

Philippe MONLOUBOU
Président du directoire

Global Compact France
14, boulevard de Douaumont
75017 Paris

Paris La Défense, le 16/11/2018

Objet: Communication sur le progrès 2016

Interlocuteur : Alain Marty
alain.marty@enedis.fr
+33.1.81.97.49.71

Madame, Monsieur,

Enedis est engagée depuis plusieurs années dans une politique volontariste de développement durable qui s'inscrit à tous les niveaux du projet d'entreprise contribuant ainsi à sa réussite. La nouvelle politique de développement durable déployée en 2015 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 2016 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 2017.



1/15

1- DROITS DE L'HOMME

Enedis est soucieuse de promouvoir les droits de l'homme dans le cadre de ses différentes politiques et promeut des valeurs et des principes d'action qui s'inscrivent dans la charte éthique Groupe et se déclinent dans la charte de déontologie d'Enedis.

1.1 Politique Recrutement et d'Intégration:

Dans ce cadre de sa politique de recrutement, Enedis intègre en 2016 la mise en œuvre d'actions 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. Enedis a également expérimenté un dispositif, qui vise à renforcer et structurer le dispositif d'appréciation des nouveaux entrants dans l'entreprise. Après un retour très positif des utilisateurs dans 2 régions, la généralisation du dispositif est maintenant effective. Par ailleurs, suite aux propositions du groupe de travail, un module d'e-learning sur l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants a été intégré dans les cursus de formation des recruteurs. Le livret d'accueil national Enedis destiné aux jeunes embauchés est disponible pour tous les salariés sur le site intranet d'Enedis. Il a été actualisé en 2016 et conçu pour être complémentaire aux livrets d'accueil réalisés en région ou dans les unités. Concernant le segment des jeunes cadres, le dispositif d'immersion lancé à titre expérimental sur quelques régions en 2012 a été généralisé afin d'apporter une vision concrète des métiers de la distribution et leurs permettre de mieux situer leur contribution.

La politique de recrutement d'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 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 »

1.2 Sous-traitance et fournisseurs

Les enjeux sociaux et environnementaux sont pris en compte dans la politique d'achat.

La charte RSE fournisseur d'Enedis établie en 2015, a été communiquée aux nouveaux fournisseurs lors du cursus d'évaluation. Elle intègre des critères ISO 26 000 dans le questionnaire de gouvernance et la thématique RSE est approfondie lors des audits (elle représente 5% du total de l'évaluation). Cette charte est un document contractuel qui doit être respecté par les prestataires.

Des audits sont progressivement réalisés auprès des prestataires.

Par ailleurs, l'accord de sous-traitance responsable visait à augmenter de 20% en trois ans les volumes d'achats 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 2016, le volume des achats au secteur protégé s'élève à plus de 10,5 millions d'euros et le secteur des SIAE à plus de 3,7 millions d'euros.

2- CONDITIONS DE TRAVAIL

Diverses actions mises en place en 2016 ont contribué à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise:

2.1 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 2016 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'accord d'entreprise du 18 juillet 2014, a tenu 6 séances au cours de l'année 2016. 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. Sa publication est prévue pour 2017.

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 assure l'animation métier des assistants sociaux statutaires et inter-entreprises. Elle s'appuie sur un réseau de coordonnateurs locaux.

Depuis 2015, un rapport annuel d'activité est élaboré par l'Assistante Sociale Coordinatrice nationale afin 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 interne d'Enedis.

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 2016, cette démarche s'est poursuivie sur les métiers TST HTA.

Une démarche de maîtrise de l'absentéisme a également été engagée et déployée dans l'ensemble des unités. Sur le plan de la prévention de l'absentéisme, les résultats sont contrastés suivant les régions et les métiers de 7,5 jours à 11,5 jours (avec une moyenne projetée de 10,7 jours), mais les diagnostics et plans d'actions locaux engagés devraient permettre d'améliorer significativement les résultats. Plus généralement, le développement d'actions en faveur de la santé au travail est un levier important du Mieux Vivre au Travail.

