



# eranove



## RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2015



# TABLE DES MATIÈRES

---

## CHAPITRE 01

COMBLER LE DÉFICIT D'ACCÈS DES  
GÉNÉRATIONS ACTUELLES TOUT  
EN PRÉSERVANT LES BESOINS DES  
GÉNÉRATIONS FUTURES P. 6

---



## CHAPITRE 03

PROMOUVOIR L'ÉTHIQUE  
ET LA RESPONSABILITÉ,  
SOCLE DE NOTRE GOUVERNANCE  
INTERCULTURELLE ET  
DÉCENTRALISÉE P. 22

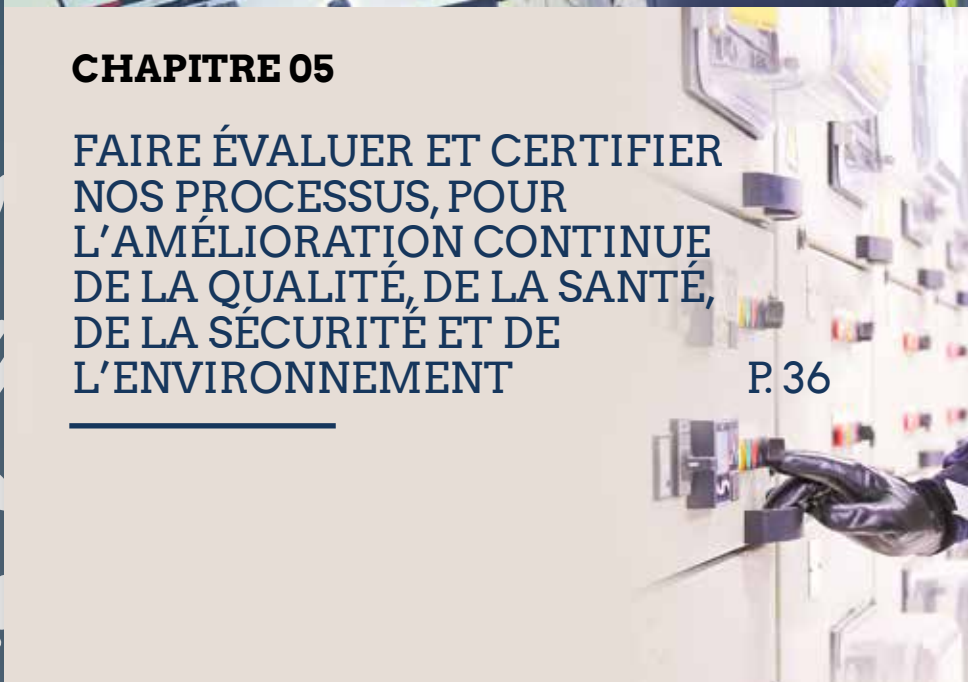
---



## CHAPITRE 05

FAIRE ÉVALUER ET CERTIFIER  
NOS PROCESSUS, POUR  
L'AMÉLIORATION CONTINUE  
DE LA QUALITÉ, DE LA SANTÉ,  
DE LA SÉCURITÉ ET DE  
L'ENVIRONNEMENT P. 36

---



## CHAPITRE 02

PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT  
ET INTÉGRER LE CHANGEMENT  
CLIMATIQUE DANS NOS CŒURS  
DE MÉTIERS P. 12

---

## CHAPITRE 04

CATALYSER LA MOSAÏQUE  
D'EXPERTISES AFRICAINES  
POUR PÉRENNISER LA  
PERFORMANCE P. 26

---

## CHAPITRE 06

CONTRIBUER AU  
DÉVELOPPEMENT DE NOS  
COMMUNAUTÉS LOCALES P. 44

---

**CONCLUSION P. 48**

**ANNEXES P. 50**

**DIRECTEUR DE PUBLICATION :**  
**Marc ALBEROLA**

**COORDINATION RSE :**  
Maud DANEL FEDOU (Eranove)  
Cédric A. LOMBARDO (BeDevelopment)

**COMITÉ DE RÉDACTION :**  
Abdourahmane BA (SDE)  
Stéphan DAURIAC (CIE)  
Daouda FOFANA (SODECI)  
Edouard KOFFI (CIE)  
Bazoumana KONE (SODECI)  
Amani KOUADIO (SODECI)  
Claude KOUTOUA (GS2E)  
Cidalia MARTINEZ (Eranove)  
Emile ONGUI (GS2E)  
Annick SEHR (CIE)  
Bessou YOBO (CIPREL)



**MARC ALBEROLA**  
DIRECTEUR GÉNÉRAL

# CONTRIBUER À LA CROISSANCE VERTE DU CONTINENT AFRICAIN EN MOBILISANT LES PARTENARIATS PUBLICS ET PRIVÉS

Le développement durable est un enjeu intrinsèque au cœur de métier du groupe Eranove: rendre accessibles les services essentiels de la vie. L'accès à l'eau et à l'assainissement, déclarés droits fondamentaux à la soixante-quatrième Assemblée générale des Nations Unies, et l'accès de tous à des services énergétiques durables s'affirment comme les piliers d'une croissance verte socialement inclusive, c'est à dire qui bénéficie à tous. L'accès universel à la formation et aux savoirs tout au long de la vie, par des enseignements de qualité ou grâce à l'accès aux réseaux Internet/Intranet, est une condition essentielle du développement durable, de l'égalité des chances et de l'élimination de la pauvreté.

