

**Philippe Monloubou**

*Président du Directoire*

## Lettre d'engagement

La Défense, le 4 mars 2015

ERDF a engagé en 2012 une politique volontariste de développement durable qui confirmait les engagements sociétaux et environnementaux pris par l'entreprise depuis 2008.

Cette orientation forte s'est également concrétisée par l'engagement d'ERDF en 2012 à promouvoir les objectifs du Millénaire pour le développement en ratifiant le Pacte Mondial des Nations Unies. Par ce geste l'entreprise souhaite défendre les valeurs contenues dans les dix principes du Pacte autour des droits de l'Homme, des droits du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Une nouvelle politique de développement durable en cours de validation pour la période 2015 – 2017 permet de conforter cette orientation et d'aller encore plus loin dans les engagements socialement responsables de l'entreprise.

Conformément aux obligations de la participation d'ERDF au Global Compact, vous trouverez ci-joint la Communication sur le Progrès pour l'année 2014 qui rend compte de la mise en œuvre de ces principes dans l'entreprise.

Par ailleurs, je vous confirme, par le présent courrier, la volonté d'ERDF de renouveler son adhésion au Pacte Global Compact et de s'engager à poursuivre l'application de ses dix principes dans ses activités pour l'année 2015.



## 1- DROITS DE L'HOMME

La délégation à l'éthique et à la sécurité du patrimoine (DESP) d'ERDF promeut des valeurs et des principes d'action qui s'inscrivent dans la charte éthique Groupe et se déclinent dans le cadre de la charte de déontologie d'ERDF.

La DESP s'appuie en cela sur des correspondants identifiés dans chacune des directions interrégionales d'ERDF ainsi que dans les directions nationales.

Par ailleurs, ERDF est soucieuse de promouvoir les droits de l'homme dans le cadre de sa politique RH.

### 1.1 Politique Recrutement et d'Intégration :

La politique de recrutement d'ERDF a été réactualisée en 2013 afin d'intégrer les recommandations de l'audit mené en 2012 qui concernaient principalement le pilotage du processus, la traçabilité, la rémunération, la diversité et l'évolution de la réglementation. Sa conception, puis sa diffusion ont fait l'objet d'un large partage avec la filière RH.

Dans le cadre de la **politique de recrutement**, ERDF a poursuivi en 2013 la mise en œuvre des orientations et des processus de recrutement définis.

ERDF s'est associé à un projet groupe EDF visant à optimiser la **qualité des recrutements** et l'intégration dans l'entreprise. Outre l'implication de managers/RH dans différents groupes de travail, ERDF a piloté la thématique sur l'optimisation de l'année de stage statutaire et de la période d'alternance. L'organisation de groupes miroir réunissant de nouveaux embauchés et managers a permis de dresser un état des lieux des pratiques existantes, d'élaborer des recommandations, de rédiger les premiers éléments d'une politique d'intégration groupe, d'élaborer un guide du manager et de dégager des besoins de professionnalisation des managers, qui ont été intégrés à la conception d'une formation dans ce domaine.

**La politique recrutement de ERDF promeut de manière volontariste le respect des fondamentaux et des règles éthiques :** "Les méthodes et techniques mises en œuvre doivent s'inscrire dans l'objectif de diversification des profils et ne doivent en aucun cas conduire à une discrimination directe ou indirecte, que ce soit lors de la publication de l'annonce ou lors des entretiens. Le choix du candidat doit se faire sur des critères objectivés en amont du lancement du recrutement et doit pouvoir être explicité en cas de contestation externe du recrutement".

Outre l'application de cette politique et à titre d'illustration concrète, ERDF demande aux cabinets de recrutement de proposer dans la short list, a minima une femme lorsque que c'est possible et à compétences égales.

Dans l'optique d'ouvrir au maximum le sourcing des candidats, des partenariats ont également été noués avec Pôle Emploi. La Méthode de Recrutement par Simulation ou méthode des habiletés manuelles est alors mise en place dans ce cadre afin d'intégrer dans nos métiers des profils de personnes éloignées de l'emploi ou n'ayant pas encore les qualifications requises, mais disposant de l'habileté technique nécessaire.

Des partenariats sont enfin contractés avec des Cabinets de recrutement, tels que Mozaïk RH, spécialisé dans l'identification de profils de personnes résidant en zone urbaine sensible.

En outre, ERDF a commencé à préparer l'expérimentation à l'échelle du groupe d'un dispositif réalisé sur une Direction Interrégionale (DIR), qui vise à renforcer et structurer le dispositif d'appréciation des nouveaux entrants dans l'entreprise

L'animation du **réseau recrutement** a permis de partager sur des thèmes comme :

- la non-discrimination à l'embauche
- la rémunération y compris pour les salariés avec expérience professionnelle
- l'égalité professionnelle
- le respect des engagements de recrutement de personnes en situation de handicap
- la politique de communication auprès des différentes cibles
- les processus
- le recours aux cabinets de recrutement...