Temps de travail

Les accords temps de travail signés en 2012 ont entraîné une forte diminution du nombre de salariés en Réduction Collective du temps de travail au profit d'un retour au travail à temps plein et dans une moindre mesure au temps choisi individuel. Cette tendance se confirme encore en 2016.

Concertations et négociations nationales sur les questions de santé, sécurité et vie au travail »

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 cette année.

6 accords collectifs ont été négociés et signés en 2016

- l'accord pré-électoral aux élections professionnelles de novembre 2016
- un accord portant sur les modalités de vote électronique pour ces élections
- un accord pour l'élection des membres du CCE
- l'avenant 2016 à l'accord d'intéressement
- L'avenant à l'accord relatif aux abondements d'ERDF
- Un accord temporaire sur le droit syndical

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'année 2016 a vu la mise en oeuvre d'un plan d'actions transitoire, avant la signature d'un nouvel accord d'Egalité professionnelle ambitieux qui devrait être signé en 2017 et qui s'étendra jusqu'à 2020. 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 17,1% de l'effectif recruté en 2016 avec des embauches dans la filière technique : 11,1% en exécution, 13,7% en maîtrise et 23,8% parmi les cadres. Les objectifs du plan d'actions 2016 sur l'Egalité Professionnelle sont atteints sur les embauches techniques exécution et maîtrise. Concernant le collège cadre, 2016 constitue une année en demi-teinte, l'objectif fixé à 35 % n'ayant pas été atteint. Les femmes représentent désormais 21,5% de l'effectif statutaire (contre 21,15 % fin 2015).

L'accueil d'alternants féminins est en baisse par rapport à 2015 : 27,9% à fin 2016, et 14,4% dans la filière technique.

La mise en oeuvre 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 11 salariées de changer de métier: 48 personnes au total ont bénéficié de ce dispositif depuis la signature de l'accord en 2009.

Par ailleurs, une consultation du personnel féminin a été lancée autour de la thématique « Les relations de travail entre les femmes et les hommes au sein de la population non-cadre » pour faire un état des lieux autour de la question du sexisme au sein de l'entreprise et donner la parole aux personnes victimes de discrimination.

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

1465 salariés en situation de handicap contribuent à la réussite de l'entreprise, soit 3,78 % de l'effectif global au 30/12/2016. L'ambition d'Enedis était de faire croître le taux d'emploi global de +1 point minimum au terme de l'accord Handicap 2013 - 2016 signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national.

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. L'entreprise a notamment recruté 290 travailleurs handicapés en CDI depuis 2013 et a accueilli 161 alternants en situation de handicap en 4 ans. Pour améliorer le sourcing de ses candidats, Enedis participe à différents forums : Handi2day, Handilive, Talents Handicap, 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. Les managers ainsi que l'ensemble des salariés ont été sensibilisés 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 « La grande lessive ».

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. Objectif largement atteint puisque le résultat devrait se situer au-delà de 400 emplois. 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.

2.3 Fonctionnement du CCE

Avec 10 réunions tenues en 2016, 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 2016-2019
- la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi (bilan de l'emploi 2015 et GPEC 2016 – 2018)
- Le bilan de la démarche Professionnalisation en situation de travail
- La poursuite du déploiement généralisé du projet Linky avec l'engagement de la deuxième tranche (pose de 13 millions de compteurs)
- La mise en place des Cellules de Pilotage des Activités (CPA)
- L'évolution de la nouvelle marque d'entreprise

2.4 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 2016 et le seront encore dans les années à venir :

1/ L'alternance

A fin décembre 2016, Enedis accueillait 1729 alternants répartis en 1043 apprentis (60%) et 686 salariés en contrat de professionnalisation (40%). Parmi les alternants, 41 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 30% 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 (3% des alternants) ou titres équivalents au niveau Master 2 et Ecoles de management et d'ingénieurs (30% des alternants).

2/ La formation professionnelle

En 2016, le cadre normatif de la formation a sensiblement évolué chez Enedis avec la mise en œuvre de l'avenant du 16 octobre 2015 à l'accord sur la formation professionnelle de la branche des Industries Electriques et Gazières.

Au sein d'Enedis, les orientations générales de formation réactualisées et présentées en CCE le 9 juin 2016, ont permis, en lien avec gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de donner à l'entreprise un cadre stratégique renouvelé pour les années 2017 à 2019, en matière de formation et de renouvellement des compétences.

