

**Philippe MONLOUBOU**  
*Président du directoire*

**Global Compact France**

14, boulevard de Douaumont  
75017 Paris

Objet: Communication sur le progrès 2017

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

Paris La Défense, le **16 JAN. 2019**

Madame, Monsieur,

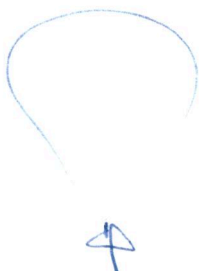
Enedis est engagée depuis plusieurs années dans une politique volontariste de développement durable qui s'inscrit à tous les niveaux du projet d'entreprise contribuant ainsi à sa réussite. Notre politique développement durable confirme les engagements sociétaux et environnementaux pris par l'entreprise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

Conformément aux obligations de la participation d'Enedis au Global Compact, vous trouverez ci-joint la Communication sur le Progrès pour l'année 2017 qui rend compte de la mise en œuvre de ces principes dans l'entreprise. Enedis souhaite cette année s'engager au plus haut niveau du global compact en visant le statut de GC « Advanced ».

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 2018.

Je vous prie de recevoir, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.



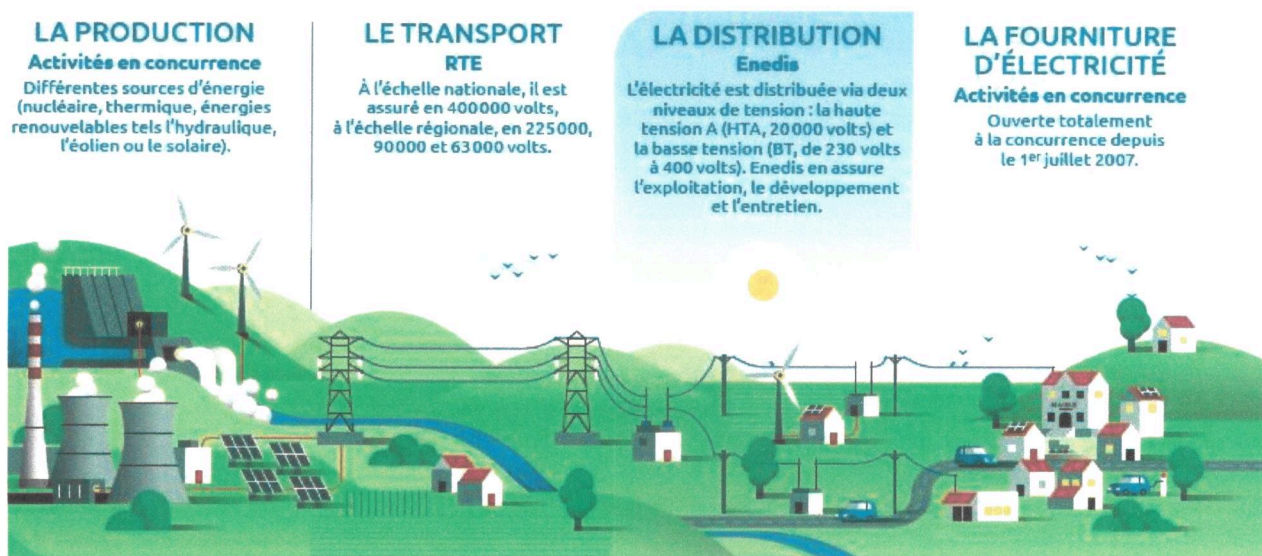
## PRESENTATION D'ENEDIS

Le système électrique français est composé d'un parc de production et d'un réseau de transport et de distribution d'électricité. Présente dans toutes les régions de l'Hexagone, Enedis avec ses 38 700 salariés distribue l'électricité moyenne et basse tension sur 95% du territoire métropolitain. Pour préserver la qualité de l'acheminement et accompagner la transition énergétique, Enedis investit 3,7 milliards d'euros dans l'entretien et la modernisation des réseaux de distribution publique d'électricité dot il est le concessionnaire (1 358 000 km) et de leurs équipements.

Indépendante des fournisseurs d'énergie, Enedis garantit à 36 millions de clients un accès au réseau sans discrimination quel que soit leur fournisseur. Tous les clients bénéficient d'un tarif d'acheminement identique dans tout l'Hexagone, selon un système de péréquation garantissant la solidarité entre les territoires.

Au niveau national, l'État définit les missions de service public d'Enedis dans le Code de l'énergie. La Commission de régulation de l'énergie (CRE) fixe le tarif d'utilisation du réseau public d'électricité (TURPE), qui finance plus de 90 % des activités d'Enedis, et veille à la transparence et à la non-discrimination des accès au réseau de distribution.

Au niveau local, les autorités concédantes, propriétaires des réseaux, concluent des contrats de concession avec les gestionnaires de réseau de distribution (Enedis et entreprises locales de distribution), les contrôlent et peuvent, par exception avec le principe du modèle général de la concession, exercer la maîtrise d'ouvrage pour certains travaux en zone rurale.



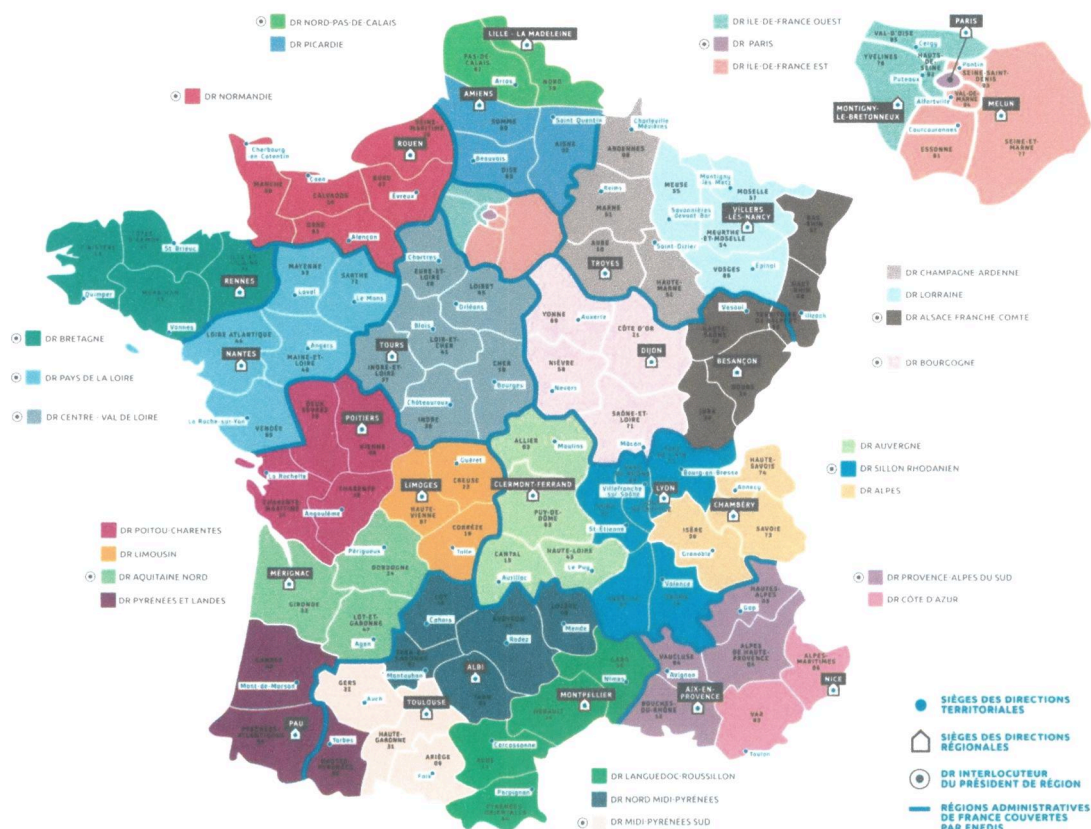
Tout en maintenant le socle de ses activités historiques, Enedis se transforme pour accompagner les transformations du système électrique et, de gestionnaire de réseaux électriques, devient opérateur de systèmes de distribution.