En 2012, les États membres des Nations Unies ont adopté la déclaration de RIO+20 : « L'avenir que nous voulons ». Ils ont mis en exergue le rôle du secteur privé dans le développement d'une croissance verte, particulièrement en Afrique où près de 620 millions de personnes n'ont pas accès à l'électricité<sup>1</sup> et 319 millions à l'eau potable<sup>2</sup>.

En septembre 2015, l'adoption de l'Agenda 2030 a renforcé les impératifs de prise en compte du développement durable pour le Groupe : sur 17 objectifs de développement durables promulgués<sup>3</sup>, 7 d'entre eux sont directement liés à son cœur de métier et 7 autres des objectifs peuvent bénéficier d'un impact positif indirect sur l'activité du Groupe.

1 - Source : World Energy Outlook 2014, Agence Internationale de l'Energie, 2014

2 - Source : Progress on drinking water and sanitation, OMS/UNICEF, 2015 update

3 - <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>; [http://www.ci.undp.org/content/cote\\_divoire/fr/home/post-2015/sdg-overview/](http://www.ci.undp.org/content/cote_divoire/fr/home/post-2015/sdg-overview/)

**FIGURE 1 - 14 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLES DU GROUPE ERANOVE**



Gestionnaire de service public, producteur d'eau et d'électricité panafricain, développeur de capacités de transmission de données à très haut débit, et de solutions de formation dans ses cœurs de métiers, le groupe Eranove est présent à travers ses filiales en Afrique depuis plus de 50 ans. Son histoire et son développement témoignent de partenariats réussis avec les États, cherchant à concilier la qualité de service, les objectifs de développement durable et l'accompagnement des États dans leurs objectifs stratégiques relatifs aux

secteurs concédés. Cette démarche partenariale ne se limite pas aux seules puissances publiques. Elle intègre, à divers titres, toutes les parties prenantes du Groupe : collaborateurs, partenaires techniques et financiers, consommateurs, fournisseurs, ONG et communautés locales. Elle construit, progressivement, une vision partagée des objectifs de développement durable auxquels le Groupe et ses parties prenantes peuvent contribuer ; chacun à sa mesure.

## Gestionnaire de service public et producteur d'eau et d'électricité panafricain, développeur de capacités de transmission de données à très haut débit, et solutions de formation dans ses cœurs de métiers.



Pour fédérer ses partenaires et conduire les actions qui contribueront à rendre accessibles les services essentiels de la vie au plus grand nombre, Eranove a élaboré une démarche de développement durable en 6 axes stratégiques :

- ☀ Combler le déficit d'accès aux services essentiels de la vie des générations actuelles tout en préservant les besoins des générations futures ;
- ☀ Intégrer le changement climatique dans tous nos cœurs de métiers ;
- ☀ Promouvoir l'éthique et la responsabilité, socle de notre gouvernance interculturelle et décentralisée ;
- ☀ Catalyser notre mosaïque d'expertises africaines pour pérenniser la performance ;
- ☀ Faire évaluer et certifier nos processus, pour l'amélioration continue de la qualité, de la santé, de la sécurité et de l'environnement de tous ;
- ☀ Contribuer au développement durable de nos communautés locales.

Ce faisant, le Groupe poursuit un septième objectif : développer des partenariats de confiance pour mobiliser sa sphère d'influence en faveur du développement durable.



**7 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLES**  
**Impacts positifs indirects**



# 1

# COMBLER LE DÉFICIT D'ACCÈS DES GÉNÉRATIONS ACTUELLES TOUT EN PRÉSERVANT LES BESOINS DES GÉNÉRATIONS FUTURES

L'Afrique, en 2015, c'est une population de plus de 1,2 milliard d'habitants avec une projection de doublement à l'horizon 2050<sup>4</sup>. Mais, à quelques exceptions nationales, près de 620 millions de personnes n'ont pas accès à l'électricité<sup>5</sup> et 319 millions à l'eau potable<sup>6</sup>. De tels défis sont des opportunités que le secteur privé peut contribuer à relever : le recours à l'aide publique au développement et aux budgets nationaux sont insuffisants pour combler le déficit actuel. Le groupe Eranove s'est engagé pour participer à combler ce déficit à court et moyen terme, pour les générations actuelles. En parallèle, les perspectives démographiques et sociales du continent nous font l'obligation de préserver les besoins des générations futures et, avec elles, nos perspectives de croissance à long terme.

4 - Source : *World population prospects, United Nations, 2015*

5 - Source : *World Energy Outlook 2014, Agence Internationale de l'Energie, 2014*

6 - Source : *Progress on drinking water and sanitation, OMS/UNICEF, 2015*





La contribution du Groupe à l'Agenda 2030 pour l'Afrique (<https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>) intègre ainsi, dans le cadre de ses contrats existants et à venir, l'augmentation du nombre de foyers bénéficiant des services d'eau potable, d'assainissement et d'électricité, par l'amélioration continue de ses performances techniques et économiques.

