

Philippe MONLOUBOU
Président du directoire

Global Compact France

14, boulevard de Douaumont
75017 Paris

Objet: Communication sur le progrès 2018

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

Paris La Défense, le **– 5 SEP. 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. Cette orientation forte s'est concrétisée dès 2012 par l'engagement d'Enedis 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.

Notre politique développement durable, en cours de réécriture, confirmera les engagements sociaux, sociétaux et environnementaux pris par notre entreprise depuis 2008 en les reliant encore plus aux 17 Objectifs de Développement Durables adoptés en septembre 2015 par l'ONU.

Conformément à nos engagements auprès du Global Compact, vous trouverez ci-joint la Communication sur le Progrès pour l'année 2018 qui rend compte de la mise en œuvre détaillée de ces principes dans l'entreprise.

C'est donc tout naturellement que je vous confirme, par le présent courrier, la volonté d'Enedis de renouveler son adhésion au Global Compact ainsi que notre engagement à poursuivre l'application de ses dix principes dans ses activités pour l'année 2019.

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



1/29

Tableau de correspondance entre les 10 principes du Global Compact et le rapport extra-financier d'Enedis

	Pages du Rapport
Droits de l'homme	
Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.	p.14-17
Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.	Plan de vigilance p.5-7
Droit du Travail	
Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.	p.23-26
Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	Plan de vigilance p.5-7
Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.	
Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.	p.24-29
Environnement	
Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.	p.7-12
Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.	
Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	
Lutte contre la corruption	
Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	p.5-7 et p.29

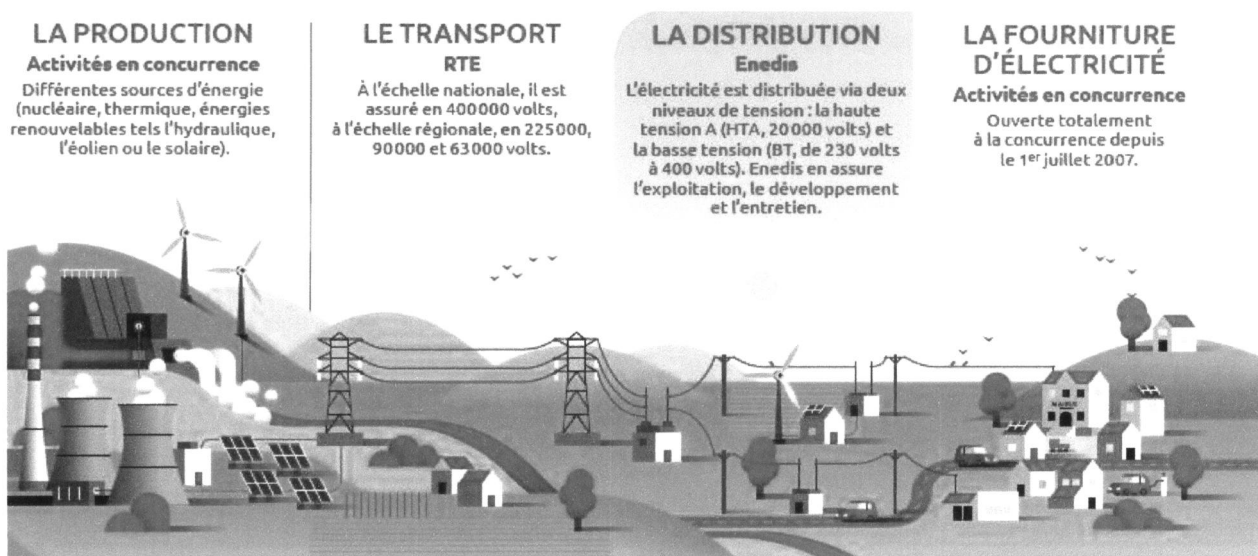
1- Présentation d'Enedis

Enedis a pour objet principal l'exploitation et le développement du réseau public de distribution d'électricité, en garantissant sa sécurité et sa sûreté et en veillant à tout instant à l'équilibre des flux d'électricité. Enedis est opérationnelle depuis le 1^{er} janvier 2008 et dessert environ 95 % de la population métropolitaine continentale. Les 5 % restants sont desservis par des Entreprises Locales de Distribution (ELD).

En 2018, Enedis a distribué l'électricité à plus de **36,5** millions de clients (points de livraison) et permis l'injection de **410 000** sites de production en France continentale grâce à un réseau d'environ **1,4** million de kilomètres pour des volumes transités de **375 Twh**. Au 31 décembre 2018, Enedis employait **38 691** personnes.

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.



Activités et organisation

Enedis est une entreprise de service public, gestionnaire du réseau de distribution d'électricité qui développe, exploite, modernise le réseau électrique et gère les données associées. Indépendante des fournisseurs d'énergie chargés de la vente et de la gestion du contrat d'électricité, Enedis réalise les raccordements, le dépannage, le relevé des compteurs et toutes interventions techniques dans les conditions fixées par la loi et les contrats de concession signés avec chacune des autorités concédantes de la distribution publique d'électricité.

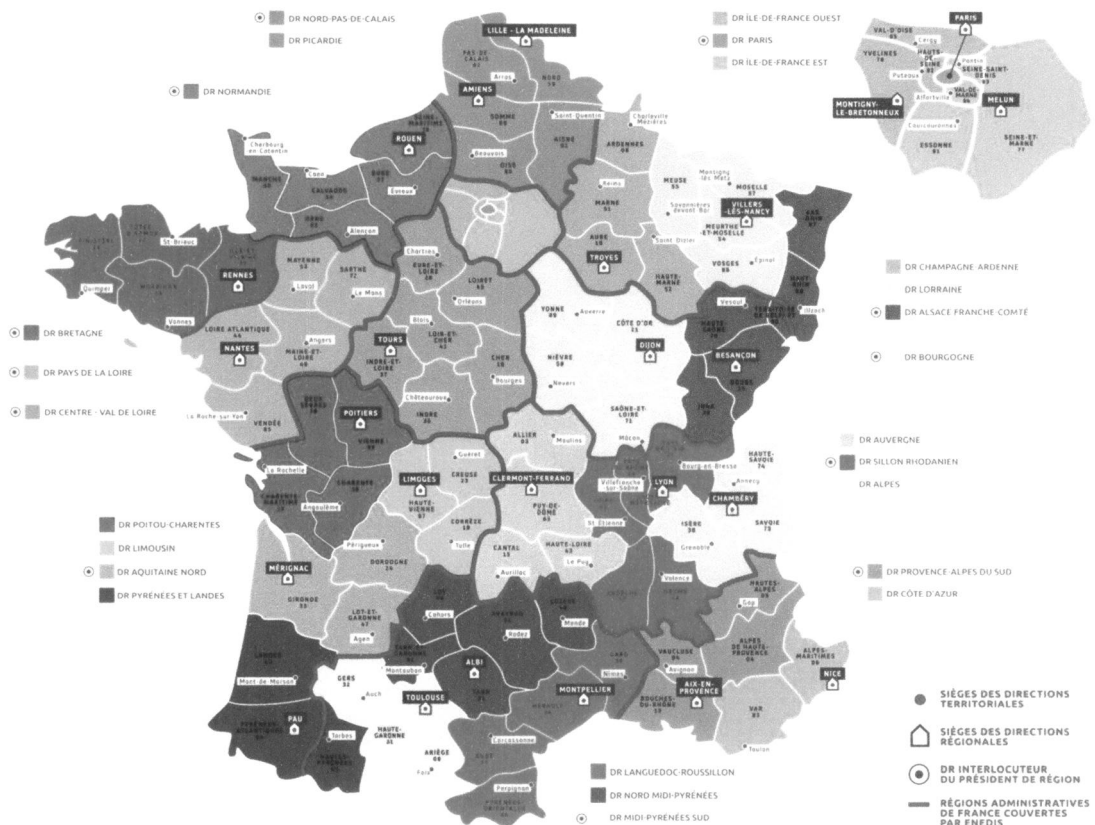
Ses activités consistent à :

- définir et mettre en œuvre les politiques d'exploitation, d'investissement et de développement des réseaux de distribution d'électricité
- assurer la conception et la construction des ouvrages ainsi que la maîtrise d'œuvre des travaux relatifs à ces réseaux
- assurer le raccordement et l'accès des utilisateurs à ces réseaux dans des conditions objectives, transparentes et non discriminatoires, ainsi que l'interconnexion avec d'autres réseaux
- assurer la responsabilité des relations avec les collectivités locales

- négocier, conclure et gérer les contrats de concession
- optimiser la gestion des flux sur le réseau pour garantir la qualité de fourniture en tenant compte des flexibilités locales
- exploiter, maintenir et dépanner 24h/24 et 7j/7 les réseaux de distribution d'électricité
- exercer les activités de comptage pour les utilisateurs raccordés à ces réseaux, en particulier la fourniture, la pose, le contrôle métrologique, l'entretien et le renouvellement des dispositifs de comptage, ainsi que la gestion des données et toutes missions afférentes à l'ensemble de ces activités
- mettre en œuvre des actions d'efficacité énergétique et favoriser l'insertion des énergies renouvelables sur le réseau
- être garant de la répartition et de la comptabilisation des flux d'énergie entre les acteurs utilisateurs des réseaux, et de la juste compensation des pertes sur ces réseaux

Les directions opérationnelles présentes dans toute la France sont au nombre de 25 et sont réparties sur près de mille sites. Forte de son ancrage territorial, Enedis met un interlocuteur privilégié à disposition de chaque collectivité territoriale. Ils sont plus de 800 sur tout le territoire métropolitain pour informer, répondre aux interrogations, et accompagner les projets locaux.

Organisation d'Enedis en région



2- PLAN DE VIGILANCE

Afin de répondre aux exigences de la loi 2017-399 du 27 mars 2017, Enedis a mis en place un groupe de travail composé de représentants des départements RSE, Achats, Juridique, Politique industrielle, Ethique, Sécurité du patrimoine et Conformité des affaires, Risques et Contrôle Interne afin d'établir un plan de vigilance applicable au sein de l'entreprise. Le présent chapitre a pour objet de rappeler qu'un certain nombre d'outils et de procédures ont d'ores et déjà été mis en place au sein d'Enedis afin de promouvoir nos engagements et nos valeurs.

