

Global Compact France
14, boulevard de Douaumont
75017 Paris

Objet : Communication sur le progrès 2015

Interlocuteur Enedis : Francis Bacquet
francis.bacquet@enedis.fr,
01 81 97 49 71

Paris, le 7 octobre 2016

Madame, Monsieur,

Enedis s'est engagée en 2015 dans une politique volontariste de développement durable qui s'inscrit à tous les niveaux du projet d'entreprise contribuant ainsi à sa réussite. Cette nouvelle politique de développement durable confirme les engagements sociétaux et environnementaux pris par l'entreprise depuis 2008.

Cette orientation forte s'est également concrétisée par l'engagement d'Enedis 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.

En intégrant la politique de développement durable à tous les niveaux du projet d'entreprise, Enedis conforte cette orientation tout en allant encore plus loin dans les engagements socialement responsables de l'entreprise.

Conformément aux obligations de la participation d'Enedis au Global Compact, vous trouverez ci-joint la *Communication sur le Progrès* pour l'année 2015 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'Enedis de renouveler son adhésion au Pacte Global Compact ainsi que notre engagement à poursuivre l'application de ses dix principes dans ses activités pour l'année 2016.

Philippe Monloubou
Président du Directoire d'Enedis



1- DROITS DE L'HOMME

La délégation à l'éthique et à la sécurité du patrimoine (DESP) d'Enedis 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'Enedis.

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

Par ailleurs, Enedis 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'Enedis 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**, Enedis a poursuivi en 2015 la mise en œuvre des orientations et des processus de recrutement définis.

Enedis 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, Enedis a piloté la thématique sur l'optimisation de l'année de stage statutaire et de la période d'alternance. Dans ce cadre, Enedis a expérimenté en 2015 un dispositif conçu sur une DIR, qui vise à renforcer et structurer le dispositif d'appréciation des nouveaux entrants dans l'entreprise. Après un retour très positif des utilisateurs de 2 entités, la généralisation du dispositif est maintenant envisagée. Par ailleurs, suite aux propositions du groupe de travail, Enedis a contribué à la conception d'un module de e-learning sur l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants. Ce module sera intégré en 2016 dans les cursus de formation des recruteurs du groupe EDF.

La politique recrutement de Enedis 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, Enedis 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.

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
- l'évolution du processus de recrutement suite au chantier « qualité des recrutements »
- le recours aux cabinets de recrutement dans le cadre du nouveau marché cadre...

1.2 Sous-traitance et fournisseurs

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

L'accord de sous-traitance responsable a été signé par Enedis et tous ses partenaires sociaux en 2012. 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'Enedis au secteur protégé et adapté et de 60% les achats de prestations au secteur de l'insertion par l'activité économique (SIAE). Ces objectifs ont été atteints.

En 2015, le volume des achats au secteur protégé s'élève à plus de 8 millions d'euros et le secteur des SIAE à plus de 5 millions d'euros.

2- CONDITIONS DE TRAVAIL

Diverses actions mises en place en 2015 ont contribué à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise :

Relations professionnelles et bilan des accords collectifs

Les instances mises en place en 2014 (notamment pour la Santé-Sécurité), ont poursuivi leurs travaux. Par ailleurs les négociations collectives en 2015 ont abouti à plusieurs accords.

Instance Nationale de Dialogue en Santé Sécurité au Travail

L'Instance Nationale de Dialogue en Santé Sécurité au Travail (IND2S), mise en place dans le cadre de l'un accord d'entreprise du 18 juillet 2014, a tenu 7 séances au cours de l'année 2015. Elle a émis des recommandations sur plusieurs projets importants de l'entreprise, notamment sur le déploiement de la politique « Santé Sécurité Mieux Vivre au travail » et du CPP Risque Electrique, ainsi que sur le projet de Règlement Intérieur d'Enedis.

Cette instance est 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 Enedis.

Représentation Nationale des Médecins du Travail élus

La représentation nationale des médecins du travail élus a pour objectifs de contribuer à l'animation du réseau national des médecins du travail d'Enedis, 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.