Nous intégrons des exigences qui, sans se contredire, illustrent la complexité du contexte dans lequel nous évoluons : transition énergétique et développement économique, numérisation des échanges et attentes de proximité, montée en puissance des métropoles et solidarité territoriale.

Énergies renouvelables (plus de 382 000 producteurs raccordés au 31/12/2017), autoconsommation, mobilité électrique... la transition énergétique confère aux réseaux de distribution un rôle pivot. Pour faciliter son développement et celui de ces nouveaux usages, les réseaux intègrent les nouvelles technologies du numérique : ils deviennent des réseaux électriques intelligents ou *smart grids*, dont les compteurs communicants Linky sont une des briques élémentaires.

Dans ce paysage, Enedis est le partenaire de proximité des territoires. Implantée partout sur le territoire français avec près de 1 000 sites tertiaires, Enedis est un acteur clé de l'économie locale. Ses investissements et ses achats – 95 % effectués en France – génèrent plusieurs dizaines de milliers d'emplois indirects essentiellement dans des PME de moins de 50 salariés. Cette dynamique locale, Enedis l'impulse et la pérennise dans le strict respect de ses engagements aux principes du Global Compact.

## Organisation d'Enedis en région





## 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, intégrant notamment le respect de l'intégrité physique et morale des personnes, celui des opinions de chacun, d'une politique de diversité et de mieux vivre ensemble.

### 1.1. Politique Recrutement et d'Intégration

La politique de recrutement d'Enedis a été actualisée début 2017 à travers la note interne *"Recrutements et flux RH 2017"* qui réaffirme l'ambition de plein emploi durable de ses ressources internes par Enedis, dans un contexte de transformations majeures. Pour disposer du bon niveau et du bon volume d'effectifs, l'entreprise doit opérer des choix et activer les différents leviers à sa disposition selon la nature de ses besoins (court, moyen ou long terme).

Les recrutements ont ainsi été centrés sur les besoins techniques de long terme, principalement exploitation, postes-sources, *smart grids* et données. En revanche, sauf exception, il n'y a pas eu d'embauches sur les domaines en décroissance prévisible à court ou moyen terme (tertiaire, relation clients, techniciens clientèle...)

En parallèle, une réflexion approfondie sur le recrutement d'Enedis a été réalisée par la Direction des Ressources Humaines et de la Transformation Sociale pour proposer des adaptations du processus permettant de répondre aux évolutions du contexte interne (acteurs, délais, besoin d'harmonisation...) et externe (comportement des candidats sur le marché du travail, notoriété d'Enedis, qualité des prestations des cabinets...). Cette réflexion vise à préparer les décisions qui seront prises en 2018 sur le processus et sur la marque employeur.

En 2017, Enedis a poursuivi la mise en œuvre des orientations et des processus précédemment définis, comme avec l'outil DIANE qui vise à renforcer et structurer le dispositif d'appréciation des nouveaux entrants dans l'entreprise.

**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* de candidats 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.

Les travaux engagés les années précédentes afin de favoriser l'attractivité des métiers du distributeur ont été amplifiés pour favoriser le sourcing des candidats:

- optimisation du versement de la taxe d'apprentissage, en lien avec les régions, dans le cadre de la définition de la liste des écoles cibles ;
- un kit de communication a été créé et mis à disposition des réseaux communication et recrutement pour faire connaître les métiers sur lesquels on recrute et dynamiser l'image du distributeur (videos métiers, fiches métiers, kakémonos, dossier de presse, affiches) ;
- la communication utilise la complémentarité des supports et des acteurs (internet, réseaux sociaux, radio, salons) pour toucher les différentes cibles de candidats ;
- toutes les offres d'emplois, de stages et d'alternance d'Enedis sont disponibles sur le site internet Enedis et sont diffusées sur des job boards (Facebook, LinkedIn, Job teaser, Indeed, Regions Job) ;
- le site Internet a été mis à jour pour faciliter la navigation et accéder plus facilement aux rubriques RH.



Dans le cadre de la politique d'intégration d'Enedis, différentes actions nationales ont été menées, telles que :

- la création d'un livret d'accueil numérique pour les nouveaux arrivants disponible sur l'intranet Enedis ;
- la mise en place d'un e-learning pour entretenir les connaissances et bons réflexes sur le Code de Bonne Conduite ;
- une immersion de 3 semaines sur le terrain pour tout nouveau cadre embauché pour lui permettre de connaître les métiers d'Enedis ;
- la contribution à *2days 2gether*, séminaire d'intégration des cadres embauchés depuis 2014.

## 1.2 Sous-traitance et fournisseurs

En adhérant en juin 2012 au Pacte Mondial des Nations Unies, Enedis confirme son engagement à promouvoir dans ses activités les principes de la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) : protection de l'environnement, respect des droits de l'Homme et des normes du travail et lutte contre la corruption.

Enedis compte sur ses fournisseurs et sous-traitants pour porter ses valeurs et partager les engagements associés. Le dispositif de suivi s'appuie en priorité sur les éléments suivants :

- **Une Charte RSE** a été envoyée en mai 2015 à près de 3 000 fournisseurs afin de partager l'ambition dans ce domaine. Un nouvel envoi a été réalisé en juin 2017 à l'occasion du changement de marque (ERDF est devenue Enedis fin mai 2016) et fait désormais partie des pièces contractuelles.
- **Une politique d'achat et d'approvisionnement** a été mise à jour en 2015, rappelant notamment la nécessité de la mise en œuvre d'une sous-traitance « socialement responsable ». Outre l'impératif d'appliquer les engagements de la charte RSE à tous les fournisseurs, elle incite le recours à l'économie sociale et solidaire. Un « guide des achats solidaires » a également été diffusé auprès des unités, mettant en avant les engagements pris par Enedis en lien avec l'accord « handicap » de l'entreprise.
- **L'évaluation de la performance des fournisseurs** se fait, depuis de nombreuses années, sur la base de fiches de collecte sur quelques chantiers qui évaluent la conformité des ouvrages réalisés mais abordent également l'aspect santé sécurité et environnemental. Ces évaluations « au fil de l'eau » sont complétées par des audits plus poussés visant à réévaluer la qualification des fournisseurs sur un cycle pluriannuel. Ces audits ont été élargis depuis 2015 à des champs comme l'environnement et le Code de Bonne Conduite (engagements spécifiques d'Enedis auprès de la Commission de Régulation de l'Energie). Les résultats de ces évaluations sont partagés régulièrement avec les fournisseurs et peuvent donner lieu, le cas échéant, à des plans d'actions d'amélioration.