Il en résulte quatre domaines d'action principaux :

- ☀ Poursuivre l'amélioration de la performance des services publics de production, de transport, de distribution d'eau potable et d'électricité ;
- ☀ Participer aux actions permettant de faciliter l'accès aux services essentiels au plus grand nombre ;
- ☀ Développer de nouveaux services grâce à l'innovation technologique ;
- ☀ Développer de nouvelles infrastructures.

**Le groupe Eranove est présent à travers ses filiales en Afrique depuis plus de 50 ans**



## A | AMÉLIORER LA PERFORMANCE DES INFRASTRUCTURES EXPLOITÉES

Le groupe Eranove estime que l'amélioration de l'accès passe d'abord par l'amélioration de la qualité de service à ses clients. Ceci implique une exploitation et une maintenance optimisées des infrastructures de production, de transport, de distribution, accompagnées par le développement de la relation clientèle.

Au cours des quatre derniers exercices, le Groupe a démontré une performance soutenue tant dans le secteur de l'eau potable que dans le secteur de l'électricité. Le nombre de clients bénéficiaires de nos services est passé de 1 295 000 à 1 519 000 (+17 %) dans le secteur de l'eau et de 1 154 000 à 1 432 000 (+24%) dans celui de l'électricité.

Sur le segment de la production d'électricité, la performance se mesure notamment à l'aune des taux de disponibilité<sup>7</sup> élevés des ouvrages de production : 97,8 % pour CIPREL et 93,9% pour la CIE<sup>8</sup>. Dans la distribution d'électricité, le rendement global du réseau national de Côte d'Ivoire<sup>9</sup> s'est amélioré de 5 points de pourcentage de 2012 à 2015 (73,7% à 78,8%), avec notamment des actions de maintenance renforcée et de lutte contre la fraude réalisées par la CIE. Cette performance fut également favorisée par les investissements de l'État de Côte d'Ivoire dans les infrastructures de transport et de distribution d'électricité. Dans les 10 prochaines années, la Côte d'Ivoire compte investir plusieurs milliards de dollars US dans son secteur électrique, l'État ivoirien a contracté, mi-décembre 2015, un prêt de plus de 800 millions de dollars US destiné à un programme

pour l'extension et la réhabilitation de son réseau électrique. Selon les annonces faites, le programme consiste en la construction de 14 postes de haute tension, la réhabilitation de 13 autres postes de haute tension déjà existants. 1555 km de lignes de transmission seront également construits, des fournitures électriques achetées et 500 localités rurales électrifiées<sup>10</sup>.

Sur les segments de l'eau potable, le rendement du réseau est suivi comme l'un des indicateurs d'usage durable des ressources dans l'intérêt des générations futures. En 2015, le rendement du réseau exploité par la SODECLI est de 75,3 % et celui de la SDE de 80,1 %.

**97,8%**

Taux de disponibilité des ouvrages de production électrique CIPREL<sup>7</sup> en 2015



7 - Disponibilité hors arrêt de maintenance programmée.

8 - Taux de disponibilité des groupes de production hydraulique CIE en 2015 : 88,15 % ; Taux de disponibilité du groupe de production thermique CIE en 2015 : 77,6 %

9 - Rendement réseau = 1-pertes réseau

10 - <http://www.agenceecofin.com/transport/1712-34630-la-cote-d-ivoire-obtient-488-milliards-de-francs-de-la-chine-pour-developper-son-reseau-electrique>





## B | DÉVELOPPER DE NOUVEAUX SERVICES GRÂCE À L'INNOVATION TECHNOLOGIQUE

Si la qualité du produit est nécessaire pour satisfaire les populations bénéficiant déjà des services du Groupe, ce n'est qu'un minimum requis. Il doit s'accompagner de l'amélioration des prestations de services et du développement de nouveaux services. Ceci pour mieux comprendre les besoins des clients, y répondre et les anticiper.

Chaque société du Groupe a développé des actions spécifiques pour améliorer la satisfaction des consommateurs finaux : lancement du « mobile-payment », ouverture des « centres de relation clients » CIE et SODECI, relooking et aménagement des agences ouvertes au grand public, projets pilotes de télé-relève et de compteurs intelligents, etc.

En 2015, le groupe Eranove a fédéré les expertises de la relation clientèle au sein d'un cercle métier marketing.

Il a pour objectif de placer les clients (particuliers, industriels, commerces, administrations, Etat, etc.) au cœur des sociétés. En y renforçant la culture client, le Groupe entend améliorer la prise en compte de leurs attentes et maximiser leur satisfaction sur le long terme.


Paiement des factures par des téléphones portables




## C | FAVORISER L'ACCÈS DES PLUS DÉMUNIS

Plusieurs obstacles freinent l'accès des populations aux réseaux d'eau, d'assainissement et d'électricité. Au-delà des nécessaires infrastructures de production, de transport et de distribution d'électricité, la capacité financière des foyers peut demeurer un frein. De larges pans de la population ont des revenus faibles, saisonniers ou irréguliers, dépendant le plus souvent du secteur agricole ou informel. Leur capacité d'épargne est trop fragile pour financer le branchement, puis le règlement de factures bimestrielles ou trimestrielles.

Plusieurs solutions permettent de favoriser l'accès des plus démunis :

 **Les tarifs modérés :** souvent appelé « tarif social », ces tranches tarifaires, subventionnées par l'État favorisent l'accès des plus démunis. Au Sénégal et en Côte d'Ivoire, ces tarifs définis par l'État sont appliqués par les sociétés du groupe Eranove.

