



**« Nous n'héritons pas de la Terre de nos parents,
nous l'empruntons à nos enfants »**

Léopold Sédar Senghor

Routalis, l'exploitant des autoroutes concédées A28 Rouen – Alençon et A88 Sées – Falaise fait du Développement Durable une priorité dans le cadre de son activité. La démarche de Routalis concerne ainsi :

- la lutte pour tenter d'endiguer le changement climatique,
- la lutte pour améliorer la préservation des ressources et l'équilibre de la nature,
- mais aussi le renforcement de la cohésion sociale au sein de l'entreprise afin de mieux vivre ensemble et favoriser un développement économique responsable.

Ce document synthétise les actions menées par Routalis dans le cadre de cette démarche de développement durable.

La Charte Routalis de Développement Durable

La Charte de Routalis est articulée autour de 5 axes :

- Offrir à nos clients un voyage sûr et agréable
- Etre un employeur responsable
- Prendre soin de notre environnement
- Etre de bons voisins
- Rendre compte et progresser sans cesse.

Offrir à nos clients un voyage sûr et agréable

Cette notion se décline à travers les engagements suivants :

- assurer la sécurité optimale des usagers sur le réseau que nous exploitons,
- porter rapidement et efficacement assistance en cas de besoin,
- sensibiliser nos clients à la sécurité routière,
- maintenir la qualité des sites traversés,
- entretenir l'autoroute selon les meilleurs standards.

C'est dans ce cadre que Routalis a notamment entrepris les actions suivantes:

- **Anticipation des risques climatiques** : Routalis souscrit un contrat de prévision météorologique auprès de Météo France depuis 2005. Depuis 2010, l'A88 bénéficie également de ces prévisions. Pour plus de fiabilité, celles-ci sont communiquées par internet et par satellite.
- Tous les **sous-traitants de Routalis suivent une formation Sécurité**,

Les indicateurs :

- Nombre d'accidents corporels pour 10⁹ km parcourus : 20
- Nombre de personnes tuées pour 10⁹ km parcourus : 0

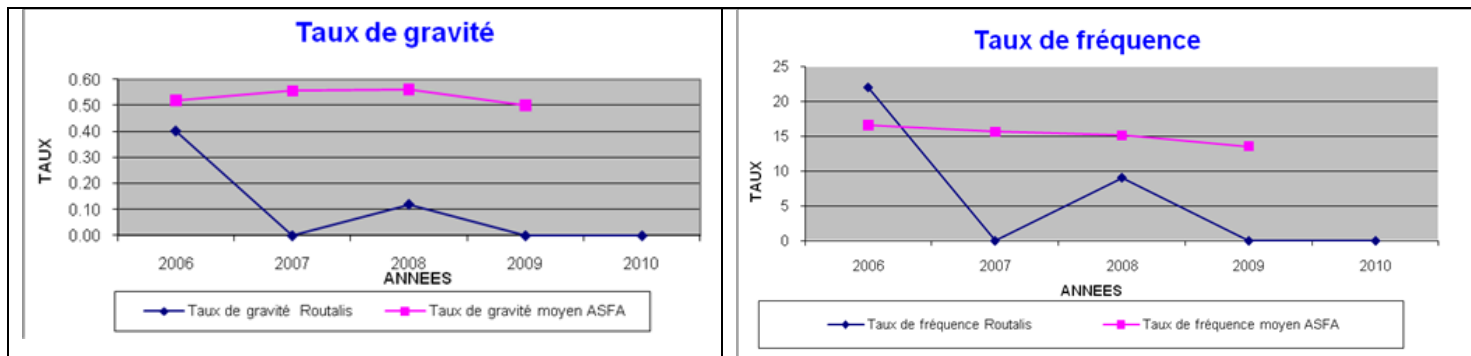
Etre un employeur responsable

Cette idée se traduit pour nous par les engagements suivants :

- assurer la sécurité de notre personnel,
- manager les compétences avec un suivi individualisé,
- mettre en œuvre une politique d'emploi axée sur la compétence et sur l'intégration,
- offrir un épanouissement professionnel aux salariés.

