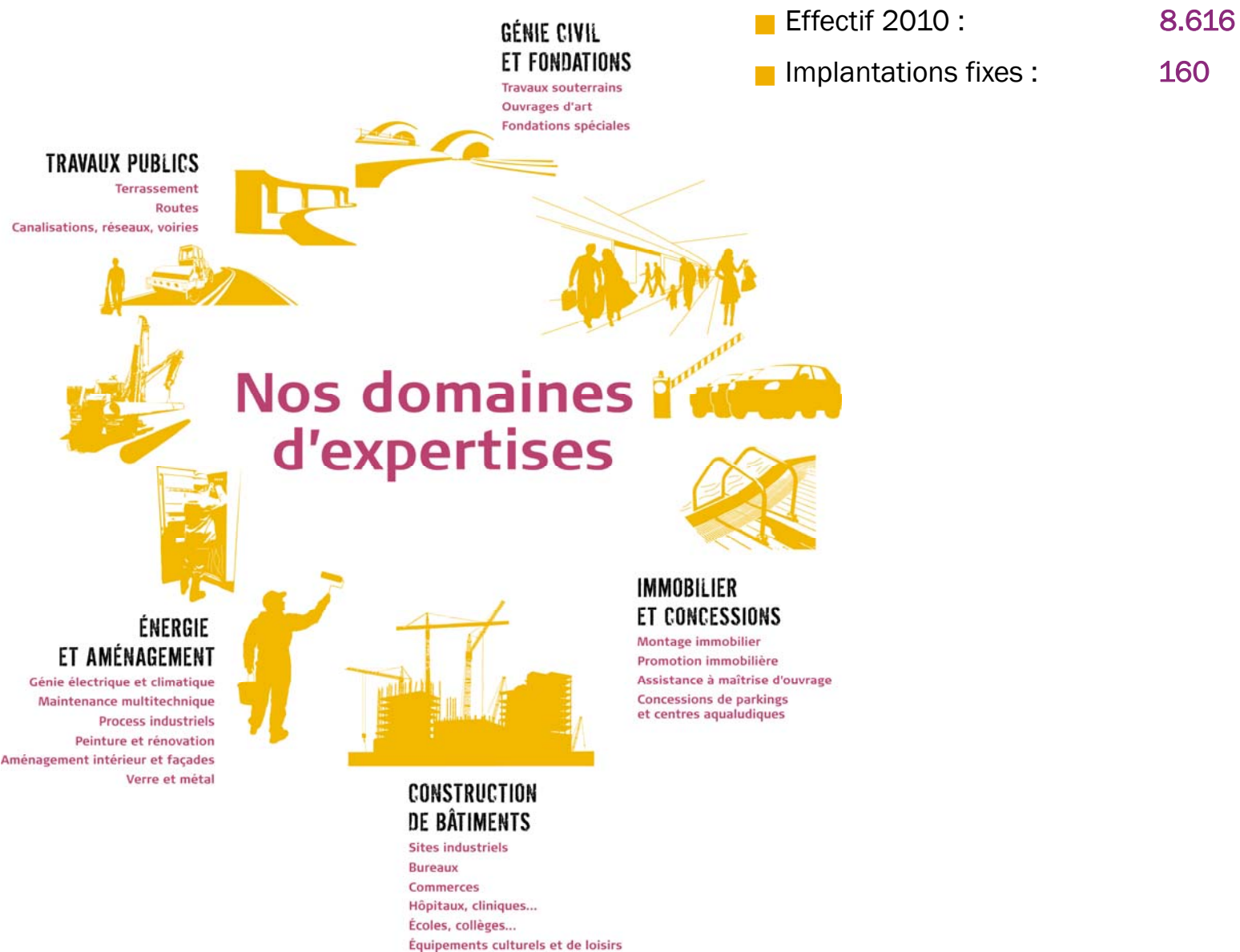
# **Spie batignolles :** **une démarche de progrès continu**

**Journées Nationales de Santé au travail dans le BTP**

Mai 2011

## Un partenariat Spie batignolles – Médecins du travail

- ▶ **Une question fondatrice :**
  - ↳ Comment réduire la pénibilité pour permettre à nos compagnons de rester en activité jusqu'à l'âge de la retraite ?
  