En ce qui concerne la sensibilisation et la professionnalisation de ses salariés dans le cadre de leurs relations avec des fournisseurs, Enedis a mis en place plusieurs outils parmi lesquels :

- Un « guide de déontologie des relations avec les fournisseurs » dont la mise à jour est prévue en 2018.
- Une formation à destination des managers destinée à les sensibiliser sur le risque de corruption.
- L'intégration d'un volet concernant la charte RSE dans la formation des Gestionnaires de Contrat d'Achat et des acheteurs.
- Une action plus générale de renforcement de la notoriété de la charte RSE auprès des salariés sera engagée en 2018.

Des actions sont régulièrement engagées concourant à la promotion des principes RSE, en particulier dans l'intégration de critères de mieux-disance à l'achat sur l'engagement santé-sécurité des soumissionnaires et sur des opportunités de réduction de l'impact des chantiers sur l'environnement : réduction des prélèvements en ressources naturelles (sable, ...), recyclage de matériels déposés des réseaux (compteurs, poteaux ...).

De plus, en 2017, le volume des achats au secteur protégé s'élève à plus de 11 millions d'euros et le secteur des SIAE à environ 3,5 millions d'euros comme l'année dernière.

### 1.3 Engagements sociétaux

#### Lutte contre la précarité énergétique

Enedis a plusieurs partenariats avec des réseaux associatifs de proximité et de médiation sociale : l'Union Nationale des Points d'Information MEDIA Multi-Services (PIMMS) (convention renouvelée pour 3 ans) et le Comité National des Régies de quartier en 2016. L'objectif est d'intensifier l'information des personnes en difficulté sociale et économique sur l'énergie électrique, les dispositifs d'aide et les modalités pour éviter une suspension d'énergie. **En 2017, pour la première fois, certains PIMMS ont été impliqués dans l'accompagnement du déploiement de Linky, contribuant à l'information sur les services de Linky et sur les éco-gestes. A fin 2017, Enedis est présent dans une cinquantaine de PIMMS, labellisés Maison Service Au Public pour l'essentiel, et partenaire d'une vingtaine de régies de quartier.**

En juin 2013, Enedis a lancé PRECARITER, logiciel statistique et cartographique permettant d'évaluer les différentes formes prises par la précarité énergétique en France continentale. L'outil repose sur une description statistique de l'ensemble des ménages français, de leurs revenus et de leurs différentes dépenses (énergie de logement, transport, loyer, alimentation, santé,...). Toutes les informations sont des données publiques essentiellement issues des enquêtes INSEE (Institut National des Statistiques et des Etudes Economiques) compatibles avec la réglementation de la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés). L'outil est mis à disposition des collectivités dans le cadre d'une démarche partenariale pour les aider à mieux cibler leurs actions de lutte contre la précarité énergétique. Depuis 2015, PRECARITER a ainsi intégré la gamme d'offres « Pour un territoire responsable » de l'entreprise. Avec PRECARITER, Enedis peut apporter une contribution à l'élaboration des PCAET (Plan Climat Air Energie Territorial) et de certains TEPCV (Territoire à Energie Positive pour la Croissance Verte). En effet, réduire les consommations d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre font partie des objectifs qui peuvent être traités par la rénovation de l'habitat au travers des politiques de mobilité.

**Concernant cette problématique de lutte contre la précarité énergétique, 3 faits marquants sont à souligner en 2017 :**

- l'entreprise poursuit son soutien aux travaux de l'Observatoire National de la Précarité Energétique, dans son programme de travail 2016-2018.
- Enedis a participé à l'expérimentation, en lien avec les fournisseurs, sur la mise en place des chèques Energie dans 4 départements. Il s'agit maintenant d'industrialiser cette mise en place à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.
- Pour chaque demande de coupure pour impayés envoyé par les fournisseurs, Enedis veille à se déplacer physiquement chez le client concerné afin de l'informer des dispositions et lui apporter les conseils éventuels. Le client dispose alors de 48 heures pour reprendre contact avec son fournisseur ou les services sociaux de la mairie afin de trouver une solution permettant d'éviter une coupure.

Concernant la lutte contre la précarité énergétique, il est important de rappeler que la péréquation tarifaire facilite l'accès à l'électricité des populations implantées dans les zones isolées. La péréquation constitue un « amortisseur social » et participe à l'égalité territoriale.

#### Insertion par la formation professionnelle

Enedis développe des actions en partenariat avec les acteurs locaux de l'emploi et de la formation, les structures associatives et les collectivités territoriales pour permettre à des personnes éloignées de l'emploi d'acquérir des compétences par un processus de formation adapté, donnant en particulier accès à la formation en alternance. Une fois les qualifications acquises, Enedis ou des entreprises partenaires du secteur électrique peuvent leur proposer un emploi. Enedis a notamment renouvelé en 2016 sa convention de partenariat avec le Conseil National des Missions Locales pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes.

Dans le cadre du projet Linky, Enedis s'est efforcée d'impliquer des SIAE (Structures d'Insertion par l'Activité Economique). Pour la pose des compteurs, les entreprises contractantes peuvent recruter des salariés de SIAE qui ont suivi les différentes formations définies par Enedis en collaboration avec Pôle Emploi et les missions locales. Pour le traitement des compteurs anciens déposés, l'appel d'offres a inclus une clause de mieux disance pour les SIAE candidates ou sous-traitantes, **notamment sur les marchés du recyclage.**



### Linky academy : une initiative régionale en faveur de l'insertion et de l'emploi local

La réussite du déploiement du compteur Linky nécessite une main d'œuvre formée et disponible. En 2017, sous l'impulsion de la Métropole de Lyon, de Pôle emploi et d'Enedis, les acteurs de l'emploi local (Pôle emploi, missions locales, structures d'insertion, CIDFF, PLIE...) ont construit un processus innovant pour identifier, former et recruter au nouveau métier de technicien d'intervention numérique en charge de la pose des compteurs Linky. Ce dispositif partenarial, intitulé « Linky academy » accessible à tous les publics, a permis de recruter des personnes de tous les horizons (diplômés ou non diplômés, seniors, en insertion, ..), avec une attention particulière pour les publics les plus éloignés de l'emploi). Accessible à tous les publics, la Linky Academy a permis en 2017 de recruter **plusieurs promotions de demandeurs d'emploi, soit environ 180 personnes** sur la Direction Régionale Sillon-Rhodanien. « Linky academy » favorise l'égalité des chances avec un recrutement sans CV et sécurise la qualité grâce à un parcours de formation modulaire.

### Insertion, solidarité et street art

Depuis une vingtaine d'années, Enedis réunit associations d'insertion, artistes graffeurs, techniciens et élus locaux pour redonner des couleurs à son patrimoine industriel tout en renforçant la cohésion sociale. Les projets d'embellissement des postes électriques permettent de mieux intégrer ces infrastructures dans l'environnement à travers des chantiers d'insertion. Pour la première fois, l'entreprise a souhaité valoriser ces œuvres en les réunissant dans l'ouvrage « Postes électriques » paru en novembre 2017.

