

Marianne LAIGNEAU
Présidente du directoire

Global Compact France

14, boulevard de Douaumont
75017 Paris

Objet: Communication sur le progrès 2019

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

Paris La Défense, le

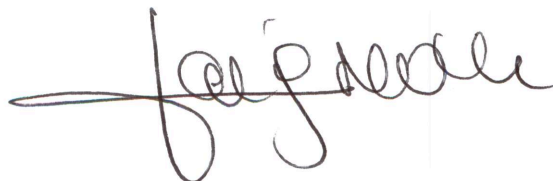
Madame, Monsieur,

Enedis est engagée depuis plusieurs années dans une politique volontariste de développement durable qui s'inscrit à tous les niveaux de l'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 Projet Industriel et Humain pour la période 2020-2025 annoncé le 22 septembre dernier a pour objectif d'associer encore plus fortement nos engagements sociaux, sociétaux et environnementaux aux actions de nos salariés afin de les intégrer complètement à la stratégie de l'entreprise.

Conformément à nos engagements auprès du Global Compact, vous trouverez ci-joint la Communication sur le Progrès pour l'année 2019 qui rend compte de la mise en œuvre détaillée de ces principes dans notre entreprise ainsi que notre engagement à poursuivre leur application tout au long de l'année 2020.

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



**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.	Introduction p. 8 p. 24-39
■ 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. 8-11
Droit du Travail	
■ Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.	p. 28-30
■ Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	Plan de vigilance p. 8-11
■ 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. 30-31
Environnement	
■ Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.	p. 16-22
■ 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. 8-11 et p. 41

COMMUNICATION SUR LE PROGRES SOMMAIRE

1. ACTIVITES ET MODELE D’AFFAIRE	4
1.1 Organisation d’Enedis	4
1.2 Chaîne de Valeur	5
1.3. Enjeux futurs et stratégie d’accompagnement	6
2. GESTION DES RISQUES	8
2.1. Dispositif de maîtrise des risques	8
2.2. Plan de vigilance	8
3. RSE : ANALYSE DE MATERIALITE ET FACTEURS DE RISQUES	12
3.1. Responsabilité Sociale d’Entreprise (RSE)	12
3.2. Analyse de matérialité.....	12
3.3. Risques associés aux principaux enjeux RSE	14
4. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	15
4.1. Management de l’environnement	15
4.2. Prévention des pollutions.....	16
4.3. Changement climatique – Transition énergétique et Gaz à Effet de Serre	17
4.4. Economie circulaire – Utilisation durable des ressources et déchets	19
4.5. Biodiversité.....	21
5. INFORMATIONS SOCIALES.....	22
5.1. Emplois	22
5.2. Organisation et temps de travail	23
5.3. Rémunération.....	24
5.4. Relations professionnelles et bilan des accords collectifs.....	25
5.5. Diversité et égalité entre les femmes et les hommes	27
5.6. Formation et compétences	29
5.7. Politique de la prévention, de la santé, et de la sécurité au travail	30
6. ENGAGEMENTS SOCIETAUX.....	32
6.1. Impact territorial, économique et social de l’activité de la société	32
6.2. Relations avec les parties prenantes	33
6.3. Actions de mécénat et de partenariat.....	34
6.4. Prise en compte des populations en difficulté	36
7. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	38
7.1. L’organisation de la Conformité des affaires au sein d’Enedis	38
7.2. Le programme anti-corruption.....	38

1. ACTIVITES ET MODELE D'AFFAIRE

Enedis, Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance, 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 dessert environ 95 % de la population métropolitaine continentale. Les 5 % restants sont desservis par des Entreprises Locales de Distribution (ELD).

En 2019, Enedis a distribué l'électricité à plus de 36,9 millions de clients (points de livraison) et permis l'injection de 441 600 sites de production en France continentale grâce à un réseau d'environ 1,38 millions de kilomètres pour des volumes transités de 371 TWh.

Au 31 décembre 2019, Enedis employait 38 754 personnes.

1.1 Organisation d'Enedis

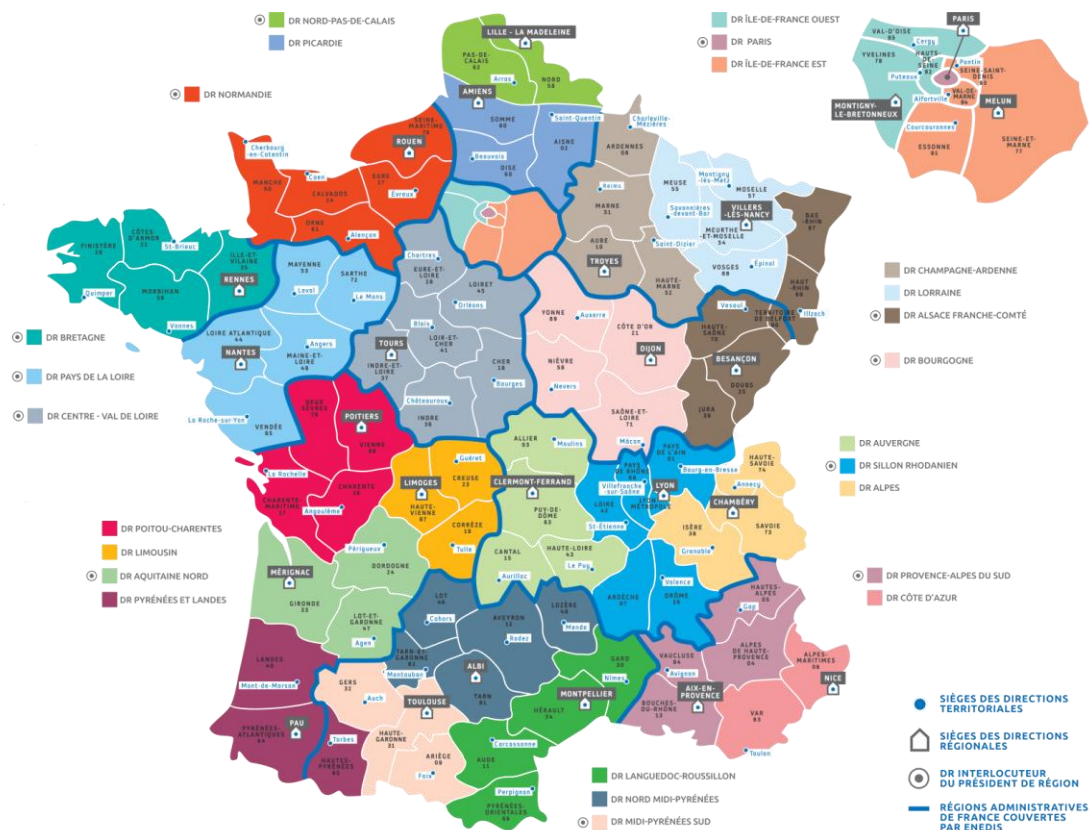
Enedis est une entreprise de service public, gestionnaire du réseau de distribution d'électricité qui développe, exploite, modernise le réseau électrique et gère les données associées. Indépendante des fournisseurs d'énergie chargés de la vente et de la gestion du contrat d'électricité, Enedis réalise 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 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 ;
- Fournir aux utilisateurs les informations nécessaires à un accès efficace aux réseaux, sous réserve des informations protégées par des dispositions législatives ou réglementaires ;
- Assurer la responsabilité des relations avec les autorités de régulation de l'énergie (ministère chargé de l'énergie, CRE (Commission de Régulation de l'Energie), autorités concédantes de la distribution publique) au titre de ses activités ;
- Assurer la responsabilité des relations avec les collectivités locales au titre de ses activités ;
- Négocier, conclure et gérer les contrats de concession ;
- Exploiter, maintenir et dépanner les 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 ;
- 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 ;
- Favoriser l'insertion des énergies renouvelables sur le réseau et la mise en œuvre des actions d'efficacité énergétique ;
- Assurer le suivi des périmètres d'effacement ;
- Etre 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 d'Enedis, 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 :



1.2 Chaîne de Valeur

LA PRODUCTION
Activités en concurrence
Différentes sources d'énergie (nucléaire, thermique, énergies renouvelables tels l'hydraulique, l'éolien ou le solaire).

LE TRANSPORT
RTE
À l'échelle nationale, il est assuré en 400 000 volts, à l'échelle régionale, en 225 000, 90 000 et 63 000 volts.

LA DISTRIBUTION
Enedis
L'électricité est distribuée via deux niveaux de tension : la haute tension A (HTA, 20 000 volts) et la basse tension (BT, de 230 volts à 400 volts). Enedis en assure l'exploitation, le développement et l'entretien.

LA FOURNITURE D'ÉLECTRICITÉ
Activités en concurrence
Ouverte totalement à la concurrence depuis le 1^{er} juillet 2007.



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) et veille à la transparence et à la non-discrimination des accès au réseau de distribution. Déterminé par la CRE pour une période de 4

ans, le TURPE, qui est un tarif national, couvre les coûts d'un gestionnaire de réseau efficace, et intègre à ce titre des exigences de gains de productivité et un mécanisme d'incitations à la performance (système de bonus/malus) dont le champ d'application couvre notamment la qualité d'alimentation et de service à la clientèle.

Le tarif garantit l'entretien du réseau et permet à l'entreprise d'investir pour se positionner comme un acteur incontournable de la transition énergétique. Enedis facture une prestation d'acheminement aux fournisseurs d'électricité, qui incluent cette prestation dans leur facture au client final, et à certains clients grands comptes, en contrat d'accès direct avec le distributeur.

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 exercer la maîtrise d'ouvrage de certains travaux.

1.3. Enjeux futurs et stratégie d'accompagnement

1.3.1. Transition énergétique

Les évolutions du mix électrique métropolitain matérialisées dans la Programmation Pluriannuelle de l'Energie (PPE) annoncent une intégration croissante d'actifs décentralisés de production d'électricité renouvelable intermittente dans les réseaux électriques, alors que de nouveaux postes de consommation sont amenés à se développer, notamment du fait de l'essor attendu du véhicule électrique.

Enedis met en œuvre une panoplie de solutions « *smart* », dont le compteur Linky est une des briques élémentaires, afin d'offrir aux consommateurs et aux entreprises un réseau profondément modernisé. Ces solutions portent notamment sur l'exploitation des réseaux basse et moyenne tension, l'intégration des énergies renouvelables et des véhicules électriques, la gestion du stockage, le maintien de la tension électrique. A noter que le compteur Linky contribue également à la baisse des consommations en matérialisant l'impact de chaque usage sur la courbe de charge du client. Le retour d'expérience montre que cette information induit des comportements écoresponsables sources d'économies d'énergie réelles et tangibles.

Grâce à ces nouvelles technologies, un pilotage plus fin et plus réactif est possible, basé sur une meilleure connaissance de la consommation, de la production, des flexibilités qui en résultent, et de l'état du réseau. Cette « intelligence » permet d'éviter des surinvestissements tout en garantissant la fiabilité du réseau, conformément au double objectif de service public, confié à Enedis, de performance et de sécurité.

1.3.2. Politiques énergétiques des territoires et nouveaux modes de consommation

Les territoires se saisissent des questions de transition énergétique du fait des nouvelles prérogatives confiées en la matière aux collectivités territoriales par les lois NOTRe (Nouvelle Organisation Territoriale de la République) et MAPTAM (Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d'Affirmation des Métropoles), ainsi que par la LTECV (Loi de Transition Énergétique pour la Croissance Verte). Cette appropriation se traduit par la mise en œuvre de politiques énergétiques locales, notamment au travers de l'adoption des Plans Climat Air Energie Territoriaux (PCAET), qui définissent des objectifs au niveau des agglomérations en matière de développement des énergies renouvelables, d'infrastructures de mobilité électrique ou de réduction de la consommation finale. La mise en œuvre de ces politiques énergétiques locales contribue en outre à accroître l'intérêt des collectivités pour la mise à disposition de données relatives au réseau et à son pilotage.

En partenariat des territoires, Enedis met à disposition son expertise technique pour accompagner ces politiques (Territoires à Energie Positive, Plan de Déplacement Urbain, *smart cities*,...) ainsi que les nouvelles attentes des « consom'acteurs » qui font évoluer leurs habitudes de consommation en fonction des données mises à leur disposition (pilotage de la demande), en choisissant des contrats de fourniture en fonction des mix de production, en ayant recours à l'autoconsommation, voire en s'investissant dans des projets participatifs.