- ▶ **Les assises de la santé**
  - ↳ 2006 : Premières Assises
  - ↳ 2008 : Deuxièmes Assises
  
- ▶ **Le développement du partenariat**



## Après les 2èmes Assises de la Santé: l'adoption un plan de progrès précis

- ▶ **Octobre 2009 : un séminaire RH-QSE-Médecins du travail**
  - ↳ L'élaboration d'un plan Groupe
    - TMS
    - Risque chimique
    - Stress
    - Sécurité routière, éco-conduite
    - Accompagnement jusqu'à l'âge légal de la retraite
  
- ▶ **Janvier 2010: l'adoption en Comex du Plan Santé et qualité de vie au travail**
  
- ▶ **Avril 2010: la mise en place des plans d'action en filiales**
  - ↳ Des règles simples de mise en place
  - ↳ Un dispositif de suivi

## La mise en place des indicateurs

### ▶ Choisir les indicateurs, en limiter le nombre pour

- ↳ Traduire une intention, un effort
- ↳ Exprimer des actions de progrès effectives, concrètes
- ↳ Identifier les bénéfices attendus

[Exemples d'objectifs](#)

### ▶ Inscrire ces indicateurs dans les plans de performance du Groupe et des filiales

- ↳ Les « Points d'Étape Eco-performance » : revues annuelles de direction par filiale et synthèse Groupe

[Revue annuelle de direction](#)

### ▶ Communiquer en interne pour faire prendre conscience des avancées et inciter à progresser

- ↳ Le rapport de développement durable : un levier de sensibilisation et de mobilisation

[Rapport Développement Durable](#)

## Inscrire la démarche dans la durée

### ▶ Construire une boucle d'amélioration

- ↳ Définir les objectifs de progrès sur la base des premières revues de direction éco-performance
- ↳ Impliquer plus fortement les CHSCT dans l'élaboration des démarches de progrès

### ▶ Stabiliser des indicateurs

- ↳ Fiabiliser la construction des indicateurs
- ↳ Étoffer le tableau de bord

### ▶ Communiquer

- ↳ Préparer le futur rapport de développement durable à travers des focus groupes
- ↳ Mettre en perspective les démarches de progrès : préparer l'événement des Assises de la Santé 2012