## **1.2 Sous-traitance et fournisseurs**

**Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux.**

En janvier 2012, un accord de sous-traitance responsable a été signé par ERDF et tous ses partenaires sociaux. Cet accord comporte notamment des exigences concrètes concernant la qualification professionnelle, la sécurité et les conditions de travail des salariés des prestataires. Ces éléments ont été intégrés dans la documentation contractuelle. Des audits sont progressivement réalisés auprès des prestataires. Par ailleurs, il vise à augmenter en trois ans de 20% les volumes d'achats d'ERDF au secteur protégé et adapté et de 60% les achats de prestations au secteur de l'insertion par l'activité économique.

En 2014, le volume des achats au secteur du travail adapté et protégé s'élève à plus de 6 millions d'euros et le secteur de l'insertion par l'activité économique à plus de 4 millions d'euros (chiffres provisoires).

## 2- CONDITIONS DE TRAVAIL

Diverses actions mises en place en 2014 ont contribué à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise :

### **2.1 Relations professionnelles et bilan des accords collectifs**

Les négociations collectives ont principalement porté sur la mise en place d'une instance nationale en matière de santé au travail, sur le nouvel accord triennal d'intéressement 2014-2016 associé à un nouveau dispositif d'abondement (signature CGT, FO, CFDT), ainsi que sur le parcours de carrière des salariés mandatés syndicaux ou élus du personnel.

#### **Mise en place d'une Instance Nationale de Dialogue en Santé Sécurité au Travail**

Une Instance Nationale de Dialogue en Santé Sécurité au Travail (IND2S) a été mise en place à la suite de la signature d'un accord d'entreprise le 18 juillet 2014. Cette instance se veut un espace d'échanges et de réflexions visant à renforcer la protection de la santé et la sécurité des salariés, à améliorer les conditions de travail et à promouvoir une culture de prévention, priorité absolue pour ERDF.

L'IND2S a vocation à se saisir de sujets à enjeu national et d'émettre, le cas échéant, des recommandations mises à disposition de l'ensemble des acteurs de la santé au travail (notamment la filière CHSCT).

Elle est composée de 12 membres désignés par les organisations syndicales, de 6 représentants de la direction de l'entreprise et de 2 médecins du travail issus de la représentation nationale des médecins élus par leurs pairs. Sa première séance de travail a eu lieu le 10 décembre 2014.

#### **Mise en place d'une Représentation Nationale des Médecins du Travail élus**

Une animation nationale des médecins du travail a été mise en place au cours du 1er semestre 2014, sur la base des réflexions d'un groupe de travail de 10 médecins mis en place fin 2013 et animé par la DRHTS.

En 2014, l'ensemble des médecins du travail ont élu leurs représentants, soit un médecin par SST chargé de représenter ses homologues dans le cadre de la représentation nationale des médecins du travail élus.

Cette représentation a pour objectifs de contribuer à l'animation du réseau national des médecins du travail d'ERDF, d'assurer l'interface entre ceux-ci et les directions nationales des entreprises, notamment dans leur rôle de conseil des employeurs sur les questions générales de santé au travail et dans le cadre de projets.

### **Mise en place d'une animation nationale des Assistants Sociaux**

Pour compléter le dispositif multidisciplinaire national de dialogue sur les questions de santé, une assistante sociale coordinatrice nationale a été nommée en 2014. Celle-ci a pour mission d'animer le réseau des assistants sociaux, en s'appuyant sur 8 coordinateurs régionaux, de développer les synergies entre ce réseau et les autres acteurs et d'apporter le point de vue des assistants sociaux dans la préparation et la mise en œuvre des politiques sociales et de santé d'ERDF.

Une note nationale, basée sur l'état des lieux de la filière métier réalisé en 2013, décrit ce dispositif d'animation. Elle a été diffusée et mise en œuvre en 2014.

### **Démarche « Mieux vivre au travail »**

En l'absence d'un accord d'entreprise au sein d'ERDF dans le prolongement des négociations menées en 2010, la démarche "Mieux Vivre au travail" s'appuie notamment sur la mise en place de groupes multidisciplinaires, s'appuyant sur les principes décrits dans le référentiel ERDF diffusé en 2013 aux unités.

Ces groupes multidisciplinaires permettent de fédérer les compétences et d'élargir les points de vue autour des questions de santé et de bien-être au travail. Ils réunissent l'ensemble des parties prenantes (acteurs médico-sociaux, expert prévention santé sécurité, représentants filière RH, managers, membres de CHSCT, représentants des organisations syndicales) dans une logique d'écoute, de partage et de co-construction.

Les unités ont aussi la possibilité de faire appel à des prestataires externes, retenus dans un marché cadre, afin d'être accompagnées pour déployer les démarches de prévention des RPS (risques psycho-sociaux) et pour traiter les situations complexes ou de crises.

La démarche TACTIC ("Travail Activités Confort du Technicien d'Intervention Clientèle"), basée sur l'observation des situations de travail, le dialogue et la recherche collective de solutions, vise à améliorer la performance de l'entreprise par une meilleure efficacité individuelle et collective. Généralisée dans l'ensemble des Agences Techniques Clientèle en 2013, cette démarche a été développée et expérimentée en 2014 pour les métiers TST HTA.

### **Concertations nationales sur les questions de santé, sécurité et « Mieux Vivre au Travail »**

Des démarches de concertation ont été engagées ou se sont poursuivies en 2014.