La représentation nationale des médecins du travail, mise en place au cours du 1er semestre 2014, a poursuivi ses travaux et a notamment conseillé les employeurs sur le projet de note nationale sur le risque Amiante ou sur le projet de Règlement Intérieur.

Deux médecins de la représentation nationale siègent en IND2S.

Animation nationale des Assistants Sociaux

Une assistante sociale coordinatrice nationale, nommée en 2014, assure l'animation métier des assistants sociaux statutaires et inter-entreprises. Elle s'appuie sur un réseau de coordonnateurs locaux.

En 2015, un rapport d'activité a été élaboré pour la première fois au niveau national, permettant ainsi d'apporter le point de vue des assistants sociaux dans la préparation et la mise en œuvre des politiques sociales et de santé d'Enedis.

Démarche « Mieux vivre au travail »

La démarche "Mieux Vivre au travail" s'appuie notamment sur la mise en place de groupes multidisciplinaires, selon les principes décrits dans le référentiel Enedis 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. En 2015, cette démarche a été déployée pour les métiers TST HTA.

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

Le nouveau Carnet de prescription au personnel sur le risque électrique (CPP RE), qui avait fait l'objet de concertations en 2014, a été déployé au 1^{er} avril 2015 après recueil d'avis en CCE. Le référentiel documentaire d'exploitation a été mis à jour et déployé également en 2015.

Une négociation collective a porté sur un projet d'accord d'expérimentation du travail à distance (sur le périmètre des fonctions nationales et de la DIR Ile-de-France). Cet accord, signé par 3 organisations syndicales sur 4, a fait l'objet d'un droit d'opposition et ne sera donc pas mis en place.

3 accords collectifs ont été négociés et signés en 2015

- L'Accord relatif aux conditions d'accès et d'utilisation des Nouvelles Technologies d'Information et de Communication (NTIC) par les Organisations Syndicales et les Représentants du personnel dans les Instances Représentatives du Personnel d'Enedis signé le 15 avril 2015 à l'unanimité des Organisations syndicales représentatives
- L'accord sur la Base de Données Economiques et Sociales visant à améliorer la mise à disposition de l'ensemble des documents de la filière CE, y compris les informations non récurrentes et non visées par la loi, aux élus et mandatés concernés, signé le 9 octobre 2015 par CGT, CFDT et FO
- L'avenant 2015 à l'accord d'intéressement 2014/2016 à Enedis, signé le 30 juin 2015 par la CGT, la CFDT et FO.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'année 2015 est la dernière année de l'accord Egalité professionnelle signé en novembre 2012. Elle marque l'aboutissement d'une dynamique engagée depuis plusieurs années qui a permis de progresser sur la plupart des objectifs fixés.

Les femmes représentent ainsi 25% de l'effectif recruté en 2015 avec des embauches toujours importantes dans la filière technique : 12,6% en exécution, 10,5% en maîtrise et 33,3% parmi les cadres. Les objectifs de l'accord Egalité Professionnelle sont atteints sur la durée de l'accord et même largement dépassés sur les embauches techniques en exécution.

Les femmes représentent désormais 21,15% de l'effectif statutaire.

L'accueil d'alternants féminins reste très important : 30,1% à fin 2015, et 13,6% 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 au métier de chargé d'affaires réseau pour les salariés issus de la filière tertiaire a permis à 9 salariées de changer de métier : 37 personnes au total ont bénéficié de ce dispositif depuis la signature de l'accord.

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

1 417 salariés en situation de handicap contribuent à la réussite de l'entreprise, soit 3,65 % de l'effectif global au 30/11/2015¹.

L'ambition d'Enedis 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'Enedis 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 ans². Pour améliorer le sourcing de ses candidats, Enedis participe à différents forums : Pass pour l'emploi, Handi2day, Handichat, etc.

Ces salariés peuvent aussi compter sur un réseau d'acteurs (la Mission Handicap nationale, les coordinateurs régionaux et les correspondants en unité, 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, Enedis 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 dépasser les représentations autour du handicap et manager leurs collaborateurs TH.