Pour cela, Enedis promeut la place nouvelle de « DSO » (*Distribution System Operator*) facilitateur de la transition énergétique dans tous les usages et à toutes les échelles, y compris locales (ville, quartier etc.), non seulement en termes de réseaux mais aussi de données associées dont ont besoin les acteurs territoriaux et notamment les métropoles.

1.3.3. Innovation et numérisation des systèmes énergétiques

Le déploiement massif d'objets numériques (Internet des objets) et des systèmes de comptage évolués (Linky) permettent d'accroître la collecte et l'analyse des données du réseau en vue d'en optimiser le pilotage. La *blockchain* ou l'intelligence artificielle offrent de nouvelles possibilités pour les gestionnaires de réseaux et l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur, notamment en matière de traçabilité de la production à la consommation, de planification des opérations de maintenance du réseau ou d'anticipation des équilibres offre-demande.

La politique « *Open innovation* » d'Enedis se développe avant tout dans les territoires, qui multiplient les initiatives énergétiques, technologiques et environnementales, et s'appuient sur de nombreuses startups. Enedis « fertilise » ces projets et ces développements avec ses propres recherches et innovations dans le domaine des smart grids et des data notamment. Plusieurs démonstrateurs font l'objet de projets européens qui permettent de partager de nombreux cas d'usages et d'identifier les innovations qui ont le plus de valeur.

1.3.4. Se tourner vers l'international

Dans le domaine des *smart grids*, Enedis est passé en quelques années du concept aux démonstrateurs, puis à l'industrialisation, avec un niveau de maturité élevé.

Enedis accompagne par ailleurs la filière industrielle française des réseaux électriques intelligents avec d'autres acteurs français du secteur, au sein de l'association *Think Smartgrids* qui comprend désormais plus d'une centaine d'adhérents (grands groupes industriels, start-up, universités ou instituts de recherche...), en particulier auprès des pays suivants : Belgique, Égypte, Indonésie et Inde et dont la Présidente du directoire d'Enedis assure la Présidence depuis juin 2020.

1.3.5. Agir pour le changement climatique

En cohérence avec l'accord de Paris, la Stratégie Nationale Bas-Carbone (SNBC) décrit la feuille de route de la France pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre. Pour atteindre cet objectif, les principales actions visent à réduire les consommations d'énergie et à substituer aux énergies fossiles des énergies décarbonées dans le secteur des transports, comme dans celui de la production d'électricité.

De par son rôle de DSO, Enedis contribue activement à cette stratégie en facilitant la décarbonation des secteurs de la production d'électricité et des transports terrestres et en aidant à la maîtrise des consommations d'électricité grâce au compteur Linky. De plus, Enedis réduit ses propres émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) en améliorant la performance de ses ouvrages (réduction des pertes électriques, des fuites de SF6 dans les appareils de coupure HTA...), en réduisant les consommations d'énergie de ses bâtiments et en électrifiant ses véhicules (voir § 6.3). Par ailleurs, Enedis œuvre en faveur de la préservation de la biodiversité avec des actions visant à protéger les oiseaux des risques d'électrocution. Enfin, Enedis a pour objectif de réduire, valoriser et recycler les déchets issus de ses activités.

2. GESTION DES RISQUES

2.1. Dispositif de maîtrise 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.

Ces risques majeurs sont estimés selon leur possibilité d'occurrence et leur gravité potentielle, en tenant compte de l'environnement et des moyens de maîtrise existants. Ils sont rassemblés autour de huit familles de risques en lien avec les orientations stratégiques d'Enedis avec une ambition très forte en matière de Santé-Sécurité. La cartographie des risques majeurs d'Enedis comporte à fin 2019 vingt-six risques majeurs.

En 2019, un travail a été entrepris pour préciser les risques spécifiques liés d'une part au devoir de vigilance et d'autre part au reporting extra-financier. Ces travaux ont enrichi les analyses existantes pour l'actualisation de la cartographie globale des risques d'Enedis en 2019.

2.2. Plan de vigilance

Afin de répondre aux exigences de la loi 2017-399 du 27 mars 2017 *relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, Enedis a mis en place un groupe de travail composé de représentants des départements RSE (Responsabilité Sociale d'Entreprise), 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. Ce plan détaille les mesures propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement résultant des activités de ses prestataires et fournisseurs.

2.2.1. Cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation

En 2019, une analyse de risques spécifique au périmètre du devoir de vigilance a été réalisée à partir des résultats d'un groupe de travail de l'ObsAR (Observatoire des Achats Responsables) qui a contribué au recensement des principales natures de risques par famille d'achats.

Compte tenu des activités confiées à ses fournisseurs, Enedis a retenu les principaux risques suivants dans chacune des trois thématiques visées par le devoir de vigilance :

- **Droits humains et libertés fondamentales** : discrimination et harcèlement, travail illégal, conditions de travail et salaire décent, libertés syndicales, conditions d'hébergement, travail forcé des enfants et travailleurs détachés ;
- **Santé et sécurité des personnes** : risques électriques, risques physiques, risques psychosociaux, risques violence et agression, risques chimiques ;
- **Environnement** : pollution du milieu ambiant, atteinte à la biodiversité, émission de gaz à effet de serre (GES), atteinte aux ressources.

Certains de ces risques sont transverses aux 4 domaines d'achats d'Enedis, tandis que d'autres sont plus spécifiques à un domaine ou à un pays. Le tableau ci-après synthétise les risques par domaine d'achats :

Domaine d'achats	Matériels électriques	Travaux	IT	Tertiaire et prestations
Droits humains	Discrimination et harcèlement			
	Conditions de travail et salaire décent			
	Libertés syndicales (hors UE)	Conditions d'hébergement		
	Travail forcé des enfants (hors UE)	Travail illégal, Travailleurs détachés (UE-hors UE)		
Environnement	Pollution du milieu ambiant			
	Atteinte aux ressources	Atteinte à la Biodiversité	Atteinte aux ressources	
	Emissions de GES (Gaz à Effet de Serre)			
	Gestion des déchets			
Santé Sécurité	Risques physiques			
	Exposition aux produits chimiques		Risques psychosociaux	
		Risques électriques		Risque violence agression

Cette analyse a constitué une donnée d'entrée complémentaire pour l'actualisation de la cartographie des risques d'Enedis en 2019.

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

Adhérente au Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2012, Enedis promeut depuis de nombreuses années 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.

Pour se conformer aux principes ci-dessus, Enedis demande à ses fournisseurs et sous-traitants de s'engager contractuellement à porter ces valeurs et à partager les engagements associés. Le dispositif de mise en œuvre s'appuie en priorité sur les éléments suivants :

- **Une Charte RSE** adressée à tous les fournisseurs, dans le but de partager des objectifs ambitieux en matière de responsabilité sociale. Cette charte s'appuie sur une démarche commune de progrès entre Enedis et ses prestataires concernant la santé et la sécurité des salariés, la protection de l'environnement, la professionnalisation des encadrants, la réalisation d'audits RSE, et une voie de recours. Cette charte fait partie des pièces contractuelles.
- **Enedis a signé la Charte Relations Fournisseurs Responsables** (mars 2019) de la Médiation des entreprises, favorisant la construction d'une relation équilibrée et durable avec ses fournisseurs dans la connaissance et le respect des droits et devoirs respectifs de chaque partie. La dynamique ainsi établie a conduit à candidater et à obtenir le « Label Relations Fournisseurs et Achats Responsables » en ligne avec l'ISO 20400.
- **Une politique d'achat et d'approvisionnement**, actualisée en 2019, 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 au 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.

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 des fournisseurs. Cette réflexion sera partagée avec les fédérations partenaires pour en confirmer la légitimité et la faisabilité.

Un suivi dans le temps de la performance des fournisseurs est réalisé, 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, Enedis partage avec l'ensemble du Groupe le résultat des audits effectués sur un 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.

Par ailleurs une analyse des plans de vigilance des principaux fournisseurs (travaux et matériels) a été engagée en vue de prioriser les audits.

2.2.3. Actions adaptées d'atténuation ou de prévention des atteintes graves

En complément au dispositif de maîtrise des risques d'Enedis décrit au § 4.1, 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 2019 ;
- Une formation 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.

Des actions sont régulièrement engagées concourant à la promotion des principes RSE, en particulier dans l'intégration de critères de mieux-dance 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 complément, de plus en plus de régions ont intégré dans leurs gammes de contrôle, la présence de la carte professionnelle « BTP » lors des évaluations terrain pour lutter contre le travail dissimulé et commencent à communiquer sur les modalités d'alerte en cas de non-respect des principes ci-dessus.

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, habilitation électrique, 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.

Les directions régionales réalisent des forums sécurité annuels avec leurs entreprises sous-traitantes pour montrer l'importance du sujet et partager les résultats de l'année.

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

- Un processus de validation 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 les principaux fournisseurs et tous les nouveaux fournisseurs.

2.2.4. Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques

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.

Afin de renforcer son engagement en matière de prévention et de lutte contre la corruption (Loi Sapin II), de prévenir les risques environnementaux, humains et de gouvernance (devoir de vigilance) ainsi que de veiller au respect de ses valeurs et principes d'action (Charte de déontologie), Enedis a mis à disposition de ses collaborateurs et de ses parties prenantes, depuis mi-2019, un nouveau dispositif d'alertes, accessible depuis son site internet (www.bkms-system.com/alertes-enedis). Facile d'utilisation, cette plateforme est sécurisée et tout signalement y est confidentiel. Ce dispositif de recueil de signalements est respectueux du Règlement Européen pour la protection des données à caractère personnel.

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

Au cours de l'exercice 2019, 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.

Les remontées de l'autoévaluation des directions régionales qui font partie intégrante du processus de maîtrise des risques, montrent que les attendus du devoir de vigilance sont correctement intégrés dans un peu plus de la moitié de celles-ci.

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

- Le nombre annuels d'audits QSE réalisés chez les fournisseurs :
Après 43 audits en 2017 et 68 en 2018, 72 audits ont été réalisés en 2019, 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 2019, que ce soit par la voie interne ou via l'adresse mail « enedis-dpi-mediation-fournisseurs@enedis.fr ». La montée en puissance de la nouvelle plateforme d'alerte en 2020 devra clairement faire l'objet d'une campagne de communication ad hoc pour être bien identifiée.

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

Le plan de vigilance 2020 ainsi que les futurs comptes rendus de sa mise en œuvre seront rendus publics sur le site internet d'Enedis.

3. RSE : ANALYSE DE MATERIALITE ET FACTEURS DE RISQUES

3.1. Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE)

Acteur majeur du système électrique français, Enedis exerce une mission de service public et mène à ce titre une politique volontariste de développement durable qui répond aux attentes de ses parties prenantes tout en étant pleinement intégrée aux grands enjeux de l'entreprise, au premier rang desquels figure la transition énergétique pour une croissance verte. Plusieurs priorités majeures en découlent : construire un réseau intelligent et résilient en réponse à la stratégie bas carbone et au changement climatique, agir pour le développement des territoires, lutter contre la précarité énergétique et préserver l'environnement et la biodiversité. Menée dans l'intérêt général et dans le cadre des Objectifs de Développement Durables de l'ONU, cette ambition conforte deux dimensions stratégiques de l'entreprise : sa contribution à la transition énergétique et écologique et son action dans le développement et la cohésion des territoires. Le développement durable est un formidable levier pour qu'Enedis réaffirme ses convictions et ses engagements de service public.

3.2. Analyse de matérialité

L'analyse de matérialité consiste à hiérarchiser, et repérer sous forme de matrice, les enjeux de développement durable et de RSE au regard des priorités d'une organisation et des attentes de ses parties prenantes.

3.2.1. Les parties prenantes

Les clients, les autorités concédantes propriétaires des réseaux exploités par Enedis, les collectivités territoriales, les fournisseurs d'énergie, les entreprises partenaires, les associations, le régulateur et l'État, les salariés de l'entreprise et leurs représentations syndicales constituent les principales parties prenantes d'Enedis. Elles guident ses actions et orientent sa stratégie.

Le Conseil des Parties Prenantes ouvre le dialogue avec des économistes, sociologues de l'entreprise, urbanistes, prospectivistes ... Ces discussions portent sur les grands enjeux de l'entreprise et enrichissent les réflexions sur le futur des activités d'Enedis dans le but d'intégrer au mieux les évolutions de son environnement.