Assurer la sécurité du personnel :

- **L'objectif « Zéro accident de travail »** est sans cesse poursuivi. Grâce à la mobilisation de tous, la formation et à la mise en place de moyens appropriés, aucun accident du travail n'a été enregistré en 2010, et ce pour la 2^{ème} année consécutive.



Comparaison des taux de fréquence et de gravité sur Routalis et en moyenne de l'ensemble des adhérents de l'ASFA

- En 2010, Routalis a formé 48 de ses collaborateurs à la lutte contre le feu.
- Deux fois par an, Routalis **contrôle la connaissance et la compréhension des procédures de sécurité à travers un quizz Sécurité**. Ce quizz, adapté à chaque métier de la société, a été remis aux agents viabilité, aux opérateurs PCE et aux receveurs. Il a permis d'ajuster les formations Sécurité et de renforcer les notions les moins bien assimilées.
- **Tout nouvel embauché, qu'il soit en CDI, CDD, ou en intérim, est formé sur le Livret Sécurité dès son premier jour dans la société.**
- Routalis a réalisé en 2010 **deux aménagements de poste** pour des travailleurs reconnus handicapés.

- En période hivernale, Routalis **équipe tous les véhicules légers de société de pneus neige** pour plus de sécurité sur les trajets.

Manager les compétences par un suivi individualisé :

- **En 2010, 100% des collaborateurs de Routalis ont bénéficié d'un entretien annuel individuel avec leurs responsables hiérarchiques.** Cet entretien, mis en place dès 2006, permet au collaborateur et à son responsable d'évaluer le travail fourni sur l'année écoulée, d'évaluer les besoins en formation et d'évaluer les possibles évolutions.
- **Chaque collaborateur de Routalis bénéficie d'un plan de formation personnalisé.**

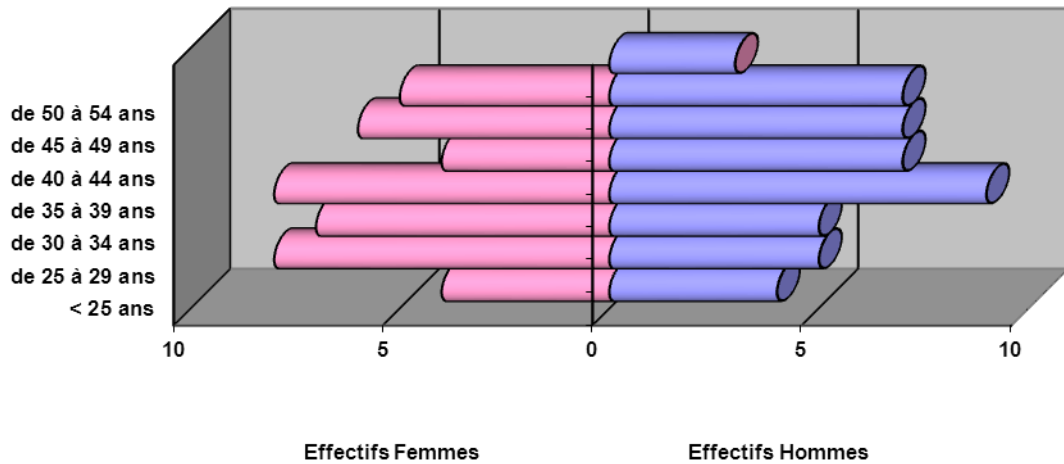
Mettre en œuvre une politique d'emploi axée sur la compétence et sur l'intégration :

- Routalis est **adhérent à la Charte Diversité.**
- Le **Label Diversité** a été créé fin 2008. Délivré par l'AFNOR dans le cadre d'une démarche de certification, il est le témoignage incontestable d'un fort engagement pour garantir l'égalité des chances, lutter contre les discriminations dans le cadre professionnel et garantir, par ce biais, la diversité. Depuis 2008, Routalis s'est engagée dans cette démarche, qui a notamment conduit à la refonte des procédures de gestion des ressources humaines et à la sensibilisation de l'encadrement, du personnel et des partenaires. Suite à l'audit de l'AFNOR en décembre 2009, Routalis a reçu en 2010 le Label Diversité des mains du Ministre de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Développement solidaire.