 **Les branchements sociaux :** ce sont des branchements subventionnés destinés aux familles défavorisées. C'est un moyen historique éprouvé pour réduire les coûts d'accès à l'eau potable et à l'électricité. La réalisation de ces branchements s'effectue grâce aux mécanismes de fonds de l'État et avec le soutien de partenaires au développement. Les sociétés du Groupe : CIE, SODECI, SDE ont la charge de la bonne mise en œuvre de ces branchements, dans le cadre d'appels d'offres

ou de partenariats RSE. En 2015, la SODECI a effectué 40 842 branchements, la SDE 4 781 et la CIE 4 764 (reliquat de la mise en œuvre d'un programme ayant déjà compté 28 836 branchements en 2014).

 **Les solutions innovantes tel le Programme Electricité Pour Tous (PEPT) :** le groupe Eranove recherche et promeut, aux côtés des autorités concédantes, des innovations techniques et financières pour faciliter l'accès du plus grand nombre à l'électricité. Le Programme Electricité pour Tous » (PEPT) initié en fin 2014 par la CIE pour le secteur électrique ivoirien, est le fruit d'une étroite collaboration avec son ministère de tutelle.

40.842

Branchements sociaux réalisés par la SODECI en Côte d'Ivoire en 2015



34.866

Branchements PEPT réalisés par la CIE en Côte d'Ivoire en 2015





## CIE, un exemple d'engagement aux côtés des autorités concédantes en Côte d'Ivoire

La CIE, l'État de Côte d'Ivoire et ses partenaires au développement ont initié un projet ambitieux en octobre 2014 : le « Programme Electricité Pour Tous » (PEPT). Il vise à faciliter l'accès à l'électricité pour les foyers aux revenus les plus modestes. **Le programme vise 200 000 ménages par an sur la période 2014 à 2020<sup>11</sup>**. Le modèle optimise les processus techniques, administratifs et financiers, autour d'un nouveau partenariat avec l'État.

Dans ce cadre, la CIE propose aux bénéficiaires un kit de branchement-abonnement contenant un compteur intelligent, un disjoncteur, des lampes à basse consommation pour un prix initial à partir de 1 000 FCFA (~1,5€) : le coût de l'équipement est post-financé par les consommations d'électricité des années suivantes.

Pour augmenter son efficacité, ce programme intègre le paiement par téléphone mobile et la télégestion. Une première phase pilote a été déployée dans un village

11 - Source : Communication du Conseil des ministres de la République de Côte d'Ivoire du 27 mai 2014.

de la région d'Odienné fin 2014. Plusieurs enquêtes ont été menées pour témoigner de l'amélioration du cadre de vie des populations grâce à l'électricité. Selon la dernière enquête de juin 2015, **100% des personnes interviewées ont déclaré que le Programme freine l'exode rural**, 96,6% des clients estiment que le Programme Electricité Pour Tous a eu un impact très positif sur les résultats scolaires du village. De plus, les enquêtés s'accordent majoritairement pour reconnaître que l'accès à l'électricité de la plupart des ménages a eu un impact sur l'essor du village, notamment sur son développement (38%), sur la sécurité globale des populations (26%) et dans une moindre mesure le confort (11%).

Face à ce premier succès, la CIE a poursuivi le développement du PEPT en 2015 avec 24 villages qui ont bénéficié du Programme Electricité Pour Tous. En seulement 5 mois, le programme ayant débuté fin juillet 2015, après validation du pilote, la CIE a réalisé 35 000 branchements sur le territoire ivoirien, et envisage de réaliser 140 000 nouveaux branchements en 2016.

## D | DÉVELOPPER DE NOUVELLES INFRASTRUCTURES

Les secteurs de l'eau et de l'électricité doivent relever le défi du financement des infrastructures pour satisfaire les besoins immédiats et anticiper la demande future. Le développement du secteur de l'électricité en Afrique subsaharienne nécessiterait un investissement annuel de 40,8 milliards de dollars US<sup>12</sup>, auquel s'ajoutent 21,9 milliards de dollars US par an pour celui de l'eau potable et de l'assainissement<sup>13</sup>.

Pour contribuer à relever ce défi, le Groupe poursuit une stratégie de croissance, avec l'ambition de devenir un Groupe industriel panafricain leader dans la gestion de services publics et la production d'électricité et d'eau potable. A ce titre, il instruit notamment plusieurs projets de développement des capacités de production d'électricité du continent.

Deux projets se distinguent par leurs avancées en 2015.