3.2.2. Matrice de matérialité

Enedis a réalisé sa première analyse en 2019 avec l'appui d'un cabinet externe, qui a conduit une centaine d'entretiens individuels ou d'ateliers auprès de personnes représentatives de ses parties prenantes. La liste des enjeux RSE analysés a été préalablement sélectionnée au regard des standards internationaux faisant référence (ISO 26000, Global Compact), d'études sectorielles (secteur des utilities) et de l'expertise interne d'Enedis afin de couvrir l'ensemble des thématiques traduisant les risques et opportunités actuels et futurs des activités d'Enedis. La matrice de matérialité n'a cependant pas vocation à recenser tous les enjeux qui ont été mis à jour durant le processus d'élaboration, mais seulement les plus « matériels », résultant des attentes les plus fortes et convergentes entre Enedis et ses parties prenantes.

L'analyse des résultats permet d'identifier trois groupes d'enjeux, numérotés ci-après de 1 à 30 :

- **Un groupe d'enjeux « prioritaires »** assez réconfortants car ils montrent que les actions d'Enedis répondent bien aux principales attentes des parties prenantes. On attend d'Enedis qu'elle soit exemplaire sur ses missions de service public (26) tout en s'engageant pleinement dans la transition énergétique (18/24/23/8) et en respectant la gestion des données personnelles (29). On demande également à Enedis d'être plus à l'écoute des autres parties prenantes (1/27) et notamment avec les autorités concédantes.
- **Un groupe d'enjeux « indispensables »** perçus comme un peu moins « stratégiques » que le groupe précédent, car ils sont considérés comme du "business as usual" et font partie des attentes « standards » vis-à-vis d'une grande entreprise comme Enedis. On trouve en priorité le fait d'accompagner les territoires dans leur stratégie énergétique (17/7) et par là même de contribuer au développement économique local (2). Les parties prenantes s'attendent aussi à des professionnels bien formés et qui travaillent dans de bonnes conditions de Santé et de Sécurité (10/11) en ligne avec les priorités de l'entreprise. Enfin on attend d'Enedis le respect de « valeurs » conformes à sa mission de service public dans la gestion des affaires (28).
- **Un groupe d'enjeux « attentes fortes de l'externe »** : ces enjeux complémentaires sont attendus par les parties prenantes alors qu'ils semblent moins importants pour Enedis. En premier, la lutte contre la précarité énergétique, où

on attend d'Enedis une collaboration avec le tissu des acteurs sociaux en place, en tant qu'entreprise au contact des populations (4). Les enjeux de développement économique local trouvent leur écho sur le champ des achats (30) qui conforte l'attention qu'Enedis porte à ses prestataires et sous-traitants, et qui transmettent une partie de l'image de l'entreprise.

En matière environnementale, on retrouve une préoccupation « classique » sur des travaux respectueux de l'environnement et la déclinaison, au niveau de l'entreprise, d'enjeux incontournables comme la réduction des gaz à effet de serre (21).



Sociétal

1. Dialogue avec les parties-prenantes
2. Contribution au développement des territoires
3. Soutien à l'insertion professionnelle
4. Médiation de proximité et lutte contre la précarité énergétique
5. Accès à l'électricité dans les pays en développement
6. Sensibiliser le grand public à la sécurité électrique
7. Open-data pour tous
8. Smart-grids / smart cities

Social

9. Qualité de vie au travail
10. Développement des compétences des salariés
11. Conditions de santé et sécurité au travail
12. Lutte contre les discriminations
13. Qualité du dialogue social
14. Egalité Hommes/Femmes
15. Engagement des salariés
16. Accompagnement des transformations sociales et culturelles de l'entreprise

Environnemental

17. Se préparer aux conséquences du changement climatique
18. Faciliter le déploiement des énergies renouvelables
19. Préservation de la biodiversité
20. Travaux respectueux de l'environnement
21. Réduction de l'empreinte carbone
22. Gestion des déchets et économie circulaire
23. Accompagner le développement de la mobilité électrique
24. Efficacité énergétique

Gouvernance

25. Création de valeur responsable
26. Garantir l'accès de tous à une énergie fiable à un coût abordable
27. Co-construire l'avenir de la distribution avec les autorités concédantes
28. Ethique et conformité des affaires
29. Protection des données personnelles
30. Sous-traitance et achats responsables

3.3. Risques associés aux principaux enjeux RSE

Bien que n'étant pas soumise aux exigences de Déclaration de Performance Extra Financière (DPEF) intégrée dans l'ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017, Enedis a réalisé, en complément du Chapitre 4, une revue spécifique des risques liés à ses principaux enjeux RSE, au regard de l'article L225-102-1.

Risque L225-102	Enjeu	Famille de risques	Actions de couverture
Changement Climatique	18. Faciliter le déploiement des ENR	Concessions - Proximité	Chap 6.3
	24. Efficacité énergétique		Chap 6.3
	23. Accompagner la mobilité électrique	Préparation de l'avenir	Chap 6.3
	17. Se préparer aux conséquences du changement climatique	Réseaux	Chap 6.3
	21. Réduction de l'empreinte carbone		Chap 6.3
Pollution	20. Travaux respectueux de l'environnement	Préparation de l'avenir	Chap 6.2
Protection de la Biodiversité		Réglementaire - Régulation	Chap 6.5
Economie circulaire	22. Gestion des déchets et économie circulaire		Chap 6.4
Emploi	10. Développement des compétences des salariés		Chap 7.1
Formation			Chap 7.6
Santé Sécurité	11. Conditions de santé et sécurité au travail	Social - Management	Chap 7.7
Relations sociales	16. Accompagnement des transformations sociales et culturelles de l'entreprise		Chap 7.4
Organisation du travail	9. Qualité de vie au travail		Chap 7.2
Egalité de traitement	14. Egalité Hommes/Femmes		Chap 7.5
Engagements sociétaux en faveur du DD	8. Smart-grids/smart cities	Réseaux	Chap 8.2
		Préparation de l'avenir	
	1. Dialogue avec les PP		Chap 8.2
	2. Contribution au développement des territoires	Concessions - Proximité	Chap 8.1
	7. Open-data pour tous	Préparation de l'avenir	Chap 8.4
		Concessions - Proximité	
	4. Médiation de proximité et lutte contre la précarité énergétique	Concessions - Proximité	Chap 8.4
	26. Energie fiable à un coût abordable pour tous	Réseaux	Chap 8.2
		Finances	
	27. Co-construire l'avenir de la distribution avec les AODE	Concessions – Proximité	Chap 8.2
Sous-traitance et fournisseurs	30. Sous-traitance et achats responsables	Préparation de l'avenir	Chap 8.1
		Réglementaire – Régulation	
		Finances	
Loyauté des pratiques	29. Protection des données personnelles		Chap 9
	28. Ethique et conformité des affaires	Réglementaire - Régulation	Chap 9

Après analyse, chacun de ces risques élémentaires est venu nourrir le processus de cartographie des risques majeurs de l'entreprise, tel que décrit au § 4.1.

4. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Enedis est engagée depuis de nombreuses années en faveur de la préservation de l'environnement et notamment de l'avifaune. La Loi de Transition Energétique pour la Croissance Verte (LTECV) a accru cette dimension environnementale dans la mesure où 95% des énergies renouvelables et la quasi-totalité des bornes de recharge des véhicules électriques sur le domaine public sont raccordées au réseau de distribution.

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.

4.1. Management de l'environnement

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 Plan d'Améliorations de la Performance Environnementale (PAPE) 2019-2022.

Dans le cadre des politiques énergétiques françaises et 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 :

- Maîtrise des risques de pollution ;
- Lutte contre le réchauffement climatique ;
- Développement de l'économie circulaire ;
- Préservation de la Biodiversité.

ainsi que sur un Système de Management Environnemental (SME) qui repose sur :

- Une politique nationale de développement durable ;
- Un plan définissant des actions prioritaires : PAPE 2019-2022 ;
- Une gestion des situations d'urgence environnementale ;
- Une veille réglementaire et un suivi de la conformité réglementaire.

Réalisations 2019 du domaine environnement

Revue environnementale nationale et PAPE 2019-2022

Une revue environnementale nationale a été réalisée en avril 2019 au cours de laquelle le Comité Exécutif d'Enedis :

- A constaté que la maîtrise du domaine est en progrès dans les directions régionales (DR)
- A confirmé la pertinence du système de management de l'environnement et sa capacité à maîtriser de façon raisonnable les impacts environnementaux des activités ;
- A validé le plan d'actions d'amélioration continue et les indicateurs du PAPE 2019-2022.

Pour piloter le PAPE et ses 12 indicateurs de suivi, un travail de labellisation des indicateurs et de développement d'outils informatiques a été réalisé au deuxième semestre 2019.

A terme, tous les indicateurs du PAPE figureront sur un tableau de bord à maille nationale et régionale.

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 également suivies au sein d'organismes externes à l'entreprise.

Une animation et des formations personnalisées des correspondants environnement et/ou déchets ont été réalisées dans certaines DR. Une majorité de DR se sont appropriées le nouveau PAPE depuis septembre 2019 et ont prévu d'intégrer les indicateurs dans leur revue locale.

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 lié aux métiers de l'entreprise.

4.2. Prévention des pollutions

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

Enedis, dans le cadre de ses activités, et notamment de la gestion de son parc de transformateurs, exploite environ 170 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. En 2020, suite à l'évolution de la réglementation ICPE, les parcs feront l'objet d'un diagnostic au regard de cette nouvelle réglementation. Un plan de rationalisation sera mis en œuvre en lien avec la fin du programme d'élimination du PCB.

L'objectif prioritaire pour 2019, qui a été atteint, était l'élimination complète des transformateurs en « cabines » contenant encore des traces de PCB. L'ensemble des DR peut désormais se consacrer au deuxième volet du plan PCB qui vise à éliminer l'intégralité du stock PCB d'ici fin 2025. A fin 2019, il reste 16 700 transformateurs à traiter (5 019 appareils ont été dépollués ou détruits en 2019).

Le risque de pollution PCB est jugé en baisse suite à la fin du premier plan d'élimination des PCB (transformateurs pollués à plus de 500 ppm).

Concernant les Postes sources où le risque environnemental le plus important est une fuite d'huile, des fosses déportées sont mises en place à l'occasion de gros travaux. Des procédures d'urgence sont également définies et testées.

Risque de pollution de l'air par des rejets de SF6

Le SF6 est un excellent gaz isolant qui protège de nombreux appareillages électriques contre le risque de court-circuit. Pour autant des fuites de SF6 peuvent apparaître, essentiellement dans les enveloppes métalliques et/ou les tableaux HTA de certains postes sources. Bien que le SF6 soit un gaz non toxique, son pouvoir de réchauffement est tel (23 500 fois celui du CO2) qu'il implique un suivi rigoureux de ces fuites pour pouvoir anticiper des opérations de colmatage ou le renouvellement de matériel. Les émissions des postes sources ont été limitées à 198 kg de SF6 en 2019 (142 kg en 2018). 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 2019.

En 2019, Enedis a formé et certifié 29 nouveaux salariés pour la manipulation et la récupération des gaz à effet de serre fluorés, contenus dans des appareillages de connexion à haute tension.

Impact visuel des ouvrages

Une part importante des investissements d'Enedis est consacrée à l'enfouissement des réseaux HTA pour améliorer la résilience ainsi que la qualité de fourniture. En 2019, 3 422 km de réseaux HTA (Haute Tension A) aériens et 5 972 km de réseaux aériens BT (Basse Tension) ont été déposés.

Pour les réseaux neufs, 98% des réseaux HTA neufs sont construits en souterrain et 100% des réseaux BT neufs sont construits en technique souterraine ou 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 y apporter des réponses locales.

4.3. Changement climatique – Transition énergétique et Gaz à Effet de Serre

Pour Enedis, la prise en compte du changement climatique est une attente forte de ses parties prenantes et ce d'autant plus que le réseau de distribution d'électricité est au cœur de la transition énergétique et doit être apte à relever les défis liés à la multiplication des aléas climatiques.

La réponse au changement climatique est double puisqu'elle se fait tout aussi bien sur le registre de l'atténuation que de l'adaptation.

4.3.1. Actions d'atténuation des émissions

Dans le registre de l'atténuation, les principales actions d'Enedis consistent à contribuer à la stratégie bas carbone de la France (aide à la décarbonation de la production d'énergie et des transports terrestres, maîtrise des consommations d'électricité), à réduire son propre bilan carbone en cohérence avec l'accord de Paris et à sensibiliser ses collaborateurs aux écogestes.

a) Contribution à la décarbonation de la production d'énergie

Dans le contexte des objectifs de transition énergétique fixés par la France et en particulier de porter la part des énergies renouvelables à minima à 32% en 2030, Enedis déploie des solutions technologiques pour faciliter le déploiement des ENR et répondre aux défis posés par leur intégration massive au sein du réseau de distribution, sans préjudice pour la qualité d'alimentation électrique.