Pour 2016, environ 1,76 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.

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, 18 campus labellisés par l'UDF contribuent désormais au transfert des compétences en permettant d'organiser localement des actions de professionnalisation au plus près des besoins.

2/ La formation promotionnelle

L'accord DEFI, signé en 2010, 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.

Cet accord ayant pris fin en 2015, Enedis a décidé de maintenir en 2016 la dynamique sur ces sujets concernant la formation promotionnelle, l'accompagnement à la promotion cadre et la définition de l'accompagnement à la promotion maîtrise au sein d'Enedis.

3/ Les formations managériales

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 2016 pour les Directeurs de Région et Directeurs Territoriaux nouvellement nommés. 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 – Manager de proximité (Pass MPRO) ou de se perfectionner pour le MPRO plus expérimenté.

Diffusion de l'information

En 2016, pour s'adapter à l'évolution de nos modes de travail plus connectés et agiles, Enedis a lancé son nouvel intranet social. Il sera décliné en application mobile en 2017.

Le passe port numérique destiné à apporter des repères essentiels sur les nouvelles technologies et leur impact sur les modes de travail continue à se déployer avec plus de 8 000 passeports obtenus par les salariés à fin janvier.

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

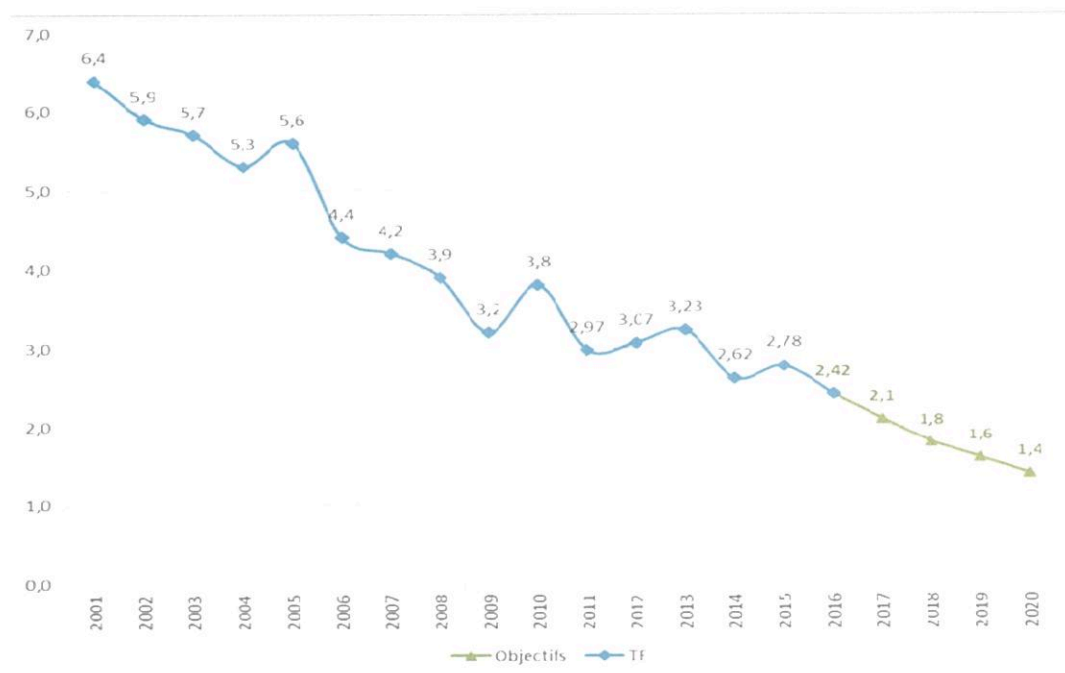
Les ambitions d'Enedis pour la préservation de la sécurité des agents, des prestataires et des tiers s'expriment au travers de deux politiques:

- **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
 - 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 présentéisme.

1/ Taux de Fréquence

En 2016 le taux de fréquence des accidents est descendu de façon significative au périmètre Enedis ($Tf = 2.42$) confirmant l'installation durable du distributeur en dessous d'un palier de 3, pour la troisième année consécutive.