### Prévention, lutte contre la récidive et sortie de délinquance

Enedis participe aux côtés des collectivités à la prévention, à la lutte contre la récidive et à la sortie de la délinquance. Dans le cadre d'un accord national de partenariat conclu avec le Ministère de la Justice en 2016, Enedis développe des alternatives à l'incarcération, en particulier en offrant des possibilités de réalisation de travaux d'intérêt général (TIG) sur l'ensemble du territoire.

### Contribution à l'inclusion numérique

Axe de son action sociétale en 2017, Enedis s'est engagée en faveur de l'e-inclusion afin de favoriser l'amélioration du développement des usages du numérique au service de tous. L'entreprise conforte son soutien aux associations d'insertion en zones rurales ainsi qu'aux associations de régie urbaine qui forment les demandeurs d'emploi aux usages du numérique (Angoulême, Le Mans, Ariège ...). Les différentes actions menées avec les associations de régie urbaine s'inscrivent dans le cadre d'un partenariat signé en 2016 entre Enedis et le Conseil national des régies de quartiers (140 régies réparties sur le territoire). En 2017, Enedis a renforcé sa contribution à l'inclusion numérique en s'appuyant sur les structures existantes dispensant de la formation au numérique. Ainsi, les personnes des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) assurant des prestations pour Enedis bénéficieront d'une formation de base au numérique.

### Participation d'agents d'Enedis à des projets humanitaires

En 2017, dans le cadre de la convention de mécénat avec Electriciens Sans Frontières, près d'une centaine d'agents (actifs et retraités) ont participé à des projets tels que l'électrification de villages ou de centres de santé et d'éducation dans des pays en voie de développement ou sont intervenus lors de situation d'urgence comme aux Antilles à l'automne 2017, suite au passage de la **tempête Irma**.

**Autre illustration de ce partenariat**, en décembre 2017, le ministre de l'Europe et des Affaires étrangères, a signé 12 conventions de partenariat en matière d'aide humanitaire avec plusieurs entreprises, associations et fondations œuvrant à l'international. Enedis a co-signé une de ces conventions en tant qu'entreprise partenaire d'Electriciens sans frontière.

Cet accord a pour objet de définir les modalités d'interventions sur les lieux de crise et de prévoir les conditions dans lesquelles les entreprises et/ou fondations d'entreprises de la filière électrique signataires de cette convention apporteront leur aide.

## 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

#### *Instance Nationale de Dialogue en Santé Sécurité au Travail*

L'Instance Nationale de Dialogue en Santé Sécurité au Travail (IND2S) 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 d'Enedis.

Cette Instance paritaire a tenu 5 séances au cours de l'année 2017. Elle a notamment examiné l'évolution de la politique Santé Sécurité vers « zéro blessé grâce à une culture de sécurité intégrée », les mises à jour du référentiel d'exploitation Enedis et la démarche d'accompagnement Sécurité des prestataires.

#### *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 a notamment conseillé Enedis sur la mise en œuvre du décret relatif à la modernisation de la médecine du travail et la définition des postes à risque auxquels les salariés sont exposés.

Deux médecins de la représentation nationale siègent en IND2S.

#### *Animation nationale des Assistants Sociaux*

Le réseau d'Assistants Sociaux statutaires et inter-entreprises est animé par une assistante sociale coordinatrice nationale, laquelle s'appuie sur un réseau de coordonnateurs locaux.

Le rapport d'activités du Service Social permet d'apporter leur regard sur les difficultés auxquelles les salariés sont confrontés, dans leur vie personnelle comme dans leur vie professionnelle.

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

La démarche "Mieux Vivre au travail" s'appuie notamment sur la mise en place de groupes multidisciplinaires (ou Cercles Multi-Acteurs).

Ces groupes permettent de fédérer les compétences et d'élargir les points de vue autour des questions de santé et de qualité de vie au travail.

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

Un numéro vert, anonyme et gratuit, est aussi à la disposition des salariés. Il met en relation avec des psychologues externes pour parler des difficultés au travail et garantit la confidentialité des échanges.

Enfin, le déploiement de la démarche « Absentéisme » s'est poursuivi et le nombre moyen de jours d'absence est de 10,6 jours donc en baisse par rapport à 2016 (10,75 jours).

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 et astreinte signés en 2013 sont toujours d'actualité et font l'objet d'un suivi régulier.

Enedis a signé avec l'ensemble des Organisations syndicales un accord sur la mise en place du travail à distance qui sera progressivement déployé en 2018.

#### *Accords collectifs*

6 accords collectifs ont été négociés et signés en 2017 :



- L'accord pour l'intégration professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap pour la période 2017-2020, signé le 29 mai par la CFDT, la CFE-CGC et FO
- L'accord d'intéressement 2017-2019, signé le 30 juin à l'unanimité des Organisations syndicales
- L'accord pour la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2017-2020 signé le 10 juillet à l'unanimité des Organisations syndicales
- L'accord relatif à l'adaptation des délais préfix de consultation des institutions représentatives du personnel et à la déclinaison au sein d'Enedis des 3 grandes consultations annuelles du Comité d'entreprise (durée déterminée jusqu'au renouvellement des IRP) signé le 12 décembre par la CFDT, la CFE-CGC et FO
- L'accord relatif à la mise en place du travail à distance au sein d'Enedis, signé le 12 décembre à l'unanimité des Organisations syndicales
- L'accord de prorogation des mandats de CHSCT d'Enedis jusqu'aux prochaines élections professionnelles, signé le 20 décembre à l'unanimité des Organisations syndicales.

## 2.2 Diversité et égalité des chances

### 2.2.1 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le 24 juillet 2017, Philippe Monloubou, Président du directoire d'Enedis, et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont signé le 3<sup>ème</sup> accord sur l'Egalité Professionnelle pour la période 2017-2020. Cet accord réaffirme l'engagement d'Enedis en faveur de la mixité, de l'égalité des droits et des chances et de la non-discrimination entre les femmes et les hommes.

Les femmes représentent ainsi 14,4% de l'effectif recruté en 2017 avec des embauches renforcées dans la filière technique : 9,18% en exécution, 11,99% en maîtrise et 28,05% parmi les cadres. Les objectifs de l'accord pour l'année 2017 sur l'Egalité Professionnelle sont atteints sur les embauches techniques et maîtrise. Concernant le collège cadre et exécution, 2017 constitue une année en demi-teinte, l'objectif fixé à 35 % n'ayant pas été atteint. Les femmes représentent désormais 22,5% de l'effectif statutaire (contre 21,15 % fin 2016).

L'accueil d'alternants féminins est en hausse par rapport à 2016 : 29,85% (+6 pts) à fin 2017, et 16,3% dans la filière technique.