L'évolution de la production ENR raccordée au réseau de distribution a été de 2,14 GW en 2019, ce qui porte la puissance renouvelable totale installée à 25,2 GW. Le tableau ci-dessous indique le nombre des installations de production (injections en totalité + injections pour le surplus uniquement) ainsi que les puissances raccordées.

Evolution du parc ENR entre 2017 et 2019

Installations de production ENR raccordées au réseau	Nombre			Puissance (MW)		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Biogaz	727	592	511	452	415	390
Biomasse	34	33	30	164	175	157
Eolien	1 754	1 645	1 511	14 296	13 090	11 709
Hydraulique	2 260	2 195	2 148	1 570	1 535	1 536
Photovoltaïque	422 654	394 562	371 839	8 216	7 358	6 528
Déchets ménagers et assimilés	85	83	82	532	512	497
TOTAL	427 514	399 110	376 121	25 230	23 085	20 817

A fin 2019, 427 514 producteurs ENR (énergies renouvelables) sont raccordés aux réseaux opérés par Enedis pour une puissance de 25 230 MW soit une augmentation de 7% en nombre et 9% en puissance vs l'année 2018.

A ces chiffres il faut rajouter 13 135 producteurs qui ont déclaré des installations en autoconsommation sans injection, pour une puissance de 44 MW, ce qui porte à 440 649 le nombre total d'installations de production ENR décentralisées.

En ajoutant également les sites de cogénérations historiques et autres, le total des sites de production décentralisée en France continentale sur la zone de desserte d'Enedis s'élève à 441 600 sites.

b) Contribution à la décarbonation du secteur des transports

Un autre défi majeur est le développement des véhicules électriques pour accompagner la fin programmée des véhicules thermiques en 2040. Enedis travaille de concert avec l'ensemble des acteurs de la mobilité électrique, constructeurs automobiles, installateurs, promoteurs et collectivités pour trouver des solutions de recharge adaptées, optimisées, innovantes voire inédites. L'objectif est d'être en capacité d'atteindre 1 million de bornes raccordées en 2023, puis 7 millions à l'horizon 2030. Avec environ un point de charge accessible au public pour 7 VE/VHR (Véhicule Electrique/Véhicule Hybride Rechargeable), la France est l'un des pays d'Europe les mieux équipés.

En complément, plusieurs expérimentations sont en cours pour tester des solutions intelligentes de pilotage des bornes de recharge et de V2G (Vehicle-to-Grid) afin de lisser les pics de consommation.

c) Contribution à la maîtrise des consommations électriques

Le troisième volet contribuant à la stratégie bas carbone est de favoriser l'adoption de comportements éco responsables en matière de consommation d'électricité en accompagnant le déploiement du compteur intelligent Linky sur l'ensemble du territoire. Linky permet à chaque client de connaître sa consommation en temps réel et de faire plus facilement le lien avec ses usages, ce qui pourrait amener une réduction de sa consommation. Au niveau des territoires, Enedis peut dès à présent mettre à disposition des bilans électriques à l'échelle d'un quartier et aider les collectivités à prioriser la rénovation de leurs immeubles les moins bien isolés.

d) Réduction de l'empreinte carbone

Enedis a déterminé un objectif de réduction de ses émissions de GES conforme à l'Accord de Paris, en se basant sur la méthodologie SBT (Science Based Target). Ceci conduira à réduire les scopes 1, 2 et 3 de 33% en 2030 par rapport à 2017 et de viser la neutralité carbone à l'horizon 2050.

Scope 1 : les émissions directes d'Enedis (3% du bilan global) sont, pour l'essentiel, les rejets de CO₂ résultant des 223 millions de km parcourus par les salariés d'Enedis. Les consommations de carburant des véhicules légers appartenant à Enedis ont été de 16,1 millions de litres en 2019 (17,3 millions de litres en 2018). Cette baisse de 7% résulte à la fois de la conversion progressive de la flotte automobile d'Enedis à l'électricité (2^{ème} flotte de France avec 2 233 véhicules électriques en 2019) et de l'optimisation des déplacements grâce à Linky. A noter également que les outils digitaux de web conférence sont de plus en plus utilisés et réduisent les déplacements professionnels pour réunions.

Scope 2 : les émissions indirectes liées à l'énergie (32% du bilan global) sont essentiellement liées à l'achat d'électricité pour compenser les 24 TWh de pertes d'énergie sur le réseau. Enedis cherche donc à améliorer le mix énergétique de son sourcing électricité pour atteindre son « objectif SBT (Science Based Target) » en 2030 tout en sachant qu'elle pourrait probablement aller au-delà en fonction de la prise en compte des éventuels surcoûts dans les trajectoires TURPE6/TURPE7.

Concernant la consommation d'énergie dans les bâtiments, Enedis met en œuvre un plan de MDE (Maîtrise De l'Energie) de ses bâtiments tertiaires. Au sein du parc immobilier, de nombreux sites (soit 82,2% de la surface totale occupée) font l'objet d'un suivi de consommation. Des actions ponctuelles sur les consommations d'énergie (électricité et eau) des sites tertiaires les plus importants ont été mises en œuvre mais, à terme, le décret sur la « Rénovation énergétique des bâtiments tertiaires » va dimensionner les actions d'Enedis. A titre d'exemple, le site d'Enedis de Mérignac a gagné le championnat de France des économies d'énergie (CUBE) en 2019 dans la catégorie bâtiments tertiaires de 8 à 13 000 M2 avec une réduction de ses consommations d'énergie de 28%.

La consommation d'énergie a été estimée à 197,0 GWh (pour 185,8 GWh en 2018).

Enedis a acheté environ 70 GWh d'énergie verte en 2019, ceci contribuant significativement à la baisse des rejets de CO₂ liés à ces consommations.

Enfin, dans le cadre de ses usages numériques en pleine croissance, Enedis a également lancé une démarche « numérique responsable ».

Scope 3 : concernant les émissions indirectes liées à l'amont et à l'aval de sa chaîne de valeur, Enedis va travailler sur l'écoconception de ses matériels avec ses fournisseurs et sur des méthodes de mise en œuvre bas carbone avec ses prestataires travaux. Une étude sur un prix interne du Carbone a également été réalisée afin de pouvoir évaluer la mieux disance des fournisseurs dans ce domaine.

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

<i>En tonnes équivalent CO2</i>	2017	2018	2019	Ecart 2019/2018
Scope 1 : consommation des véhicules	57 594	54 709	50 782	- 3 927
Scope 1 : rejets de SF6	9 659	7 591	8 907	+1 316
Scope 2 : consommation des bâtiments	10 830	7 182	7 249 ⁽¹⁾	+67
Scope 2 : pertes dans les réseaux	1 300 140	1 330 430	1 353 270	+22 840
TOTAL	1 378 223	1 399 912	1 420 208	+ 20 296

⁽¹⁾ Valeur estimée (en attente des certificats d'énergie verte du dernier trimestre 2019)

e) Sensibilisation des salariés aux écogestes

Enedis a développé un programme pour encourager ses salariés à mettre en avant leurs gestes quotidiens bénéfiques pour l'environnement avec le programme « Ecogestes ensemble ». Près de 9 000 salariés ont rejoint la plateforme en ligne et se sont engagés à réaliser un certain nombre d'écogestes tous les jours, au bureau, à la maison et dans les transports, voire à réaliser des travaux d'isolation de leur logement. Cet engagement est également valorisé dans le plan de mobilité de l'entreprise qui incite les salariés à privilégier les solutions de transports collectifs, les solutions de covoiturage ou l'usage du vélo. Enedis est la deuxième plus grande entreprise française à avoir mis en place des IKV (Indemnités Kilométriques Vélo) dès 2018. Enfin le déploiement de l'accord sur le travail à distance monte en puissance et plus de 5 000 salariés ont opté pour le travail à domicile 1 à 2 jours par semaine.

4.3.2. Actions d'adaptation

Le réchauffement de la planète est global et toute émission, d'où qu'elle vienne, contribue à augmenter la concentration en CO2 et donc la température. Même si la France et l'Europe font tout pour respecter l'accord de Paris, voire plus, ce qui se passera in fine dépendra largement des actions réalisées, ou non, dans d'autres parties du monde et à ce titre, Enedis doit faire en sorte que son réseau soit résilient et puisse continuer à assurer ses missions, même avec un réchauffement global qui pourrait être bien supérieur à 2°C.

Le risque majeur en termes d'adaptation est le risque physique que le changement climatique fait courir aux ouvrages. Les différents rapports du GIEC (Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'Evolution du Climat) montrent que, à court et moyen terme, (2030), les aléas climatiques « traditionnels » ne devraient pas évoluer fortement et que les différentes mesures prises depuis 1999 et régulièrement adaptées devraient assurer la résilience du réseau de distribution.

Pour autant, même si le socle « enterrement/renforcement des réseaux en zone à risque » ainsi que le dispositif « FIRE » (Force D'Intervention Rapide Electricité) sont à conserver, on constate que les prévisions à long terme (2050 et au-delà) manquent encore de précisions, surtout au niveau d'un pays, et qu'il apparaît nécessaire de mieux prendre en compte les aspects inondations, crues et feux de forêt notamment. Enedis doit donc approfondir sa connaissance à cet horizon de temps car cela peut potentiellement entraîner des modifications substantielles de ses spécifications techniques, tant pour les matériels que pour la réalisation des ouvrages. Cette problématique fera l'objet d'une étude prospective plus approfondie en 2020.

4.4. Economie circulaire – Utilisation durable des ressources et déchets

En 2019, la priorité a été donnée au développement du réemploi.

Poteaux béton

Une étude prospective sur le réemploi des poteaux béton (47 000 tonnes) a été réalisée en 2019. Elle montre qu'il existe un gros potentiel de réemploi de ces supports dans le monde agricole au travers du réseau des CUMA (Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole). Un Groupe de Travail est en cours pour définir les modalités concrètes de dons aux agriculteurs sur le terrain.

Récifs artificiels

Enedis vient de réaliser une étude de faisabilité sur le réemploi de poteaux béton pour construire des récifs artificiels. Les conclusions très positives de cette étude conduisent Enedis à démarrer, en 2020, deux ou trois projets expérimentaux dans les régions.

Vêtements Image de Marque

Un projet transverse associant la Direction du Développement Durable, la Direction Santé-Sécurité, la Mission Diversité et des DR pilotes a été mené sur la fin de vie des Vêtements Image de Marque (VIM), aujourd'hui portés par 18 000 collaborateurs d'Enedis. Jusqu'à présent ces vêtements, une fois devenus inutilisables pour les salariés d'Enedis, étaient « jetés à la benne » (générant un coût de traitement) ou non retournés à Enedis, sans possibilité pour l'entreprise de connaître leur usage final (risque image).

Or, si ces VIM ne sont plus en mesure de protéger les salariés face aux risques rencontrés dans l'exercice de leurs activités, ils peuvent parfaitement être encore utilisés en tant que simple vêtement, proposé à des associations. D'autres voies de valorisation sont également possibles, parmi lesquelles le recyclage en isolants ou l'*up-cycling* pour confectionner des produits textiles dérivés.

Le projet s'appuie sur des structures partenaires issues du secteur protégé et du secteur de l'insertion, en leur confiant tout ou partie des missions suivantes : transport, lavage, « délogotage » avant don, recyclage, *up-cycling* des vêtements pour réaliser des porte-badges, des housses d'ordinateur, sacs... à destination des salariés d'Enedis.

Au regard de l'enthousiasme des DR et salariés, le déploiement de cette démarche exemplaire, tant d'un point de vue environnemental que partenarial et territorial, sera étendu progressivement à l'ensemble des DR en 2020.

Casques

La Direction développement durable d'Enedis a lancé en 2019 sur le territoire de 3 DR volontaires une expérimentation visant à recycler les casques. En effet, Enedis jette chaque année environ 12 000 casques, finissant alors enfouis ou incinérés.

La démarche mise en œuvre s'appuie sur une entreprise du secteur protégé à qui le recyclage est confié, en collaboration avec l'entité SERVAL d'Enedis (plateformes de stockage des matériels) afin de réduire les impacts logistiques et transport. Ce projet qui permet d'impliquer les salariés au quotidien sur la préservation de l'environnement et les achats responsables devrait être généralisé en 2020 à l'ensemble d'Enedis.