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 2016, Enedis déplore :

- Le décès d'un salarié Enedis lors de sa pause méridienne
- Deux décès en service de salariés d'entreprises prestataires
 - Un salarié percuté par un camion conduit par un tiers
 - Un salarié retrouvé décédé dans une fouille

L'année 2016 montre cependant des inflexions extrêmement encourageantes sur les résultats :

- Un nombre de blessés en baisse de près de 20% par rapport à 2013
- Un Taux de Fréquence historique de 2,42 pour un objectif de 2,5
- Les accidents d'origine électrique en baisse de 35% hors Linky avec 60% des accidents d'origine électrique sans arrêt
- 42 000 remontées terrains (comprenant les situations dangereuses, 800 presque accidents)
- Des progressions intéressantes dans l'enquête « my Enedis 2016 » sur l'implication de l'entreprise en matière de prévention

2/ Lutte contre les accidents électriques

Suite aux événements tragiques de la fin 2015, aux échanges en CCE et en IND2S, une étape a été franchie dans la prise de conscience collective et individuelle des phénomènes liés aux comportements humains. Outre le rappel qui a été fait dans toutes les équipes sur le respect des 7 fondamentaux santé sécurité, les quarts d'heure hebdomadaires systématiques sur le risque électrique, le rappel du rôle des chargé(e)s de travaux et des chargé(e)s de consignation, le Directoire a pris trois décisions mises en œuvre en 2016 :

- ▶ L'obligation de formaliser le TOP (Temps d'Observation Préalable) entre le CDT (Chargé De Travaux) et les agents et d'en garder une trace tout au long du chantier

- ▶ Compte tenu de la présence d'ouvrages potentiellement fragilisés, la règle pour les dépannages est de réaliser les opérations hors tension, avec possibilité de décider une méthode différente après analyse des risques et validation de la préparation
- ▶ Le renforcement immédiat de la présence des préventeurs et des normalisateurs sur le terrain et la création d'un corps d'auditeurs santé sécurité national

3/ Sécurité des salariés hors risque électrique

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).

Ces 3 décisions ont été mises en œuvre en 2016, notamment avec la création de la mission de conseil créée avec deux conseillers en santé sécurité. Cette mission a réalisé 8 missions sur des unités opérationnelles.

Les unités ont développé la formalisation du TOP sous différentes formes ce qui montre leur appropriation de la règle.

Cette pratique du TOP et du *point d'arrêt* conduisent à repositionner la gestion des risques liée à l'activité au centre de nos priorités et à ancrer la culture de sécurité dans les actes quotidiens des salariés.

Le bilan qualitatif 2016 montre une démarche Santé Sécurité qui s'intègre pleinement dans la transformation managériale du distributeur, en cherchant l'implication et la responsabilisation croissante des équipes élémentaires de travail, un nombre croissant d'unités (plus de 40%) qui améliorent leur résultat de manière structurelle en conjuguant implication managériale très forte et lisible, un travail sur les facteurs humains et organisationnels, confiance et transparence, exigence et bienveillance, cohérence entre implication, responsabilisation, exemplarité.

• **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 dans le cadre de sa politique Sécurité des Tiers mise à jour en 2015. 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

En 2016, Enedis, en partenariat avec RTE, a lancé une nouvelle campagne de sensibilisation et d'information sur les risques aux abords des ouvrages électriques à destination des professionnels et du grand public. Entièrement repensée, cette campagne succède à « Sous les lignes, prudence » et s'appelle « Electricité prudence : Gardons nos distances ». Elle propose, par le biais d'illustrations, des conseils de prudence aux personnes exerçant des activités à proximité des ouvrages électriques. Avec cette nouvelle campagne, la volonté d'Enedis est réaffirmée : poursuivre les actions de prévention et toujours mieux informer le public des dangers de l'électricité. Les messages de cette campagne s'adressent notamment aux publics dont les activités peuvent présenter des situations à risque : les pêcheurs, les agriculteurs, les professionnels du secteur du bâtiment et des travaux publics, les amateurs de sports aériens, les bricoleurs, etc. Plus globalement, cette campagne a pour objectif de rappeler à tous l'ensemble des conseils de sécurité et les réflexes essentiels à avoir à proximité des ouvrages électriques.