Le nouveau Carnet de prescription au personnel sur le risque électrique (CPP RE) a fait l'objet d'une présentation pour information et pour avis en CCE, l'ensemble des CHSCT ayant été appelés à émettre un vis sur le texte issu d'une concertation de plusieurs mois. Il pourra être déployé dans les unités pour une mise en œuvre au 1er avril 2015, avec la mise à jour du référentiel documentaire associé (CGE, IPS et ITST).

Le nouveau Carnet de prescription au personnel sur les risques généraux (CPP RG) suit le même processus d'information et de recueil d'avis dans les IRP. Ce processus devrait se conclure par un recueil d'avis en CCE au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2015.

Enfin, pour favoriser l'équilibre vie privée / vie professionnelle, des réunions bilatérales avec les organisations syndicales ont permis, fin 2014, un premier échange sur les conditions de mise en œuvre d'une expérimentation du télétravail au sein d'ERDF.

### **Poursuite du N° vert « Vie au Travail »**

Afin d'améliorer la qualité de vie au travail de ses salariés, ERDF met à leur disposition plusieurs dispositifs animés par qui s'appuient sur des acteurs personnes internes et/ou externes à l'entreprise. Le Numéro Vert « Vie au travail » (0800 30 40 40) est en service à ERDF et GrDF depuis mai 2009. Ce numéro d'appel permet de trouver une écoute et une aide personnalisées auprès de conseillers psychologues indépendants. La confidentialité des échanges est garantie. Ce dispositif est complémentaire des autres moyens existants dans l'entreprise. En particulier, en cas de situation de gestion de crise (explosion, accident grave de salarié, ...), d'autres dispositions d'accompagnement individuel et collectif des salariés sont mises en œuvre localement.

## **2.2 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

L'année 2014 a confirmé et amplifié les bons résultats obtenus en 2013

Les femmes représentent ainsi 23,9% de l'effectif recruté en 2014 avec une progression des embauches dans la filière technique : 11,8% en exécution, 10,1% en maîtrise et 37,7% parmi les cadres. Les objectifs de l'accord Egalité Professionnelle signé en novembre 2012 sont donc dépassés.

Les femmes représentant désormais 20,24% de l'effectif statutaire.

L'accueil d'alternants féminins reste très important : 30,9% à fin 2013, et 14,3% dans la filière technique.

La mise en œuvre de méthodes de sélection innovantes telles que la méthode des habiletés manuelles avec des tests d'aptitudes conçus par les managers a continué à augmenter la représentation féminine dans la filière technique.

Le cursus d'accès aux métiers techniques pour les agents issus du tertiaire avec une session expérimentale pour l'accès au métier de chargé d'affaires réseau (7 salariés en 2013) a été reconduit en 2014 : 20 salariés ont suivi le cursus d'accès au métier de chargé d'affaires réseau de distribution.



### **2.3 Politique en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de Handicap**

Près de 1 351 salariés en situation de handicap contribuent à la réussite de l'entreprise, soit 3,5 % de l'effectif global au 31/12/2014<sup>1</sup>.

L'ambition d'ERDF est de faire croître le taux d'emploi global de +1 point minimum au terme de l'accord Handicap 2013 - 2016 signé le 31/05/2013 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national. Le taux d'emploi global passerait ainsi de 4,09% à 5,09% au 31/12/2016.

Cette ambition renouvelée d'ERDF se traduit par une amélioration de la qualité du recrutement et de l'accueil en alternance de personnes en situation de handicap. En effet, l'entreprise s'engage à recruter au moins 240 travailleurs handicapés en CDI et à accueillir au moins 100 alternants en situation de handicap en 4 ans<sup>2</sup>. Pour améliorer le sourcing de ses candidats, ERDF participe à différents forums : Paris pour l'emploi, Handi2day, Handichat, etc.

Ces salariés peuvent aussi compter sur un réseau d'acteurs (la Mission Handicap nationale et les coordinateurs régionaux, les équipes médico-sociales, etc.) et bénéficient de dispositifs spécifiques de maintien dans l'emploi et d'accompagnement dans leur parcours professionnel. A titre d'exemple, une vingtaine de plateformes de communication ont été installées permettant la mise en relation des collaborateurs sourds ou malentendants avec tout interlocuteur interne ou externe entendant.

En parallèle, ERDF travaille sur la sensibilisation de ses managers afin d'enrichir leurs pratiques dans la gestion de situations de handicap. Une formation a notamment été mise en œuvre pour leur permettre de mieux connaître le contexte législatif et dépasser les représentations autour du handicap.

Pour sensibiliser ses salariés au handicap, ERDF réalise régulièrement des actions de sensibilisation. En 2014, une plaquette sur les aides individuelles a été réalisée et diffusée à l'ensemble des salariés, qu'ils soient en situation de handicap ou non. Nous sommes en effet tous potentiellement concernés, puisque 80 % des handicaps surviennent au cours de la vie. ERDF a aussi participé au Festival Regards Croisés dans lequel trois films ont été présentés, dont deux primés par le jury.

ERDF contribue également, via ses achats de prestations, à l'intégration sociale et professionnelle de personnes handicapées au sein du secteur du travail protégé et adapté (STPA). L'entreprise s'engage ainsi à sécuriser au moins 320 emplois « externes » au terme de son deuxième accord. Afin de favoriser le recours aux entreprises de ce secteur, un guide sur les achats solidaires a été réalisé et diffusé auprès des acheteurs et commanditaires d'ERDF.