En 2019 ce plan de vigilance apporte quelques compléments par rapport à 2018 et effectue un suivi des actions mises en œuvre.

Cartographie des risques

Comme toute entreprise, Enedis est confrontée à un ensemble de risques d'origine interne ou externe. L'analyse annuelle des risques susceptibles d'affecter la réalisation des objectifs de l'entreprise relève d'une veille externe et réglementaire continue et d'un processus remontant de l'ensemble des directions régionales et nationales. La cartographie des risques majeurs d'Enedis ainsi élaborée est validée par le Comex et présentée au Conseil de supervision économique et d'audit et au Conseil de surveillance.

Les risques majeurs, évalués selon leur gravité potentielle, leur probabilité et les moyens de maîtrise associés, sont rassemblés autour de huit grands « thèmes à enjeux » en lien avec les orientations stratégiques d'Enedis et les « 13 terrains de conquête » du « nouvel élan » du projet d'entreprise. En 2018, les enjeux et les exigences relevant du Plan de Vigilance sont identifiés dans 7 des 28 risques majeurs d'Enedis, chacun étant placé sous la responsabilité d'un membre du CODIR – propriétaire du risque majeur.

Ces travaux seront complétés en 2019 par une cartographie des risques RSE liés aux achats de matériel, par nature et pays, établie par les responsables de chaque domaine d'achats.

Procédure d'évaluation régulière des filiales, sous-traitants ou fournisseurs

Adhérente au Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2012, 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 adressée 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) et fait désormais partie des pièces contractuelles.

La politique d'achat et d'approvisionnement a été actualisée en 2018, 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. Cette politique détaille notamment le processus de qualification d'un fournisseur qui résulte d'une évaluation initiale (questionnaires, audit, contrat test) et d'un suivi continu de la qualité des prestations réalisées tel que détaillé ci-dessous.

Cette politique sera complétée d'une réflexion sur les achats de matériels visant à prendre en compte l'empreinte carbone et l'adaptation au changement climatique dans le choix de nos fournisseurs. Cette réflexion sera partagée avec nos fédérations partenaires pour en confirmer la légitimité et la faisabilité

Un suivi dans le temps de la performance des fournisseurs se fait, depuis de nombreuses années, sur la base de fiches de collecte sur un nombre très significatif de chantiers qui évaluent la conformité des ouvrages réalisés et 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 les conditions de travail. 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 :

- pour les domaines tertiaire et informatique, nous partageons avec l'ensemble du Groupe le résultat des audits effectués sur notre panel commun de fournisseurs ;

- pour le domaine matériel, une équipe dédiée de 4 auditeurs intégrée à la direction des achats réalise des audits produits/ fournisseurs sur la base d'un programme annuel établi en lien avec la direction technique et prenant en compte les ruptures (nouveau produit, changement de site de production) et la criticité du produit ;
- pour le domaine travaux, les audits sont réalisés dans chaque région par des prestataires externes ou par des binômes acheteur/prescripteur.

En 2019 une analyse des plans de vigilance de nos principaux fournisseurs (travaux et matériels) sera engagée.

Actions d'atténuation des risques

Le dispositif de maîtrise des risques d'Enedis, mis en place depuis 2014, est décrit dans le processus SAMARA (S'Assurer de la Maîtrise des Risques et des Activités). Il repose sur une décentralisation des responsabilités et une forte délégation. Chaque dirigeant d'entité nationale ou régionale organise et pilote la maîtrise des risques à l'intérieur de son périmètre de délégation, pour obtenir l'assurance raisonnable que les objectifs de performance qui lui ont été fixés seront atteints. Il réalise ainsi annuellement sa propre cartographie des risques et s'engage formellement dans le cadre d'une autoévaluation au regard du guide du contrôle interne – référentiel d'Enedis. Ce dernier est actualisé annuellement en cohérence avec la criticité des risques majeurs d'Enedis et l'évolution des exigences réglementaires.

Le devoir de vigilance, passe tout d'abord par la sensibilisation et la professionnalisation des salariés dans le cadre de leurs relations avec des fournisseurs. A cette fin, Enedis a mis en place plusieurs outils parmi lesquels :

- Un « guide de déontologie des relations avec les fournisseurs » dont les principes sont repris dans la nouvelle politique d'achat et d'approvisionnement rédigée 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 a été réalisée 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 travaux de réseaux sur l'environnement : réduction des prélèvements en ressources naturelles (sable, ...), recyclage de matériels déposés des réseaux (compteurs, poteaux ...).

En ce qui concerne plus particulièrement les conditions de santé et de sécurité des prestataires, Enedis et les syndicats professionnels des entreprises de travaux ont signé une charte santé-sécurité destinée à être déclinée entre les directions régionales d'Enedis et chacune de leurs entreprises intervenantes. Cette charte engage les parties dans une culture de sécurité intégrée commune, dans un climat de confiance, de transparence et de vigilance partagées.

Quatre grands principes guident cette charte :

- le respect des 7 fondamentaux de santé et de sécurité,
- des qualifications adaptées aux opérations réalisées (formation, maintien des compétences, formation aux premiers secours...),
- le partage et la transparence entre Enedis et les entreprises sur les accidents, les presque-accidents et les situations à risque,
- le droit d'interpellation par les entreprises auprès d'un interlocuteur régional Enedis.

Enfin, Enedis s'est doté de plusieurs outils de veille, complémentaires:

- Un processus de criblage des fournisseurs au regard de la loi SAPIN II (qui vient compléter les engagements exigés des fournisseurs à chaque appel d'offres)
- L'outil ENERDATA qui permet de compiler chaque jour l'actualité des 250 premiers fournisseurs de travaux de réseaux et de matériels électriques d'Enedis en lien direct ou indirect avec l'exécution des contrats d'Enedis, sa politique industrielle ou sa politique d'achat.
- L'outil DATAVIZ qui restitue visuellement des données synthétiques concernant les transactions avec nos principaux fournisseurs et tous nos nouveaux fournisseurs.

Mécanismes d'alerte

Enedis, pour mener à bien ses missions de service public et préserver la confiance de l'ensemble de ses parties prenantes s'est dotée d'une Charte de Déontologie dans laquelle elle réaffirme ses valeurs de Respect, d'Engagement et de Sens du Service ainsi que les principes qui guident ses actions et celles de l'ensemble de ses salariés.

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

Aujourd'hui cette politique permet aux salariés d'Enedis de signaler tout manquement relatif à l'éthique, à la lutte contre la fraude, à la corruption, à l'atteinte aux droits des personnes, en direction de leur management/ Direction régionale/Direction Ethique, Sécurité du patrimoine et Conformité des affaires.

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), un dispositif de recueil et de traitement des signalement a été dimensionné pour le rendre accessible via internet, à l'ensemble des parties prenantes d'Enedis, internes ou externes, en France, comme à l'international. Il pourra donc 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.

Dispositif de suivi des mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité

Au cours de l'exercice 2018, dans une démarche de progrès continu, la communication sur la charte RSE fournisseurs a fait l'objet d'une action forte, portant en particulier sur l'analyse des risques plus spécifiquement liés au « devoir de vigilance » et sur les procédures d'évaluation RSE des fournisseurs.

Après consultations des organisations syndicales, les spécifications du dispositif d'alerte (commun avec Sapin2) ont été élaborées et la procédure d'achat a été menée à son terme fin 2018. Le prestataire pour gérer le dispositif a été retenu, la mise en service de la plateforme de gestion des alertes est prévue en 2019. En attendant les canaux existants sont toujours opérationnels

Deux indicateurs avaient été retenus en 2018 pour évaluer l'efficacité du plan de vigilance :

- Le nombre annuels d'audits QSE réalisés chez nos fournisseurs :

- après 15 audits en 2016 et 43 en 2017, 68 ont été réalisés en 2018 ce qui traduit une bonne montée en puissance des procédures d'évaluation suite aux actions de sensibilisation durant l'année.

- Le nombre d'alertes enregistrées :

- aucune alerte n'est remontée en 2018, que ce soit par la voie interne ou via l'adresse mail : **enedis-dpi-mediation-fournisseurs@enedis.fr**. La mise en œuvre du nouveau mécanisme d'alerte en 2019 devra clairement faire l'objet d'une campagne de communication ad'hoc pour être bien identifié.

Ce dispositif de suivi est reconduit en 2019 afin d'en permettre l'ancrage et de renforcer la maturité des actions au sein des unités opérationnelles.

Le plan de vigilance 2019 ainsi que les futurs comptes rendus de sa mise en œuvre seront rendus publics sur le site internet d'Enedis.

3- Informations environnementales

Enedis est impliquée depuis de nombreuses années dans la préservation de l'environnement. Le réseau public de distribution d'électricité est une formidable opportunité 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 recharge des véhicules électriques prévues par la loi du 23 juillet 2014. 25000 bornes de recharges sont désormais opérationnelles permettant de recharger 158000 voitures électriques.

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. A cet effet, un système de management de l'environnement est décliné dans chaque unité opérationnelle afin de maîtriser les impacts environnementaux, prévenir et gérer les pollutions accidentelles et satisfaire aux obligations de conformité réglementaire.

Politique générale en matière environnementale

La construction et l'entretien du réseau électrique génère, comme toute activité, des impacts sur l'environnement. Enedis, gestionnaire du réseau de distribution, s'engage à diminuer ses impacts les plus significatifs dans le cadre de son programme de management environnemental élaboré pour la période 2016-2018.

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 territoriales. Ces enjeux environnementaux conduisent à innover pour faire évoluer le réseau et les services rendus aux utilisateurs.