- Depuis mars 2008, **tout poste à pourvoir est communiqué à l'association Cap Emploi, qui s'occupe de mettre en relation les travailleurs handicapés et les entreprises.** En 2010, le taux de personnel de Routalis présentant un handicap est de **6,74%, soit près de 3 fois le taux national.**
- Routalis a signé une **convention avec l'AGEFIPH le 1^{er} juin 2010.** Celle-ci porte sur le recrutement et l'intégration de personnes handicapées, le maintien dans l'emploi, l'assistance dans l'obtention de la reconnaissance du handicap, la sensibilisation et la communication ainsi que sur le développement du partenariat avec les entreprises du secteur protégé.
- Routalis veille à conserver une **pyramide des âges équilibrée**, dans laquelle les seniors et les jeunes occupent une part entière.

Pyramide des âges 2010



- Routalis garantit **l'égalité des sexes**. Pour un même poste, les hommes et les femmes disposent du même revenu. Tout poste à pourvoir est proposé indifféremment à un homme ou à une femme.
- Un **accord portant sur l'emploi des seniors** a été signé le 28 mai 2010 avec les représentants du personnel. Cet accord vise à l'égalité de traitement des seniors tout au long de la vie professionnelle (emploi, formation, rémunération, maintien dans l'emploi, etc.)

Offrir un épanouissement professionnel aux salariés :

- La **mise en place d'un plan annuel de formations ambitieux** : le pourcentage de la masse salariale alloué à la formation oscille entre 5 et 8% depuis 2006. Il a atteint près de 12% en 2010.
- Signature d'un **accord de participation en 2010, afin d'associer le personnel aux bons résultats de la société**. En 2010, ce sont ainsi plus de 25% du résultat de la société qui a été distribué au personnel à travers la participation.
- **La promotion interne est favorisée** : tout poste à pourvoir est diffusé en interne et les personnes intéressées peuvent y postuler. Depuis 2005, 100% des promotions ont été pourvues en interne moyennant un plan de formation adapté. Rien que pour l'année 2010, 6 promotions en interne ont été effectuées, sur un effectif total de 89 salariés..
- Routalis responsabilise son personnel : ainsi, **chaque binôme d'agents viabilité est responsable d'un secteur de 8 km d'autoroute**, sur lequel il est en charge de l'entretien et de la propreté.
- **Chaque équipe au sein des gares de péage dispose d'un budget** qui lui permet d'aménager son cadre de travail selon son envie. Ce budget a permis la mise en place de plantations dans les voies, l'achat de tables et de chaises, etc. Il contribue à personnaliser les gares et permet aux receveurs de se les approprier.



Décorations réalisées par les receveurs sur les gares de péage pour Noël 2010

Les indicateurs :

- Effectif total au 31 décembre
 - En CDI : 84
 - En CDD : 3, dont 2 contrats de professionnalisation
- Répartition hommes / femmes : 53% / 47%
- Taux d'emploi des travailleurs handicapés : 6,74 % de l'effectif total
- Dépense de formation / masse salariale : 11,63%
- Taux d'entretiens individuels organisés dans l'année : 100%
- Pourcentage de livrets de certification mis à jour : 100%
- Taux de fréquence des accidents du travail : 0%
- Taux de gravité des accidents du travail : 0%
- Taux d'absentéisme : 3,29%
- Pourcentage de promotions pourvues en interne : 100%.

Prendre soin de notre environnement

Cette notion regroupe les engagements suivants :

- maîtriser nos impacts écologiques internes,
- maîtriser les impacts et la qualité environnementale de nos activités,
- favoriser les comportements responsables des usagers de l'autoroute sur la route et sur les aires.

C'est dans ce cadre que :

- Les **achats réalisés en 2010 visent à minimiser nos rejets de CO2**. A titre d'exemple, les camions achetés sont tous de classe de pollution Euro 5 et les Flèches Lumineuses de Rabattement (FLR) fonctionnent grâce à des diodes sur batterie, ce qui permet d'éteindre le moteur des camions en balisage fixe.