Toujours en 2016, un certain nombre de partenariats comportant un volet « prévention des accidents à proximité des ouvrages électriques » ont été renouvelés. Il s'agit des partenariats avec la FFIE (Fédération Française des Entreprises de génie électrique et électronique), la FFB (Fédération Française du Bâtiment), la CAPEB - Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment et la FNSEA (Fédération Nationale des syndicats d'exploitants agricoles).

3- ENVIRONNEMENT

3.1 Politique générale en matière environnementale

La construction et l'entretien du réseau génèrent, 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. Cette maîtrise a été démontrée en 2016 par le renouvellement de cette certification. En 2016 Enedis a déployé sa politique développement durable, fixant des objectifs environnementaux et sociétaux ambitieux. Parfaitement intégrée dans le projet d'Entreprise, cette politique regroupe les politiques environnementales et sociétales et affiche les axes de développement d'une entreprise socialement responsable.

Le réseau est aussi un formidable outil pour faciliter la transition énergétique et répondre aux défis liés au changement climatique. La loi de transition énergétique pour la croissance verte, votée pendant l'été 2015, impacte directement l'activité de l'entreprise. 95% des énergies renouvelables sont raccordées au réseau de distribution. Le réseau permet aussi de raccorder les bornes de recyclage des véhicules électriques prévues par la loi du 23 juillet 2014.

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.

Maîtriser l'ensemble de nos impacts sur l'environnement

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.

En 2016, Enedis a traduit l'ambition de sa politique développement durable dans un programme de management environnemental pluriannuel, décrivant ses principales actions lui permettant d'améliorer sa performance environnementale. Ce programme est établi sur la base des aspects et impacts significatifs des processus métiers. Il couvre la période 2016-2018 et fixe des objectifs ambitieux en la matière. Ce programme est décliné au sein de chaque direction régionale.

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

Au delà de la réduction de nos émissions propres, nous contribuons aux émissions évitées de nos clients grâce aux technologies smartgrid. Celles-ci concernent 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 prolongée en 2016.

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

Formations

L'environnement est intégré dans les formations des métiers. La direction de la formation et de la professionnalisation 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 dispensée. Cette direction 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. Il y a également des formations sur la prise en compte des problématiques spécifiques avifaunes qui ont été menées conjointement avec la LPO (Ligue pour la protection des oiseaux). Les jeunes cadres sont également sensibilisés et informés du Système de Management de l'environnement d'Enedis lors de leur stage d'une semaine liée aux métiers du distributeur. 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.

Ecogestes ensemble

Depuis juillet 2015, Enedis engage ses salariés à mettre en avant leurs gestes quotidiens bénéfiques pour l'environnement avec le programme « Ecogestes ensemble ». Près de 7000 salariés ont rejoint la plateforme en ligne et renseigné les écogestes réalisés tous les jours, au bureau, à la maison et dans les transports. Ils témoignent ainsi de leur engagement, mais sont également sensibilisés aux effets de leurs actions au quotidien sur leur empreinte environnementale.

En 2016, Enedis est passée dans la phase « d'action » de son programme « Ecogestes Ensemble », avec le lancement en octobre du premier volet de l'opération « Rénover ensemble ». Partant du constat que le logement est le 2ème émetteur de gaz à effet de serre en France (après les transports), Enedis a voulu encourager ses collaborateurs à entreprendre des travaux de rénovation dans leur habitat en faisant le lien entre les salariés et les dispositifs étatiques octroyant des certificats d'économie d'énergie. Ces certificats vont ainsi permettre des réductions significatives sur le prix des travaux. Enedis accompagnera ses salariés tout au long de leur démarche jusqu'à la fin de la réalisation des travaux, qui seront obligatoirement faits par un artisan local, reconnu garant pour l'environnement (RGE).