L'engagement d'Enedis s'articule autour de quatre axes prioritaires :

- réduire les émissions de gaz à effet de serre du réseau et de ses activités
- réduire ses consommations de ressources naturelles et énergétiques
- éliminer les déchets et favoriser le recyclage matière
- agir en faveur de la préservation de la biodiversité

Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions :

Le Système de Management Environnemental d' Enedis repose sur :

- 1) une politique nationale de développement durable
- 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

Actualité 2018 du développement durable

Organisation d'Enedis pour la prise en compte des questions environnementales

Ces questions s'inscrivent dans la politique Développement Durable et sont pilotées 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.

En 2018, les chantiers ont porté sur la simplification des notices environnementales, la diffusion de fiches réflexes pour mieux faire face aux situations d'urgence, la création de fiches de mesure de la conformité réglementaire.

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

L'environnement est intégré dans les formations métiers concernés. Des formations sur le management environnemental sont 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 LPO (Ligue de Protection des Oiseaux). 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'une semaine liée aux métiers de l'entreprise.

Quatre affiches de sensibilisation des agents aux risques juridiques liés à l'environnement ont été diffusées aux correspondants environnement et affichées dans les Directions Régionales.

Gestion des risques de pollution

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

Les risques environnementaux sont identifiés dans les notices qui ont été actualisées et simplifiées en 2018.

Risque de pollution des eaux et des sols par des huiles contenant du PCB

Enedis, dans le cadre de ses activités (parcs 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 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)

Actuellement Enedis met en œuvre un deuxième plan particulier d'élimination des transformateurs pollués à plus de 50 ppm 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 2018, il reste 21719 transformateurs à traiter (5380 appareils ont été dépollués ou détruits en 2018). 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.

Néanmoins Enedis recense en 2018 une vingtaine de fuites ou d'explosions de transformateurs ayant entraîné l'enlèvement et le traitement de 115 tonnes de terres polluées au PCB.

Risque de pollution de l'air par des rejets 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. Les émissions des postes sources ont été limitées à 142 kg de SF6 en 2018 (241 kg en 2017). A ces émissions, il faut rajouter une estimation de 181 kg de SF6 sur les postes de distribution publique basée sur le nombre de tableaux contenant du SF6 remplacés en 2018.

Le pouvoir de réchauffement du SF6 est évalué à 23500 fois celui du CO2.

En 2018, Enedis a formé et certifié 25 agents supplémentaires pour la manipulation et la récupération des gaz à effet de serre fluorés contenus dans des appareillages de connexion à haute tension.

Impact visuel de nos ouvrages

Une part importante des investissements d'Enedis est consacrée à l'enfouissement des réseaux HTA dans le cadre des Plans Aléas Climatologiques. En 2018, 3800 km de réseaux HTA aériens ont été déposés (3700 en 2017).

Pour les réseaux neufs, 98% des réseaux HTA neufs sont construits en souterrain et 80% des réseaux BT neufs sont construits en technique discrète.

Prise en compte des nuisances sonores :

L'activité de distribution de l'électricité n'engendre pas de nuisances sonores majeures. Enedis est avisée de quelques plaintes liées au bruit des dispositifs de ventilation des transformateurs de postes sources. Ces plaintes sont collectées dans le cadre du système de management de l'environnement pour apporter des réponses locales.

Gestion des déchets

Recyclage des compteurs électriques

L'année 2018 a été marquée par la montée en puissance du déploiement des nouveaux compteurs intelligents Linky (7600 000 compteurs Linky ont été posés en 2018), entraînant la dépose d'anciens compteurs. Les 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 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

- **déchets dangereux :**

Enedis a éliminé 4212 tonnes de déchets dangereux (3911 tonnes en 2017).

- **déchets non dangereux :**

L'élimination des supports béton déposés est en baisse par rapport à 2017 : 42020 tonnes ont été éliminées en 2018 (48321 tonnes en 2017). 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.

Pour le reste des déchets non dangereux, le tonnage a atteint 18668 tonnes en 2018 (16130 tonnes en 2017). L'augmentation s'explique par la montée en puissance du projet Linky 8381 tonnes pour les compteurs déposés pour 4792 tonnes en 2017. Le taux de valorisation matière de ces déchets reste élevé à 98,5%.

Pour l'ensemble de ces déchets générés par Enedis, le taux de valorisation atteint 96,7% (96% en 2017).

Utilisation durable des ressources

Consommation d'énergie dans les 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 89,3% 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. Ramenée à 100% de la surface totale occupée, la consommation d'énergie a été estimée à 185,8 GWh (pour 189,7 GWh en 2017). Les économies d'énergie générées entre 2017 et 2018 sont de 3,9 GWh. En 2018, la création d'une direction immobilière de plein exercice, ainsi que des changements de périmètre significatifs entre Enedis et Grdf, suite à la séparation complète des activités opérationnelles, ont conduit à réexaminer la méthode de calcul de nos émissions de CO2 liée à nos consommations énergétiques. Par ailleurs, Enedis a acheté environ 60 GWh d'énergie verte en 2018, ceci contribuant significativement à la baisse des rejets de CO2 liés à ces consommations.

Consommation d'eau

126 bâtiments importants sont équipés de compteurs d'eau télé relevé pour détecter des consommations anormales. La consommation d'eau de ces bâtiments en 2018 a été de 68 500 m3, en baisse de 1,5% par rapport à la moyenne des 3 dernières années. 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.

Consommations de carburants pour les déplacements

Les actions menées par Enedis portent sur la réduction des kilomètres parcourus, en utilisant les moyens de géolocalisation, et sur la réduction des consommations de véhicules. 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 des véhicules légers appartenant à Enedis ont été de 17,31 millions de litres en 2018 (18,23 millions de litres en 2017) (en baisse de 5%). Ce suivi n'intègre pas la consommation carburant des véhicules de fonction en leasing.

Cette baisse relativement importante cumule les effets du projet Convergence et du déploiement des compteurs Linky en réduisant les déplacements avec ceux du remplacement du parc par des véhicules électriques. Enedis est dotée de la deuxième plus grande flotte de véhicules électriques de société française, en détenant à fin 2018 1834 véhicules électriques.

Changement climatique

Réduire les émissions de gaz à effet de serre du réseau et des activités

Aujourd'hui, Enedis concentre l'ensemble de ses engagements et 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, le suivi des fuites de SF6, la campagne de réduction des consommations énergétiques des bâtiments et la baisse des consommations de gasoil 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	2016	2017	2018	Ecart 2018/2017
Impact achats transformateurs sur pertes électriques	1 322 180	1 320 642	1 318 929	-1 713
Rejets de SF6	8 789	9 659	7 591	- 2 068
Consommation des bâtiments	10 942	10 830	7 182	-3 648
Consommation des véhicules	57 119	57 594	54 709	-2 886
TOTAL	1 399 030	1 398 725	1 388 411	-10 314

Ces actions de réduction restent néanmoins modestes si on les compare aux 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. En effet l'empreinte CO2 des pertes électriques totales (23 Twh) s'élève à plus d'un million de tonnes de CO2, de même que la construction des matériels et ouvrages de distribution qui est le poste d'émission le plus significatif 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.

Protection de la biodiversité

Mesures prises pour préserver ou développer 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.

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.

- 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. Les dépenses d'achats de matériels avifaunes (balises, spirales, tiges anti-oiseaux, coiffes et autres dispositifs divers) sont en moyenne de 800 k€ par an. Dans ces dépenses, ne sont pas comptées les ponts gainés et les chantiers spécifiques d'enfouissements de réseaux.

L'action phare de 2018 a été l'engagement d'ENEDIS dans le programme « Act4Nature », aux côtés d'autres grandes entreprises françaises. Huit engagements ont été pris à cette occasion :

- 1) Contribuer techniquement et financièrement à des programmes de recherche,
- 2) Poursuivre et conforter nos partenariats avec les associations de protection de la nature
- 3) Créer une couche des zones à risques dans notre cartographie,
- 4) Promouvoir les innovations locales en faveur de la gestion écologique sous nos ouvrages et tendre vers le zéro-phyto,
- 5) Privilégier l'évitement d'impacts significatifs lors de nos travaux,
- 6) Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs d'Enedis aux enjeux de la biodiversité,
- 7) Contribuer à la sensibilisation du grand public,
- 8) Rendre compte annuellement.

4- Engagements sociétaux en faveur du développement durable

En 2018, Enedis a publié pour la première fois, sa démarche RSE, au travers d'un book intitulé "Connectons les actions pour un futur durable".

Cette première revue des actions et initiatives RSE d'Enedis s'organise autour de 3 axes, moteurs d'action pour ses collaborateurs et ses parties prenantes :

- agir pour le développement des territoires en favorisant l'insertion professionnelle et l'inclusion numérique
- soutenir la lutte contre la précarité énergétique et nos salariés qui s'engagent dans des initiatives solidaires
- préserver l'environnement et la biodiversité

Impact territorial, économique et social de l'activité de la société

En matière d'emploi et de développement régional

Enedis contribue directement au développement économique des territoires par la présence de son personnel dans toutes les régions et par l'activité qu'elle génère auprès des entreprises, que ce soit pour des prestations tertiaires ou des travaux sur les réseaux électriques. Par l'application de sa nouvelle politique industrielle, Enedis équilibre ses achats entre grandes entreprises et PME.

Avec près de 4 milliards d'euros d'investissements sur le réseau et les redevances diverses versées aux autorités concédantes, Enedis est l'un des premiers investisseurs locaux. Ainsi on évalue l'impact d'Enedis à environ 50 000 emplois indirects soutenus par notre activité en France, dont près de 50% dans les entreprises de moins de 50 salariés. Cette tendance est à corréliser à l'augmentation des volumes d'achats en grande partie liés au déploiement de Linky.

Sur les populations riveraines ou locales

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 (ex : Fédération Française du Bâtiment), des fédérations sportives (ex : Fédération Nationale de la Pêche en France) ou des organismes de prévention (OPPBTP). De l'ordre de 300 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. Une campagne de communication est réalisée : « Electricité prudence, gardons nos distances ». Une nouvelle campagne de communication a été déployée en 2016 puis enrichie en 2017 et 2018 par de nouveaux supports ciblant des populations spécifiques (pêcheurs, travailleurs du BTP, couvreurs, auto-entrepreneurs,...). En 2018, la campagne a été également relayée sur les réseaux sociaux d'Enedis.