---

<sup>1</sup> Données : effectifs statutaires et non statutaires, en part électricité.

<sup>2</sup> Données cumulées sur la période. Recrutements statutaires : part électricité; accueil en alternance : effectif physique.

L'entreprise associe ses fournisseurs ESAT et EA à son projet industriel et à sa modernisation en s'engageant, par exemple, à réserver au STPA douze marchés de recyclage des anciens compteurs qui seront remplacés dans la cadre de la généralisation de Linky.

## **2.4 Fonctionnement du CCE**

Avec 12 réunions tenues en 2014, dont 3 tenues sous la forme de Délégation Spéciale avec le CCE de GrDF, le CCE a examiné les sujets à consultations obligatoires : formation, emploi, apprentissage, 1% logement, bilan social... Il a été informé ou consulté sur les projets majeurs de l'entreprise dont notamment :

- Le projet ERDF « aller plus loin ensemble » présenté par le Président du Directoire
- L'engagement de la première tranche de 3 millions de compteurs Linky et les principes d'organisation en région
- Le projet d'organisation cible pour les activités électricité du service commun d'ERDF à horizon 2018 constituée autour de Directions Régionales, d'Agences d'Interventions et de Bases Opérationnelles, ainsi que les nécessaires étapes intermédiaires pour y parvenir
- La poursuite des grands projets SI du distributeur dont la poursuite de Ginko -- système de gestion clientèle - le lancement de Cinke dispositif d'optimisation de programmation des opérations chez le client.

## **2.5 Formation et Compétences**

L'adaptation des compétences et leur renouvellement constituent l'un des enjeux RH majeurs pour ERDF. Dans ce cadre, deux leviers importants ont été utilisés en 2014 et le seront encore dans les années à venir :

### **1/ L'alternance**

A la fin de l'année 2014, ERDF accueillait 2 094 alternants répartis en 1 392 apprentis et 702 salariés en contrat de professionnalisation. 90 d'entre eux sont en situation de handicap.

Ces forts taux d'accueil et d'embauche ont permis à ERDF de contribuer aux engagements pris par le Groupe EDF dans le cadre de l'Accord Défi Formation : l'effectif d'alternants accueillis représente près de 6% de l'effectif total, et 40% des nouveaux embauchés statutaires sont issus de l'alternance.

Dans le prolongement de la dynamique lancée en 2010, ERDF continue à diversifier ses entrées en alternance avec un plus large panel de diplômes préparés, du niveau CAP ou titres équivalents au niveau Master 2 et Ecoles de management et d'ingénieurs.

### **2/ La formation**

- Les orientations générales de formation réactualisées en 2014 pour la période 2015-2017 en lien avec la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et les accords "Formation Tout Au long de la Vie Professionnelle" et "Défi Formation" conclus en 2010 s'inscrivent dans les



enjeux de renouvellement des compétences et ont été présentés pour consultation au CCE du 12 juin 2014.

- En 2014, 1,7 million d'heures de formation ont été enregistrées à ce jour dans le cadre de dispositifs à l'initiative de l'entreprise mais également à l'initiative des salariés dans le cadre d'une construction de parcours professionnels en accord avec leur hiérarchie.<sup>3</sup>
- Le cadre de cohérence de l'Académie des métiers du distributeur d'électricité a été présenté au CCE d'ERDF le 21 mars 2013. 13 réseaux campus labellisés par l'UOF contribuent désormais au transfert des compétences en permettant d'organiser localement des actions de professionnalisation au plus près des besoins.
- ERDF a débuté en 2014 la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, celle-ci s'est traduite par une nouvelle consultation des Comités d'Etablissement, relative à l'exécution du plan de formation de l'année en cours.

### **Les formations accompagnant la promotion et les formations promotionnelles :**

L'accord DEFI prévoit des dispositifs de formation complétant ceux déjà existants: des modules de formation et d'accompagnement des salariés qui accèdent au cours de leur carrière aux collèges maîtrise ou cadre et des formations longues, en général diplômantes, reposant largement sur l'initiative du salarié afin d'accélérer les passages à un nouveau collège.

Les formations Pass Cadre et Pass Maîtrise, destinées à accompagner l'ensemble des salariés promus cadres ou maîtrise, leur permettent de mieux connaître l'entreprise et les confortent dans leur nouveau positionnement. La formation Pass Cadre a été refondue fin 2013 sur la base d'un REX réalisé mi 2013. Il en a été de même pour la formation Pass Maîtrise en 2014. Les modalités pédagogiques ont été adaptées afin de répondre aux attentes des stagiaires et de l'entreprise.

En 2014, ERDF a participé au développement et à l'expérimentation d'un nouveau dispositif d'accompagnement à la promotion cadre : Ambition cadre. Ce dispositif en alternance propose, au plus proche du lieu de résidence des salariés, des formations en inter-entreprise. Il permet l'obtention d'un titre de niveau II.

Le dispositif Cap Initiative Cadre, pour accéder au collège cadre, a été généralisé en 2012 et le dispositif Cap Initiative Maîtrise, expérimenté en 2012 au sein de 3 régions, a été généralisé en 2013.