- depuis 2006, Routalis met en place un **plan de gestion des espaces verts qui favorise le développement de la flore locale**, afin de toujours mieux intégrer l'autoroute dans son environnement. Ce plan a permis la colonisation de milliers d'arbres et de plantes vivaces le long du tracé.
- Le désherbage chimique est remplacé par le désherbage manuel. **Depuis 2007, aucun produit phytosanitaire n'a été répandu sur le tracé.**
- **Routalis vise à limiter la quantité de sel épandu sur la chaussée.** Pour ce faire, Routalis travaille sur 3 axes :
 - **Les prévisions météorologiques** : grâce à l'abonnement aux prévisions météorologiques de Météo France et à l'étalonnage des stations météorologiques situées le long du tracé. Avoir des données précises permet d'optimiser les salages.
 - **La formation du personnel** : tous les donneurs d'ordres de la viabilité hivernale ont suivi un programme de formation sur la viabilité hivernale. Cette formation a été dispensée en interne et en externe. Tous les acteurs de la viabilité hivernale bénéficient en outre d'une formation de recyclage annuelle.
 - **Le réglage du matériel** : dans le cadre de l'entretien courant, des pièces maîtresses (roulement, pompes, chaînes) sont changées ou réparées. Cela peut avoir pour conséquence de modifier considérablement les grammages en sortie. Les saleuses sont donc contrôlées tous les ans. Pour donner une idée, sur une saleuse testée en 2008, 70 kg de sel étaient initialement répandus contre 50 kg en théorie. Sans réglage de la machine, 14 grammes de sel auraient ainsi été épandus au mètre carré au lieu de 10 grammes, soit un sur-épandage de 40%.



Formation sur le matériel de viabilité hivernale

Réglage des saleuses

- En 2009, Routalis a consommé 3.840 bouteilles d'eau de 1,5 l sur le Centre d'Exploitation de Chaumont. En installant courant 2010 **deux fontaines à eau** dans le Centre, Routalis supprime cette consommation génératrice de déchets plastiques et de CO2.
- Les installations de l'A88 bénéficient de **systèmes de récupération d'eau de pluie** sur le Centre d'Exploitation de Fontenai et sur les gares de péage de Nécly, et d'un **chauffe-eau solaire** sur le Centre de Fontenai.
- Routalis poursuit **le tri sélectif sur les Centres d'Exploitation** grâce à la mise en place de 3 bennes dédiées à la ferraille, aux plastiques et aux déchets divers.

Les indicateurs 2010 :

- Eau consommée (en m3 par million de km parcourus) : 39
- Consommation électrique (en kWh par million de km parcourus) : 2.447
- Nombre de litres de gasoil consommés par km d'autoroute exploitée : 1.031
- Nombre de litre de fioul consommés par km d'autoroute exploitée : 100
- Consommation de produits phytosanitaires en litre / km : 0
- Tonnes de sels répandues en préventif par km d'autoroute exploitée : 5,89
- Tonnes de sels répandues en curatif par km d'autoroute exploitée: 13,75

Etre de bons voisins

Pour nous, cela signifie :

- privilégier les achats locaux, responsables et équitables,
- encourager la participation des salariés à la vie locale et à la solidarité.

Ceci se traduit dans les faits par les actions suivantes :

- Routalis **favorise l'achat auprès de fournisseurs locaux** : à conditions équivalentes, les entreprises situées à moins de 30 kilomètres de l'autoroute sont préférées.
- Depuis 2008, Routalis propose un **partenariat à l'association des Restos du Cœur**. Le but de ce partenariat est d'œuvrer à la réinsertion de personnes en difficultés par le biais de la société et des salariés. En 2010, ce partenariat s'est traduit par le don d'un fourgon aux Restos du Cœur de l'Orne.
- En 2010, Routalis a recruté 27 collaborateurs dans le cadre de la mise en service de l'A88. Ces **recrutements ont été réalisés en collaboration avec les partenaires locaux** (cf. annexe 1 ci-après pour plus de précisions).



Les indicateurs :

- Candidatures à un poste reçues par des associations : 20





Annexe 1 – Recrutement du personnel dans le cadre de la mise en service de l’A88

Routalis est une société créée en 2005 pour l’exploitation et la maintenance de l’autoroute A28 Rouen – Alençon. Située en Normandie, dans l’Orne, elle comptait 65 employés au 31 décembre 2009.