Pour sensibiliser ses salariés au handicap, Enedis réalise régulièrement des actions de sensibilisation. En 2015, les managers ainsi que l'ensemble des salariés ont été sensibilisés au handicap, grâce à divers conférences, films, mises en situation divers et animations. . Nous sommes en effet tous potentiellement concernés, puisque 80 % des handicaps surviennent au cours de la vie. Enedis a aussi participé au Festival Regards Croisés dans lequel 2 films ont été présentés, dont un primé deux fois : « Cuisine et indépendance ».

Enedis 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.

L'entreprise associe ses fournisseurs ESAT et EA à son projet industriel et à sa modernisation en confiant au STPA, par exemple, seize marchés de recyclage des anciens compteurs sur les vingt-quatre qui étaient à attribuer, dans le cadre du projet Linky.

¹ Données : effectifs statutaires et non statutaires, en part électricité.

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

2.4 Fonctionnement du CCE

Avec 15 réunions tenues en 2015, dont 3 tenues sous la forme de Délégation Spéciale avec le Comité central d'entreprise (CCE) de GrDF, le CCE d'Enedis 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 :

- Les orientations stratégiques et PMT 2015-2018
- Le projet Convergence des activités Réseau et Clientèle, entraînant l'incorporation des activités clientèle électricité au sein des Directions Réseau et, à horizon 2018, la suppression des 23 Unités Clients Fournisseurs.
- Le projet Cohérence et Subsidiarité visant à mettre en place un management à 2 niveaux à Enedis, avec la création de directeurs délégués et la suppression de l'échelon des Directions Interrégionales.
- La création d'une Direction de la Formation professionnelle et de la professionnalisation avec pour mission de piloter et d'optimiser le dispositif global de formation et de professionnalisation : UOF, campus régionaux, professionnalisation en situation de travail.
- L'engagement du projet SI « Cinke » : nouveau SI de programmation et d'optimisation des interventions prenant en compte la polyvalence clientèle et réseau, et s'intégrant dans la chaîne SI de gestion clientèle (Ginko ...).

Formation et Compétences

L'adaptation des compétences et leur renouvellement constituent l'un des enjeux RH majeurs pour Enedis.

Dans ce cadre, deux leviers importants ont été utilisés en 2015 et le seront encore dans les années à venir :

1/ L'alternance

A fin décembre 2015, Enedis accueillait 1 946 alternants répartis en 1 194 apprentis et 752 salariés en contrat de professionnalisation. Parmi les alternants, 68 d'entre eux sont en situation de handicap.

Ces forts taux ont permis à Enedis de poursuivre ses engagements d'accueil et d'accompagnement des personnes en alternance : l'effectif d'alternants accueillis représente un peu plus de 5% de l'effectif total et 37% des nouveaux embauchés statutaires sont issus de l'alternance.

Dans le prolongement de la dynamique lancée en 2010, Enedis 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

- En 2015, le cadre normatif de la formation a sensiblement évolué chez Enedis. D'une part, avec la pleine mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. D'autre part, avec la signature le 16 octobre 2015, au sein de la branche des Industries Electriques et Gazières, d'un avenant à l'accord de branche de 2005 relatif à la formation professionnelle, qui sera effectif dès le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de cet avenant au journal officiel.
- Au sein d'Enedis, les orientations générales de formation réactualisées et présentées en CCE le 11 juin 2015, ont permis, en lien avec gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de donner à l'entreprise un cadre stratégique renouvelé pour les années 2016 à 2018, en matière de formation et de renouvellement des compétences.
- Pour 2015, environ 1,75 million d'heures de formation ont été enregistrées à ce jour au titre des dispositifs à l'initiative de l'employeur ou des salariés dans le cadre d'une construction de parcours professionnels en accord avec leur hiérarchie.³
- Près de 800 000 heures de formation ont été réalisées par l'Unité Opérationnelle de Formation (UOF) pour Enedis. Par ailleurs, dans le cadre de l'Académie des métiers du distributeur d'électricité, dont le cadre de cohérence avait été présenté au CCE d'Enedis le 21 mars 2013, 13 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.
- Enfin, un projet de création d'une Direction de la Formation et de la Professionnalisation, qui fait l'objet en ce début d'année 2016 de procédures de consultation au sein des IRP compétentes, a été élaboré en 2015 afin d'améliorer le pilotage de la Formation dans l'Entreprise et l'animation de la filière Formation.