Une nouvelle formation, Cap Exécution Cadre, a été expérimentée en 2013 puis en 2014 sous une autre version. Ce dispositif favorise le passage direct du collège exécution vers le collège cadre. Les salariés suivent une formation en 4 ans en vue de préparer un master.

En 2014 près de 150 offres de formation promotionnelle ont été proposées aux salariés d'ERDF.

### **Dialogue social dans le cadre de l'accord Défi Formation**

Quatre comités de pilotage de l'accord Défi Formation du Groupe EDF, deux comités de déploiement de l'accord à ERDF et deux réunions de la Commission Paritaire Nationale de la Formation Promotionnelle se sont tenus en 2014. Ces instances ont été l'occasion de présenter l'avancement du

---

<sup>3</sup> Ce chiffre inclut les plans de formation, les congés individuels de formation, les droits individuels à la formation et les contrats de professionnalisation. Les plans de formations correspondent à 80% de ce montant.

projet dans ses différentes composantes : développement de l'alternance, mise en place des formations promotionnelles et accompagnant la promotion, académie des métiers du distributeur d'électricité.

## **2.6 Politique de la prévention, de la santé et de la sécurité au travail**

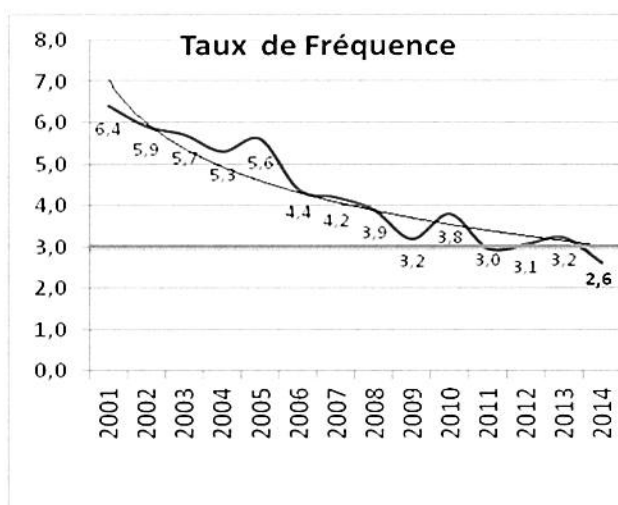
Les ambitions d'ERDF pour la préservation de la sécurité des agents, des prestataires et des tiers s'expriment au travers de deux politiques :

- La Politique Santé Sécurité 2014-2018 - Mieux vivre au travail : Faire référence en matière de santé sécurité en se situant au niveau des meilleures entreprises européennes
- Les objectifs de la politique sont les suivants :
  - ✓ Diviser par deux le nombre de salariés blessés à l'horizon 2017,
  - ✓ Accompagner nos entreprises prestataires dans l'atteinte d'un objectif de même niveau,
  - ✓ Eradiquer les accidents d'origine électrique,
  - ✓ Créer les conditions de santé et de qualité de vie au travail mesurées par l'amélioration du présentisme.

Le taux de fréquence des accidents est descendu de façon significative en dessous de 3 au périmètre ERDF ( $T_f = 2.62$ ), confirmant l'installation durable du distributeur au palier de 3. Cette tendance s'inscrit dans les objectifs de la politique santé sécurité – mieux vivre au travail 2014-2017 avec une volonté de diminuer le nombre de salariés blessés par deux à cet horizon.

ERDF déplore cependant un accident mortel d'agent ERDF en 2014 lors d'un accident de circulation en service en juin et de trois événements accidentels entraînant 4 décès coté prestataires:

- Un accident en juillet avec deux décès suite à la dépose d'une ligne
- Un accident en août avec un décès suite à un accident de trajet
- Un accident en septembre avec un décès lors d'une opération d'élagage



Les actions de sensibilisation au risque électrique se sont poursuivies avec :

- l'élaboration systématique, la diffusion et le portage managérial vers les populations concernées des fiches Alerte et des fiches REX

- la réalisation de deux Enquêtes Electriques supplémentaires (support interactif et ludique permettant d'analyser en collectif des accidents significatifs cœur de métier).

D'autres démarches de fond traduisent également la mobilisation ou le caractère innovant de certaines démarches engagées, comme :

- la démarche Situations Dangereuses (SD) : en 2014, les salariés d'ERDF ont identifié et traité plus de 31 000 SD.

- la démarche TACTIC « Travail Activité Confort du Technicien d'Intervention Clientèle », qui vise une approche globale du confort au travail du technicien intégrant organisation et préparation du travail, conditions d'exercice de l'activité au bureau ou sur chantier, est généralisée sur l'ensemble des agences techniques clientèle et est expérimentée au sein des métiers du réseau.

- La Politique Sécurité des Tiers. ERDF s'est imposé un devoir d'information pour prémunir les citoyens du risque électrique lorsqu'ils côtoient les ouvrages de distribution d'électricité (situations de loisirs ou professionnelles).

Depuis sa création, ERDF a déployé d'importants moyens pour réduire les accidents de tiers. Ainsi, depuis 2008, le nombre d'électrocutions et d'électrifications graves a baissé de 34 %.