Plateforme applicative pour le « Réemploi »

Depuis la rentrée 2019, Les Ateliers Numériques accompagnent et accélèrent l'ambition de la Direction Développement Durable pour outiller le réemploi chez Enedis.

En effet, à partir du besoin remonté par plusieurs directions régionales et différents métiers, l'objectif est de proposer une plateforme d'annonces de matériels professionnels qui méritent une deuxième vie auprès d'une autre entité de l'entreprise. Concrètement, un salarié dépose une annonce détaillée et illustrée d'un objet ou d'un matériel en bon état dont l'équipe n'a pas besoin (erreur de commande, changement de matériel, déménagement, etc...). De l'autre côté, un salarié qui a un besoin de matériel dans le cadre de son activité professionnelle va consulter les annonces pour privilégier une solution réemploi. Le cas échéant, il entrera alors en contact avec le donneur pour convenir de la récupération.

Recyclage des compteurs électriques

Le programme du déploiement des nouveaux compteurs intelligents Linky atteint son apogée avec un total de plus de 23 millions de compteurs installés (8 millions de compteurs Linky ont été posés en 2019), 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 son niveau d'exigence à un 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 (LTECV) du 17 août 2015.

Autres déchets

■ Déchets dangereux

Enedis a éliminé 4 110 tonnes de déchets dangereux (4 212 tonnes en 2018).

■ Déchets non dangereux

L'élimination des supports béton déposés est en hausse par rapport à 2018 : 47 280 tonnes ont été recyclées en 2019 (42 020 tonnes en 2018). Les supports béton sont valorisés presque à 100% ; le béton concassé sert de remblai routier ou en comblement de carrières et les ferrailles sont réutilisées. Ce réemploi contribue favorablement à l'économie circulaire.

Pour le reste des déchets non dangereux, le tonnage a atteint 20 681 tonnes en 2019 (18 868 tonnes en 2018). L'augmentation s'explique notamment par la poursuite du développement soutenu du projet Linky : 9 180 tonnes pour les compteurs déposés en 2019 contre 8 381 tonnes en 2018.

Pour l'ensemble de ces déchets générés par Enedis, le taux de valorisation atteint 97,4% (96,7% en 2018) dont 94% de valorisation matière.

NB : les données sur les déchets sont présentées en année glissante du 01/11/2018 au 30/10/2019

4.5. Biodiversité

Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité

Le risque d'électrocution des grands oiseaux est un sujet de préoccupation 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. Les dépenses d'achats de matériels avifaunes (balisages, spirales, tiges anti-oiseaux, coiffes et autres dispositifs) sont en moyenne de 800 K€ par an.

Enedis est également engagée en lien avec des ONG (Organisations Non Gouvernementales) et le Ministère de la Transition Ecologique 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 ;
- En 2019, Enedis s'est engagée dans un projet de FEDER (Fonds Européen de Développement Régional) dans les Pyrénées sur la protection de grands rapaces en voie de disparition.

En complément de ces actions en faveur de l'avifaune, Enedis mène également des actions plus génériques dans le domaine de la conservation de la nature, regroupées dans l'engagement souscrit auprès du programme « Act4Nature ».

- **Zéro Phyto** : à fin 2019, 80% des sites tertiaires sont entretenus sans emploi de produits phytosanitaires. L'objectif d'Enedis est d'atteindre le Zéro Phyto en 2020 sur les sites tertiaires et en 2024 sur les sites industriels.
- **Recherche sur la biodiversité** : en lien avec d'autres gestionnaires d'infrastructures, regroupées au sein du CILB (Club des Infrastructures Linéaires et Biodiversité), Enedis contribue financièrement à des programmes de recherche sous l'égide de la FRB (Fondation pour la Recherche sur la Biodiversité).

5. INFORMATIONS SOCIALES

5.1. Emplois

5.1.1. Effectifs

Les lois du 9 août 2004 et du 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) des effectifs.

Effectifs au 31/12/2019 ^[1]	Physique dont service commun	Part Electricité
Total	49 435	38 754

Au 31 décembre 2019, l'effectif total d'Enedis est de 49 435 agents y compris les personnels du service commun et les non statutaires ; rapporté à la part électricité, l'effectif est de 38 754.

L'ensemble du personnel est localisé en France métropolitaine, à l'exception d'une douzaine d'agents effectuant des missions à l'étranger dans le cadre de coopérations ou de contrats.

Evolution des effectifs entre 2018 et 2019

	Effectifs physiques en part élec (agents statutaires)		
	2018	2019	Variation
Effectif au 1er janvier	36 573	36 285	-288
Recrutements externes	843	904	61
Départs en retraite	-1 161	-1076	85
Solde Mobilité IEG (Imports – Exports)	279	402	123
Solde autres flux (congrés sans solde, décès...)	-337	-316	21
Évolution de part Elec	88	66	-22
Total des flux	-288	-20	268
Effectif à fin décembre	36 285	36 265	-20

En 2019, les effectifs sont restés relativement stables du fait des embauches, d'un solde mobilité avec les IEG importateur net en hausse (intégration d'effectifs pour la création de la Direction Immobilière), de l'intégration de détachés sociaux dans les effectifs d'Enedis, et malgré un déficit plus important du solde « autres flux » (impact du décret portant la durée des longues maladies de 5 à 3 ans, démissions et ruptures conventionnelles, départs en congés sans solde).

^[1] L'effectif fin de période est le nombre d'employés, légalement enregistrés, rattachés contractuellement à Enedis par un contrat de travail, dénombrés dans le Système d'Information à la date du dernier jour du mois (31 décembre 2019 pour la valeur annuelle).

Sont inclus les employés disposant d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel.

Les membres des équipes de Direction sont pris en compte.

Les salariés à temps partiel sont comptés pour 1 dans l'effectif physique.

Concernant les contrats spéciaux (comme les contrats d'apprentissage, les contrats aidés, les contrats professionnels, les médecins, etc.), seuls sont pris en compte les personnes ayant un contrat de travail avec Enedis au 31/12/2019.

Les employés prestataires, consultants, personnel externe, intérimaires, les détachés par une entreprise extérieure et les stagiaires conventionnés ne sont pas pris en compte.

5.1.2. Embauches

La politique de recrutement d'Enedis a été actualisée début 2019 et diffusée auprès de l'ensemble des unités via les courriers de notification des cibles effectifs.

Les recrutements externes en 2019 ont été centrés sur les besoins techniques de long terme en adéquation avec le PMT 2019-2022.

Néanmoins, pour disposer du niveau et du volume d'effectifs adéquats, l'entreprise a fait le choix de privilégier la mobilité interne, avec pour priorité l'emploi des salariés dont les directions étaient en redéploiement, 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).

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 d'emploi ou lors des entretiens de recrutement. 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".

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 2019

904 embauches en CDI statutaires ont été réalisées en 2019 (en hausse par rapport à 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.

La répartition des embauches par collège est la suivante :

- Le collège exécution représente 41,5 % des embauches, soit une hausse de 2,5 points par rapport à 2018 ;
- Les embauches d'agents de maîtrise représentent 45,6 %, soit une baisse de 4,7 points par rapport à 2018 ;
- Les embauches d'agents cadres représentent 12,9%, soit une hausse de 2 points par rapport à 2018.

En 2019, le taux de recrutement féminin est en hausse sensible à 21,3%, soit 5,3 points de plus par rapport à 2018.

Embauches

CDI statutaires cumulées par collège

Embauches 2019	CDI Statutaires Part Elec.
Exécution	375
Maîtrise	412
Cadre	117
Total	904

Embauches CDI statutaires cumulées par genre

Embauches 2019	CDI Statutaires Part Elec.
Féminin	192
Masculin	712
Total	904

5.2. 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.

Un accord « Travail à distance » complète, depuis 2017, ces deux cadres de cohérence pour permettre de développer ce nouveau mode de travail au sein de l'organisation. Des comités de suivi annuels permettent d'en suivre son appropriation par les salariés et les managers.

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.

Depuis plusieurs années, Enedis engage des projets de transformation des emplois et des organisations pour accompagner des ruptures technologiques, réglementaires, régulateurs ou sociétales (Linky, Smartgrids, transition énergétique, responsabilisation individuelle et imbrication des vies professionnelles et personnelles, ...).

5.3. Rémunération

5.3.1. Evolution globale des rémunérations

En M€	2019	2018
Salaires et traitements	1 789	1 760
Charges sociales	940	990
Total	2 729	2 750

Les salaires et traitements comprennent principalement :

- Une partie « rémunérations principales » pour un montant de 1 398 M€ en 2019 contre 1 381 M€ en 2018 ;
- Une partie « rémunérations complémentaires » s'élevant à 330 M€ en 2018 contre 319 M€ en 2018.

5.3.2. Rémunération de la performance des salariés

Poursuite des actions de communication 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, 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).

5.3.2.1. Rémunération de la performance collective et association des salariés aux résultats de l'entreprise, intéressement

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, l'accord intéressement pour la période 2017-2019.

Cet accord s'appuie sur des indicateurs proches des 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 (maîtrise des budgets de charges d'exploitation et d'investissements, hors raccordements et renforcements, nets des recettes), la qualité de fourniture (temps de coupure des clients basse tension hors événements exceptionnels et hors incidents RTE) et la satisfaction clients (taux de satisfaction de nos clients tous segments confondus). L'indicateur « Transition Energétique » a été mis en place avec l'arrivée de Linky. Il mesure le taux de télé-prestations opérées le jour J, demandées par les fournisseurs ;
 - Un critère commun est partagé avec GRDF ; il mesure le nombre de salariés blessés avec un arrêt supérieur à 10 jours. La réduction des accidents graves est la priorité de la Politique Santé Sécurité d'Enedis.
- En 2020 des négociations seront ouvertes pour mettre en place le futur accord pour la période 2020-2022.

Le montant d'intéressement moyen versé aux salariés en 2019 au titre de 2018 était de 1 870 € pour un taux d'atteinte des objectifs de 85%.

Pour l'ensemble de l'effectif (salariés statutaires et non statutaires) 71,5 M€ ont été affectés à l'intéressement versé en mai 2019, avec 35,4 M€ d'abondements sur les placements issus de l'intéressement effectués par les salariés sur les plans d'épargne PEG et/ou PERCO et 1,5 M€ d'abondements sur les versements volontaires des salariés (CSG/CRDS comprises) sur le PERCO.

5.3.2.2. 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 consacrée à la rémunération de la performance contractualisée pour les cadres statutaires et non statutaires est restée stable, au niveau de 9,5% des rémunérations principales ;
 - Concernant les emplois de maîtrise : 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 ».
- L'enveloppe consacrée à cette rémunération est de 6% de la rémunération des emplois de maîtrise éligibles.

Bilan des attributions :

- Budget total : 41,1 M€ (hors cadres supérieurs et dirigeants) ;
- Moyenne des attributions « cadres » (hors cadres supérieurs et dirigeants) : 5 161 € ;
- Moyenne des attributions « maîtrise » : 2 021 €.

5.3.2.3. Rémunération de la disponibilité des salariés

La rémunération de la Charge de Travail et de la Disponibilité (RCTD) rétribue la charge de travail et la disponibilité inhérente aux fonctions des cadres, dont les déplacements, les contraintes professionnelles et l'engagement professionnel. A ce titre, 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).

Bilan des attributions :

- Budget total : 12,3 M€ ;
- Moyenne des attributions « cadres » : 2 293 €.

5.4. Relations professionnelles et bilan des accords collectifs

5.4.1. Fonctionnement du CCE

En 2019 le CCE d'Enedis a examiné les sujets à consultation obligatoire : les orientations stratégiques dont le PMT 2019-2022, 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 :

- L'évolution des Agences Accès au Réseau de Distribution des Agences Raccordement Grands Producteurs ;
- La conformité des Affaires d'Enedis et le Programme Anticorruption ;
- Le suivi du déploiement du Programme Linky ;
- La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ;
- Le Projet industriel d'Enedis à 2035 pour accompagner la PPE ;
- Le Projet Intensité de Proximité ;
- Les clés mécatroniques des postes sources ;
- La Politique Clients d'Enedis ;
- Le Projet *My HR*, dont l'évolution des trames des entretiens annuels ;
- L'évolution du modèle de la formation et de la professionnalisation.

5.4.2. Comité Social et Economique (CSE) et Comité Social et Economique Central (CSE-C)

Le comité social et économique (CSE) remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

A Enedis, 27 CSE ont été installés courant décembre 2019 après les élections professionnelles de novembre.