La mise en œuvre de méthodes de sélection innovantes telles que la méthode des habiletés manuelles avec des tests d'aptitudes conçus par les managers a continué à augmenter la représentation féminine dans la filière technique. Le cursus d'accès au métier de chargé d'affaires réseau pour les salariés issus de la filière tertiaire a permis à 12 salariées de changer de métier : 60 personnes au total ont bénéficié de ce dispositif depuis la signature de l'accord en 2009.

### 2.2.2 Politique Handicap

1 527 salariés en situation de handicap contribuent à la réussite de l'entreprise, soit 4,2 % de l'effectif global au 31/12/2017.

Le 29 mai 2017, un 3<sup>ème</sup> accord pour l'intégration professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap a été signé avec les partenaires sociaux (CFDT, CFE-CGC et FO) pour la période 2017-2020. Les deux précédents accords ont permis de faire progresser significativement le nombre de salariés en situation de handicap au sein d'Enedis (692 salariés statutaires en 2009 à 1 465 salariés en 2016) et le taux d'emploi global (de 2,47% en 2009 à 4% en 2016). Ce nouvel accord est l'occasion d'atteindre les 6% réglementaires.

Cette ambition va de pair avec une amélioration de la qualité du recrutement et de l'accueil en alternance de personnes en situation de handicap. L'entreprise a notamment recruté 316 travailleurs handicapés en CDI depuis 2013 et a accueilli 180 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.

Les salariés en situation de handicap d'Enedis 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.

Pour sensibiliser ses salariés au handicap, Enedis réalise régulièrement des actions de sensibilisation. En 2017, les managers ainsi que l'ensemble des salariés ont été sensibilisés au handicap, grâce à divers conférences, films, mises en situation divers et animations.

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'est engagée ainsi à créer ou sécuriser au moins 600 emplois dans ce secteur au terme de son troisième accord fin 2020. En 2017, le résultat devrait se situer aux environs de 500 emplois (450 emplois en 2016). L'entreprise associe ses fournisseurs ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) et EA (Entreprise Adaptée) à son projet industriel et à sa modernisation en confiant au STPA, par exemple, 16 marchés de recyclage des anciens compteurs sur les 24 qui étaient à attribuer, dans le cadre du projet Linky. Enedis confie également aux acteurs du STPA, des prestations à plus forte valeur ajoutée, comme des prestations informatiques (Help Desk).

### 2.3. Fonctionnement du CCE

En 2017, 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 2017-2020
- La création de l'agence des services numériques partagés des gestionnaires de réseaux
- La généralisation de la convergence des métiers réseaux et technique clientèle conduisant à l'intégration de l'ensemble de ces activités au sein des Directions Régionales et à la suppression des unités « Clients Fournisseurs » en 2018.

### 2.4. Formation et Compétences

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

#### 1/ L'alternance

A fin décembre 2017, Enedis comptait 1 728 alternants répartis en 1 066 apprentis (62%) et 662 salariés en contrat de professionnalisation (38%). Parmi les alternants, 35 d'entre eux sont en situation de handicap. Au cours de l'année, Enedis a accueilli 1 062 nouveaux alternants.

L'effectif d'alternants accueillis s'approche comme en 2016 de 5% de l'effectif total. Enedis continue à diversifier ses entrées en alternance avec un large panel de diplômes préparés, du niveau CAP (3% des alternants) ou titres équivalents au niveau Master 2, écoles de management et d'ingénieurs (18% des alternants). La moitié des alternants d'Enedis prépare un diplôme de niveau III soit un Bac+2.

L'entreprise expérimente en partenariat avec l'AFPA un parcours de formation « sur mesure » permettant l'obtention d'un titre Professionnel « Chargé de travaux aériens et souterrains » de niveau IV, validé par le Ministère du Travail. A l'issue de cette formation, les alternants sont directement opérationnels et employables : avec leur diplôme ils obtiennent l'ensemble des habilitations électriques nécessaires pour intervenir sur le réseau de distribution.

A noter que 30% des nouveaux embauchés statutaires sont issus de l'alternance.

#### 2/ La formation professionnelle

L'année 2017 a confirmé le positionnement de la Direction de la Formation et de la Professionnalisation en :

- Engageant une stratégie « Formation et Professionnalisation » d'entreprise qui permette notamment d'anticiper et prioriser les besoins de formation de l'entreprise à moyen terme ;
- Mettant en place d'un processus de cadrage, d'arbitrage budgétaire et de suivi des dépenses pour garantir la maîtrise des coûts de la formation et de professionnalisation ;



- Améliorant la cohérence des dispositifs de formation entre campus nationaux et régionaux ;
- Lançant une ambition numérique forte autour de la formation, en développant en particulier de nouveaux dispositifs de « digital learning » (e-learning, mobile learning, classes virtuelles, cours en ligne ouverts à tous (MOOC), ...) ;
- Renforçant les compétences et la valeur ajoutée de l'ingénierie de formation (qualité, réactivité, pertinence) à travers en particulier l'embauche de 28 jeunes cadres dont 5 ingénieurs pédagogique, spécialisés dans la conception et la digitalisation de la formation ;
- Développant l'efficacité de la formation (simplifier les processus de formation, favoriser le mixte pédagogique et le numérique, réduire l'offre de formation.
- Engageant tout au long de l'année une négociation autour d'une nouvelle ambition sociale pour la formation, en particulier autour de la formation promotionnelle et de l'accompagnement des changements de collège.

Au sein d'Enedis, les orientations générales de formation réactualisées et présentées en CCE le 21 septembre 2017, ont permis, en lien avec gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de donner à l'entreprise un cadre stratégique renouvelé pour les années 2018 à 2020, en matière de formation et de renouvellement des compétences. Pour 2017, environ 1,70 million d'heures de formation professionnelle continue ont été enregistrées au titre des dispositifs à l'initiative de l'employeur ou des salariés (les heures de formation en école des contrats professionnels sont comptabilisées dans ce total). Le volume de formation connaît une baisse de 70 000h par rapport à celui de 2016 qui était de 1,76 million d'heures.

En 2017, l'entreprise a lancé une négociation d'un accord collectif relatif à la formation professionnelle au sein d'Enedis, afin de se doter d'une ambition sociale renouvelée permettant aux salariés de bénéficier d'une formation de qualité, cohérente avec les évolutions de leur métier et favorisant le développement de leurs compétences. Il permettra en particulier d'utiliser son CPF (Compte Personnel de Formation) sur temps de travail, d'avoir une ambition renouvelée autour de l'ascenseur social d'Enedis par des formations promotionnelles, de simplifier le cycle social autour de la formation, et de réaffirmer le rôle essentiel des managers dans leur mission de « développeur de compétences ».

Chiffres clés par domaines de formation:

- 48% formations cœur de métier (réseau électricité/clients),
- 18% alternance (période de professionnalisation),
- 16% prévention santé sécurité,
- 11% compétences transverses,
- 4% formations promotionnelles,
- 3% management.

Les efforts de formation ont porté en priorité sur :

- Les stages nécessaires à l'exercice de nos activités « cœur de métier » et les stages d'entrée dans le métier des jeunes embauchés,
- La fin du déploiement du transprojet (formations LINKY, GINKO, CINKE), pour répondre aux besoins complémentaires des DR et pour prendre en compte les évolutions métiers (raccordements neufs, ...),
- L'accompagnement de TAO par la poursuite des formations Techniciens d'Intervention Polyvalents engagées en 2015 et 2016.