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

Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société,

Les conditions de dialogue avec ces personnes ou organisations

Enedis organise régulièrement au niveau des régions des rencontres avec les acteurs locaux et notamment les collectivités locales. Investissements, amélioration de la qualité de la fourniture, emploi et formation des jeunes, politique industrielle locale et gestion des crises climatiques font partie de sujets traités. Des démarches de concertation structurées et des réunions de sensibilisation avec les collectivités locales et les différentes parties prenantes (bailleurs sociaux...) ont été également mises en place pour accompagner le déploiement de Linky.

Avec les autorités concédantes, les relations sont régulières. Un rapport annuel de l'activité d'Enedis leur est présenté chaque année.

Avec les clients représentés par les associations de consommateurs et les autres utilisateurs du réseau, Enedis entretient une relation régulière au sein du Comité des Utilisateurs des Réseaux de Distribution d'Electricité (CURDE) et des comités spécialisés ; c'est un lieu d'échange et de prise en compte des attentes sur les projets, les outils et les procédures. En 2018, la Concertation avec les acteurs du marché (clients, fournisseurs, producteurs, agrégateurs) a porté notamment sur la mise en place du nouveau système de gestion des clients et sur les nouvelles procédures de raccordement des ENR et des auto-consommateurs.

Le Conseil des parties prenantes

Enedis a un Conseil des Parties Prenantes qu'elle réunit trois fois par an, pour échanger sur la stratégie de l'entreprise. Installé par Philippe Monloubou le 30 septembre 2015, la composition des membres a évolué au dernier trimestre 2018 avec l'entrée de nouveaux membres de la société civile, représentatifs des problématiques de la société. Enedis bénéficie ainsi de l'expertise de personnalités extérieures reconnues aux compétences complémentaires : économistes, climatologue, représentants du monde de l'enseignement et de l'entreprise, sociologues de l'entreprise, urbanistes, prospectivistes...

3 Conseils se sont tenus en 2018. Le premier sujet évoqué fut la responsabilité sociale élargie de l'entreprise. En juin 2018, le conseil s'est déplacé à Bruxelles, pour un séminaire de présentation des sujets de la commission européenne énergie et transports et pour échanger sur les chantiers européens concernant la Transition Energétique. Enfin, le dernier sujet de l'année porte sur la précarité énergétique. Les préconisations ont été partagées en Comex.

Fait marquant de l'année 2018, Enedis a initié une analyse de matérialité afin de renforcer la prise en compte des Parties Prenantes d'Enedis dans sa stratégie de responsabilité sociale, sociétale et environnementale.

Les actions de partenariat ou de mécénat

Protection de l'avifaune

Depuis plus de dix ans, Enedis conscient de l'impact de ses ouvrages sur l'avifaune (risque d'électrocution ou risque de collision), s'engage à veiller à la protection de ces espèces, notamment en améliorant la visibilité sur des lignes électriques, en les équipant de protections, ou en posant des perchoirs. Aussi, en mai 2018, la Ligue de Protection des

Oiseaux (LPO), France Nature Environnement (FNE), Enedis et RTE ont renouvelé leur partenariat au sein du Comité National Avifaune (CNA). L'objet du CNA est de regrouper autour de cette problématique les opérateurs de réseaux et le monde associatif au sein d'une instance de gouvernance écologique originale. Un médiateur, salarié d'Enedis, est mis à disposition de la LPO pour Enedis et RTE veille au suivi de ce partenariat relayé au plus près du terrain par des partenariats locaux. Une démarche d'évaluation des actions d'Enedis en faveur de l'avifaune est réalisée par des associations de protection des oiseaux. Dix sept audits ont été menés dans les régions à forts enjeux avifaune (PACA, Rhône-Alpes notamment) en 2018.

Diminution de fracture numérique et économie d'énergie via l'usage de Linky

Dans le cadre d'un partenariat avec Unis-cité, et du programme « Volontaires de la transition énergétique », des jeunes en service civique accompagnent depuis 2016 le déploiement de Linky dans les quartiers sensibles en informant les habitants sur les économies d'énergies, sur les services que procure le nouveau compteur, et sur les modalités d'accès sur internet à leurs données de consommation d'électricité. Les actions concernent une dizaine de territoires. En 2018, près de 300 jeunes du service civique ont été mobilisés.

Relations clients-fournisseurs

Des relations, des partenariats ou des chartes de bonnes pratiques sont établies avec les organisations professionnelles représentatives des fournisseurs de matériels électriques, (GIMELEC et SYCABEL), de travaux de réseaux et d'élagage (SERCE, SNER, FNEDT) dans le but de fédérer le mieux possible le tissu de prestataires qui travaillent aux côtés d'Enedis. Des relations sont également établies avec les syndicats et fédérations de la filière électrique (CAPEB, FEDELEC, FFIE...) ou des travaux publics (FFB) dans le but de promouvoir l'action d'Enedis auprès des clients industriels et particuliers. Ces relations prennent la forme de partenariats ou de sujets d'échanges établies dans des chartes qui ont pour objectif de s'engager ensemble sur certains sujets tels que la prévention vis-à-vis du risque électrique, la formation des jeunes électriciens, la mise en place des raccordements provisoires

Lutte contre la précarité énergétique

Enedis maintient plusieurs partenariats avec des réseaux associatifs de proximité et de médiation sociale notamment avec l'Union Nationale des Points d'Information Multi-Services (PIMMS) et le Comité National des Régies de quartier. 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. Depuis 2017, certains PIMMS sont impliqués dans l'accompagnement du déploiement de Linky, contribuant à l'information sur les services de Linky et sur les éco-gestes au travers d'ateliers.

L'association Unis-cité contribue également à cet objectif avec des challenges Eco-gestes et autres événements en région qui se déroulent en priorité dans les quartiers sensibles.

A fin 2018, 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 2018, Enedis a décidé de renforcer son engagement associatif dans les PIMMS: le président du directoire, Philippe Monloubou, a annoncé en juin 2018 lors de la rencontre nationale des Pimms, en présence du Secrétaire d'Etat au numérique qu'Enedis prendrait la présidence des PIMMS en juin 2019.

Les faits marquants concernant la précarité énergétique pour 2018 sont :

Jusqu'à ce jour, Enedis utilise PRECARITER, logiciel statistique et cartographique permettant d'évaluer les différentes formes prises par la précarité énergétique en France continentale. Cet outil aide les collectivités locales à mieux cibler leurs actions de lutte contre la précarité énergétique. Dans le cadre du partenariat avec l'Observatoire National de la précarité énergétique (ONPE), les différents partenaires ont acté courant 2018 leur intention de travailler sur un outil unique à destination des collectivités intitulé Géovehm ou géolocalisation de la vulnérabilité énergétique de l'habitat et de la mobilité.

Enedis apporte ainsi son expertise issue de PRECARITER pour agir en acteur collaboratif au sein d'un organisme reconnu sur le sujet.

Par ailleurs, les premiers renouvellements de contrats de concession sur la base du nouveau modèle ont été signés. Ce nouveau modèle inclut un chapitre sur la transition énergétique et un article spécifique sur la lutte contre la précarité énergétique (article 22).

Désormais, les autorités concédantes, EDF au titre des Tarifs réglementés de vente (TRV) et Enedis ont des obligations contractuelles en matière de lutte contre la précarité énergétique à travers la prévention des situations de précarité énergétique et la mise en place d'un dispositif de prévenance en amont des situations de coupure pour impayé (par le biais de jeu de données notamment).

Enfin, 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.

En 2018, Enedis a également signé une convention de partenariat avec « l'association nationale des groupements des créateurs » dont l'objectif est d'accompagner les jeunes déscolarisées, les demandeurs d'emplois et les habitants des quartiers prioritaires vers l'entrepreneuriat et la pédagogie de projet. En novembre 2018, COORACE et Enedis ont également renouvelé leur coopération nationale afin de contribuer au retour à l'emploi de personnes en difficulté sociale et professionnelle, COORACE, fédération nationale de l'économie sociale et solidaire rassemble plus de 500 entreprises d'insertion par l'activité économique réparties sur le territoire national.

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. En 2018, la diffusion de ce dispositif innovant se poursuit et a été testé au métier de la Cartographie avec la Carto Academy.

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 » qui a valu à Enedis de recevoir un TOPCOM d'or au printemps 2018.

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, 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. En 2018, l'entreprise a contribué aux travaux préparatoires à la création de l'Agence des Travaux d'intérêt Général initiée par le gouvernement. Enedis a également diffusé auprès de ses sites en région, deux guides traitant des « Travaux d'Intérêt Général » et du « rôle du tuteur » afin d'accompagner le déploiement de cette mesure.

Contribution à l'inclusion numérique

La dématérialisation, en cours dans la plupart des services publics et des entreprises renforce l'enjeu crucial de l'accès de tous aux nouvelles technologies. Certains des services d'Enedis dont le raccordement et la relève à distance des compteurs sont déjà dématérialisés. Attentifs à faciliter l'accès et l'usage de ces solutions pour les populations en difficulté, Enedis développe des actions en faveur de l'e-inclusion.

Axe de son action sociétale depuis 2017, Enedis 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 entre Enedis et le Conseil national des régies de quartiers (140 régies réparties sur le territoire). En 2018, à l'initiative de la direction développement durable d'Enedis, la métropole de Nice a lancé sa stratégie de construction d'un réseau d'inclusion numérique en partenariat avec WeTechCare (Emmaüs Connect) et la DR Côte d'Azur d'Enedis. Il s'agit d'aider les publics en difficulté sur le numérique à acquérir des compétences essentielles et à réaliser leurs démarches en ligne. Enedis souhaite ainsi accompagner les publics dans l'information et le suivi de leur consommation énergétique sur le site Web (espace client) et les applications Clients d'Enedis.