Dans le cadre de la mise en service de l’autoroute A88 Sées – Falaise Ouest effectuée en août 2010, Routalis connaît une croissance qui lui permet de recruter 27 personnes :

- 8 agents viabilité, en charge de la patrouille, des balisages et de la maintenance de l’autoroute,
- 8 receveurs péage, en charge de la collecte du péage,
- 6 opérateurs PCE, en charge de la gestion du trafic et de l’assistance à la collecte du péage,
- 1 agent parc bâtiment, en charge de la maintenance des véhicules et des installations,
- 1 conducteur viabilité, en charge de l’organisation de la viabilité,
- 1 adjoint péage / PCE, en charge de l’organisation du service péage / PCE,
- 1 administrateur système, en charge des systèmes informatiques,
- 1 assistant centre, en charge de la logistique du centre d’exploitation.

Routalis a voulu que cette phase de croissance soit conforme à sa politique de promotion de la diversité, de l’égalité des chances et de la lutte contre les discriminations.

Ainsi, un plan d’action a été mis en œuvre dès septembre 2009, soit 11 mois avant la mise en service de l’autoroute A88, dans le but de promouvoir la diversité. L’objectif affiché était :

- de définir des fiches de poste claires, précises, dans lesquelles apparaissent les compétences recherchées,
- de proposer au personnel de Routalis les postes à pourvoir dans le cadre de promotions ou de mobilité interne,
- d’attirer tous les publics (minorités visibles, candidats issus des quartiers défavorisés, personnes handicapées, homme / femme, seniors, jeunes, etc.),
- de définir des critères objectifs et mesurables de sélection des C.V en vue des entretiens, et de sélection des candidats reçus en entretien.

Routalis a souhaité disposer d’une assistance externe lors de la mise en œuvre de cette démarche. Ainsi, un consultant ayant de solides connaissances dans le milieu autoroutier a été pris pour nous assister dans toutes les étapes du recrutement.

1. Les fiches de poste

Chaque responsable de service a réalisé dès septembre 2009 des fiches de poste pour chacun des postes à pourvoir.

Chaque fiche indique :

- Les missions du poste,
- Les caractéristiques : horaires, lieu de travail, astreintes éventuelles,
- Les compétences recherchées.

Ces fiches ont été revues avec le consultant externe, ce qui nous a permis d’affiner les compétences recherchées et de définir des tests adaptés à chaque compétence.

2. La promotion interne

Sur la base de ces fiches de poste, Routalis a diffusé un appel à candidatures internes afin de permettre au personnel de postuler sur les différents postes.

Cet appel, diffusé le 22 septembre 2009 :



- Définissait le processus de promotion interne,
- Pour chacun des postes à pourvoir, listait les missions, les compétences recherchées, et les tests qui allaient être passés.

Les candidatures des 4 agents viabilité et des 2 receveurs péage qui ont demandé une mutation géographique ont été acceptées.

Les candidats aux autres postes ont passé les tests et participé à un entretien conduit par le consultant, assisté du responsable opérationnel.

Les tests et l'entretien ont été notés, ce qui a permis d'identifier le candidat correspondant le mieux au profil. Les candidats non retenus ont été reçus par le Directeur d'Exploitation afin de leur expliquer pourquoi ils n'avaient pas été choisis, et éventuellement de mettre en œuvre un plan de formation adapté.

A l'issue de processus de promotion interne, les postes suivants restaient à pourvoir :

- 9 agents viabilité, dont 3 sur A28
- 8 receveurs péage, dont 2 sur A28,
- 6 opérateurs PCE.

3. Recrutements externes

Routalis a voulu ouvrir au maximum ses recrutements afin de favoriser la diversité. Pour se faire, Routalis a réalisé :

- Une campagne d'information auprès des collectivités territoriales et des partenaires sociaux,
- Une grille de sélection objective et mesurable des candidats.

a. Campagne d'information

Conscient que les postes à pourvoir étaient peu connus du grand public, et que certaines populations défavorisées pouvaient d'elles même s'exclure du recrutement, Routalis a œuvré afin de présenter les postes à pourvoir et le processus de recrutement aux associations d'aide à l'insertion.

Ainsi une première rencontre a eu lieu le 24 septembre 2009 avec l'association Argentan Insertion Emploi. Des échanges ont également eu lieu avec l'association des Restos du Cœur de l'Orne, qui travaille à la réinsertion de personnes en difficultés.