La dynamique de digitalisation de la formation a fortement continué en 2017. 100% des stages développés par l'organisme de formation interne le sont avec un mix-pédagogique (en « blended learning » de solutions de formation en présentiel, à distance (« e-learning, classe virtuelle, MOOC,...) ou en situation de travail. A noter en 2017 : 6,9% des formations ont été réalisées à distance.

### **3/ Les formations promotionnelles et managériales**

Dans le contexte du projet « Plus loin ensemble » et du renouvellement important des compétences, la formation des managers est un enjeu majeur de réussite des transformations de l'entreprise.

Les formations managériales sont dispensées essentiellement dans le cadre du Programme de Développement des Managers (PDM) d'Enedis et de l'Université Groupe du Management (UGM). Le PDM d'Enedis est positionné en accompagnement de la transformation d'Enedis, avec notamment de nombreux grands projets et des ruptures à mener. Au regard du rôle déterminant des managers de proximité dans la performance d'Enedis et des évolutions qui en sont attendues, leur professionnalisation est essentielle à la relève des challenges de demain. Elle s'articule autour de trois axes prioritaires : « formation à la technique », « formation à la pédagogie », et « formation au management ».

L'offre de formation destinée aux managers de proximité vise à leur permettre de mieux se positionner dans le cadre de la feuille de route Enedis, de la Politique Prévention Sécurité et d'accompagner les évolutions de l'entreprise (dispositif de formation initiale, Pass MPRO et modules d'approfondissement). La professionnalisation, des MPL et MDL, est portée par l'UGM (Pass MPL, Pass MDL...)

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

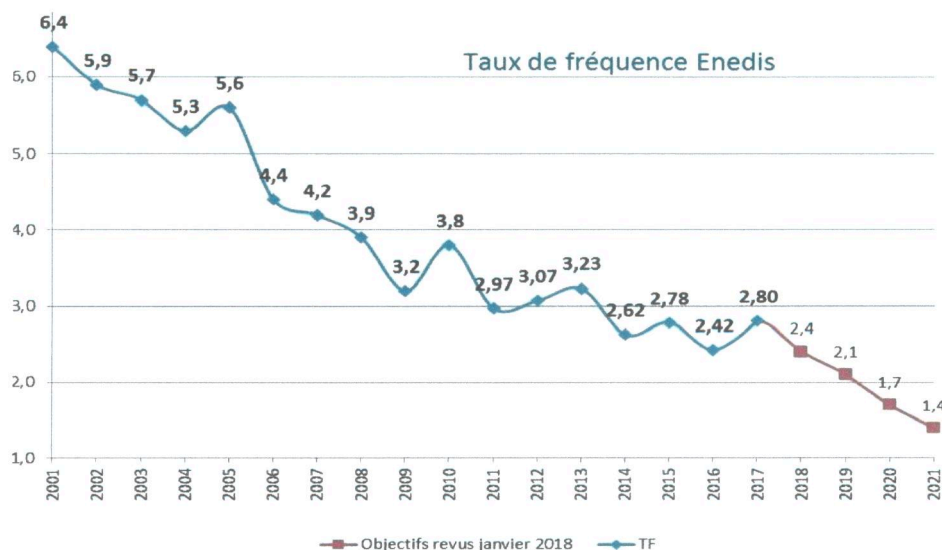
Les ambitions d'Enedis pour la préservation de la sécurité des agents, des prestataires et des tiers s'expriment au travers de deux politiques :

### 2.5.1. La Politique Santé Sécurité 2014-2018 - Mieux vivre au travail:

Cette politique interne a vocation à amener Enedis au niveau des meilleures entreprises européennes. En 2017, Enedis s'engage résolument sur une ambition 0 blessé (agents et salariés d'entreprise intervenante) qui est le premier terrain de conquête du nouvel élan du projet stratégique d'Enedis. Cette ambition se traduit par la validation en COMEX d'une approche méthodologique sur le déploiement d'une culture sécurité intégrée dans un esprit de bienveillance, transparence, confiance et vigilance partagée, notamment sur les champs de la culture juste et de la prévention des accidents graves et mortels. Dans cet esprit, une charte santé sécurité a été élaborée conjointement avec les fédérations professionnelles nationales des entreprises de travaux et fait l'objet de signatures entre entreprises intervenantes et les Directions Régionales. Il s'agit d'une des actions décidées par le COMEX dans le cadre du projet accompagnement sécurité des entreprises intervenantes validé en 2017.

Le taux de fréquence des accidents Enedis de 2,8 confirme l'installation durable du distributeur en dessous d'un palier de 3 pour la quatrième année consécutive. Cette tendance s'inscrit dans les objectifs de la politique santé sécurité - mieux vivre au travail 2014-2018 avec une volonté d'atteindre un Tf de 1,4 en 2021. Il est à noter que cette année pour la première fois, 10 Unités dont 4 directions régionales sur 25 ont un TF=0, 6 directions régionales ont un TF compris entre 0,5 et 2,2.

Pour autant, le nombre de blessés Enedis (accidents en service et trajets, avec arrêt, sans arrêt et bénins) augmente de 7% par rapport à l'année 2016 notamment du fait de l'augmentation des accidents de trajets (+20%) ; ce nombre de blessés est par contre en baisse de 12% par rapport à 2013.





Le taux de fréquence des prestataires est de 6,72 contre 6,2 en 2016, impacté par l'accroissement des activités liées à Linky en 2017. Le taux de fréquence global Enedis et prestataires s'établit à 4,50.

Au sujet de la prévention, les résultats de l'enquête interne « MyEDF » 2017 sont toujours de très bon niveau. Côté Linky, dans la phase de montée en charge très importante du nombre de poseurs Linky, les unités poursuivent et amplifient avec le niveau national les actions engagées pour obtenir de toutes les Entreprises De Pose de compteurs Linky (EDP) le professionnalisme requis indispensable à un déploiement réussi. En 2017, un diagnostic approfondi a été mené et plusieurs actions engagées localement et nationalement en complément du dispositif existant.

Sur le plan de la prévention de l'absentéisme, le nombre moyen de jours d'absence (10,6 jours), bien qu'en baisse par rapport à 2016 (10,75 jours), n'est pas encore à l'attendu avec des résultats qui restent contrastés suivant les régions et les métiers, avec de belles réussites dans les directions régionales ayant des plans d'actions locaux ancrés durablement. Plus généralement, le développement d'actions en faveur de la santé au travail est un levier important du Mieux Vivre au Travail.

Suite aux accidents graves intervenus dans deux postes sources en juillet et août 2017 et aux échanges en IND2S (Instance Nationale de Dialogue Santé Sécurité), le COMEX a décidé des mesures de prévention complémentaires relatives aux travaux dans les postes sources et au balisage, mesures mises en œuvre à compter du 1er novembre 2017.