Participation d'agents d'Enedis à des projets humanitaires

En 2018, Enedis a renouvelé sa convention avec Electriciens sans Frontières (2018-20) avec la volonté de favoriser l'engagement de ses salariés dans le cadre du mécénat de compétences.

Pour la première fois, la convention prévoit que 100% des 15 premiers jours de la mission du salarié Enedis s'effectuent en mécénat de compétences. Dans le cadre de cette convention, 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. En 2018, Enedis a également apporté un soutien logistique et matériel pour l'envoi de containers sur certaines missions en Afrique.

Actions de sensibilisation des salariés à la réduction de l'empreinte environnementale

Depuis juillet 2015, Enedis engage ses salariés à mettre en avant leurs gestes quotidiens bénéfiques pour l'environnement avec le programme « Ecogestes ensemble ». Fin 2018, près de 8600 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. Après avoir accompagné les salariés dans leurs projets d'isolation des combles perdus puis d'auto-diagnostic de la consommation énergétique de leur logement, la plateforme s'est dotée, en 2018, d'un nouveau volet Rénovation énergétique.

Le salarié peut, à partir de l'autodiagnostic de son logement, se renseigner sur les travaux qu'il peut effectuer ainsi que sur les financements et aides d'Etat dont il peut disposer.

Un grand concours des régions a été organisé, afin que les salariés parrainent leurs collègues et soutiennent leur engagement dans cette démarche.

En 2018, Enedis a également noué un partenariat avec l'association World CleanUp Day et a encouragé ses salariés à organiser leur propre ramassage de déchets le jour j (15 septembre) ou à se joindre à des initiatives locales.

Sous-traitance responsable

Prise en compte dans la politique d'achats des enjeux sociaux et environnementaux :

En 2018, le volume des achats au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) s'élève à plus de 12 M€.

Les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) ont pour objectif commun le retour à l'emploi de publics en difficulté d'intégration sociale et professionnelle.

Le volume des achats SIAE est d'environ 4,6 M€ en 2018. Entre 2017 et 2018, le système d'identification interne des volumes confiés au secteur de l'insertion a évolué pour devenir plus robuste. Cette nouvelle méthode appliquée aux chiffres 2017 de l'IAE, conforte globalement la stabilité de nos achats dans ce secteur.

La charte RSE (Responsabilité Sociétale d'Entreprise) fournisseurs d'Enedis adressée à tous les fournisseurs en 2017 lors du changement de nom a fait l'objet d'une communication renforcée auprès des salariés en 2018. Elle rappelle les engagements d'Enedis en tant qu'adhérent au Pacte Mondial des Nations Unies et sa volonté de promouvoir dans ses activités les principes de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE). Cette charte est systématiquement communiquée aux nouveaux fournisseurs lors du cursus d'évaluation (spécifique aux fournisseurs de travaux). Ce cursus est mis en place en amont des appels d'offres. La thématique RSE est approfondie lors des audits (étape du cursus), elle représente 5% du total de l'évaluation. En 2018, 68 audits ont été réalisés par les équipes d'Enedis.

La politique d'achat et d'approvisionnement d'Enedis, en phase de finalisation en décembre 2018, prévoit la résiliation des contrats en cas de non-respect de nos exigences dans le domaine de la RSE.

5- Informations sociales

Statistiques

Effectifs statutaires et non statutaires

Les lois du 9 août 2004 et 7 décembre 2006 ont créé un « service commun » aux sociétés Enedis et GrDF. Les personnels de ce service commun ont donc deux employeurs et les charges salariales sont ventilées en fonction de l'activité. Ceci définit une « part électricité » (et une part gaz) de ces effectifs.

Effectifs au 31/12/2018^[1]	Physique dont service commun	Part Electricité
Statutaire	46 615	36 285
Non Statutaire	3 045	2 406
Total	49 660	38 691

dont effectifs en situation de handicap :

Travailleurs au 31/12/2018	handicapés	Physique dont service commun	Part Electricité
Statutaire		1 913	1 487
Non Statutaire		95	79
Total		2 008	1 566

En 2018, les effectifs statutaires ont diminué de 0,79 % (-288).

Embauches

La politique de recrutement d'Enedis a été actualisée début 2018 et diffusée auprès de l'ensemble des unités à travers les courriers de notification des cibles effectifs.

Les recrutements externes en 2018 ont été centrés sur les besoins techniques de long terme, principalement exploitation, sources, TST, smart grids et données. Des recrutements ont été autorisés de façon dérogatoire dans la famille Interface Client lorsque les unités ont fait valoir un niveau de ressources en deçà de la cible à 2020. Les recrutements dans la famille tertiaire ont surtout concerné les cadres avec profil pointus (juristes, SI...).

Néanmoins, pour disposer du bon niveau et du bon volume d'effectifs, l'entreprise a fait le choix de privilégier la mobilité interne au recrutement externe et d'activer les différents leviers à sa disposition en fonction de la nature de ses besoins (court, moyen ou long terme).

Dans un contexte de transformations majeures, la DRHTS a fixé le cadre de l'équation de l'emploi 2018 en mettant en avant 2 orientations prioritaires :

- l'industrialisation de programmes de reconversion afin de préparer les salariés concernés par les transformations des organisations (USR, reprise de la Maîtrise d'œuvre immobilière, projet Cohérence et Subsidiarité V2)
- et des recrutements externes en décroissance, recentrés essentiellement sur des besoins techniques à long terme, à savoir interventions, sources, smart grids, données et une partie seulement des besoins du domaine ingénierie car il s'agit d'un domaine pouvant accueillir des emplois en reconversion.

En parallèle, l'étape de réflexion et de diagnostic approfondi engagée par Enedis sur le recrutement a permis de dégager 2 axes de travail prioritaires pour rénover le processus et garantir la qualité des recrutements externes :

- le sourcing des candidats qui passe par le marketing des offres, une stratégie de sourcing numérique pro-active et le renforcement de la marque employeur Enedis à travers une campagne de communication ciblée.
- la performance du processus recherchée à travers l'homogénéisation et la simplification, le raccourcissement des délais, la formation des acteurs et la maîtrise des coûts.

Ces axes de travail validés par la DRHTS ont débouché sur la décision de renforcer la marque employeur Enedis et d'expérimenter un processus de recrutement rénové en interne sur le collège maîtrise.

L'expérimentation de la ré-internalisation du recrutement maîtrise a démarré au 1^{er} septembre 2018 sur l'ensemble du périmètre Enedis et fera l'objet d'un retour d'expérience au 1^{er} trimestre 2019. Près de 70 évaluations et recrutements de salariés de niveau maîtrise ont été prises en charge dans ce cadre par les équipes des Agences recrutement des USR devenues ligne de service sourcing nationale au 1^{er} janvier 2019.

De nouveaux canaux de sourcing ont également été testés à travers le recours à de nouveaux job boards tels que Stepstone, Indeed, Monster, Le Bon Coin.

Les travaux réalisés pour lancer cette expérimentation ont alimenté en parallèle les étapes de réingénierie et de paramétrage du module Mobilité Recrutement de MyHR (My Human Resources) engagées en 2018. MyHR ayant vocation à remplacer les outils existants de la mobilité et du recrutement en 2019.

Dans le même temps, tenant compte de la faible notoriété d'Enedis auprès de ses cibles de recrutement et des difficultés de sourcing sur les métiers cœurs, la DRHTS et la Direction de la Communication ont conçu et déployé une campagne de publicité visant à faire connaître et rendre attractive la marque employeur Enedis.

Cette démarche lancée en juin 2018, s'est traduite par la réalisation de 5 vidéos destinées à faire connaître les principaux métiers de l'entreprise (TIP, Technicien Poste Source, Technicien de conduite, Chargé de Projet Ingénierie) et leur diffusion sur les réseaux sociaux (Facebook, Youtube, 6play). Une campagne presse a également été engagée au mois de décembre pour adresser un public plus large.

Un premier retour d'expérience très positif a été fait en novembre sur cette campagne et des actions visant à installer la marque employeur durablement seront prolongées ou engagées en 2019.

En 2018, 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 recrutement d'Enedis continue à promouvoir 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, le Ministère de La Défense. La méthode de recrutement par simulation ou méthode des habiletés manuelles est utilisée 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.

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

- les éléments de diagnostic internes et externes
- les orientations et décisions prises par la DRHTS pour améliorer le sourcing des candidats et la performance des processus
- le lancement de la ré-internalisation du recrutement maîtrise sous forme d'expérimentation au 2ème semestre 2018

Les travaux engagés les années précédentes pour favoriser l'attractivité des métiers du distributeur ont été poursuivis 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 (vidéos 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 www.enedis.fr/recrute 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 poursuivies, telles que :

- la mise à disposition d'un livret d'accueil numérique pour les nouveaux arrivants disponible sur l'intranet Enedis
- une immersion de 3 semaines sur le terrain pour tout nouveau cadre embauché pour lui permettre de connaître les métiers d'Enedis

Point sur les embauches au 31 décembre 2018

843 embauches en CDI statutaires ont été réalisées en 2018 (en baisse par rapport à 2017).

La croissance des effectifs jusqu'à 2015 a permis à Enedis de renouveler ses compétences du fait des départs à la retraite, et de se préparer à relever les défis liés à l'évolution des métiers. Après le pic d'effectifs de fin 2015, la baisse initiée en 2016 s'est poursuivie en 2017 et en 2018.

La répartition des embauches a évolué depuis 2017, priorisant le renouvellement des populations techniques, en lien avec les enjeux industriels et les ambitions de l'entreprise.

L'ensemble des embauches statutaires est ainsi concentré à 85% sur les familles techniques. Le domaine d'activité Réseau représente 62 % en 2018, soit un poids similaire à 2017. Par contre les embauches dans le domaine Clients fournisseurs ne représentent que 4,8%, soit une proportion stable par rapport à 2017 (5,5%). La part des recrutements dans les familles Supports et logistique reste faible à 3,3%. La part du SI et du numérique est de 2,1%.