ERDF poursuit ses actions pour identifier et traiter les facteurs de risques susceptibles de menacer la sécurité des tiers et pour informer les publics concernés des dangers de l'électricité ; ainsi, pour exemple :

- une action particulière est orientée sur le traitement des ouvrages en déshérence (postes de transformation privés sans contrat, raccordements individuels)

- dans le cadre d'une convention tripartite renouvelée en 2014, la Fédération Nationale de la Pêche en France (FNPF), avec la participation d'ERDF et de RTE, a réédité près d'un million de portes carte de pêche. Ces supports mentionnent les logos des partenaires ainsi que le message de prévention « Sous les lignes, Prudence ». ERDF et RTE ont réalisé également une vidéo pour sensibiliser les populations concernées au risque lié à la pratique de la pêche à proximité d'une ligne électrique. Cette convention s'inscrit dans un contexte plus général d'action conjointe avec RTE qui mobilise les métiers et les territoires..

- ERDF, RTE et la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) ont conclu une convention de partenariat afin de renforcer leur coopération dans la prévention des risques liés aux interventions des pompiers à proximité des réseaux électriques.

## **3- ENVIRONNEMENT**

### **3.1 Politique générale en matière environnementale**

La construction et l'entretien du réseau génère, comme toute activité, des impacts sur l'environnement. ERDF, gestionnaire du réseau, s'engage à diminuer ses impacts les plus significatifs dans le cadre d'un suivi environnemental conforme à la norme ISO 14001. Le réseau est aussi un formidable outil pour faciliter la transition énergétique et répondre aux défis liés au changement climatique. Dans le cadre des politiques énergétiques françaises ou européennes, il importe à ERDF de développer l'efficacité énergétique du réseau, de favoriser le développement des énergies renouvelables et de prendre part à l'élaboration des politiques énergétiques territoriales. Ces enjeux environnementaux conduisent à innover pour faire évoluer le réseau et les services rendus aux utilisateurs

#### **Maitriser l'ensemble de nos impacts sur l'environnement**

Notre engagement s'articule autour de quatre axes prioritaires :

- Réduire les émissions de gaz à effet de serre du réseau et de nos activités
- Réduire nos consommations de ressources naturelles et énergétiques
- Eliminer les déchets et favoriser le recyclage matière
- Agir en faveur de la préservation de la biodiversité.

Nos actions majeures concernent l'intégration des ouvrages, la réduction de l'impact des travaux, la réduction et valorisation des déchets, l'élimination des PCB présents à très basse concentration dans nos transformateurs et la réduction des pertes techniques du réseau. Nous renforçons notre vigilance par un souci constant de conformité aux exigences légales et aux autres exigences applicables.

#### **Diminuer l'empreinte carbone**

La nécessité de réduire la production des gaz à effet de serre nous incite à diminuer l'empreinte carbone de nos activités. Les gains sur les pertes techniques conditionnent déjà le choix de matériels énergétiquement performants, comme les transformateurs à pertes réduites, et le dimensionnement

des ouvrages. Les consommations d'énergie des bâtiments et celles liées aux déplacements du personnel font l'objet d'une optimisation permanente.

### **Préserver la biodiversité**

En partenariat avec les associations de protection de la nature, nous développons des actions visant à protéger l'avifaune des risques d'électrocution. Les pratiques d'élagage à proximité des lignes électriques sont optimisées avec nos prestataires pour mieux respecter l'environnement.

### **Intégrer les aléas climatiques dans la conception des réseaux**

Pour faire face aux conséquences des aléas climatiques puissants enregistrés ces dernières années, un « Plan Aléas Climatiques » a été établi en 2006 et actualisé en 2011. Il décrit les mesures prévues pour réduire la vulnérabilité du réseau et améliorer les délais de réalimentation des clients. Il s'agit maintenant d'examiner comment il doit être complété par la prise en compte des conséquences possibles du réchauffement climatique dès la conception des ouvrages.

### **Innover pour un réseau plus « smart » adapté à la transition énergétique**

Nous développons de nouvelles technologies et méthodes pour la conception, l'automatisation et l'exploitation du réseau afin de le rendre plus sûr, plus réactif, capable de recevoir de plus en plus d'énergies décentralisées et permettant d'offrir plus de services à ses utilisateurs : amélioration de la qualité de fourniture, compteurs communicants, expérimentation de projets smart grids dans le cadre de projets européens ou des appels à manifestation d'intérêt de l'Ademe, fourniture de données, actions de recherche et développement.

### **Développer le véhicule électrique**

ERDF prend pleinement part au développement du véhicule électrique en l'intégrant dans sa propre flotte et en collaborant avec les industriels et les collectivités locales sur les dispositifs de recharge. Plus largement, ERDF s'engage dès à présent avec ses partenaires dans l'économie verte avec l'émergence des « smart cities » et des projets de villes durables.

### **Organisation d'ERDF pour la prise en compte des questions environnementales**

La politique environnementale est pilotée par le pôle développement durable d'ERDF rattaché au Secrétariat Général. Ce pôle anime un réseau de correspondants régionaux et de responsables de processus pour assurer la mise en œuvre de la politique par toutes les entités et le personnel d'ERDF. La politique environnementale est examinée par le comité exécutif et signée par le Président d'ERDF. Cette politique est mise en œuvre par les différentes unités nationales et régionales dans le cadre d'une certification ISO 14001, qui a été confirmée en 2014.