spie batignolles

**LE MEILLEUR EST À CONSTRUIRE**



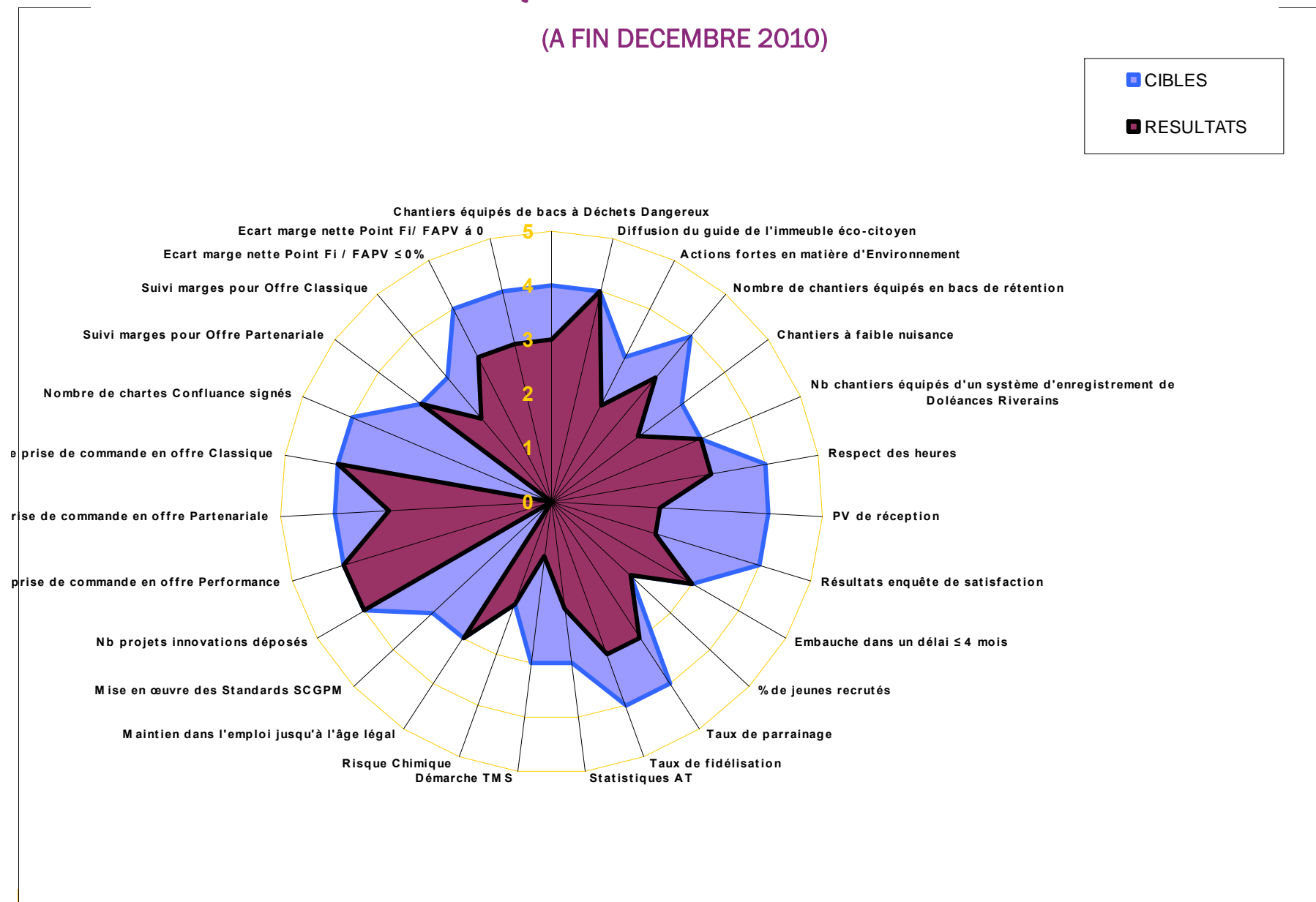


# TABLEAU DE SUIVI DU PLAN PERFORMANCE « FILIALE » -ANNEE 2010

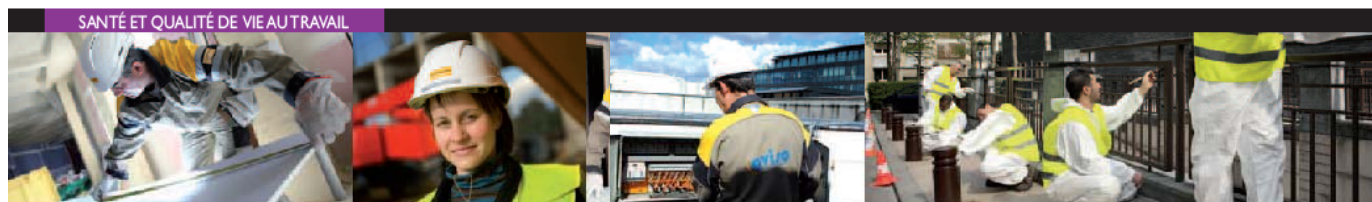
THEMES ECO-PERFORMANCE SPIE BATIGNOLLES	PLAN PERFORMANCE SPIE SCGPM	OBJECTIFS	Cotation
<b>Réduction de l'empreinte environnementale</b>	Chantiers équipés de bacs à Déchets Dangereux	100%	4
	Diffuser le guide de l'immeuble éco-citoyen	Diffusion aux collaborateurs siège	4
	Actions fortes en matière d'Environnement	2	3
	Nombre de chantiers équipés en bacs de rétention	100%	4
	Chantiers à faible nuisance	75%	3
<b>Intégration du chantier dans le cadre de vie</b>	Nombre de chantiers équipés d'un système d'enregistrement de Doléances Riverains	75%	3
<b>Haute qualité de réalisation</b>	Respect des heures	100% des chantiers	4
	PV de réception (zéro réserves)	2 chantiers	4
	Résultats enquête de satisfaction	?	4
<b>Sécurité, la santé et et la qualité de vie au travail</b>	Embauche dans un délai = 4 mois par rapport à l'expression du besoin	85%	3
	% de jeunes recrutés à l'issue de leur alternance ou de leur stage de 6 mois	50%	2
	Taux de parrainage	100%	4
	Taux de fidélisation choisi	100%	4
	Statistiques AT	TF= 15 et TG =1,5	3
	Nombre de MODOPEs réalisés et mis en ligne		3
	Etat d'avancement sur la procédure Plomb		2
	Maintien dans l'emploi jusqu'à l'âge légal de la retraite		3
	Mise en œuvre des Standards SPIE SCGPM déployés	50%	3
	Nombre de projets innovations déposés	10 dossiers	4
<b>Autres</b>	Proportion de prise de commande en offre Performance en fonction des objectifs du PAC annuel	50%	4
	Proportion de prise de commande en offre Partenariale en fonction des objectifs du PAC annuel	28%	4
	Proportion de prise de commande en offre Classique en fonction des objectifs du PAC annuel	21%	4
	Nombre de chartes Confluence signés	?	4
	Suivi des marges pour l'offre Partenariale	2,30%	3
	Suivi des marges pour l'offre Classique	2%	3
	Ecart marge nette Point Financier / FAPV = 0%	100%	4
	Ecart marge nette Point Financier / FAPV à 0	100% des chantiers	4