La répartition des embauches par collège est la suivante :

- le collège exécution représente 38,8 % des embauches, soit une baisse de 4 points par rapport à 2017
- les embauches d'agents de maîtrise représentent 50,3 %, soit une hausse de 4 points par rapport à 2017
- les embauches d'agents cadres représentent 10,9%, soit une baisse de 1 point par rapport à 2017

En 2018, le taux de recrutement féminin est en légère hausse à 16%, soit 2 points de plus par rapport à 2017.

Le nombre d'embauches de travailleurs handicapés en 2018 est en baisse (18 contre 26 en 2017).

Embauches CDI statutaires cumulées par genre

Embauches au 31/12/2018	Physique dont service commun	CDI Statutaires Part Elec
Féminin	260	135
Masculin	981	708
Total	1 241	843

Embauches cumulées par famille professionnelle

Embauches réalisées par famille professionnelle au 31/12/2018	CDI Statutaires Part Elec	CDI Non statutaires Part Elec	Total CDI Part Elec
Accueil-Dépannage-Conduite Exploitation	520	0	520
Construction ouvrages et installations industrielles	198	0	198
Clients fournisseurs	43	0	43
Maîtrise d'ouvrage et conception des réseaux	27	0	27
SI et télécom	18	15	33
Comptage-Métrologie	10	0	10
Concessions Collectivités locales	2	0	2
Support et logistiques	25	4	29
Total général	843	19	862

Embauches statutaires CDI cumulées salariés en situation de handicap

Embauches de travailleurs handicapés au 31/12/2018	Physique dont service commun	CDI Statutaires Part Elec
Féminin	4	2
Masculin	22	16
Total	26	18

Organisation et 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.

Des comités de suivi des accords astreinte se sont très majoritairement tenus en 2018 dans chaque Direction Régionale pour faire un point de situation du dispositif d'astreinte à l'issue de la généralisation de la Convergence fin 2017.

Le 2ème comité de suivi de l'accord travail à distance s'est tenu le 12 décembre 2018 en présence des organisations syndicales CFE-CGC, FO et CFDT pour partager l'appropriation de cet accord au sein d'Enedis, le besoin de disposer d'éléments repères pour suivre la pénétration de ces nouveaux usages dans chaque équipe et d'identifier les expérimentations émergentes ou en cours pour certains métiers.

Dans le cadre de cet accord, 3 610 conventions ont été signées au 31/10/2018.

Fort de ce partage, des indicateurs permettant de mesurer la conduite du changement sont en cours d'élaboration pour permettre à chaque Unité de mesurer les progrès parcourus et une coordination plus fine se met en place pour accompagner chacune des expérimentations. L'enjeu est d'accroître la généralisation de ces nouveaux modes de travail en 2019.

Un projet de transformation initié en 2015, appelé « Cohérence et Subsidiarité », a conduit à raccourcir et simplifier le schéma managérial de l'entreprise. Enedis pilote désormais son projet industriel et ses activités en s'appuyant sur deux niveaux de management :

- le niveau national, qui établit les politiques et abrite l'expertise des métiers
- les unités opérationnelles en charge de l'activité opérationnelle

Le Volet 2 du projet « Cohérence et Subsidiarité » qui vise à optimiser le potentiel du niveau local et à positionner les fonctions nationales sur leur valeur ajoutée est en cours de mise en œuvre depuis la fin d'année 2017.

Le chantier de simplification des activités Support et Logistique permettant d'optimiser les fonctionnements, de simplifier et standardiser les processus opérationnels a terminé en 2018 sa phase de concertation. La mise en œuvre des nouvelles organisations a été finalisée fin 2018. La montée en puissance en 2019 de ces lignes de services support en substitution des activités historiques des USR (Unités Services Régionaux) (passage de 8 mailles à 1), permettra une industrialisation et une modernisation des processus des activités support, au travers de solutions numériques et digitales. Elle s'accompagnera en corollaire d'une transformation importante des métiers et des compétences sur la durée du PMT (Plan Moyen Terme).

En 2018, Enedis a identifié et engagé de nouveaux chantiers de transformation des emplois et des organisations. Dans une phase de diagnostic et de mesure d'opportunités, pour poursuivre son évolution en 2019 sur :

- des métiers en interfaces avec les clients
- la fonction territoriale
- des métiers spécialisés (Ingénierie des postes sources, Raccordement des grands producteurs, ...).

Rémunération de la performance des salariés

Intéressement (performance collective et association des salariés aux résultats de l'entreprise)

En ce qui concerne sa politique de rémunération variable collective, Enedis est attachée à l'intéressement, car ce dispositif permet d'associer les salariés à la performance collective de l'entreprise.

En ce qui concerne sa politique d'épargne salariale, Enedis a fait le choix dès sa création de s'intégrer dans les dispositifs du Groupe EDF. Les plans d'épargne salariale et retraite (PEG et PERCO) soulignent l'appartenance à l'entreprise.

Enedis et l'ensemble des organisations syndicales ont signé le 30 juin 2017 un nouvel accord intéressement pour la période 2017-2019.

Cet accord s'appuie sur des indicateurs plus proches des nouveaux enjeux d'Enedis. Centrés sur les résultats, ces indicateurs mettent en avant la performance collective de l'entreprise et permettent d'associer les salariés aux résultats :

- quatre critères sont spécifiques à Enedis et mesurent la performance économique (mieux mesurer notre capacité à piloter les dépenses, les investissements et les facturations de l'entreprise), la qualité de fourniture (temps moyen de coupure vu du client) et la satisfaction clients (taux de satisfaction client sur l'ensemble des prestations clés d'Enedis tout en donnant une place majeure au raccordement). Un nouvel indicateur « Transition Energétique » a été mis en place avec l'arrivée de Linky. Il mesure le taux de télé-prestations opérées le jour J demandé par les fournisseurs.
- un critère commun est partagé avec GrDF ; il mesure le nombre de salariés blessés. Engagée dans une ambition « 0 blessé », la santé sécurité doit poursuivre la dynamique enclenchée sur le terrain grâce à la mobilisation de tous pour éradiquer les accidents.

Le montant d'intéressement moyen versé aux salariés en 2018 au titre de 2017 était de 1 760 € pour un taux d'atteinte de 80%. Pour l'ensemble de l'effectif (salariés statutaires et non statutaires), 67.5 M€ ont été affectés à l'intéressement versé en mai 2018, 33 M€ d'abondements sur les placements issus de l'intéressement effectués par les salariés sur les plans d'épargne PEG et/ou PERCO et 2 M€ d'abondements sur les versements volontaires des salariés (l'ensemble s'entend CSG/CRDS comprises) sur le PERCO.

Poursuite des actions de communication et diffusion expliquant les différentes composantes de la rémunération

La rémunération constitue un élément majeur du lien entre l'entreprise et ses salariés. Enedis s'attache depuis la création de la filiale à expliquer ce qui compose la rémunération et à valoriser l'effort financier de l'entreprise.

Des outils pédagogiques, différents selon chacune des cibles visées, appuient cette démarche :

Pour les salariés

La publication d'un Bilan Social Individuel, ("REM-INFOS"), qui présente chaque année les éléments de la rémunération globale perçue par le salarié pendant l'année écoulée en les valorisant concrètement, ainsi que les cotisations salariales et les cotisations payées par l'entreprise pour le compte de ses salariés.

Pour les managers et les équipes RH

« Rem'Pilot », outil intranet d'aide à la décision et au pilotage sur les rémunérations, fournit des données individuelles et des tableaux de synthèse pour chacune des mesures individuelles (avancements au choix, promotions, Rémunération de la Performance Contractualisée (RPC) et Rétribution de la Charge de Travail et de la Disponibilité (RCTD).

En 2018, il a été réalisé et diffusé un document pédagogique pour comprendre la rémunération et les évolutions salariales, sous forme d'un « question réponse ».

Rémunération de la performance individuelle des salariés

La rémunération de la performance individuelle est un levier important de motivation et de reconnaissance pour les cadres et les agents de maîtrise éligibles.

- la part variable individuelle pour les cadres a été maintenue (enveloppe de 9,5% des rémunérations principales). En outre, les cadres disposant d'une convention de forfait jours perçoivent une prime allant de 0 à 6,5% de leur salaire (assiette de 12 mois) au titre de la RCTD, destinée à reconnaître leur disponibilité (horaires, déplacements...).
- concernant les maîtrises : depuis 2015, Enedis met en place un cadrage national visant à centrer le dispositif sur la maîtrise d'encadrement et à harmoniser les pratiques au niveau de toutes les entités. Ce cadrage vient en accompagnement d'un projet de transformation plus général sur le métier « manager de proximité ».

Prime Variable Annuelle - PVA (agents d'exécution et agents de maîtrise non insérés dans le dispositif RPC, statutaires et non statutaires)

Le versement de la Prime Variable Annuelle s'est poursuivi sur un mode expérimental en 2018.

La PVA en 2018 a concerné 809 agents (49% exécution, 51% maîtrise) de 3 Directions Régionales Électricité. Elle est calculée en fonction de 2 objectifs collectifs et d'un objectif individuel. Selon le degré d'atteinte des résultats, elle correspond à 0, 1, 2 ou 3% du salaire annuel du salarié, soit une moyenne de 616 € par agent.

Dans ce cadre, l'enveloppe consacrée à la PVA a été de 499 k€ en 2018.

La PVA a fait l'objet d'une décision de dénonciation d'usage en décembre 2017. Elle devra être attribuée pour la dernière fois en 2019 au titre de l'année 2018.

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.

L'IND2S s'est réunie à 6 reprises au cours de l'année 2018. Elle a notamment examiné la politique de culture sécurité intégrée, la politique maintien et retour en emploi, l'évolution des services de santé au travail, ainsi que plusieurs modes opératoires techniques visant à améliorer les conditions de travail en sécurité des techniciens Enedis (consignation et VAT par exemple).