Avec 30% des pertes de chaleurs se faisant par la toiture, l'isolation des combles perdus est l'une des opérations les plus « rentables » du point de vue de l'environnement. Cela explique qu'Enedis l'ait choisi comme première étape de cette opération « Rénover ensemble ». En remplissant un simple formulaire en ligne, le salarié peut rapidement savoir quelle est la quantité de certificats d'énergie à laquelle il peut prétendre et ainsi connaître le montant de ces travaux (qui est compris entre 1€ pour l'ensemble des travaux et 12€/m² de combles perdus isolés). Ce programme « Rénover ensemble » devrait être étendu à d'autres travaux aux alentours de mars 2017, notamment la rénovation de la chaudière, l'isolation des murs et l'installation d'une pompe à chaleur.

3.3 Moyens consacrés à la prévention des risques de pollution des sols et de l'eau

Le principal risque environnemental lié à la pollution aux PCB est jugé en baisse suite à :

la mise en œuvre de la réglementation relative aux PCB
la mise en œuvre de la réglementation relative aux PCB
la mise en œuvre de la réglementation relative aux PCB
la mise en œuvre de la réglementation relative aux PCB



- La fin du premier plan d'élimination des PCB à fin 2010 (transformateurs pollués à plus de 500 ppm)
- Conformément à l'actualisation du code de l'environnement (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 en cabine sans bac de rétention.
- Il restait 59 000 transformateurs à traiter à fin 2012. A fin 2016, il en reste 33 462. La mise en œuvre de procédures d'intervention en cas de fuite ont fait leur preuve et sont reconnues par les autorités (DREAL). Le coût de ce programme (dépollution ou élimination avec valorisation des parties saines), représente un montant estimé à 400 M€ (en € courants) pour la période 2013-2025.

1/ Installation classée pour la Protection de l'environnement et contrôle des installations à risque

Pour stocker les transformateurs contenant encore du PCBE et en attente de traitement, Enedis exploite 202 sites classés ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement) soumis à déclaration en préfecture sous la rubrique 2792 principalement.

Il reste un site classé 1435 pour une ancienne station essence en cours de déclassement, un site classé par erreur 1180 en cours de modification pour la rubrique 2792, et un site soumis à autorisation.

La gestion des parcs transformateurs fait l'objet de procédures internes strictes et de contrôles périodiques tous les 10 ans conformément à la réglementation en vigueur.

Enedis travaille par ailleurs sur les procédures de repérage et de suivi des pollutions historiques sur les terrains industriels, essentiellement les postes sources. Le but est de vérifier que ces pollutions n'ont pas de risque de migration vers les milieux sensibles.

La mise en œuvre des procédures d'intervention en cas de fuite ont fait leurs preuves et sont reconnues par les autorités (DREAL : Directions Régionales de l'Environnement de l'Aménagement et du Logement).

3.4 Moyens consacrés à la prévention des risques de pollution de 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.

3.5 Moyens consacrés à la prévention des nuisances sonores et visuelles

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 2016,

- plus de 98 % des lignes HTA (c'est à dire moyenne tension) ont été construites en souterrain,
- plus de 80% % des lignes BT (Basse Tension) ont été construites soit en souterrain, soit posées discrètement sur façade.

Concernant les nuisances sonores, l'activité de distribution de l'électricité engendre peu de nuisances sonores, sauf ponctuellement lors des travaux d'enfouissement des réseaux ou la pose de poteaux. Enedis est également avisée de quelques plaintes liées au bruit des dispositifs de ventilation des transformateurs de postes sources, notamment en milieu urbain. Ces plaintes sont collectées dans le cadre du système de management de l'environnement pour y apporter des réponses locales par le biais de différents dispositifs d'insonorisation.

Enedis s'attache à respecter la réglementation en vigueur.

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

Les compteurs électriques

L'année 2016 a été marquée par le déploiement du projet de pose des nouveaux compteurs intelligents Linky, entraînant la dépose d'anciens compteurs. Ces marchés spécifiques d'élimination des anciens compteurs déposés ont été conclus en privilégiant des entreprises locales, en majorité appartenant au secteur du travail adapté ou de l'insertion. Enedis a fixé des niveaux importants d'exigence : taux de valorisation à 75%. Cette démarche a été réalisée en cohérence avec la réglementation avec la réglementation DEEE (Déchets Equipements Electriques et Electroniques), modifiée par la loi de transition énergétique du 17 août 2015.