Le bilan qualitatif 2017 montre une démarche Santé Sécurité qui s'intègre toujours pleinement dans la transformation managériale du distributeur, en cherchant l'implication et la responsabilisation croissante des équipes élémentaires de travail. Plus de 50% des unités améliorent leur résultat de manière structurelle en conjuguant implication managériale très forte et lisible, un travail sur la culture de sécurité intégrée, confiance et transparence, exigence et bienveillance, cohérence entre implication, responsabilisation, exemplarité.

### 2.5.2 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 la politique Sécurité des Tiers mise à jour en 2015.

La sécurité des tiers fait partie des missions incontournables du distributeur. Enedis s'est 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 pour informer le public des dangers de l'électricité.

Enedis mène des actions de prévention relatives à la sécurité électrique aux abords des ouvrages électriques, notamment au travers de partenariats avec des organisations professionnelles, des fédérations sportives ou des organismes de prévention. En 2017, des conventions nationales ont été signées ou renouvelées notamment avec la Fédération Française de vol libre, l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture, la Fédération Nationale des Entrepreneurs des Territoires et la Fédération Nationale de la Pêche en France.

Une campagne de communication est réalisée : « Electricité prudence, gardons nos distances ». De l'ordre de 200 conventions régionales de partenariat avec des associations notamment sportives et professionnelles sont actives dans ce cadre sur les territoires pour sensibiliser les populations les plus exposées au risque électrique.

Par ailleurs, de nombreuses actions de sensibilisation des jeunes aux risques électriques sont menées dans les établissements scolaires.

### 3. ENVIRONNEMENT

Enedis est engagée depuis de longues années en faveur de la préservation de l'environnement.

L'activité d'exploitant de réseau de distribution permet de bénéficier d'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 producteurs d'énergies renouvelables sont raccordés au réseau de distribution. Le réseau permet aussi de raccorder les bornes de recharge des véhicules électriques prévues par la loi du 23 juillet 2014.

Dans le cadre de ses activités, Enedis cherche à réduire son empreinte carbone et à limiter les risques environnementaux et leurs conséquences humaines, financières, et sur la biodiversité. L'entreprise veille notamment à maîtriser les impacts environnementaux, la prévention des pollutions et la satisfaction des obligations de conformité réglementaire grâce à son Système de Management de l'Environnement.

En 2017, Enedis a continué le déploiement de 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.

#### 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 de son programme de management environnemental élaboré pour la période 2016-2018.

Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux repose sur un Système de Management Environnemental qui définit :

- 1- des orientations nationales en matière de risques génériques,
- 2- un plan d'actions environnementales définissant des actions prioritaires,
- 3- une gestion des situations d'urgence environnementale
- 4- un pilotage de la conformité réglementaire.

Les principaux acteurs sont :

- a) Le Département Environnement du Pôle Développement Durable
- b) Les référents métiers nationaux
- c) Les correspondants et responsables environnement dans les Directions Régionales.

Le Département Environnement de la Direction Développement Durable anime un réseau de correspondants régionaux et de responsables de processus métiers pour assurer la mise en œuvre de la politique par toutes les entités et le personnel d'Enedis. Ces engagements sont mis en œuvre par les différentes unités nationales et régionales dans le cadre d'un système de management de l'environnement.

Nos engagements s'articulent autour de quatre axes prioritaires :

- réduire les émissions de gaz à effet de serre du réseau et de nos activités
- réduire les consommations de ressources naturelles et énergétiques
- éliminer les déchets et favoriser le recyclage matière
- préserver de la biodiversité

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

L'environnement est intégré dans les formations métiers concernées. La direction de la formation et de la professionnalisation fait une revue des formations dispensées en lien avec la Direction Développement Durable pour vérifier l'intégration des parties environnementales (maîtrise des impacts liés à l'objet de la formation, réglementation associée). Cela permet de vérifier que la formation environnementale adaptée est bien dispensée. Des formations sur le



management environnemental sont également suivies au sein d'organismes externes à l'entreprise. Des formations sur la prise en compte des problématiques spécifiques avifaunes ont été menées conjointement avec la Ligue de Protection des Oiseaux (LPO). Enfin, tous les jeunes cadres sont sensibilisés à l'environnement et informés du Système de Management de l'environnement d'Enedis lors de leur stage d'approfondissement des métiers d'Enedis.

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 des gestes quotidiens bénéfiques pour l'environnement avec le programme « Ecogestes ensemble ». Plus de 8000 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 tout en étant sensibilisés aux effets de leurs actions au quotidien sur leur empreinte environnementale.

En 2016, Enedis a lancé le premier volet de l'opération « Rénover ensemble ». 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. En remplissant un formulaire en ligne, le salarié peut 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 9€/m<sup>2</sup> de combles perdus isolés).

**En 2017, Enedis est passée à la seconde phase de son programme « Rénover ensemble »,** avec un module de travaux comprenant un auto-diagnostic de la consommation énergétique de son logement et des recommandations de travaux en conséquence. Tous les travaux d'isolation sont représentés : mur, huisserie, plancher, toit... ainsi que les travaux d'amélioration du matériel : chaudières, chauffe-eau, radiateurs, ventilation etc.

Le salarié peut aller jusqu'à contacter un artisan agréé par la plateforme afin de réaliser ses travaux.

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

Le principal risque dans ce domaine est un risque de pollution des eaux et des sols par des huiles contenant du PCB. Enedis, pour gérer son parc de transformateurs, exploite environ 200 sites classés ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement) soumis à déclaration en préfecture sous la rubrique 2792 principalement.

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

Le risque de pollution PCB est jugé en baisse suite à :

- la fin du premier 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 été approuvé par l'arrêté du 3 juillet 2014. Enedis se fixe un objectif d'élimination totale des PCB à l'horizon 2025, avec en 2019 la réalisation de 50% du programme intégrant le traitement de 100% des sites les plus sensibles (transformateurs en postes cabine sans bac ou fosse de rétention). A fin 2017, il reste 27 029 transformateurs à traiter (6 400 appareils ont été dépollués ou détruits en 2017). Dans le cadre de ce plan particulier, le traitement des appareils 50-500 ppm (dépollution ou élimination avec valorisation des parties saines), représente un montant estimé à 400 M€ (en € courants) pour la période 2013-2025.

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.

### **3.4 Moyens consacrés à la prévention des risques de pollution de l'air**

Les fuites de gaz SF<sub>6</sub>, 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. Les émissions des postes sources ont été limitées à 241 kg de SF<sub>6</sub> en 2017

(204 kg en 2016 et 236 kg en 2015). A ces émissions, il faut rajouter une estimation de 170 kg de SF6 sur les postes de distribution publique basée sur un risque statistique d'explosion de la cellule de 0,1%.

Le pouvoir de réchauffement du SF6 est évalué à 26 100 fois celui du CO2 (cf. 5<sup>ème</sup> rapport du GIEC).

En 2017, Enedis a formé et certifié 36 agents supplémentaires pour la manipulation et la récupération des gaz à effet de serre fluorés contenus dans des appareillages de connexion à haute tension.

En complément Enedis s'allie avec la Ville de Paris contre la pollution de l'air : trois cent voitures électriques d'Enedis seront bientôt équipées de capteurs des particules très fines. Les données contribueront à une cartographie détaillée et dynamique de la pollution urbaine.