CIPREL témoigne de sa capacité à développer et à exploiter des infrastructures de production d'électricité en Afrique, avec l'achèvement de la construction du cycle combiné (CIPREL IV) fin 2015, inauguré le 17 février 2016. Un investissement d'environ 340 millions d'euros (223 milliards de FCFA) a été mobilisé pour le projet, notamment auprès d'institutions internationales telles que la Société Financière Internationale (SFI/IFC), la Proparco, la Banque Africaine de Développement (BAD). Grâce à cet investissement, la puissance contractuelle

totale de CIPREL est passée de 321 MW à 543 MW, soit une évolution de plus de 70% de sa capacité, pour une production additionnelle prévue d'électricité de 1 600 GWh/an. Le cycle combiné CIPREL IV améliore l'efficacité énergétique de CIPREL, grâce à sa turbine à vapeur (TAV1) qui évite le rejet dans l'atmosphère de 500 000 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> par an, tandis qu'un système « Dry Low NOx » sera intégré en 2016 aux deux turbines à gaz de son cycle combiné (TAC 9 et TAC 10) pour limiter l'émission de polluants atmosphériques. Il augure des systèmes de production thermique d'électricité plus durables qui seront déployés sur le continent (voir aussi paragraphe 2-A « Faire un usage durable des ressources que nous exploitons » et paragraphe 2-D « Intégrer le changement climatique dans tous nos cœurs de métiers »).

KENIE est un ouvrage hydroélectrique de 42 MW, au Mali, pour lequel le contrat de concession a été signé le 18 juin 2015. Il témoigne de la capacité d'Eranove à se développer en dehors de ses pays historiques et de son engagement à développer les énergies renouvelables en Afrique.

12 - Source : Étude relative au diagnostic et à l'évaluation des besoins de renforcement des capacités du secteur de l'énergie, Banque Africaine de Développement, 2014.

13 - Source : Infrastructures africaines : une transformation impérative, Banque Mondiale, 2011.

**+222 MW**

de puissance ajoutée en cycle combiné via CIPREL IV en Côte d'Ivoire de 2013 à 2015



**+42 MW**

de puissance hydro-électrique en développement par KENIE au Mali en 2015





## L'ouvrage hydroélectrique de Kenié au Mali

Le 18 juin 2015, Le gouvernement de la République du Mali et la société Kenié Energie Renouvelable, filiale du groupe Eranove, ont signé une convention de concession d'une durée de 30 ans (à compter de la date de signature) pour le financement, le développement, la construction et l'exploitation du barrage hydroélectrique de Kenié, à Baguinéda sur le fleuve Niger, à 35 km à l'est de Bamako.

C'est une étape importante pour la République du Mali. La puissance actuelle installée du Mali, soit environ 414 Mégawatts (MW)<sup>14</sup>, couvre seulement la moitié de la demande potentielle du pays selon des estimations de la Banque Mondiale. Avec une puissance installée de 42 MW, l'aménagement hydroélectrique de Kenié contribuera à relever ce défi énergétique. D'après les premières simulations, le barrage de Kenié produirait environ 175 GWh/an en fonction du scénario d'hydrologie envisagé, ce qui correspond à l'utilisation annuelle de 175 000 foyers équivalents<sup>15</sup>. Cet ouvrage permettra au Mali de mieux exploiter son potentiel hydroélectrique.

14 - Source : Energie du Mali

15 - Africa Energy Outlook 2014 - demande par foyer électrifié en Afrique de l'Ouest de 1000 KWh, Agence Internationale de l'Énergie 2015



# 2 PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT ET INTÉGRER LE CHANGEMENT CLIMATIQUE DANS NOS CŒURS DE MÉTIERS

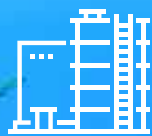
Le développement des infrastructures d'eau et d'électricité en Afrique et l'amélioration de l'accès aux services sont une urgence pour pallier le déficit accumulé. Ces développements doivent se faire en préservant les besoins des générations futures, particulièrement en limitant leurs impacts sur la planète. L'enjeu est d'autant plus important que l'Afrique, qui émettrait moins de 5,6% des émissions mondiales de gaz à effet de serre en 2011, selon la Banque Mondiale, sera le continent le plus affecté par le changement climatique. A contrario, ce défi est source d'opportunités pour favoriser un développement innovant fondé sur un usage durable des ressources dans les secteurs de l'énergie et de l'eau.

## Chiffres clés en 2015



604

MW de puissance exploitée dans les usines de production hydroélectrique



+111

MW de puissance installée avec la turbine à vapeur de CIPREL IV



500.000

Teq. de CO2 évitées par an avec le cycle combiné CIPREL IV





- CIE** Périomètres de la production interconnectée, du transport et des mouvements d'énergie
- CIPREL** Périomètre Management des projets de construction d'ouvrage de production d'électricité et Exploitation et Maintenance de ces types d'ouvrage
- SDE** Tous les périomètres à l'exception de l'usine de Khor (certifiée qualité et sécurité)
- SODECI** Périomètre des unités de production d'eau potable d'Abidjan



## A | FAIRE UN USAGE DURABLE DES RESSOURCES QUE NOUS EXPLOITONS

Le groupe Eranove attache une importance particulière à la sauvegarde des ressources. Particulièrement celles indispensables à l'exercice de ses activités : pour l'essentiel le gaz naturel qu'il transforme en électricité et l'eau brute qu'il transforme en eau potable et en électricité. Cet enjeu est immédiat, dans l'intérêt des générations actuelles et dans celui des générations futures. Ces principes d'actions s'appliquent à la fois aux systèmes de production et de distribution.