Les autres déchets et l'économie de ressources par recyclage matière

En 2016, les efforts se sont poursuivis sur l'élimination des supports béton et bois. 50234 tonnes ont été éliminées en 2016 (45685 tonnes en 2015). Les supports béton sont valorisés presque à 100% ; le béton concassé sert de remblai routier et les ferrailles sont réutilisées. Ce ré-emploi contribue favorablement à l'économie circulaire.

12927 tonnes de déchets industriels non dangereux – hors supports béton - ont été traités en 2016 (dont 1081 tonnes pour les compteurs déposés dans le cadre de Linky) et 86% ont été valorisés. Enedis souhaite aller plus loin et incite au tri de ses déchets pour une meilleure valorisation matière. Le taux de valorisation matière a atteint 65% en 2016

Enedis a aussi éliminé 4176 tonnes de déchets dangereux (4555 tonnes en 2015). Pour ces déchets, le taux de valorisation atteint 96% (95% en 2015).

3.7 Utilisation durable des ressources

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

Au titre des bâtiments:

Enedis met en œuvre un plan de MDE (Maîtrise de l'énergie) de ses bâtiments tertiaires. Au sein du parc immobilier, de nombreux sites (soit 86% de la surface totale occupée) font l'objet d'un suivi de consommation. Des actions de réduction sont ensuite choisies, en fonction des situations locales et en concertation avec les propriétaires et les occupants.

Les économies d'énergie ont été de 2,7 GWh en 2016 pour une consommation de 101 GWh (consommation corrigée des variations saisonnières). La consommation brute non corrigée des effets saisonniers étant de 164,8 GWh.

Enedis a fait réaliser un audit énergétique de ses bâtiments, conformément à la réglementation (réalisation d'un audit sur plus de 65% de la facture énergétique). Cet audit a conforté les options choisies en termes de politique de MDE.

Au titre de l'Eau

Une centaine de bâtiments importants sont équipés de compteurs d'eau télérelevés pour détecter des consommations anormales. La consommation d'eau de ces bâtiments en 2016 a été de 52 848 m3.

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.

Au titre du Réseau électrique

Afin de diminuer les consommations d'électricité du réseau dues à l'effet Joule et aux pertes « fer » des transformateurs Enedis installe désormais des transformateurs à pertes réduites. En 2016, 100% des transformateurs achetés étaient des transformateurs à pertes réduites (cela représente près de 10500 transformateurs à pertes réduites en 2016).

3.8 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 :*

- Les fuites de SF6, concentrées essentiellement sur les enveloppes métalliques de certains postes sources et sur les tableaux HTA des postes sources font l'objet d'un suivi, et sont enregistrées pour pouvoir anticiper des opérations de colmatage ou le renouvellement de matériel. Le suivi des émissions de SF6, poste par poste, permet de planifier les actions de colmatage ou le renouvellement de matériel. Suite à cette opération, les émissions des postes sources sont de 204 kg en 2016 (contre 236 en 2015). A ces émissions, il faut rajouter une estimation de 170 kg de SF6 sur les postes de distribution publique basée sur le risque d'explosion de la cellule de 0,1%.

• *La maîtrise des déplacements*

Enedis a mis en œuvre un plan de maîtrise des déplacements (PMD) pour réduire les émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements de ses collaborateurs. Ce plan vise à encourager les modes de transport doux (vélo, marche à pied) et à réduire les déplacements en voiture individuelle. En 2016, 100% des déplacements professionnels ont été effectués en mode doux ou en transport collectif.