Les formations accompagnant la promotion et les formations promotionnelles :

L'accord DEFI, signé pour 5 ans jusqu'au 10 septembre 2015, prévoyait 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

³ Ce chiffre inclut les plans de formation, les congés individuels de formation, les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation réalisées sur temps de travail et les contrats de professionnalisation.

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.

Enedis contribue 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.

En 2015, 5 salariés d'Enedis ont débuté une formation en 4 ans en vue de préparer un master 2. Ce dispositif favorise le passage direct du collège exécution vers le collège cadre.

En 2015 près de 170 offres de formation promotionnelle ont été proposées aux salariés d'Enedis.

Les formations managériales

⇒ Le programme de développement des managers d'Enedis :

Conçu en partenariat avec l'Université Groupe du Management, il s'est développé progressivement autour des enjeux d'Enedis et s'adresse à l'ensemble de la population des managers, du Directeur d'unité au manager de proximité, sur différentes thématiques.

La formation des dirigeants sur le modèle économique concessionnaire et tarifaire d'Enedis en lien avec les évolutions de l'entreprise s'est poursuivie en 2015 pour les Directeurs de Région et Directeurs Territoriaux nouvellement nommés.

Depuis 2013, cette action est prolongée par une formation à la relation avec les élus, dans le cadre de la préparation du renouvellement des contrats de concession.

L'offre de formation destinée aux managers de proximité a été refondue en 2015. Elle s'inscrit dans le cadre de la note Enedis « Manager de Proximité, Un enjeu déterminant pour aller plus loin ensemble », qui définit le cadre de cohérence national du statut de manager de proximité désormais applicable dans l'entreprise: son rôle, ses attendus mais également les modalités d'accompagnement et de transformation d'une composante managériale essentielle à la relève des nouveaux défis de l'entreprise. Ce cursus de formation au management, spécifique à Enedis, a été conçu avec l'Université Groupe du Management et comprend des modules permettant de former d'un seul tenant le nouvel accédant à la fonction MPRO (Pass MPRO) ou de se perfectionner pour le MPRO plus expérimenté. A l'issue de sessions expérimentales, cette formation se déploie progressivement depuis septembre 2015.

⇒ L'offre de management de l'Université Groupe du Management :

La DRHTS d'Enedis contribue aux cursus de l'UGM visant à développer une culture managériale groupe auprès des nouveaux MPL et MDL et des managers en poste.

Dialogue social dans le cadre de l'accord Défi Formation

Deux comités de pilotage de l'accord Défi Formation du Groupe EDF et une réunion de la Commission Paritaire Nationale de la Formation Promotionnelle se sont tenus en 2015. Ces instances ont été l'occasion de présenter l'avancement du 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.

Politique de la prévention, de la santé et de la sécurité au travail

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

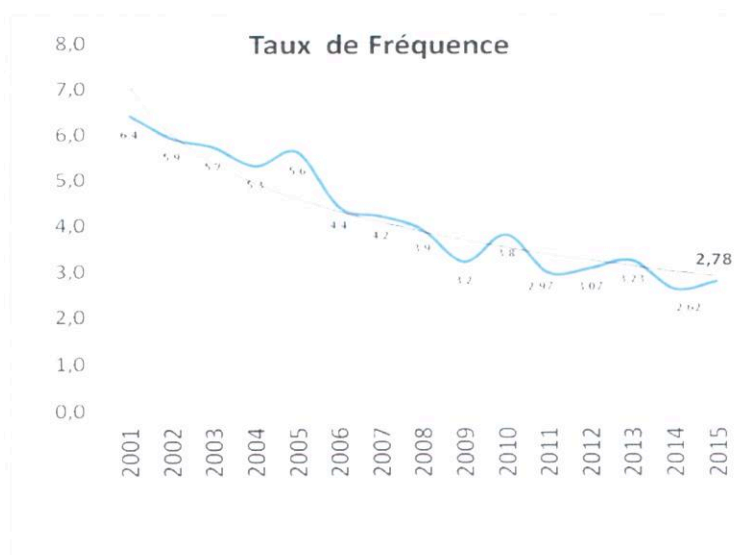
- La Politique Santé Sécurité 2014-2018 - Mieux vivre au travail : faire référence en matière de santé sécurité en se situant au niveau des meilleures entreprises européennes.