## REPRESENTATION GRAPHIQUE DES INDICATEURS DE NOTRE PLAN PERFORMANCE

(A FIN DECEMBRE 2010)

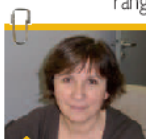


## ► Rapport développement durable 2010



### Santé et **Qualité** de vie au travail

Nous avons engagé avec conviction notre Plan Santé de vie au travail avec un double objectif : prévenir les améliorations des conditions de travail des collaborateurs, à rang desquels les personnels de chantier :



« Le partenariat entre les métiers du travail et les fonctions support de l'entreprise, comme le permet Spie batignolles depuis 2006, apporte des solutions efficaces et pérennes pour lutter notamment contre les troubles musculo-squelettiques, afin de maintenir les compagnons dans l'emploi. »

**Docteur Danièle Barbat,**  
Médecin du travail de Spie fondations,  
Médecin référent du Groupe Spie batignolles.



#### L'enjeu

Le métier de constructeur peut présenter des contraintes et des risques pour l'entreprise responsable se doit d'en protéger ses collaborateurs en menant une prévention active des risques.

Nous avons innové dès 2006 lors des 1<sup>ères</sup> Assises de la Santé en associant pour la première fois les médecins du travail aux travaux de nos équipes Ressources Humaines et ont accompli un important travail de compréhension et de partage autour de spécificités de la santé au travail dans le BTP. Ils ont ainsi jeté les bases d'une pratique dans toutes nos filiales.

#### L'orientation Spie batignolles

Spie batignolles a posé les fondements de son Plan Santé et Qualité de vie au Travail lors des 2<sup>èmes</sup> Assises de la Santé (juin 2008).

Depuis, des actions de prévention des risques santé et d'amélioration de l'environnement de travail se sont déployées systématiquement.

Les actions de progrès sont concentrées sur 5 thèmes, jugés prioritaires par le Plan :

- Les démarches TMS
- La maîtrise du risque chimique
- L'éco-conduite et la sécurité routière
- Le stress au travail
- Le maintien dans l'emploi jusqu'à l'âge légal de la retraite

À partir de cette "feuille de route", chaque filiale définit des actions spécifiques et à ses priorités.