Suivi permanent  
des ressources  
primaires  
consommées



Le Groupe suit l'évolution des ressources consommées dans ses processus de production :

- ✱ La consommation d'eau des usines de production d'eau potable s'élève à 8,4 millions de m<sup>3</sup> en 2015<sup>16</sup>.
- ✱ La consommation énergétique des usines de production d'électricité requiert un suivi particulier des combustibles de base (gaz) et des combustibles de secours (HVO et DDO) :

16 - Pertes d'eau dans les usines de production d'eau pour les besoins d'exploitation (lavage des décanteurs, des filtres, etc...)



m<sup>3</sup>  
**730.385.809**  
Quantité totale de gaz utilisée par les turbines à gaz au relevé machine

m<sup>3</sup>  
**161.201**  
Quantité totale d'Heavy Oil utilisée par les turbines à gaz au relevé machine

m<sup>3</sup>  
**1.798**  
Quantité totale de DDO (Distalate Diesel Oil) utilisée par les turbines à gaz au relevé machine

m<sup>3</sup>  
**18.158**  
Quantité totale de Gazoil / Fuel utilisée par les groupes électrogènes pour l'exploitation

L'efficacité énergétique est un sujet stratégique pour le groupe Eranove, il se matérialise dans plusieurs actions :

- ✱ La production durable : la construction du cycle combiné CIPREL IV témoigne du développement des systèmes de production durable au sein du Groupe et de sa volonté de développer son efficacité énergétique. Le cycle combiné recycle les gaz d'échappement chauds émis par deux turbines à gaz pour alimenter une turbine à vapeur. Cette turbine à vapeur, avec une puissance de 111 MW, produit de l'énergie sans consommation additionnelle de gaz ( Voir aussi paragraphe 2- D « Intégrer le changement climatique dans tous nos cœurs de métiers »).
- ✱ Les audits énergétiques : les sociétés d'eau que sont la SODECI et la SDE ont de fortes consommations d'électricité pour, en particulier, assurer la production et le transport d'eau. Plusieurs études ont été lancées afin d'améliorer l'efficacité énergétique dans les deux sociétés, avec de premiers plans d'actions mis en œuvre à la SDE.
- ✱ Le groupe Eranove vise à la certification ISO 50 001 - Management de l'énergie - de ses sociétés opérationnelles, ceci pour permettre la mise en œuvre d'un système de management de l'énergie qui leur permettra de faire un meilleur usage de l'énergie dans l'exercice de leurs activités. Il ambitionne d'être le relais de cette efficacité énergétique auprès de ses clients, en développant des compétences de diagnostics et conseils énergétiques.
- ✱ Les technologies de l'information : en 2015, la CIE a initié un projet pilote pour le développement du « Smart grid » dans l'éclairage public. L'utilisation des technologies informatiques et des "réseaux intelligents" devrait permettre de réduire la consommation d'électricité tout en améliorant le service d'éclairage public.



Par ailleurs, le Groupe suit la consommation des ressources secondaires entrant dans ses cœurs de métiers, afin d'en optimiser le rendement.

Indicateurs	2015	Unité
Huiles	119.835	L
Chlore Gazeux	712	T
Chaux	13.162	T
Hypo Chlorite de Calcium	2.860	T
Sulfate d'alumine	17.741	T
SF6	481	kg

L'utilisation des sols ne fait pas encore l'objet de mesures spécifiques de la part du Groupe, qui exploite pour le moment, principalement des ouvrages érigés par l'État. Toutefois les exploitations sont conformes aux audits environnementaux conduits par les organismes de l'État. Quant aux impacts des ouvrages construits par le groupe Eranove, ils font l'objet d'une étude d'impact et d'un plan de gestion environnementale conformes aux attentes des institutions financières internationales.

De même, le Groupe n'a pas encore mis en œuvre de mesures spécifiques significatives pour préserver la biodiversité sur les sites qu'il exploite ou dans les pays où il opère. Toutefois, les plans de gestion environnementale et sociale des projets en développement intègrent la biodiversité, conformément aux attentes des institutions financières internationales.

## B | ENCOURAGER UNE CONSOMMATION DURABLE, AU SEIN DU GROUPE ET AUPRÈS DES CONSOMMATEURS

Le groupe Eranove a initié une démarche de maîtrise des consommations internes, à travers notamment des écogestes, et auprès de ses clients pour encourager une meilleure consommation de ses clients.

Ses sociétés sont engagées dans un plan de maîtrise de la consommation interne.

Sensibilisation aux éco gestes pour une maîtrise de la consommation interne



m3  
415.757

Consommation d'eau des sièges, agences, bureaux

m3  
13.265

Consommation d'eau des usines de production thermique d'électricité

GWh  
56

Consommation d'énergie électrique des sièges, agences, bureaux

GWh  
337

Consommation d'énergie électrique des ouvrages de production d'eau

L  
4.773.400

Consommation de carburant véhicules

Cet objectif s'inscrit particulièrement dans le quotidien de la CIE, avec des actions de sensibilisation pour une consommation responsable d'eau et d'électricité. Les parcs automobiles y font l'objet de rajeunissements appropriés, les déplacements sont géolocalisés pour optimiser les mouvements professionnels et réduire les consommations de carburant.

Dans l'exploitation des unités de production d'eau potable et d'électricité, d'autres ressources sont consommées (eau, électricité, papier, etc.).

Des actions de suivi des consommations visent :

- ☀ La surveillance de la consommation des ressources (eau, électricité, produits de traitement, etc.) ;
- ☀ La sensibilisation aux éco-gestes ;
- ☀ La contractualisation d'objectifs de non dépassement des consommations électriques ;
- ☀ La dotation de toutes les usines en ordinateur et l'informatisation de certains supports de travail (rapports d'activités, etc.).