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.
- ✓ 6163h 2015 pour 11 personnes maladies professionnelles pour l'entreprise.

Taux de gravité 0.20

Le taux de fréquence des accidents est descendu de façon significative au périmètre Enedis (**Tf = 2.78 à fin décembre 2015**), confirmant l'installation durable du distributeur en dessous d'un palier de 3. Cette tendance s'inscrit dans les objectifs de la politique santé sécurité – mieux vivre au travail 2014-2018 avec une volonté de diviser par deux le nombre de salariés blessés.



Cependant, les résultats Santé et Sécurité d'Enedis ne sont pas encore ceux attendus. En effet, en 2015, Enedis déplore :

- deux accidents mortels de salariés Enedis :

- lors d'un accident de circulation en service en février
- lors d'un dépannage sur un réseau BT aérien en septembre (accident d'origine électrique)
- deux accidents mortels de salariés d'entreprises prestataires :
 - lors du raccordement d'un départ HTA dans un poste source en juillet (accident d'origine électrique)
 - lors d'un remplacement de support béton en octobre (le support s'est affaissé entraînant avec lui la victime).

Une étape a été franchie dans la prise de conscience collective et individuelle des phénomènes liés aux comportements humains. Des réunions « temps d'arrêt » ont été organisés dans toutes les équipes élémentaires de travail. La synthèse conduit à repositionner le risque électrique au centre de nos priorités, à définir le plan d'actions 2016 de la politique santé sécurité mieux vivre au travail en tenant compte des graves accidents d'origine électrique constatés et à mobiliser chaque équipe dans un travail sur ses propres pistes de progrès.

Les actions de sensibilisation au risque électrique se sont poursuivies en 2015 avec :

- l'élaboration systématique, la diffusion et le portage managérial vers les populations concernées des fiches Alerte et des fiches REX
- la réalisation d'une Enquête Electrique supplémentaire en partenariat avec le SERCE (support interactif et ludique permettant d'analyser en collectif des accidents significatifs cœur de métier).

Les actions de sensibilisation aux risques majeurs hors électrique sont mis en place avec :

- La réalisation de deux CLAP sécurité concernant les risques de conduite engin et chute en hauteur faisant suite à une analyse des accidents antérieurs (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 2015, les salariés d'Enedis ont identifié et traité plus de 33 000 SD avec la mise en place progressive d'un Outil informatique de Prévention et de Sécurité au niveau national (OUPS).
- Une percée numérique à destination des préventeurs et managers permettant à ceux-ci d'être plus présents sur le terrain en leur mettant à disposition sur une tablette une application concernant les Vistes de Prévention Sécurité (VPS).
- 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 vis-à-vis des ouvrages de distribution d'électricité. Enedis s'est imposé un devoir d'information pour prémunir les citoyens du risque électrique lorsqu'ils côtoient les ouvrages de distribution d'électricité (activités des particuliers ou des professionnels).

Depuis sa création, Enedis 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 %.

En 2015, la politique Sécurité des Tiers a été mise à jour. La sécurité des tiers fait partie des missions incontournables du distributeur. Enedis s'est ainsi engagée à poursuivre et à renforcer ses actions pour identifier et traiter les facteurs de risques qui mettent en jeu la sécurité des tiers et informer le public des dangers de l'électricité.

La politique réaffirme la volonté d'Enedis, définit les principaux axes des plans d'actions régionaux, précise le dispositif de pilotage et la boucle d'amélioration et prend en compte les évolutions réglementaires récentes et notamment la création du contrôle technique des ouvrages.

Les principales actions concernent : l'information et la formation des publics les plus exposés, la résorption des Non Conformités Réglementaires (NCR), ainsi que l'identification et le traitement, en partenariat, des Points Noirs Sécuritaires (PNS).

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. Enedis, 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 Enedis 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

- Éliminer 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

Enedis 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, Enedis 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'Enedis pour la prise en compte des questions environnementales

La politique environnementale est pilotée par le pôle développement durable d'Enedis 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'Enedis. La politique environnementale est examinée par le comité exécutif et signée par le Président d'Enedis. 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 2015.