## **3.2 Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement**

L'environnement est intégré dans les formations métiers concernés. L'unité de formation d'ERDF fait une revue des formations dispensées pour vérifier l'intégration des parties environnementales (maîtrise des impacts liés à l'objet de la formation, réglementation associée). Cela nous permet de vérifier que la formation environnementale adaptée est bien dispensée. Cette unité de formation d'ERDF fait l'objet d'un certificat ISO 14001 spécifique depuis fin 2012. Des formations sur le management environnemental sont suivies au sein d'organismes externes à l'entreprise.

Par ailleurs des actions d'informations sur l'environnement sont régulièrement menées auprès des salariés, notamment pendant la semaine nationale du développement durable ou la semaine européenne des déchets.

### **3.3 Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions**

Les risques environnementaux sont identifiés dans le cadre de la démarche ISO 14001 et du processus d'analyse des risques de l'entreprise ERDF. Le principal risque environnemental lié à la pollution aux PCB est jugé en baisse suite à :

- La fin du plan d'élimination des PCB à fin 2010 (transformateurs pollués à plus de 500 ppm),
- La mise en œuvre d'un programme d'élimination des transformateurs pollués à plus de 50 ppm. ERDF a déposé un plan particulier d'élimination qui a fait l'objet de l'arrêté du 3 juillet 2014. Nous nous fixons un objectif d'élimination totale des PCB à l'horizon 2025, avec en 2019 la réalisation de 50% du programme dont le traitement de 100% des postes sans bac. Il restait 59 000 transformateurs à traiter à fin 2012. A fin 2014, il en reste 46000.

La mise en œuvre de procédures d'intervention en cas de fuite qui ont fait leur preuve et sont reconnues par les autorités (DREAL).

L'autre impact des activités de distribution d'électricité sur l'environnement est d'ordre visuel et constitué de l'impact des lignes aériennes sur les paysages. ERDF engage des actions à la fois sur ses ouvrages neufs et sur ses ouvrages existants : pose en souterrain ou pose discrète en façade d'immeuble. En 2014,

- plus de 98,6% des lignes HTA (c'est à dire moyenne tension) ont été construites en souterrain,
- plus de 81,4 % des lignes BT (Basse Tension) ont été construites soit en souterrain, soit posées discrètement sur façade.

Ces chiffres sont supérieurs à ceux de 2013, respectivement 98% et 79%.

Les ressources affectées à l'environnement en 2014 ont été de 113 million d'euros.

### **3.4 Pollution et gestion des déchets**

**Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement**



#### Pollutions des sols :

- Pour faire face aux risques de fuite de PCB, les nouveaux postes sources sont systématiquement équipés de bacs de décantation. Pour les anciens postes sources, ERDF repère la sensibilité du milieu (zone humide, proximité de points de captage d'eau...) pour prévoir des équipements adaptés afin d'écartier tout risque de pollution.

Pour les autres sites (postes de distribution publique, stockage de transformateurs...) les risques de pollutions sont maîtrisés par la pose d'équipements adéquats (bacs de rétention, déshuileurs..) et testés au travers des tests de situations d'urgence.

#### Rejets dans l'air :

- Emissions de SF6 : les postes présentant le plus grand risque de fuite font l'objet d'un programme de maintenance. Les agents qui manipulent le SF6 ont tous suivi une formation conforme aux exigences de la réglementation. Les émissions sont suivies et enregistrées dans le système d'information des postes sources.

Les émissions de SF6 en 2014 sont de 363 kg (8278 tonnes équivalent CO<sup>2</sup>), soit une légère augmentation de 13 %.

### **3.5 Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets**

En 2014, les efforts se sont poursuivis sur le recyclage des compteurs et l'élimination des supports béton et bois.

Les déchets industriels conventionnels s'élèvent à 16757 tonnes en 2014, hors poteaux en bois ou béton, soit le même ordre de grandeur qu'en 2013.

ERDF incite au tri des déchets pour une meilleure valorisation et s'est fixée un objectif de valorisation matière des déchets non dangereux de 70% à fin 2015, soit une croissance de 2% par an. Le taux de valorisation matière a été de 67,9% en 2014, proche de l'objectif fixé pour 2015.

#### **Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité**

L'activité de distribution de l'électricité n'engendre pas de nuisances sonores, sauf ponctuellement lors des travaux d'enfouissement des réseaux ou la pose de poteaux. ERDF s'attache à respecter la réglementation en vigueur.

### **3.6 Utilisation durable des ressources**

#### **Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales**

Les activités d'ERDF n'ont pas d'impact sur l'eau. La consommation d'eau est liée à des usages tertiaires d'occupation de bureaux et ateliers. ERDF n'a pas encore de mesures agrégées de ses consommations d'eau mais met en place un dispositif de comptage dans les bâtiments importants. Une sensibilisation aux économies d'eau est faite fréquemment dans les espaces sanitaires, souvent en accompagnement de la mise en place de limiteurs de débit.

### **Consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation**

ERDF n'a pas engagé de mesures particulières. Des expérimentations sont menées pour diminuer l'emploi de matériaux neufs pour le remblai des tranchées en réutilisant une partie des matériaux extraits.