Enfin, la maîtrise des consommations est promue auprès des clients finaux de nos sociétés. En Côte d'Ivoire, la SODECI et la CIE éditent des livrets consommateurs pour les clients résidentiels ; ils y formulent des recommandations pour les encourager à une consommation contrôlée d'eau potable et d'électricité. En 2015, la CIE a conduit une campagne de sensibilisation sur la télévision nationale ivoirienne pour encourager les pratiques d'économie d'énergie auprès de ses consommateurs. Pour les clients industriels, la CIE a lancé le programme Energie Pro d'accompagnement personnalisé de la clientèle industrielle privée, avec l'objectif d'améliorer la qualité de service et de réaliser à terme des audits énergétiques pour ses clients.

## C | DÉVELOPPER UN SYSTÈME DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL & AMÉLIORER LA GESTION DES DÉCHETS

La maîtrise des impacts environnementaux du Groupe a donné lieu au déploiement d'une démarche commune à toutes ses sociétés. Elle repose sur des systèmes de management environnementaux encadrant notamment la gestion des déchets produits, les nuisances sonores issues de ses exploitations industrielles, les rejets d'eaux traitées dans le segment de l'eau potable et de l'assainissement, ainsi que le suivi des émissions de polluants atmosphériques. Ces derniers étant sources de gaz à effet de serre directs et indirects, ils s'intègrent dans une démarche dédiée à la prise en compte des enjeux du changement climatique (voir aussi paragraphe 2-D « Intégrer le changement climatique dans tous nos cœurs de métiers »).

### La démarche environnementale

Le groupe Eranove encourage le développement progressif des systèmes de management environnementaux au sein de ses sociétés. Cette démarche environnementale consiste à identifier les impacts environnementaux, les évaluer et définir des actions pour en réduire les effets.

Afin de garantir la performance de ses processus en matière environnementale, chaque société est engagée dans une démarche de certification environnementale suivant le référentiel ISO 14001 (voir aussi paragraphe 5-A « Faire évaluer et certifier nos processus, pour l'amélioration continue de la qualité, de la santé, de la sécurité et de l'environnement »).

Le déploiement de ces démarches environnementales et leurs certifications sont animés par les directions Qualité - Sécurité - Environnement (QSE) et les responsables QSE au sein de chaque périmètre certifié. L'ensemble des impacts identifiés et des mesures prises sont recensés dans les instructions de travail de management environnemental. Les équipes des exploitations sont chargées de les appliquer, avec l'accompagnement des équipes QSE. L'un des enjeux est la formation des collaborateurs à l'environnement.



#### Encadré : formations à l'environnement – quelques actions de la SDE

La SDE organise des séances de partage sur les bonnes pratiques de gestion de l'environnement dans plusieurs sites de l'entreprise (Direction générale, Directions régionales et usines). Ces séances interactives réunissent les collaborateurs concernés dans chaque site pour une sensibilisation/formation sur les questions environnementales spécifiques au site. Les thèmes abordés concernent notamment, la norme ISO 14001, les déchets solides, les rejets liquides et gazeux, la pollution sonore, la pollution des eaux, la pollution du sol, la pollution de l'air, la consommation des ressources naturelles.

En outre, des contributions sur les bonnes pratiques de gestion de l'environnement sont régulièrement publiées dans le FLASH INFOS hebdomadaire de l'entreprise en plus des articles publiés dans le magazine trimestriel de l'entreprise intitulé SDE INFOS.

Au-delà de la démarche environnementale des exploitations, pour les nouvelles constructions, comme celle de CIPREL IV en 2013-2015, les impacts environnementaux sont suivis grâce à un plan de gestion environnementale et sociale (PGES). Le PGES spécifie pour chaque action environnementale les moyens humains et financiers engagés.









## Le traitement des déchets

Le traitement des déchets s'inscrit dans nos préoccupations environnementales. Les principes d'action édictés visent à minimiser les déchets issus des activités du Groupe.

Les principaux déchets évacués par la CIE sont les déchets industriels tels les filtres usagés et les huiles usagers, les chiffons souillés et les rames de papiers. Les principaux déchets évacués par CIPREL sont les déchets industriels, filtres usagés, les HVO et DDO usagés, les chiffons souillés d'hydrocarbure ou d'huile.

En ce qui concerne les déchets dangereux, la réglementation impose que les produits dangereux soient suivis avec une traçabilité jusqu'à l'élimination par des sociétés agréées par l'État. Le respect de la réglementation a amené à la mise en place d'un registre de suivi des déchets. En Côte d'Ivoire, ce processus est supervisé par le CIAPOL<sup>17</sup> qui délivre une attestation garantissant l'élimination du produit.

17 - Centre Ivoirien Antipollution

Les huiles et les plastiques sont récupérés et valorisés. Toutefois, les opportunités de valorisation de déchets restent peu développées dans les pays d'opération du Groupe, affectant ses objectifs de voir ses déchets pleinement valorisés ou supprimés.