L'élection des membres du CSE Central s'est tenue du 6 au 9 janvier 2020. La réunion d'installation du CSE Central a eu lieu le 16 janvier 2020.

5.4.3. 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 trois fois en 2019. Elle a notamment examiné la charte « culture juste » signée par le Comité Exécutif et ses modalités de mise en œuvre dans le cadre de la politique de culture sécurité intégrée. Elle a contribué activement à la mise en place d'actions suite à l'analyse d'un événement à haut potentiel de gravité concernant les conditions d'utilisation de matériels, et a produit une recommandation pour simplifier les modes opératoires sur l'amiante, tout en améliorant la sécurité des intervenants (recommandation concernant le port du demi-masque FP23). Elle a également été associée à la réflexion sur les mises en place de la future CSSCT-Centrale (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) qui vient remplacer l'IND2S en 2020.

5.4.4. 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 été sollicitée sur le maintien et retour en emploi des salariés, sur les pratiques addictives et sur les impacts sur la santé du travail en service continu.

Les Journées Nationales Santé au Travail ont permis de mobiliser les personnels des Services de Santé au Travail de l'entreprise autour des enjeux d'Enedis et des transformations induites par les évolutions réglementaires concernant le suivi de la santé des salariés.

5.4.5. 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'activité 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.

5.4.6. Résultats des élections professionnelles

Les élections professionnelles qui se sont tenues en novembre 2019 ont maintenu la représentativité des 4 organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO avec les scores d'audiences suivants :

- CFDT : 15,73 % ;
- CFE-CGC : 22,75 % (31,84 % sur la base des collègues maîtrise et cadres) ;
- CGT : 44,73 % ;
- FO : 14,78 %.

5.4.7. Accords collectifs

14 accords collectifs ou avenants ont été négociés et signés en 2019 :

- L'accord relatif aux « Mesures salariales individuelles pour 2019 » signé le 23 janvier 2019 par la CFDT, la CFE-CGC et FO ;
- L'accord relatif à la « Mise en place des nouvelles IRP », signé le 25 mars 2019 par la CFDT, la CFE-CGC et FO ;
- L'accord relatif au « Droit syndical » signé le 25 mars 2019 par la CFDT, la CFE-CGC et FO ;
- L'accord relatif à la « Mise en place des nouvelles IRP » et « Droit syndical des UON » signé le 18 mars 2019 par la CFDT, la CFE-CGC et FO ;
- L'avenant à l'accord du 15/12/2014 relatif au « Parcours des mandatés » signé le 25 mars 2019 par la CFDT, la CFE-CGC et FO ;
- L'accord relatif à la « Mesure exceptionnelle d'accompagnement des détachés » signé le 25 mars 2019 par la CFDT, la CFE-CGC et FO ;
- L'accord relatif aux « Conditions d'accès et d'utilisation des NTIC par les organisations syndicales et les représentants du personnel » signé le 25 mars 2019 par la CFDT, la CFE-CGC et FO ;
- L'accord relatif à « L'organisation des consultations des IRP » et au « Fonctionnement de la BDES » (Base de Données Economiques et Sociales) signé le 25 mars 2019 par la CFDT, la CFE-CGC et FO ;
- L'accord relatif au « Recours au vote électronique » signé le 24 mai 2019 à l'unanimité des organisations syndicales représentatives ;
- L'avenant de révision à « L'accord Intéressement 2017-2019 » signé 27 juin 2019 à l'unanimité des organisations syndicales représentatives ;
- Le « Protocole d'accord préélectoral » signé le 3 juillet 2019 par la CFDT, la CFE-CGC, FO, la CFTC, SUD et l'UNSA ;
- L'accord relatif à « L'alternance pour la période 2019-2022 » signé le 27 septembre 2019 ;
- L'accord électoral relatif à la « Composition du CSE (Comité Social et Economique) » et aux « Elections des membres du CSE Central » signé le 13 novembre 2019 par la CFDT, la CFE-CGC et FO ;
- L'avenant à l'accord du 12 mars 2008 relatif à la « Composition » et aux « Modalités de fonctionnement des CSP Cadre » (Commission Secondaires du Personnel Cadre) signé le 13 novembre 2019 la CFDT, la CFE-CGC et FO.

5.5. Diversité et égalité entre les femmes et les hommes

5.5.1. Egalité professionnelle et diversité

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.

Depuis le 1er janvier 2019, la loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » impose à toutes les entreprises de plus de 50 salariés le calcul d'un index d'égalité professionnelle. Cette note sur 100 points s'établit à 89 pour Enedis.

Les femmes représentent ainsi 21,3 % de l'effectif recruté en 2019 avec des embauches dans la filière technique :

- 17,8 % en exécution ;
- 18,9 % en maîtrise ;
- 32,2 % en cadres.

L'objectif de l'accord pour l'année 2019 sur l'Egalité Professionnelle est atteint sur les embauches techniques pour les collèges exécution et maîtrise.

Les femmes représentent désormais 23,7 % de l'effectif statutaire (22,8 % fin 2018).

L'accueil d'alternants féminins progresse par rapport à 2018 avec une part de 34,7 % des nouvelles entrées (+3,7 points), et 22,3 % dans la filière technique (+2,3 points).

Fin 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 déploiement s'est poursuivi tout au long de l'année 2019 auprès du management.

5.5.2. Politique handicap

Fin 2019, 1576 salariés en situation de handicap contribuaient à la réussite de l'entreprise (+0,7 points), soit 4,07 % de l'effectif global au 31/12/2019.

La politique d'Enedis en faveur de l'emploi de personnes handicapées est encadrée par le 3^{ème} 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 d'au moins 6% de travailleurs en situation de handicap.

En matière de recrutement, le plan d'actions déployé en 2019 pour augmenter le nombre de recrutements de personnes handicapées a commencé à porter ses fruits après quelques années difficiles. L'entreprise a ainsi notamment recruté 46 travailleurs handicapés en CDI et a accueilli 33 nouveaux alternants en situation de handicap en 2019. Ces résultats, en progrès, respectent les engagements annuels de l'accord (au moins 30 recrutements et 25 accueils d'alternants).

Les salariés en situation de handicap d'Enedis peuvent aussi compter sur un réseau d'acteurs (la Mission Diversité Nationale, dont les chargés diversité interrégionaux, ainsi que 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 (mobiliers adaptés, plateformes de communication pour les personnes sourdes ou malentendantes...), humains (prestations de coaching, ergonomes, spécialistes, ...) ou organisationnels (aménagements horaires ou de l'organisation du travail) toujours en lien avec la médecine du travail.

Enedis réalise régulièrement des actions de sensibilisation au handicap auprès de ses salariés. En 2019, les managers ainsi que l'ensemble des salariés ont été sensibilisés au handicap, grâce à divers conférences, films, mises en situation diverses et animations.

Fin 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 lié au handicap et à l'état de santé et donne aux managers des conseils très opérationnels pour prévenir ces risques ou enrayer la situation discriminante si elle survient. Ce guide a été porté tout au long de l'année 2019 auprès de la filière RH et de l'ensemble des managers de l'entreprise.

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). Dans son « Accord handicap », l'entreprise s'est engagée à créer ou sécuriser au moins 600 emplois dans ce secteur fin 2020. A noter qu'en 2019, l'ensemble des acheteurs ont été formés aux achats responsables et au recours au STPA.

5.6. Formation et compétences

5.6.1. L'alternance

Avec « l'Accord Alternance » signé le 27 septembre 2019 à l'unanimité des quatre organisations représentatives de l'entreprise, Enedis fait de l'alternance un dispositif incontournable à la fois parce qu'il constitue un levier important pour ses recrutements dans le cadre de sa gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) mais également parce qu'il contribue à l'insertion professionnelle de jeunes dans le cadre de sa responsabilité sociale d'entreprise (RSE).

Enedis a toujours eu recours à l'alternance pour diversifier ses recrutements et a pour objectif d'accueillir au moins 5% de ses effectifs en alternance sur tous les niveaux de diplômes et titres préparés. La politique d'Enedis est de recruter a minima 30% de ses alternants et de contribuer aux embauches de l'ensemble de la filière électrique et plus particulièrement des PME/PMI.

L'entreprise favorise l'alternance dans ses « métiers cœur » mais également sur ses nouveaux métiers et cela aussi en complément de sa politique de diversité et de mixité. Enedis est aussi attentive à l'accueil de certains publics tels que les personnes éloignées de l'emploi et celles issues des zones rurales et veille à développer les partenariats externes pour renforcer son ancrage territorial notamment avec les TPE et PME dans le cadre des Parcours d'Alternance Partagés (PAP) ou l'Outre-Mer.

Enedis favorise l'alternance avec une politique attractive pour les alternants et les tuteurs : soutien financier avec une rémunération au-delà du seuil légal, aides au logement, prise en charge des frais de transport, aide au financement du permis de conduire, accès renforcé à la formation et à la professionnalisation, aménagements en termes de temps de travail et d'équipements, valorisation de la mission tutorale ...

Enedis continue à diversifier ses entrées en alternance avec un large panel de diplômes préparés, du niveau CAP ou titres équivalents (2% des alternants) au niveau 6 et 7 pour les licences, masters, écoles de management et d'ingénieurs (22 % des alternants). La moitié des alternants d'Enedis prépare un diplôme de niveau 5, soit un Bac+2 (51 %).

Dans cette dynamique, ce sont en flux, 1 194 nouveaux alternants qui ont intégré Enedis au cours de l'année 2019. A fin décembre, Enedis comptait 1 897 alternants répartis en 1 322 apprentis (70%) et 575 salariés en contrat de professionnalisation (30%).

5.6.2. La formation

Les « orientations de formation » réactualisées et présentées en CCE d'Enedis le 21 mars 2019, donnent pour les années 2020 à 2022, en lien avec gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise, un cadre stratégique en matière de formation et de dynamique des compétences. Il s'articule autour de quatre axes :

- Accompagner les mobilités et les parcours professionnels ;
- Accompagner l'ambition prévention-sécurité ;
- Accompagner les enjeux du numérique ;
- Accompagner le développement des compétences métiers.

En 2019, 1 499 778 heures de formation professionnelle continue ont été réalisées au titre des dispositifs à l'initiative de l'employeur ou des salariés (dont 268 066 heures au titre de la formation des salariés en contrat de professionnalisation). Le volume de formation 2019 marque un fléchissement de l'ordre de 97 651 heures par rapport à 2018, consécutif à la baisse en tendance des recrutements, à la diminution de l'accompagnement formation des grands projets de transformation (Linky, Convergence, ...), et à la diminution du nombre d'alternants en contrat de professionnalisation.

Les efforts de formation ont porté en priorité sur les stages nécessaires à l'exercice des activités « cœur de métier », qu'il s'agisse des formations d'entrée dans le métier ou celles de recyclage des salariés expérimentés, et ceux liés à la prévention-sécurité.

L'offre de formation est en constante évolution, revisitée à partir des besoins exprimés par les métiers et en intégrant l'expérience « salarié ». Elle est plus numérique (25% de l'offre de formation interne est digitalisée) et intègre des

premières expériences d'apprentissage dynamique (IA/Intelligence Artificielle : parcours de formation technique des nouveaux MPro (Managers de Proximité) en Agences Intervention). Des solutions immersives de découverte du réseau public de distribution (*e-grid*) et des plateformes de *mobile Learning (smart campus)* viennent également enrichir les modes d'apprentissages proposés aux salariés. Les parcours de formation développés par l'organisme de formation interne le sont avec un mix-pédagogique (en « *blended learning* ») de solutions en présentiel et en distanciel (« e-learning, classe virtuelle, MOOC (Massive Open Online Course)...) voire en situation de travail ou en immersion dirigée.

5.6.3. 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 « Manager, Développeur de Compétences » a été déployé auprès de plus de 2 500 managers en 2019. Il contribue à un meilleur partage des attendus en termes de développement des compétences des équipes, de compréhension des dispositifs de formation, des finalités de l'entretien professionnel, du fonctionnement du CPF (Compte Personnel de Formation)...

5.6.4. My HR

En 2019, l'entreprise a renouvelé son Système d'Informations RH en adoptant un nouvel outil : « My HR ». Il a pour objectif de simplifier et de couvrir tous les processus du domaine des Ressources Humaines (mobilité recrutement, entretiens...). Le module formation mis en place en novembre concerne tous les acteurs (managers, salariés, MOA RH, filière formation, DFP...) et toutes les phases de la formation (construction du plan de développement des compétences, planification des sessions, inscriptions, pilotage des plans...). L'année a été consacrée à la préparation des processus et à la communication auprès des différentes parties prenantes. Sur le volet formation, il conviendra de poursuivre en 2020 le travail de conduite du changement et d'appropriation des nouvelles fonctionnalités de l'outil.