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, 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 été sollicitée sur la liste des postes à risques auxquels les salariés d'Enedis sont exposés afin d'adapter la fréquence des visites médicales, sur les dispositions relatives à la maîtrise de l'absentéisme et sur les risques liés aux addictions. Les Journées Nationales Santé au Travail ont permis de mobiliser les personnels des Services de Santé au Travail autonomes de l'entreprise.

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, aussi bien à la maille nationale qu'à celle de chaque unité.

Démarche « Mieux vivre 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.

Dans la continuité des plans d'actions engagés dans les unités pour la maîtrise de l'absentéisme, le rôle clé joué par les groupes multidisciplinaires (ou Cercles Multi-Acteurs) a été rappelé dans le cadre de la politique de maintien et retour en emploi.

Accords collectifs

6 accords collectifs ou avenants ont été négociés et signés en 2018 :

- l'accord relatif à la formation professionnelle « Form & Moi », signé le 8 février par la CFDT, la CFE-CGC et FO.
- l'accord collectif relatif à la mise en œuvre du Droit à la déconnexion au sein d'Enedis, signé le 29 mars par la CFDT, la CFE-CGC et FO.
- l'avenant n°1 à l'accord collectif relatif aux conditions d'accès et d'utilisation des nouvelles technologies (NTIC) par les organisations syndicales et les représentants du personnel dans les Instances Représentatives du Personnel à Enedis, signé le 7 juin à l'unanimité des Organisations syndicales.
- l'avenant de révision 2018 à l'accord intéressement 2017-2019 à Enedis, signé le 29 juin à l'unanimité des Organisations syndicales.
- l'accord sur le droit syndical et le fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel pour 2019, évolution des métiers supports et logistiques du service commun, signé le 31 octobre à l'unanimité des Organisations syndicales,
- l'accord de méthode relatif à l'amélioration du dialogue social à Enedis, signé le 8 octobre à l'unanimité des Organisations syndicales.

Règlement Général sur la Protection de Données (RGPD)

La note sur le RGPD relative au droit des salariés d'Enedis (information, accès, rectification et effacement) a été signée le 25 mai 2018 puis diffusée à la filière RH et déposée dans Byblos (l'outil de gestion et de diffusion interne de la documentation de référence d'Enedis). Elle fera l'objet d'une actualisation régulière, et ce, dès 2019.

Les saisines, au titre de cette note, se sont avérées très peu nombreuses en 2018 (moins de 5).

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'accord Egalité Professionnelle 2017-2020 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 16% de l'effectif recruté en 2018 avec des embauches dans la filière technique :

- 10,7% en exécution
- 16,4% en maîtrise
- 33,8% en cadres

L'objectif de l'accord pour l'année 2018 sur l'Egalité Professionnelle est atteint sur les embauches techniques pour le collège maîtrise. Concernant les collèges exécution et cadre, 2018 constitue une année en demi-teinte, l'objectif de recrutements féminins étant fixé à 13% pour le collège exécution et 35 % pour le collège cadre, n'ayant pas été atteint.

Les femmes représentent désormais 22,79 % de l'effectif statutaire (22,5 % fin 2017).

L'accueil d'alternants féminins est en hausse par rapport à 2017 : 31,1% (+1,3 pts) à fin 2018, et 17,82% dans la filière technique.

En 2018, Enedis a publié un guide de prévention et de gestion des discriminations à l'intention de l'ensemble de ses managers. Le guide « décider sans discriminer » aborde notamment l'égalité salariale, tandis qu'un chapitre entier de ce guide est consacré à la lutte contre le sexisme. Le dispositif de déploiement, mis en œuvre dès l'automne 2018, se prolongera au 1er semestre 2019.

Politique handicap

1 566 salariés en situation de handicap contribuent à la réussite de l'entreprise (+2,55 %), soit 4,05 % de l'effectif global au 31/12/2018.

La politique d'Enedis en faveur de l'emploi de personnes handicapées est encadrée par le 3ème accord de l'histoire de l'entreprise, pour la période 2017-2020. Le suivi et l'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs handicapés sont au cœur de cet accord. L'ambition d'Enedis est d'atteindre un taux d'emploi global d'au moins 6 % de travailleurs en situation de handicap.

L'entreprise a notamment recruté 18 travailleurs handicapés en CDI et a accueilli 18 nouveaux alternants en situation de handicap en 2018. Ces résultats restent en dessous des objectifs annuels fixés par l'accord (30 recrutements et 25 accueils d'alternants). Plusieurs facteurs devraient permettre d'améliorer ces résultats en 2019, dont :

- la relance de la communication sur la marque Employeur Enedis pour pallier le déficit de notoriété et d'attractivité de l'entreprise ;
- la ré-internalisation et l'amélioration du dispositif de sourcing (détection des candidats) pour les embauches du collège maîtrise (et prochainement des alternants), dans un contexte où les profils recherchés sont plus difficiles à trouver.

Les salariés en situation de handicap d'Enedis peuvent aussi compter sur un réseau d'acteurs (la Mission Diversité Nationale, les chargés Diversité interrégionaux et les correspondants diversité en unité, les équipes médico-sociales, etc.) et bénéficient de dispositifs spécifiques de maintien dans l'emploi et d'accompagnement dans leur parcours professionnel.

Ces dispositifs se traduisent notamment par la mise en place de moyens matériels (mobilier adaptés, plateformes de communication pour les personnes sourdes ou malentendantes, etc.), humains (prestations de coaching, ergonomes, spécialistes, etc.) ou organisationnels (aménagement horaires ou de l'organisation du travail) toujours en lien avec la médecine du travail.

En parallèle, Enedis travaille sur la sensibilisation de ses managers afin d'enrichir leurs pratiques dans la gestion de situations de handicap. Des formations leur sont notamment proposées pour leur permettre de mieux appréhender l'intégration et l'accompagnement des travailleurs handicapés, de connaître le contexte législatif et de dépasser les représentations autour du handicap.

Pour sensibiliser ses salariés au handicap, Enedis réalise régulièrement des actions de sensibilisation. En 2018, les managers ainsi que l'ensemble des salariés ont été sensibilisés au handicap, grâce à divers conférences, films, mises en situation divers et animations.

En 2018, Enedis a publié un guide de prévention et de gestion des discriminations à l'intention de l'ensemble de ses managers. Ce guide aborde notamment, les risques de discrimination sur la base du handicap et de l'état de santé et donne aux managers des conseils très opérationnels pour prévenir ces risques ou enrayer la situation discriminante si elle survient.

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 2018, le résultat devrait se situer aux environs de 600 emplois (582 emplois en 2017).

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 seize marchés de recyclage des anciens compteurs sur les vingt-quatre 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), ou des prestations de débroussaillage et de blanchisserie.

Fonctionnement du CCE

En 2018 le CCE d'Enedis a examiné les sujets à consultation obligatoire : les orientations stratégiques dont le PMT 2018-2021, la situation économique et financière et la politique sociale dont la formation, le bilan social.

Il a été informé ou consulté sur les projets importants de l'entreprise dont notamment :

- le projet Cohérence et Subsidiarité V2
- le projet SIRH MyHR
- la politique et la stratégie de la DSI
- le Programme de conformité à la législation sur la protection des données personnelles
- l'évolution des USR

- le projet Mobilité électrique
- le code anti-corruption
- la nouvelle politique de mobilité interne

Formation et Compétences

L'alternance

A l'instar de ces dernières années, Enedis poursuit sa démarche d'entreprise citoyenne en accompagnant vers des diplômes et titres de niveaux I à V, de l'ordre de 5% d'alternants parmi ses effectifs.

Enedis veille à diversifier ses entrées en alternance avec un large panel de diplômes préparés, du niveau CAP ou titres équivalents (2% des alternants) au niveau I et II pour les licences, Masters, écoles de management et d'ingénieurs (22% des alternants). La moitié des alternants d'Enedis prépare un diplôme de niveau III soit un Bac+2.

Dans cette dynamique, ce sont en flux, 1 079 nouveaux alternants qui ont intégré Enedis au cours de l'année 2018.

A fin décembre, Enedis comptait 1 775 alternants répartis en 1 163 apprentis (66%) et 612 salariés en contrat de professionnalisation (34%).

Aujourd'hui encore ce sont 37% des salariés embauchés en CDI qui sont issus de l'alternance.

L'entreprise a poursuivi son partenariat avec l'AFPA avec 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.

L'entreprise a mis en place trois Parcours Partagés d'Apprentissage (CFA/Enedis/Prestataire externe) permettant aux alternants de suivre leur formation pratique à la fois au sein d'Enedis et de prestataires externes. L'objectif est de renforcer les liens avec les CFA qui répondent le mieux à nos besoins métiers et avec nos entreprises prestataires. Ce partenariat vise à développer l'employabilité des alternants d'Enedis dans un contexte où l'entreprise sera amenée à diminuer ses volumes de recrutements externes.

L'entreprise a également expérimenté une démarche avec SEI en accueillant un alternant des DOM-TOM formé en région Parisienne et professionnalisé chez Enedis qui sera qualifié dans le vivier Groupe voire embauché par SEI à la fin de son contrat. Fait suffisamment marquant pour que le Ministère de l'Outre-Mer intéressé par le déploiement d'un tel dispositif, ait fait le choix d'une cérémonie à l'occasion de la signature de la Convention entre Enedis et SEI.

A l'horizon 2019, dans un contexte d'évolutions législatives et conjoncturelles, Enedis fait le choix d'ouvrir des négociations en vue de la signature d'un nouvel accord sur l'alternance.

La formation

Depuis le 8 février 2018, Enedis dispose d'un nouvel Accord d'Entreprise à durée indéterminée sur la formation, baptisé « Form' et moi ». Il se substitue à l'Accord ERDF de 2010 rendu largement inopérant du fait d'évolutions législatives.

Enedis a souhaité se doter d'un Accord social rappelant l'ambition de l'entreprise de permettre à ses salariés de bénéficier d'une formation de qualité, cohérente avec les évolutions de leur métier et favorisant le développement de leurs compétences. Il permet 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 ».