- Les actions menées par Enedis portent sur la réduction des kilomètres parcourus grâce aux techniques de géolocalisation 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 (1600 à fin 2016) a permis également de réduire la consommation d'énergie. Enedis a désormais la seconde plus grande flotte de véhicules électriques d'entreprise.
 - Les consommations de carburant par les véhicules légers appartenant à Enedis ont été de 18,07 millions de litres en 2016, en diminution de 1,2% par rapport à l'année précédente. Soit un gain de 225 000 litres de carburants par rapport à 2015 (soit un gain de 565 Teq CO₂). Ce suivi n'intègre pas la consommation de carburant des véhicules de fonction en leasing. De même que les bâtiments, la gestion du parc automobile a fait l'objet d'un audit énergétique en 2015.
- *Autres émissions*
 - Les consommations des bâtiments sont faiblement émettrices de gaz à effet de serre en comparaison des points précédents. Elles sont en diminution de 1,5% mais faiblement contributrices à la réduction de l'empreinte carbone : 225 tonnes d'équivalent CO₂ pour un impact évalué à 5500 tonnes CO₂ équivalent.
 - Les transformateurs à perte réduite ont permis d'éviter environ 2499 tonnes d'équivalent CO₂ par an. Pour les cinq années à venir, Enedis continuera dans cette logique d'acquisition avec des transformateurs respectant le règlement UE 548/2014. Par rapport au palier technique précédent, l'estimation du gain sur les pertes est de 20%.
 - Les travaux : selon les résultats du dernier BEGES (Bilan des Emissions de Gaz à Effet de Serre) d'Enedis, mené conformément à l'article 75 de la loi Grenelle II, les travaux apparaissent comme l'un des postes d'émission les plus significatifs du scope 3. Plus précisément, 95% des émissions de ces immobilisations sont liées aux travaux souterrains et de terrassements, et notamment à l'achat des câbles électriques et des transformateurs.

3.9 Protection de la biodiversité

Le risque d'électrocution des grands oiseaux est un sujet majeur pour Enedis. Le réseau HTA est en partie aérien et présente un risque de mortalité des oiseaux de grande envergure par choc sur les lignes ou électrocution. L'action d'Enedis 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. Pour coordonner toutes ces actions, Enedis a mis en place un système de gouvernance en coopération avec le Réseau de Transport Electrique (RTE) et des ONG naturalistes : la Ligue de Protection des Oiseaux (LPO) et France Nature Environnement (FNE). Un représentant du Ministère de l'Ecologie, l'Environnement et de la Mer, participe aux travaux de ce comité de gouvernance. Le Ministère et les ONG reconnaissent l'implication d'Enedis dans les plans de sauvegarde des espèces menacées. Ainsi :

- Enedis participe au programme européen LIFE « Gypconnect » qui vise à favoriser le rapprochement des gypaètes barbus entre les Alpes et les Pyrénées. Ce programme est piloté par la LPO et a été validé par l'Union Européenne.
- Depuis 2012, Enedis met en œuvre un plan d'équipement pour la sauvegarde de l'aigle de Bonelli, en région méditerranéenne, dans le cadre du Plan National d'Action (PNA) de l'espèce.

Les associations environnementalistes évaluent les actions d'Enedis en faveur de la biodiversité menées dans les régions ayant un fort enjeu avifaune afin de mesurer les progrès dans la prise en compte des problématiques liées à la biodiversité, dans le dialogue avec l'ensemble des parties prenantes, dans la mise en œuvre de solutions innovantes pour mieux protéger la biodiversité. Il en ressort que des progrès notables ont été faits en la matière.

4- LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

En 2016, la Charte de déontologie d'Enedis a été signée par le Président et l'ensemble des membres de son Directoire.

Traduisant les missions de service public de l'entreprise, elle s'articule autour de trois valeurs : le Sens du service, le Respect et l'Engagement.

Cette Charte a été remise aux 42 000 salariés du périmètre commun.

Pour en favoriser sa diffusion et accompagner son déploiement par les 4000 managers, un guide d'appropriation des valeurs de l'entreprise ainsi qu'un kit de portage vers leurs équipes, leur ont été remis

La charte de déontologie d'Enedis stipule notamment que tous les salariés participent à la lutte contre les actes de malveillance et de fraude. Dans ce cadre, deux guides à usage interne ont été réalisés et déployés pour prévenir le risque de fraude et traiter les alertes fraude & corruption. Ces outils sont à disposition des managers et des salariés via l'intranet.

En 2017, la politique globale de conformité des affaires de l'entreprise intégrera entre autres dispositifs, un e-learning sur la corruption et les conflits d'intérêt ainsi qu'une communication sur le module de l'ONU relatif à la prévention de la corruption.