5.6.5. Evolution du modèle de la formation et de la professionnalisation

En cohérence avec les attendus de la Loi du 5 septembre 2018 « Choisir son avenir professionnel », Enedis fait évoluer son modèle de la formation et de la professionnalisation avec une approche plus globale du « développement des compétences », incluant formation et professionnalisation. Enedis met en valeur une nouvelle définition de la professionnalisation autour de trois finalités (ancrage des compétences, acculturation à des compétences connexes, et accompagnement de nouveaux projets) et dix dispositifs à la fois individuels et collectifs : PST (Professionnalisation en Situation de Travail), participation en « auditeurs libres » lors de formations techniques pour les managers, chantiers écoles, ateliers....

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

Dans le cadre de la nouvelle politique de « **culture de sécurité intégrée** » déployée à l'été 2018, toutes les unités ont réalisé un autodiagnostic sur la base du nouveau référentiel. Au-delà de l'appropriation de la nouvelle politique, cet autodiagnostic a permis d'alimenter une revue de prévention avec chacune d'entre elle, un représentant du Comité

Exécutif et la Direction Prévention Santé Sécurité pour challenger leurs résultats, leur démarche et assurer une cohérence d'ensemble.

En outre, le Comité Exécutif a signé en 2019 la charte « Culture Juste » qui vise à créer les conditions d'une plus grande transparence pour davantage travailler sur les « précurseurs » afin d'éradiquer les accidents graves. Pour décliner la « Culture Juste » de manière concrète, 5 000 guides ont été édités, transmis et commentés aux managers à travers les ateliers « Vision d'énergie ».

En parallèle, Enedis a encore enrichi son plan d'actions contre l'absentéisme grâce notamment à un diagnostic plus fin réalisé en utilisant les techniques de *big data*.

L'année 2019 a été marquée par les événements suivants :

- 3 malaises ayant entraîné le décès de 2 agents et d'un prestataire ;
- Le décès d'un agent en trajet (véhicule léger) ;
- Le décès d'un prestataire (alternant) dans le cadre de la manutention d'un poteau ;
- Le décès d'un agent des suites de la chute d'un poteau qu'il avait ascensionné ;
- Un agent gravement électrisé lors d'un chantier sous consignation ;
- Le décès de deux élagueurs au cours d'une opération d'abattage sous tension.

A la suite de ces accidents, il a été réalisé un temps d'arrêt collectif au sein de l'entreprise. Un communiqué de la présidence du directoire a été lu dans toutes les équipes et sur la base des éléments transmis, une réflexion collective a débouché sur un plan d'actions validé par le Comité Exécutif. Ce plan issu de l'expression recueillie vise prioritairement à consolider les « fondamentaux » qui sont des règles simples permettant à chaque fois éviter des accidents graves. Le plan d'actions doit également permettre de renforcer la pratique du TOP (Temps d'Observation Préalable) et plus largement la compétence en matière d'analyse des risques.

En parallèle de ces événements dramatiques qui ramènent à la priorité n°1 d'Enedis, l'éradication des accidents graves, l'ensemble des indicateurs progressent et la plupart d'entre eux atteignent leur objectif. C'est le cas par exemple des indicateurs de fréquence avec un LTIR global (Lost Time Incident Rate - taux d'accident avec arrêt de travail), au périmètre salariés d'Enedis et prestataires, qui passe de 5 en 2018 à 3,4 en 2019, avec toutes ses composantes qui s'améliorent, et notamment le LTIR Linky qui se situe à 17,4 en 2019 (vs 31,4 en 2018).

A noter que l'ensemble des accidents internes en service (bénins, avec et sans arrêt) ont une gravité moyenne aux alentours de 7,4 jours, ce qui représente une diminution de près de 40% par rapport à 2018 (12 jours).

Par voie de conséquence, l'objectif fixé dans le cadre de l'intéressement qui consistait à réduire le nombre d'accidents du travail avec plus de 10 jours d'arrêt est atteint et dépassé.

Les résultats de l'enquête *MyEDF* 2019 sur le sujet de la prévention sont toujours de très bon niveau, et la courbe de l'absentéisme (accidents du travail et maladie) s'inverse et passe de 11j/agent/an en 2018 à 10,7j/agent/an en 2019.

6. ENGAGEMENTS SOCIETAUX

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

En reliant entre eux les territoires, le réseau de distribution d'électricité d'Enedis est un vecteur de solidarité territoriale et fait d'Enedis un acteur de premier plan pour accompagner le développement économique. Ses investissements sur le réseau, son enracinement dans les plus petites localités permettent à Enedis de soutenir la création d'activités et d'emplois, contribuant ainsi activement à la vitalité des territoires.

6.1.1. 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 l'impact d'Enedis est évalué à environ 54 000 emplois indirects en France dont près de 50% dans les entreprises de moins de 50 salariés. Cette tendance est à corrélérer à l'augmentation des volumes d'achats en grande partie liés au déploiement de Linky.

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

En 2019, le volume des achats au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) s'élève à plus de 14,14 M€. Les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) ont pour objectif commun le retour à l'emploi de personnes en difficulté d'intégration sociale et professionnelle.

Le volume des achats SIAE est d'environ 4,8 M€ en 2019. 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.

En 2019, Enedis a signé la charte Relation Fournisseurs Responsables.

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, 72 audits ont été réalisés par les équipes d'Enedis.

Enedis et la Banque des Territoires s'engagent pour accompagner le Programme « Action Cœur de Ville »

Enedis a participé le 6 juin 2019 à la seconde édition du « Printemps des territoires » organisée par la Banque des territoires au « Centquatre » à Paris. A cette occasion, Enedis et la Banque des territoires (Caisse des dépôts et consignations) ont signé une convention nationale pour renforcer l'implication d'Enedis dans le Programme Action Cœur de Ville, notamment sur la mobilité électrique. L'ambition du programme « Action cœur de ville » lancé par le Ministre de la Cohésion des territoires est de revitaliser les 222 villes moyennes identifiées. Enedis a décliné ce partenariat en Lorraine, avec la signature de conventions à Lunéville et Forbach ou en Centre Val de Loire avec la ville de Giens pour les accompagner dans la réhabilitation de l'habitat, la modernisation de l'éclairage public, l'autoconsommation ou la mobilité électrique notamment.

6.2. Relations avec les parties prenantes

Les clients, les autorités concédantes, les collectivités territoriales, nos salariés, les fournisseurs d'énergie, nos entreprises prestataires, les associations, le régulateur ou l'Etat constituent nos principales parties prenantes. Elles guident nos actions et orientent notre stratégie nationale ou locale. Enedis développe des modalités de dialogue adaptées aux différentes parties prenantes.

6.2.1. Le Conseil des parties prenantes

Depuis 2015, Enedis a un Conseil des Parties Prenantes qu'elle réunit trois fois par an, pour échanger sur la stratégie de l'entreprise. 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...

Trois Conseils se sont tenus en 2019. Le premier sujet évoqué fut la proximité et l'alternance. Le suivant s'est tenu sur le thème des compteurs communicants Linky, au showroom d'Enedis à Paris. En novembre 2019, le conseil s'est déplacé à Nice pour échanger sur les *smart grids*.

Le CPP a été étoffé et la participation interne a été élargie aux membres du Comité Exécutif. Le compte rendu est devenu un document de communication largement diffusé.

6.2.2. Une plateforme RSE pour favoriser l'engagement solidaire des salariés d'Enedis

Fait marquant en 2019, Enedis a créé une plateforme RSE afin de faciliter l'engagement solidaire des salariés. Ouverte à l'ensemble des salariés, cette plateforme propose des missions de bénévolat dans de nombreux domaines associatifs, en cohérence avec les orientations RSE d'Enedis. Parmi les exemples de missions proposées : le ramassage de déchets, le parrainage de jeunes pour l'insertion professionnelle, des collectes de vêtements ou de denrées alimentaires, la protection de la biodiversité, la lutte contre la fracture numérique. Des événements ont été organisés pour promouvoir cette plateforme RSE à l'occasion de la semaine de réduction des déchets, lors de la journée internationale de la solidarité humaine (ONU).

6.2.3. Les populations riveraines ou locales

La sécurité des tiers au regard des ouvrages électriques fait partie des missions incontournables du distributeur.

Depuis sa création, Enedis a déployé d'importants moyens pour réduire les accidents des tiers lorsqu'ils côtoient les ouvrages de distribution d'électricité (activités des particuliers ou des professionnels). La politique Sécurité des Tiers, mise à jour en 2018, définit la nature des principales actions à mener afin d'identifier et de traiter les facteurs de risques qui peuvent affecter la sécurité des tiers et souligne l'importance d'informer le public des dangers de l'électricité. En 2019, Enedis a poursuivi la mise en œuvre de sa politique de partenariat avec des organisations professionnelles, des fédérations sportives ou des organismes de prévention. Plus de 250 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. Au niveau national, pour compléter la convention existante avec la Fédération de la Pêche en France, une convention a été signée avec Etangs de France afin de couvrir les activités de pêche sur les étangs privés pour lesquelles le permis de pêche de la Fédération n'est pas exigé. En collaboration avec des fédérations départementales d'agriculture, une application smartphone « VIGILIGNES » permettant d'alerter de la proximité d'une ligne électrique aérienne a été expérimentée avec succès en 2019. Destinée au monde agricole, elle sera déployée sur la totalité du territoire au 1^{er} semestre 2020.

La campagne de communication « Electricité prudence, gardons nos distances » a été mise en œuvre, avec des outils tels que des affiches, des kakémonos, des dépliants, des stickers par population cible (pêcheurs, travailleurs du BTP...) et des vidéos d'animation relayés dans les réseaux sociaux d'Enedis.

L'engagement constant d'Enedis en faveur de la sécurité des tiers a permis de réduire depuis 2007 le nombre d'électrocutions et d'électrifications graves de tiers de plus de 50% (hors accidents de circulation contre des supports

électriques). Depuis de nombreuses années, le nombre de décès reste très inférieur au nombre de décès constatés en 2007 : 23 à fin octobre 2007, 5 à fin octobre 2018, 6 à fin octobre 2019

6.2.4. 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 compte rendu annuel d'activité, *le CRAC*, leur est présenté chaque année par Enedis

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 associés ; ce sont des lieux de concertation et de prise en compte des attentes sur les projets, les outils et les procédures. En 2019, les échanges avec les acteurs du marché (clients, fournisseurs, producteurs, agrégateurs) ont porté notamment sur la mise à disposition des données, sur les flexibilités locales, sur le nouveau modèle de contrat de concession, sur la Politique Clients d'Enedis et sur l'impact du déploiement de Linky.

6.3. Actions de mécénat et de partenariat

Parmi ses autres parties prenantes, Enedis a développé un dialogue constructif au travers de partenariats noués avec les acteurs de l'environnement, de l'insertion, de la culture, du service civique ou de l'humanitaire.

6.3.1. Associations de protection de la nature

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 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 (Réseau de Transport d'Electricité) ont renouvelé leur partenariat au sein du Comité National Avifaune (CNA). L'objet du CNA est de réunir les opérateurs de réseaux et le monde associatif au sein d'une instance de gouvernance écologique originale au service de la Directive « Oiseaux ». Dans le cadre d'un mécénat de compétences bipartite Enedis/RTE, un médiateur est mis à disposition de la LPO et veille au suivi de ce partenariat, relayé au plus près du terrain par des partenariats locaux.

6.3.2. Programme de sensibilisation aux économies 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 et impliquent près de 300 jeunes du service civique, chaque année.

2019 était la 4^{ème} édition du programme « Volontaires de la Transition Energétique » qui totalise plus de 45 000 bénéficiaires depuis son lancement. Afin d'échanger avec les jeunes du service civique impliqués dans ce déploiement, une visite d'Emmanuelle Wargon, Secrétaire d'Etat auprès de la Ministre de la Transition Ecologique et Solidaire, a été organisée à la Tour Enedis en juin, à l'invitation du Président du Directoire. Fin 2019, *Unis-Cité* et Enedis ont initié une expérimentation sur l'inclusion numérique des familles dans 4 territoires (Calvados, Puy-de-Dôme, Seine-et-Marne et Gard), en cohérence avec les engagements RSE d'Enedis.