### **Consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables**

#### *Au titre des bâtiments :*

ERDF s'est inscrit dans le plan de MDE des bâtiments de la Direction Immobilière du Groupe EDF. Les sites prioritaires ont fait l'objet d'un suivi de consommations et d'actions de réduction liées à l'exploitation du bâtiment et à la sensibilisation des occupants.

Les économies d'énergie ont été de 2 GWh en 2014, moindre qu'en 2013 du fait de la charge de la flotte de véhicules électriques qui n'est pas décomptée actuellement de la consommation globale des bâtiments.

#### *Au titre des déplacements :*

Les actions menées par ERDF portent sur la réduction des kilomètres parcourus grâce aux techniques de communication et sur la réduction des consommations des véhicules par des stages d'éco-conduite et par le rajeunissement du parc de véhicules.

Le projet EOCOFLOT d'équipement de véhicules électriques au sein d'ERDF a permis également de réduire la consommation d'énergie.

Les consommations de carburant par les véhicules légers appartenant à ERDF ont été de 19,5 millions de litres en 2014, en diminution de 1,5 millions de litres par rapport à l'année précédente.

#### *Au titre du réseau :*

Afin de diminuer les consommations d'électricité du réseau dues à l'effet Joule et aux champs électriques, ERDF installe dorénavant des transformateurs performants. Plus de 6400 transformateurs à pertes réduites ont été installés sur le réseau en 2014.

Les émissions évitées peuvent être évaluées à environ 1520 tonnes d'équivalent CO2 par an.

### **3.7 Changement climatique - Les rejets de gaz à effet de serre**

Les rejets de gaz à effet de serre sont liés au carburant des véhicules et aux fuites de SF6 comme indiqué dans les paragraphes précédents.

- la maîtrise des émissions de SF6 :
  - des actions de colmatage des fuites ont été réalisées sur les postes concernés. Le suivi des émissions de SF6, poste par poste, permet de planifier les actions de colmatage. Suite à cette opération, les émissions des postes sources sont de 193 kg en 2014 (151 kg en 2013).
  - les opérateurs qui manipulent du SF6 ont été formés. La réglementation (règlement « F Gas ») exige que les opérateurs manipulant le SF6 soient formés et évalués par des organismes de formation agréés. L'Unité Opérationnelle de Formation d'ERDF a été certifiée par le ministère de l'environnement en 2012 et peut donc former les opérateurs d'ERDF.
- la maîtrise des déplacements
  - les actions d'ERDF portent sur la réduction des kilomètres parcourus grâce aux techniques de communication et sur la réduction des consommations des véhicules par des stages d'éco-conduite et le rajeunissement du parc.
  - le projet EOCOFLOT d'équipement de véhicules électriques au sein d'ERDF a permis également de réduire l'émission de gaz à effet de serre.

La combustion de carburant par les véhicules légers appartenant à ERDF a été réduite d'environ 7%, soit une économie de l'ordre de 3500 teqCO<sup>2</sup>.

### **3.8 Protection de la biodiversité**

#### **Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité**

ERDF est concernée par deux problématiques le risque avifaune et l'élagage des arbres et le débroussaillage à proximité des lignes.

ERDF poursuit ses actions pour diminuer la mortalité des oiseaux de grande envergure par choc sur les lignes ou électrocution. L'action d'ERDF s'inscrit en particulier dans le cadre des plans nationaux de sauvegarde. Elle s'appuie essentiellement sur des partenariats locaux avec des associations de naturalistes qui connaissent bien ces espèces et leurs milieux naturels. Il s'agit de cartographier, avec les partenaires, les zones à protéger, d'identifier les supports dangereux et de définir un plan d'action : équipements de supports ou de lignes, anticipation d'enfouissement ou de renforcement de lignes et parfois, recherche de compléments de financement. ERDF a établi un partenariat avec la Ligue de Protection des oiseaux et France nature Environnement.

ERDF participe au programme européen LIFE Gypconnect qui vise à favoriser le rapprochement des gypaètes barbus entre les Alpes et les Pyrénées ainsi qu'au plan de sauvegarde de l'aigle de Bonelli.

Des actions de replantation d'arbres sont réalisées dans certaines situations d'élagage rendu nécessaire pour la sécurité du réseau.

#### 4- LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

ERDF a publié en 2013 une « Charte de déontologie » qui s'articule autour de trois valeurs :

- Sens du service
- Respect
- Engagement

La charte stipule expressément que tous les salariés « participent à la lutte contre la fraude. Ils n'acceptent aucune rémunération ou cadeau provenant d'organisation ou d'entreprise extérieures et n'accordent pas d'avantages indus aux clients ou partenaires ».

En 2014, cette charte a fait l'objet d'une campagne de communication spécifique en interne auprès des agents, portée par la Délégation à l'éthique et à la Sécurité du Patrimoine.

Egalement, un kit de communication à usage interne a été réalisé et déployé en 2014 sur la thématique « ***Prévenir le risque de fraude*** ».

A noter également qu'ERDF s'inscrit dans le programme de lutte contre la corruption diffusée par le Groupe en janvier 2014. Différents outils ont été mis en place dans ce cadre dont un module de e-learning.