#### Les actions

##### DÉMARCHES TMS

Pour réduire les troubles musculo-squelettiques, première cause de maladie professionnelle dans les métiers du BTP, Spie batignolles mène des campagnes ciblées de sensibilisation sur les gestes et postures, sur les aménagements des postes de travail et encourage le partage des bonnes pratiques.

##### MAÎTRISE DU RISQUE CHIMIQUE

L'utilisation des produits chimiques sur les chantiers s'accompagne d'une information précise sur les risques et les conditions d'usage. À chaque fois que cela est possible, nous favorisons des solutions alternatives, limitant de ce fait, les risques pour la santé des salariés et pour l'environnement.

##### ÉCO-CONDUITE ET SÉCURITÉ ROUTIÈRE

Pour maîtriser progressivement les facteurs d'accident, notre action privilégiée la prévention et la formation des "grands rouleurs". Priorité est donnée aux économies de déplacement, afin de limiter le risque : conférences téléphoniques et visio-conférences, transport collectif pour les trajets chantier ou les formations, les conventions, etc.

##### STRESS AU TRAVAIL

Spie batignolles a signé en 2010 un accord sur le stress au travail, afin de prévenir ce risque aux causes complexes. Focalisé sur la détection des risques, il met l'accent sur trois principaux leviers de prévention : la formation du management, la communication interne, la qualité des relations au travail.

##### ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI JUSQU'À L'ÂGE LÉGAL DE LA RETRAITE

L'anticipation dans la gestion des carrières permet de limiter les risques d'inaptitude en favorisant les reconversions au bon moment, via la mise en place de métiers-passerelles, par exemple. Cette démarche va de pair avec la recherche en amont de solutions d'aménagement des postes, d'après l'analyse des gestes et postures. Notre objectif est de favoriser le maintien dans l'emploi de personnes ayant une inaptitude, quelle qu'elle soit.



« J'ai 48 ans, c'était devenu impossible de souder avec ma maladie du coude... Je voulais me reconverter en grutier à tour. Mon responsable y était favorable, le médecin du travail aussi. J'ai pu suivre une formation et j'ai obtenu mon habilitation au CACES grue. Je suis maintenant reconnu travailleur handicapé, mes conditions de travail sont aménagées. J'ai commencé en février dernier. »

**Hilti ALP,** soudeur, Spie fondations.

Lors des Assises de la santé en 2008, Spie batignolles a mis en place le «Zéro alcool» dans l'entreprise.

**20 %**

des implantations fixes du groupe sont équipées de système de visio-conférence, afin de limiter les déplacements des collaborateurs.

**70 %**

des filiales ont intégré dans leur plan d'action les axes TMS, risque chimique et maintien dans l'emploi.

#### Prévention des risques chimiques

**25** produits chimiques dangereux substitués ou abandonnés en 2010.

#### Prévention des TMS

**34** postes de travail étudiés en 2010 (hors périmètre Travaux publics).

# ► Rapport développement durable 2010

## INDICATEURS, LEVIERS DE PROGRÈS ET PILOTAGE

### Indicateurs 2010

#### Offre et création de valeur durable

- 26 % du CA total réalisé dans le cadre d'éco-offres (valeur ajoutée à la fois économique, sociale, environnementale)
- 27 % du CA « projets » réalisé en éco-offres
- 26 % du CA « travaux de proximité » réalisé en Préfance®

#### Réduction de l'empreinte environnementale

- 57 % de filiales « bâtiment » disposent d'une expertise intégrée en matière de performance énergétique.
- 67 % de filiales « infrastructures » disposent d'une expertise intégrée pour réduire leur empreinte environnementale dans les domaines suivants : recyclage ou réutilisation de matériaux et matériaux / consommation d'eau et rejets / biodiversité.

#### Intégration du chantier dans le cadre de vie

- 67 % de filiales ont intégré des actions significatives de réduction des nuisances aux riverains dans leur plan de performance.