Une réunion a été organisée le 12 novembre 2009 avec la Maison de l'Emploi d'Argentan. Cette rencontre a débouché sur la présentation, le 19 janvier 2010, de notre projet A88 aux organismes suivants : OPCALIA, Maison de l'Emploi, AGEFIPH, Manpower, Cap Emploi, Restaurants du Cœur, Mission Locale, Randstad, ACI Développement, Tremplin, AIPAA, Argentan Solidarité Insertion. Les fiches de poste de Routalis ont été remises aux participants.

Ces organismes ont disposé de 2 mois pour collecter les candidatures de leurs adhérents ayant les compétences recherchées.

Un annonce Pôle emploi a également été largement diffusée, permettant à tout à chacun de postuler.

Routalis a reçu :

- 133 candidatures pour le poste d'agents viabilité,
- 164 candidatures pour le poste de receveurs péage,
- 164 candidatures pour le poste d'opérateurs PCE.

b. La sélection des C.V pour l'entretien



Toutes les personnes concernées par le recrutement, qu'il s'agisse des responsables de service, le service ressources humaines, l'assistante de direction ou encore le consultant, ont été formés et sensibilisés sur la nécessité de sélectionner les C.V et de recruter sur la base de critères objectifs et mesurables.

Routalis a rencontré Pôle Emploi le 19 janvier 2010 pour étudier la possibilité d'appliquer la méthode de recrutement par simulation (MRS) approuvée par la HALDE ;

Cette méthode MRS a été appliquée pour le recrutement des receveurs péage. Routalis et Pôle Emploi ont finalisé le contenu des tests et Routalis a reçu les 46 candidats qui ont eu plus de 80% de taux de réussite.

Une analyse des postes d'agent viabilité et opérateurs PCE a été conduite par Pôle Emploi, mais les exercices de simulations n'ont pas pu être réalisés avant la mise en service de l'A88.

Des grilles de sélection des C ;V objectives et mesurables ont donc été réalisées pour chaque poste.

Ainsi, la sélection des candidats en vue des entretiens a été réalisée :

- Par la MRS pour les receveurs,
- Par la grille de sélection pour les Opérateurs PCE et les agents viabilités.

c. La sélection des candidats suite à l'entretien

Toutes les personnes de Routalis impliquées dans cette dernière étape ont été sensibilisées au risque de discrimination à l'embauche.

46 receveurs péage, 33 agents viabilité et 31 opérateurs PCE ont été reçus en entretien.

Ces candidats ont participé à un entretien avec le consultant ? assisté du responsable opérationnel.

Outre l'entretien :

- les agents viabilité ont réalisé un test de français, de logique et de personnalité.
- les opérateurs PCE ont réalisé un test de synthèse de document sur Microsoft Word, de logique et de personnalité.
- les receveurs ont participé à un entretien et ont réalisé un test de personnalité.

Les résultats de ces tests et des entretiens ont permis d'alimenter la grille d'évaluation des candidatures, et donc d'identifier les meilleurs candidats.

4. Conclusion

Grâce aux liens noués avec le tissu local, près de 500 candidats aux profils divers ont remis leur candidature.

La méthodologie mise en œuvre nous a permis de recruter les 23 meilleurs candidats, tout en faisant abstraction de tous critères discriminants.

Sur ces 23 recrues :

- 52% sont d'hommes, 48% sont des femmes,
- 23% sont des seniors,
- 2 personnes sont des travailleurs qui présentent un handicap, soit 9% des recrutements,
- 2 personnes embauchées ont postulé par le biais d'associations d'aide à l'insertion,
- 8 recrutements l'ont été en utilisant la méthode MRS,
- une femme enceinte a été embauchée.



Grâce à l'investissement de l'ensemble du personnel, le bilan est de la phase recrutement est globalement positif. Ces résultats sont encourageants pour les équipes de Routalis.

Après le lancement en 2009 de la démarche Diversité, qui semblait a priori très ambitieuse pour notre PME, les résultats obtenus prouvent que l'obtention du Label Diversité n'a pas ralenti la dynamique « Diversité » de la société.