6.3.3. 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 est ainsi partenaire des Missions Locales pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes ou encore de la fédération de l'ESS (Economie Sociale et Solidaire), COORACE (COORDination des associations d'Aide aux Chômeurs par l'Emploi), dont le but est de contribuer au retour à l'emploi de personnes en difficulté sociale et professionnelle.

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.

6.3.4. 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. L'entreprise a souhaité valoriser ces œuvres en les réunissant dans l'ouvrage « Postes électriques ».

6.3.5. 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 ...). Autre exemple à l'initiative de la direction développement durable, la poursuite en 2019 de l'opération entre la métropole de Nice, le réseau *WeTechCare (Emmaüs Connect)* et la DR Côte d'Azur d'Enedis pour construire un réseau d'inclusion numérique. Il s'agit d'aider les publics en difficulté 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.

6.3.6. Participation d'agents d'Enedis à des projets humanitaires

En 2018, Enedis a renouvelé sa convention avec Electriciens sans Frontières (2018-2020) avec la volonté de favoriser l'engagement de ses salariés dans le cadre du 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 novembre 2019, à l'occasion de la COP 25 à Madrid, ESF (Electriciens Sans Frontières) a reçu le prix de l'ONU pour l'Action Climatique. Ce prix récompense son intervention d'urgence à l'île Saint-Dominique, lors de l'ouragan Maria en septembre 2017. Partenaire depuis 2009, le soutien d'Enedis à ESF s'inscrit dans la durée avec la volonté de favoriser l'engagement des salariés dans des projets de solidarité internationale en lien avec les objectifs de développement durable des Nations-Unies.

6.3.7. 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 2019, près de 9 122 salariés sont inscrits sur la plateforme, avec 461 nouveaux inscrits en 2019. Ces 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'autodiagnostic de la consommation énergétique de leur logement, la plateforme a renforcé en 2019, le volet numérique responsable avec l'ajout d'une catégorie d'écogestes sur le Green IT. De nouvelles fonctionnalités (étiquette énergétique, objectifs, avatars, performance...) sont venus également enrichir la plateforme.

Deux concours, « écogestes en scène » et « affiche ton écogeste » ont été organisés cette année, afin de valoriser l'engagement des salariés dans cette démarche.

En 2019, Enedis a également renouvelé le partenariat avec l'association World Clean Up Day et a encouragé ses salariés à organiser leur propre ramassage de déchets le jour J (en septembre) ou à se joindre à des initiatives locales.

6.4. Prise en compte des populations en difficulté

6.4.1. Enedis à la présidence de l'Union Nationale des Pimms

Pour Enedis, bien informer les clients en difficulté et leur permettre d'accéder aux dispositifs d'aide pour éviter une suspension de la fourniture en énergie est une priorité. Pour cela, elle construit des partenariats avec des réseaux associatifs de proximité et de médiation sociale. Les Pimms sont au cœur de cette approche. Ils sensibilisent à la MDE (Maîtrise De l'Energie), informent sur les différentes prestations d'Enedis et accompagnent les clients en situation de précarité pour trouver des solutions.

En juin 2019, nouvelle étape, Enedis a été désignée à la présidence de l'Union nationale des Pimms, à l'occasion de la journée nationale du réseau qui s'est déroulée à la tour Enedis. Aux côtés de 9 entreprises partenaires (Veolia, La Poste, Suez, SNCF, EDF, Engie, Kéolis, La banque postale, Malakoff), des pouvoirs publics et des collectivités, les 66 Pimms contribuent à favoriser l'accès aux droits et aux services publics des populations les plus vulnérables.

Dans cette perspective, en novembre 2019, l'Union nationale des Pimms a été signataire de l'accord cadre de déploiement France Services, aux côtés de 9 partenaires publics.

Sur les 66 Pimms, 33 ont été labellisés Maison France Services lors de la première vague de labellisation.

6.4.2. Lutte contre la précarité énergétique

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 Energétique (ONPE), les différents partenaires vont développer courant 2020 un outil unique de géolocalisation de la vulnérabilité énergétique de l'habitat et de la mobilité, à destination des collectivités.

Fait marquant du partenariat avec l'ONPE en 2019, un guide pratique « Comment mettre en œuvre un projet de lutte contre la précarité » auquel Enedis a largement contribué, a été diffusé.

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 renouvellements de contrats de concession ont été réalisés sur la base du nouveau modèle. 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 fourniture d'informations statistiques sur les coupures et les réductions de puissance permettant 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 envoyée 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.

Autre initiative de l'année 2019, Enedis est engagée dans l'opération « Stop à l'exclusion énergétique », collectif d'acteurs de la solidarité, réseaux du développement durable, collectivités territoriales, institutions, entreprises, chercheurs, experts... L'ambition de ce collectif est d'extraire un million de personnes par an de la précarité énergétique.

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 tarifaire constitue un « amortisseur social » et participe à l'égalité territoriale.

7. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

7.1. L'organisation de la Conformité des affaires au sein d'Enedis

7.1.1. Les Dirigeants

Les dirigeants d'Enedis incarnent la fonction conformité des affaires à leur périmètre et se doivent d'être exemplaires. Il leur incombe de réaliser une cartographie des risques de non-conformité à leur périmètre. Ils sont responsables des actions mises en œuvre pour couvrir ces risques. Ils missionnent un référent contrôle interne (RCI) qui est en charge de s'assurer de leur mise en œuvre effective. Les dirigeants traitent les incidents de non-conformité à leur périmètre, dans le respect des valeurs d'Enedis, du droit des personnes incriminées et des réglementations applicables, en toute indépendance et impartialité. Ils en conservent la traçabilité et en assurent la consolidation. Ils en informent le Pôle Ethique, Sûreté et Conformité des affaires (PES&CA).

7.1.2. Le Pôle Ethique, Sûreté et Conformité des affaires (PES&CA) et le réseau de Référents Contrôle Interne, interlocuteurs sur la conformité des affaires

Du fait de son caractère transverse et des facteurs pluridisciplinaires en jeu (organisationnels, comportementaux et techniques) et afin de garantir une approche cohérente sur le sujet, la coordination de la couverture du risque « Conformité des affaires » est confiée au PES&CA, rattaché au Secrétariat Général d'Enedis. Sur décision du Président du directoire, le chef de Pôle assure la mission de Référent Ethique & Conformité Groupe pour Enedis. Le PES&CA élabore et actualise la Politique générale d'Enedis en la matière et s'assure de sa diffusion auprès de l'ensemble des collaborateurs. Il apporte son appui aux dirigeants et aux Référents Contrôle Interne (RCI) pour la diffusion des règles de conformité des affaires, la formation des collaborateurs et l'appui au traitement des cas de manquements constatés. Il met également à disposition des managers des outils méthodologiques d'aide à la mise en œuvre et prescrit des actions de contrôle interne ciblées pour prévenir les risques associés. Il anime le domaine de la lutte contre la fraude et la corruption en s'appuyant sur le réseau des RCI. Pour réaliser ses missions, le PES&CA peut notamment s'appuyer sur les équipes d'experts de la Mission Pénale de la Direction Régulation et Affaires Juridiques (DRAJ), de la Direction Audit Contrôle Interne Risques (DACIR), de la Direction Finances Achats et Assurances (DFAA) et de la Direction des Ressources Humaines Transformation Santé Sécurité (DRHTS). Il pilote et anime le Comité National Conformité des Affaires (CNCA) d'Enedis, présidé par son Secrétaire Général.

7.1.3. Le Référent Contrôle Interne

Le Référent Contrôle Interne est missionné par le dirigeant de son unité pour la mise en œuvre de la présente politique au sein de son entité et lui rend directement compte ainsi qu'au Chef de mission Conformité des Affaires d'Enedis. Il bénéficie du dispositif d'animation de la filière Contrôle Interne, piloté par la DACIR. Il doit organiser l'actualisation de la cartographie des risques de non-conformité au périmètre de son entité ainsi que la mise en place des plans d'actions de prévention et de maîtrise de ces risques. Il est chargé d'appuyer le manager dans la formation des collaborateurs de l'entité à la conformité des affaires et pour la détection et la résolution des incidents à son périmètre, dans le respect des valeurs et principes d'actions de la charte de déontologie d'Enedis, du droit et des personnes. Il en assure la traçabilité et la consolidation. Il dispose des moyens et pouvoirs lui permettant de faire respecter cette politique dans son entité.

7.2. Le programme anti-corruption

En 2017, Enedis a adopté la Politique de conformité des affaires. Cette politique précise les domaines concernés ainsi que l'organisation mise en place pour couvrir les risques de non-conformité auxquels elle est exposée. Sa mise en œuvre s'intègre dans la politique de contrôle interne de l'entreprise.

Conformément à la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite Loi Sapin II, les entreprises comme Enedis, répondant aux critères de taille et de chiffre d'affaires ont l'obligation de mettre en place un programme anticorruption comportant huit exigences. Le programme anticorruption d'Enedis est piloté par le PES&CA et déployé auprès des collaborateurs.

- Des **cartographies des risques** de non-conformité (exigence-clé de la Loi Sapin) ont été réalisées en 2018 dans des Directions régionales pilotes et dans les Directions Métier. L'exercice sera reproduit en 2020 dans une démarche progressive : des analyses de risque seront d'abord réalisées pour chaque processus cœur de métier et transverse afin d'identifier des scénarios de « non-conformité des affaires » puis les entités opérationnelles seront sollicitées pour affiner ces analyses.
- Au printemps 2019, le PES&CA a élaboré un **Code anticorruption**. Ce document est la référence en matière de prévention et de lutte contre la corruption. Il est applicable à tous les salariés. Il définit et illustre, par des cas pratiques, les différents types de comportements auxquels les collaborateurs sont susceptibles d'être confrontés et devant être proscrits, car étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence. Il a fait l'objet de communications auprès des salariés et est disponible à tout moment sur l'Intranet d'Enedis. Un Guide portant spécifiquement sur les Cadeaux et invitations a également été publié.
- En 2019, les salariés ont été **formés** à la « non-conformité » notamment grâce à un e-learning « Prévention de la corruption ». Un nouveau e-learning, plus complet, sera déployé en 2020 auprès des 5 000 managers et dirigeants Enedis. Par ailleurs, en termes de communication, le 9 décembre 2019 a été l'occasion pour Enedis de participer à la Journée de lutte contre la corruption. Cet événement, décliné dans les entités régionales et métiers, a permis de sensibiliser les collaborateurs à la prévention et la lutte contre la corruption, et de leur communiquer les outils mis à leur disposition sur le programme anticorruption.
- Un **dispositif d'alertes** a été mis en ligne sur une plateforme sécurisée et externe à l'entreprise en septembre 2019. Il permet de recueillir les signalements relevant d'un manquement à la loi Sapin II, à la loi sur le devoir de vigilance, de comportements sexistes ou de harcèlement sexuel, ou encore, à la Charte de déontologie d'Enedis. Ce dispositif répond aux exigences du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Il s'agit d'un dispositif complémentaire aux autres canaux de signalement préexistants dans l'entreprise. Un Guide du lanceur d'alertes a été mis à la disposition des salariés et des tiers afin de les assurer de leur droit à la protection, les guider lorsqu'ils souhaitent faire un signalement et leur présenter les modalités de traitement des signalements. Le dispositif d'alertes est accessible 7 jours sur 7, 24 heures sur 24. Aucun signalement n'a été recueilli en 2019.
- Le Programme anticorruption a fait l'objet fin 2019 d'un **contrôle interne** dans le cadre du Plan de Contrôle Interne Minimum Métier (PCIMM) afin de s'assurer de son déploiement dans les entités opérationnelles. Des contrôles comptables ciblés « fraude – Sécurité financière » sont par ailleurs mis en œuvre.
- Dans le cadre du **Contrôle d'intégrité des relations d'affaires**, trois niveaux de contrôle indépendants ont été définis. La DFAA (2ème niveau de contrôle) est en charge des contrôles d'intégrité à la demande des entités opérationnelles ou au-delà d'un certain montant de commande.
- Le Code anticorruption a été annexé en octobre 2019 au Règlement intérieur et tout manquement à l'une de ses règles peut donner lieu à des **sanctions disciplinaires**.
- Concernant le dispositif de contrôle et d'évaluation interne, les entités opérationnelles régionales et métiers se prononcent sur leur niveau de maîtrise des risques de fraude et de corruption dans le cadre de la démarche annuelle **d'autoévaluation conduite** par la DACIR. Cet exercice annuel permet d'avoir une vision consolidée au niveau d'Enedis.