#### Zéro accident

- 58 % des collaborateurs formés « MRZA » (Méthode des Risques - Zéro Accident / hors Malet)



#### Santé et qualité de vie au travail

- 20 % des implantations fixes du groupe sont équipées de système de vidéo-conférence, afin de limiter les déplacements des collaborateurs
- 70 % des filiales ont intégré dans leur plan d'action les axes TMS, risque chimique et maintien dans l'emploi.
- Prévention des risques chimiques**  
25 produits chimiques dangereux substitués ou abandonnés.
- Prévention des TMS**  
34 postes de travail étudiés (hors périmètre Travaux publics).

#### Développement des compétences

- Mobilités inter-filiales**  
7 % des postes ouverts ont été pourvus par la mobilité interne.
- Accadémie**  
8977 heures de formation dispensées.
- 58 % de collaborateurs ont bénéficié d'un EAD en 2010 (hors Malet mais avec le siège)
- Total Spie batignolles\*  
Cadres 76 %  
ETAM 68 %  
Compagnons 31 %  
Total 50 %

\* hors Empreinte Malet entre chez Spie batignolles en 2009 et qualification d'entraîneur EAD à partir de 2011

#### Insertion sociale et professionnelle

- 284 collaborateurs recrutés et formés dans le cadre d'un contrat d'alternance.

### Actions prioritaires de progrès 2010 - 2011

- 2010 Démarche éco-offres incluant l'ensemble des filiales ; séminaire d'innovation ouverte (ASO) sur les éco-offres.
- 2011 Formalisation et test de trois nouvelles éco-offres. Mise en place de partenariats industriels afin d'élaborer des solutions innovantes répondant aux problématiques développement durable. Déploiement du plan d'action éco-offre, centré sur le partage des expériences et expertises.
- 2010 Lancement des Challenges Spie batignolles (remise des prix en juin 2011).
- 2011 Mise en place d'une démarche Carbone formalisée.
- 2010 Recueil des bonnes pratiques
- 2011 Partage des bonnes pratiques constitution d'une base de données
- 2010 Déploiement de la démarche zéro accident chez Empreinte Malet, entrée dans le Groupe en octobre.
- 2011 Réactualisation de la formation MRZA et création d'un « parcours sécurité »

- 2010 Mise en place des plans d'action filiales Santé et qualité de vie au travail.
- 2011 Préparation des Plades de la santé prévues pour juin 2012.

- 2010 Mise en place du processus de suivi en matière de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC). Lancement du processus d'information du Comité de Groupe.
- 2011 Poursuite du déploiement des EAD et des CCD pour les compagnons. Mise en place d'un guide des emplois et des passerelles de mobilité pour les compagnons

- 2010 Mise en place d'une coordination Groupe des démarches d'insertion. Formation des équipes RH.
- 2011 Livraison de « la boîte à outils Insertion ». Capitalisation des bonnes pratiques et des réseaux partenaires.

## Processus-clefs de pilotage

### OFFRE ET CRÉATION DE VALEUR DURABLE

- Pilotage et Suivi des Actions Commerciales (PAC et SAC) permettant de cibler le déploiement de nos offres auprès de nos clients (septembre - décembre)
- Comité de pilotage éco-offres mené par la direction générale ; se réunit tous les 3 mois.

### ECO-PERFORMANCE

- Point d'étape « éco performance » : revue annuelle de direction, suivi des plans de performance et des démarches de progrès continus des filiales et du Groupe (janvier-juin).
- Challenges Spie batignolles, qui récompensent chaque année les actions emblématiques dans quatre domaines : la réduction de l'empreinte environnementale, la prévention en santé et qualité de vie au travail, l'innovation technique, la qualité de réalisation (juin).
- Trophée Zéro accident, récompensant les entités sans accident depuis 12/24/36 mois.
- Suivi du Plan Santé et qualité de vie au travail du Groupe à travers les rencontres annuelles RH, CSE Médecins du Travail.

### DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- Processus Groupe « développement des compétences » : Entretiens Annuel d'Appréciation et de Développement - EAD (mi novembre - fin janvier), Comités Compétences et Développement - CCD (avril à juillet).
- Accueil et intégration : sessions d'accueil en filiale, séminaires d'intégration (Académie Spie batignolles) et dispositif « Alliance » (parnissage).
- Suivi du déploiement de l'Accord de Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC). Présentation annuelle au Comité de Groupe Spie batignolles (novembre).