### 3.5 Moyens consacrés à la prévention des nuisances sonores et visuelles

Un 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 2017 :

- 3 700 km de réseaux HTA aériens ont été déposés (3 680 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.

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

#### *Recyclage des compteurs électriques*

L'année 2017 a été marquée par le déploiement du projet de pose des nouveaux compteurs intelligents Linky, (5 557 000 compteurs Linky ont été posés en 2017) 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.

#### *Autres déchets et économie de ressources par recyclage matière*

##### ■ Déchets dangereux :

En 2017, Enedis a éliminé 3911 tonnes de déchets dangereux (4176 tonnes en 2016).

##### ■ Déchets non dangereux :

En 2017, les efforts se sont poursuivis sur l'élimination des supports béton et bois. 48321 tonnes ont été éliminées en 2017 (50 234 tonnes en 2016). Les supports béton sont valorisés presque à 100% ; le béton concassé sert de remblai routier et les ferrailles sont réutilisées. Ce réemploi contribue favorablement à l'économie circulaire.

16 130 tonnes de déchets industriels non dangereux – hors supports béton – ont été traités en 2017 (12927 tonnes en 2016). L'augmentation s'explique par la montée en puissance du projet Linky 4792 tonnes pour les compteurs déposés pour 1081 tonnes en 2016. Le taux de valorisation matière de ces déchets est resté élevé à 98%.

##### ■ Gaspillage alimentaire

Au vu de l'activité d'exploitation du réseau de distribution d'électricité, la thématique sur le gaspillage alimentaire est peu significative. Pour autant des actions seront initiées en 2018 pour sensibiliser les gestionnaires de cantine aux lois en cours de préparation.



### 3.7 Utilisation durable des ressources

Consommation de matières premières et 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 3,8 GWh en 2017 pour une consommation de 139 GWh (consommation corrigée des variations saisonnières).

#### Au titre de l'Eau

126 bâtiments importants sont équipés de compteurs d'eau télé-relevés pour détecter des consommations anormales. La consommation d'eau de ces bâtiments en 2017a été de 179 300 m3, soit un ratio d'environ 10 m3 par occupant. (L'ADEME indique une consommation moyenne entre 20 et 50 m3). Pour ses activités, Enedis ne consomme pas d'eau industrielle. Les seules consommations d'eau sont limitées à des usages tertiaires. Les compteurs n'ont comme utilité que la détection de fuite dans les bâtiments où l'occupation est importante. Une expérimentation de lavage des véhicules à la vapeur d'eau a donné satisfaction avec moins de 5 litres d'eau pour laver un véhicule à comparer à 150 litres dans une installation conventionnelle.

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.

### 3.8 Lutte contre le changement climatique et rejets de gaz à effet de serre

Aujourd'hui, Enedis concentre ses efforts de réduction d'émissions de gaz à effet de serre sur les postes pour lesquels la société a un contrôle opérationnel direct (scope 1 et 2). Et ceci, en menant des actions concrètes comme notamment la baisse des pertes en ligne par l'installation de transformateurs performants et l'optimisation du schéma d'exploitation, le suivi des fuites de SF6, la campagne de réduction des consommations énergétiques des bâtiments et la baisse des consommations de gazoil pour les véhicules.

Détail des émissions en équivalent CO2 par poste et par année (facteurs d'émissions issus du 5ème rapport du GIEC et de la base ADEME):

En tonnes équivalent CO2	2015	2016	2017	Ecart 2017/2016
Pertes sur le réseau	1 322 667	1 320 333	1 317 788	-2 545
Rejets de SF6	9 541	8 789	9 659	+ 870
Consommation des bâtiments	2 517	2 292	2 357	+ 65
Consommation des véhicules	57 830	57 119	57 594	+ 475
<b>TOTAL</b>	<b>1 392 555</b>	<b>1 388 533</b>	<b>387 398</b>	<b>- 1 135</b>

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 241 kg en 2017 (contre 204 en 2016). 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

- Les actions menées par Enedis portent sur la réduction des kilomètres parcourus grâce aux techniques de géolocalisation et aux réductions des consommations des véhicules. Pour cela, les agents suivent des stages d'éco-conduite et Enedis a investi dans le rajeunissement de son parc de véhicules, même si certaines options comme la généralisation de la climatisation viennent limiter les gains initialement espérés.
- Les consommations de carburant par les véhicules légers appartenant à Enedis ont été de 18,23 millions de litres en 2017, en augmentation de 0,8 % par rapport à l'année précédente. soit 150 000 litres de carburants en plus par rapport à 2016. Ce suivi n'intègre pas la consommation de carburant des véhicules de fonction en leasing.
- La légère hausse des consommations de carburants est due à une augmentation temporaire d'activité liée au déploiement des compteurs Linky. Par ailleurs, Enedis s'est dotée de la deuxième plus grande flotte d'entreprise en véhicules électriques, et détient aujourd'hui plus de 1700 véhicules électriques.

#### ■ Autres émissions

- Les consommations des bâtiments sont faiblement émettrices de gaz à effet de serre en comparaison des points précédents. : 2 357 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>.
- Les transformateurs à perte réduite ont permis d'éviter environ 2499 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> par rapport à 2016. Pour les années à venir, Enedis continuera l'acquisition de 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 réalisé en 2015 sur des données 2014) d'Enedis, mené conformément à l'article 75 de la loi Grenelle II, l'immobilisation des biens apparaît 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.

En ce qui concerne les actions d'adaptation au changement climatique, Enedis a établi dès 2006 un «Plan Aléas Climatiques» qui a été actualisé en 2011. Il décrit les mesures prévues pour réduire la vulnérabilité du réseau (essentiellement le passage en souterrain dans les zones boisées à risques) et améliorer les délais de réalimentation des clients. Ce plan sera éventuellement revu en 2018 en fonction des recommandations du deuxième plan d'adaptation au changement climatique pour la France, en cours d'élaboration sous l'égide de l'ONERC.

### 3.9 Mesures prises pour la 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 en 2015.
- 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 réalisés en la matière.

Enedis expérimente en Vendée la pose de dispositifs avifaunes avec des drones.

#### **4. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**

Enedis a élaboré une Charte de déontologie 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. Aujourd'hui cette politique permet aux salariés d'Enedis de faire remonter par des canaux appropriés (management/ Responsable RH/Direction Ethique et Conformité du Patrimoine) toute alerte concernant un manquement à l'éthique. Ces alertes font ensuite l'objet d'analyses et d'éventuelles mesures correctrices.

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.

En complément, une politique de "Conformité des affaires" décrit les actions de l'entreprise contre la fraude et la corruption à tous les niveaux afin :

- D'assurer le strict respect des réglementations en vigueur
- De garantir les droits des personnes concernées et notamment la protection du lanceur d'alerte
- De sécuriser son patrimoine financier
- De préserver son image et sa réputation

Dans le cadre de la mise en conformité avec la Loi dite « loi Sapin 2 » relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (déc.2016), il est prévu d'étendre et de sécuriser le dispositif d'alerte éthique et de le rendre apte à recueillir tous les signalements internes et /ou externes relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au « Code anti-corruption » ou au « Devoir de vigilance » de l'entreprise.