L'entreprise a également lancé une campagne « J'ai la Form » au sein des Unités afin de communiquer sur la formation auprès de l'ensemble des salariés et des managers. L'objectif était de partager sur sa contribution essentielle à la dynamique d'évolution professionnelle et sociale. La formation constitue un investissement majeur qui favorise le développement des compétences et de la performance de l'entreprise. Elle repose sur cinq piliers :

- la formation est accessible, un accès égal pour tous,
- la formation est innovante, c'est la combinaison de nouveaux modes de formation (immersion, PST communautés...),
- la formation est efficace, au service des grandes transformations de l'entreprise et des enjeux en matière de sécurité,

- la formation est personnalisée, au service des parcours professionnels de chacun, adaptée aux évolutions métiers, en appui des projets de reconversion,
- la formation c'est ensemble, l'accord form&moi simplifie les formations promotionnelles et rend possible l'utilisation du CPF sur temps de travail.

Les orientations de formation réactualisées et présentées en CCE d'Enedis le 15 mars 2018, ont permis, en lien avec gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de donner à l'entreprise un cadre stratégique renouvelé pour les années 2019 à 2021, en matière de formation et de renouvellement des compétences. Pour 2018, environ 1,6 millions 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 de professionnalisation sont incluses dans ce total). Le volume de formation 2018 marque un fléchissement de l'ordre de 100 000 h par rapport à celui de 2017.

Les efforts de formation ont porté en priorité sur :

- les stages nécessaires à l'exercice de nos activités « cœur de métier » qu'il s'agisse des formations d'entrée dans le métier des jeunes embauchés ou celles de recyclage des salariés expérimentés
- la prévention sécurité

La dynamique de digitalisation de la formation a fortement continué en 2018. Ainsi, 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, SPOC ...») ou en situation de travail. A noter en 2018 : 9,5% des formations ont été réalisées en distanciel.

Les formations managériales

Dans le contexte du projet « Plus loin ensemble un nouvel élan » 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 dans la performance d'Enedis et des évolutions qui en sont attendues, leur professionnalisation est essentielle à la relève des challenges de demain.

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).

Un MOOC sur le « manager développeur de compétences » a été expérimenté auprès de deux DR pilotes. Il sera généralisé progressivement auprès de l'ensemble des 5 000 Managers à compter du second trimestre 2019.

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

En 2018, dans le cadre de son ambition 0 blessé (agents et salariés d'entreprises intervenantes), Enedis a mis à jour sa politique en officialisant son nouveau référentiel de la culture de sécurité intégrée qui prône la bienveillance, la transparence, la confiance et la vigilance partagée, notamment sur les champs de la culture juste et de la prévention des accidents graves et mortels. Une campagne de communication a été lancée et les unités se sont emparées du nouveau référentiel pour se l'approprier et réaliser un auto-diagnostic en fin d'année.

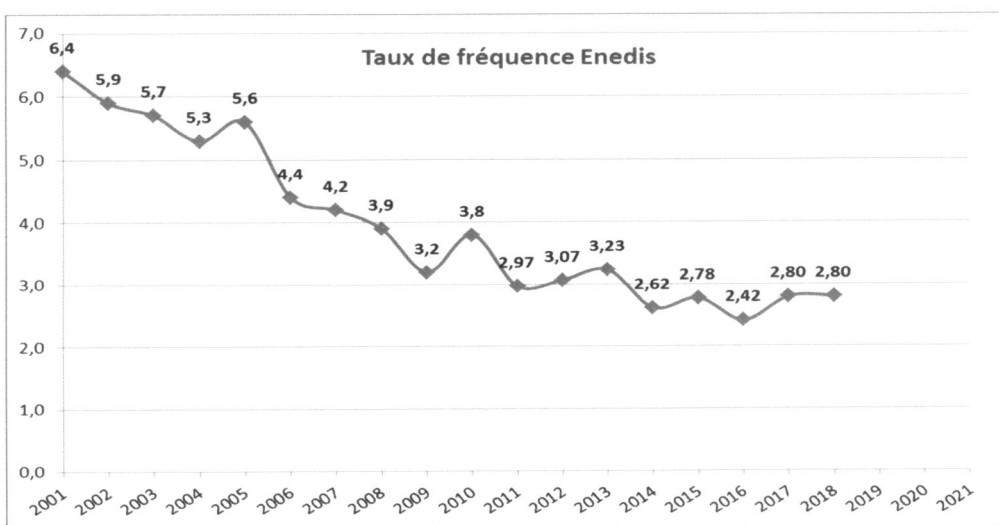
En parallèle, Enedis poursuit la dynamique lancée autour de la charte avec les prestataires, recueille au courant de l'année plus de 90% de signatures, lance un baromètre et présente les résultats en présence des Fédérations lors du Safety Event annuel. Événement durant lequel Enedis a tenu à partager avec ses prestataires une approche neuroscientifique des facteurs humains qui a été déployée dans là-plupart de ses unités opérationnelles.

L'année 2018 a été marquée par les événements suivants :

- le décès en trajet d'un agent (accident 2 roues)
- le décès d'un agent en service des suites d'un malaise
- un technicien d'une équipe TST (Travaux Sous Tension) HTA a été électrisé et gravement brûlé lors d'un chantier

A fin décembre, le nombre de blessés Enedis (accidents en service et trajets, avec arrêt, sans arrêt et bénins) augmente de 5% par rapport à l'année 2017, tiré par la période estivale de conflit social durant laquelle on observe une augmentation conséquente d'événements déclarés.

Le taux de fréquence (TF) des accidents Enedis légèrement en-dessous de 2,8 confirme l'installation durable du distributeur sous le palier de 3 pour la cinquième année consécutive. Il est à noter que le LTIR Enedis qui découle du taux de fréquence s'établit à 1,9 ce qui est un résultat en ligne avec l'ambition 2020 fixée à 1,4.



Concernant les prestataires, le résultat est tiré vers le haut par le programme Linky dont le taux de fréquence s'établit à 34 sur le dernier trimestre. Le TF des autres prestataires est quasi stable et s'établit à 3,76. Il en résulte un TF global de 5,86 au-dessus du niveau atteint en 2017 (4,7) mais qui suit la tendance positive du TF interne sur le second semestre 2018.

Les résultats de my EDF 2018 sur le sujet de la prévention sont toujours de très bon niveau.

Côté Linky, le programme a atteint son régime nominal mi 2018 avec environ 30 000 poses par jour. Le turn-over s'est également accéléré avec un taux de rotation des poseurs de 30% tous les 6 mois. Avec un taux de visites de l'ordre de 3%, ce qui représente 4500 visites réalisées par semaine, Enedis a jugulé le risque électrique et le taux d'AT d'origine électrique pour 100 000 poses est passé de 1,6 à 1 en 2018. Les unités poursuivent et amplifient avec le niveau national les actions engagées sur le risque de plain-pied et le risque de violence agression qui est orienté à la hausse.

Sur le plan de la prévention de l'absentéisme, le nombre moyen de jours d'absence dérive pour atteindre un niveau légèrement inférieur à 11 jours par agent versus 10,6 en 2017 tiré notamment par un sur-absentéisme enregistré pendant les fortes tensions sociales de l'été.

Enedis s'est doté en fin d'année d'une politique de maintien et de retour en emploi dont la mise en œuvre devra contribuer significativement à réduire l'absentéisme en complément des autres actions déjà lancées sur le sujet.

Le bilan qualitatif 2018 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. Le référentiel de la nouvelle politique pose un socle de valeurs partagées qui nous ouvre la voie de la progression vers notre ambition du 0 blessé moyennant un travail continu d'alignement de nos postures managériales et la recherche d'une meilleure synergie de l'ensemble des parties prenantes.

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 du tiers fait partie des missions incontournables du distributeur. Enedis s'est engagé 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. De l'ordre de 300 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.

Une campagne de communication est réalisée : « Electricité prudence, gardons nos distances ». Renouvelée complètement en 2016 avec des outils tels que des affiches, des kakémonos, des dépliants, cette campagne a depuis été enrichie en 2017 par la mise à disposition de stickers par population cible (pêcheurs, travailleurs du BTP, etc.) et en 2018 par la mise à disposition de vidéo d'animation et de GIF relayés dans les réseaux sociaux d'Enedis.

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

6- Lutte contre la corruption

Enedis a mis à jour sa Charte de déontologie signée par le Président. 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.

En complément, un code « anti corruption » décrit les actions de l'entreprise contre la fraude et la corruption à tous les niveaux afin de se mettre en conformité avec La loi Sapin 2 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

S'inscrivant dans un programme global de lutte contre la corruption, Ce Code est un véritable outil de prévention des actes de corruption au sein de l'entreprise et s'adresse à l'ensemble des collaborateurs (permanents, occasionnels, externes) ainsi qu'aux différentes parties prenantes qui interagissent en permanence avec Enedis (fournisseurs, partenaires, clients, prestataires etc.). Il permet notamment d'identifier les situations à risque et illustre les bons comportements à adopter. Intégré au Règlement Intérieur, il est réputé être connu et appliqué par tous.

Un MOOC et de petites vidéos ont été mises en ligne sur l'intranet pour sensibiliser les salariés à cette problématique. Conformément à la loi, un dispositif d'alerte 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 » est en cours de développement. Il permettra, à tout salarié ou tiers d'Enedis de bonne foi, de signaler de façon confidentielle et sécurisée un manquement au code de déontologie d'Enedis, à ses principes d'action, ou à son code anticorruption. Externe à Enedis, la plateforme sera accessible 7j/7 et 24h/24 depuis un ordinateur, une tablette ou un téléphone mobile.

Le lanceur d'alerte précisera l'objet et les faits de son signalement. Il aura la possibilité d'installer une boîte de dialogue. Comme le nom l'indique, elle lui permettra de dialoguer avec le responsable du traitement de l'alerte qu'il aura déposée et d'en suivre l'avancement. Toutes les alertes feront l'objet d'un examen de recevabilité.

Ce dispositif satisfait aux exigences fixées par la loi Sapin 2 et à celles relatives au règlement européen de protection des données (RGPD).