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 des métiers. L'unité de formation d'Enedis 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'Enedis 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 Enedis. 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. Enedis 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 2015, il en reste 40 000.

La mise en œuvre de procédures d'intervention en cas de fuite 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. Enedis 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 2015,

- plus de 98 % des lignes HTA (c'est à dire moyenne tension) ont été construites en souterrain,
- plus de 81,2 % des lignes BT (Basse Tension) ont été construites soit en souterrain, soit posées discrètement sur façade.

Les ressources affectées à l'environnement en 2015 ont été de 125 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, Enedis repère la sensibilité du milieu (zone humide, proximité de points de captage d'eau...) pour prévoir des équipements adaptés afin d'écarter 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 2015 sont de 236 kg (5382 tonnes équivalent CO₂).

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

En 2015, les efforts se sont poursuivis sur l'élimination des supports béton et bois.

A noter la mise en place des marchés spécifiques de recyclage des compteurs déposés dans le cadre du déploiement du compteur communicant Linky, dont une partie sera orientée vers la réutilisation.

Sur 17482 tonnes de déchets industriels non dangereux traités en 2015, 86% ont été valorisés.

Enedis souhaite aller plus loin et incite au tri de ses déchets pour une meilleure valorisation matière. Ainsi un objectif ambitieux de recyclage des déchets non dangereux de 70% à fin 2015 avait été fixé en 2012, soit une croissance de 2% par an.

Le taux de valorisation matière a atteint 68% en 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. Enedis 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'Enedis n'ont pas d'impact sur l'eau. La consommation d'eau est liée à des usages tertiaires d'occupation de bureaux et ateliers. Enedis 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

Enedis 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 :

Enedis 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 3,2 GWh en 2014 (contre 26 GWh en 2014) ce qui donne un ratio de 149 kWh/m² et place Enedis en bonne position parmi les entreprises comparables. .

Au titre des déplacements :

Les actions menées par Enedis 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'Enedis (1300 à fin 2015) a permis également de réduire la consommation d'énergie.

Les consommations de carburant par les véhicules légers appartenant à Enedis ont été de 18,7 millions de litres en 2015, en diminution de 4% 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, Enedis installe désormais des transformateurs à pertes réduites. En 2015, 100% des transformateurs achetés étaient des transformateurs à pertes réduites (cela représente près de 10 000 transformateurs à pertes réduites en 2015).

Les émissions évitées peuvent ainsi être évaluées à environ 2380 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 236 kg en 2015.
 - 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'Enedis a été certifiée par le ministère de l'environnement en 2012 et peut donc former les opérateurs d'Enedis.
- la maîtrise des déplacements
 - les actions d'Enedis 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'Enedis a permis également de réduire l'émission de gaz à effet de serre.

La combustion de carburant par les véhicules légers appartenant à Enedis a été réduite d'environ 4%, soit une économie de l'ordre de 1700 teqCO².

3.8 Protection de la biodiversité

Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité

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

Enedis poursuit ses actions pour diminuer la mortalité des oiseaux de grande envergure par choc sur les lignes ou électrocution. L'action d'Enedis 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. Enedis a établi un partenariat avec la Ligue de Protection des Oiseaux et France Nature Environnement.

Enedis 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

En 2016, la Charte de déontologie » d'Enedis éditée en 2013 a fait l'objet d'une refonte.

Cette charte intitulée « Nos valeurs » s'articule autour de trois valeurs :

- Sens du service
- Respect
- Engagement

Elle stipule expressément que tous les salariés « participent à la lutte contre les actes de malveillance et de fraude ».

Pour accompagner cette nouvelle charte :

- Un guide d'appropriation des valeurs ainsi qu'un kit de portage vers leurs équipes ont été réalisés et diffusés aux 4000 managers,
- La Charte a été remise aux 42 000 salariés du périmètre commun.

Par ailleurs, deux guides à usage interne ont été réalisés et déployés en 2015 pour « **Prévenir le risque de fraude** » et « **Traiter les alertes fraude & corruption** ».

Ils sont à disposition des managers et des salariés via l'intranet.