## Indicateurs, levier de progrès et pilotage

Les indicateurs produits témoignent de l'engagement de Spie batignolles dans la voie du développement durable. Si les sont aujourd'hui incontournables dans le pilotage du Groupe, nous sommes néanmoins conscients de la nécessité d'en affiner le contenu et de fédérer l'ensemble des données. Ainsi, de nouveaux indicateurs seront déployés l'an prochain, afin de donner encore davantage de sens à notre engagement dans la voie du développement durable et en conformité avec les exigences exprimées dans la loi Grenelle 2 et les référentiels internationaux tels que la Global Reporting Initiative (GRI). Spie batignolles a dès à présent mis en place des structures, et analysé les outils et méthodes à mettre en œuvre pour compléter ces indicateurs, tout en améliorant la collecte et la pertinence des informations à produire, piloter les démarches d'amélioration et définir les objectifs de progrès.

## Méthodologie de réalisation du rapport

La réalisation de ce rapport développement durable a été pilotée par un groupe de travail transverse réunissant les différentes fonctions de l'entreprise, au siège et dans les filiales (éco-performance, ressources humaines, développement, marketing et innovation, achats, communication... voir ci-dessous). La méthodologie a consisté à confronter les politiques et démarches lancées depuis parfois plusieurs années, aux exemples et illustrations recensés en 2010. L'évaluation de ce premier rapport sera réalisée courant 2011 par des « focus groupes » composés de représentants des filiales et par des experts indépendants. Elle permettra de définir les axes de progrès pour la prochaine édition.

### COMITÉ DE PILOTAGE

Véronique Abignon, directrice Développement des ressources humaines  
Philippe Aulry, directeur Développement et grands projets  
Nicolas Flamant, directeur Ressources humaines et Développement durable  
Arnaud Girard, directeur des Achats  
Caroline Martelli, responsable Diversité et Relations écoles  
Olivier Marquet, directeur Marketing et innovation  
Pascal Rilon, directeur Communication  
Philippe Rousseau, directeur de l'Eco-performance

Conception : Sequoia Conseil  
Création : Zorbu®  
Rédaction : Sylvie Goussier.



Grâce photo : JEI Agence - Michaël Assou - Sarah Babouret - Jean Chazotte - Alain Caze - Michaël Dejé - Patrick Alphonse SCP, architecte - Samuel Dhare - Pascal Le Douarin - Philippe Duval - Nicolas Eder - Sylviane Lévy - Stéphan VDM  
Thierry Poullet - Nicolas Verrière - X

spie b

Le groupe Spie batignolles a obtenu en 2009 la notation **AAA+** pour sa politique de développement durable (Agence de notation extra-financière, BNP Paribas Ratings)

## Exemples d'objectifs

### ▶ Prévention du stress

- Pourcentage de réunions en visioconférence. Objectif : 10 réunions sur 40 identifiées 2011
- Mesure de l'absentéisme

### ▶ Risque routier

- Suivi des indicateurs individuels de sinistralité
- Formation des collaborateurs du réseau de maintenance : objectif 2011 = 50%

### ▶ TMS

- Mise en sécurité des chantiers avec tranchées : objectif 100% en 2011
- Nombre de Minutes Spie batignolles par collaborateur abordant le thème sécurité, poste de travail...) : objectif 1,5 pour une valeur 2010 de 0,5
- Mesure du nombre d'inaptitudes médicales : valeur actuelle 10 : cible 0

### ▶ Risque chimique / CMR

- Nombre de produits chimiques dangereux abandonnés ou substitués : 4 par an
- Nombre de chantiers sans CMR 1 et 2 en 2011 : 50% en 2010. Objectif 100% en 2011

### ▶ Maintien dans l'emploi

- Nombre de postes aménagés/nombre d'incapacités : objectif = 25% en 2011

[Retour](#)