Les déchets sans filière d'élimination, tels que les piles, les batteries et les lampes sont alors stockés sur site, des solutions d'éliminations sont recherchées. Les produits périmés et leurs emballages sont récupérés par les fournisseurs en vue de leur élimination ; les sociétés sont encouragées à privilégier les fournisseurs assurant la reprise des déchets issus des produits approvisionnés auprès d'eux.



## La gestion des PCB

Au titre des déchets dangereux, la CIE a engagé des actions pour maîtriser les risques de pollution au PolyChloro Biphényles (PCB). Les PCB étaient produits et utilisés pour leurs qualités d'isolation électrique, de lubrification et d'inflammabilité ; on les retrouvait comme isolants dans les transformateurs électriques et les condensateurs, comme lubrifiants ou comme composants d'huiles. Ils présentent des risques importants, du fait de leur toxicité. Sont considérés comme PCB tous les déchets contenant plus de 50 ppm de PCB (50 mg/kg).

La CIE a, dans son patrimoine concédé, la gestion d'un parc de transformateurs importants au niveau de la production, du transport et de la distribution. Pour endiguer les risques de pollutions au PCB, elle a lancé l'inventaire et l'analyse des transformateurs contaminés, afin de disposer d'un plan d'action opérationnel d'élimination. Elle s'est appuyée sur le projet régional PCB piloté par le Centre Régional des Conventions de Bâle et de Stockholm pour les pays d'Afrique Francophones (CRCBS-AF). Ces inventaires concernent tous les transformateurs compris dans les ouvrages concédés - production, transport et distribution.

Parmi les mesures qui furent prises pour réduire les risques de contamination figurent l'introduction du PCB

dans l'analyse des risques QSE avec tests de situation d'urgence, la sensibilisation du personnel concerné, la surveillance des fuites par inspection et la mise en place de rétention pour réduire les risques d'infiltrations.

Par ailleurs, les opérations d'enlèvement des transformateurs ayant un niveau de PCB supérieur à 500 ppm et leur élimination dans des installations spécialisées ont débuté en 2015. Le traitement des transformateurs ayant un niveau de contamination entre 50 et 500 ppm aura lieu de 2016 à 2017.

À l'instar de la démarche PCB, la CIE a engagé des actions visant à réduire les risques de pollution liés à l'exploitation des centrales thermiques électrique non connectées au réseau national.





## Les nuisances sonores

Situées dans la zone industrielle de VRIDI, les centrales thermiques de CIE et CIPREL sont éloignées des zones d'habitation, néanmoins, l'exploitation des turbines à combustion par CIE et CIPREL peut occasionner des nuisances sonores, en particulier pour les collaborateurs. Au quotidien, le port obligatoire des équipements de protection individuelle (casques, bouchons d'oreilles ergonomiques) sur les centrales thermiques fait partie des instructions de travail mises en œuvre et suivies dans la démarche QSE.

Dans le cadre de la construction de son cycle combiné « CIPREL IV » en 2013-2015, ce sujet est suivi par le plan de gestion environnementale et sociale. (PGES) : CIPREL a ainsi réalisé la pose de caissons antibruit autour des

équipements les plus bruyants (> 85 dB) de la nouvelle tranche et prévoit également la réduction des émissions sonores des turbines préexistantes les plus bruyantes.



## Le rejet en milieu naturel – production d'eau potable

Les usines de traitement d'eau rejettent au quotidien des effluents liquides et des boues solides avec des caractéristiques physico-chimiques variables. Ces rejets proviennent principalement de la purge des décanteurs, du lavage des bassins de contact, de coagulation/floculation et de décantation, du lavage des filtres, de la purge des saturateurs de chaux et de la vidange des bacs de réactif.

Les paramètres de pollution de ces effluents de rejet sont principalement : le pH, les matières en suspension (MES), l'aluminium, la DCO et dans une moindre mesure

le fluor. La gestion de ces effluents est réalisée dans le respect des lois nationales et dans le cadre des plans environnementaux ISO 14 001.



### Gestion des effluents de rejet dans la production d'eau potable à la SDE

Dans la plupart des usines, les effluents sont traités dans des lagunes avant rejet vers le milieu extérieur. En effet, une fois arrivés dans les lagunes, les effluents y sont stockés plusieurs heures le temps de permettre aux matières en suspension de décanter avant de rejeter le surnageant vers le milieu extérieur par l'ouverture des batardeaux des lagunes. Ainsi les matières solides décantées forment à la longue une épaisse boue qui sera ensuite curée après séchage et stockée dans l'enceinte de l'usine.

Conformément à la réglementation nationale en vigueur en matière de rejet d'effluents liquides (norme sénégalaise NS-05061), les effluents de rejet des usines font l'objet d'une surveillance interne mensuelle. Cette surveillance consiste à effectuer des analyses en laboratoire de la qualité physico-chimique et même microbiologique des effluents de rejet en sortie lagunes. En outre, pour plus de transparence et de fiabilité, tous les 6 mois ces analyses sont effectuées par un laboratoire extérieur agréé, à savoir la SGS.

Les écarts notés dans le cadre de cette surveillance mensuelle sont analysés et traités pour identifier les causes et pour apporter des mesures correctives. Suivant les écarts, les mesures correctives peuvent prendre plusieurs formes telles que le curage des lagunes, la réfection des lagunes, la révision du processus de traitement des eaux potables et des effluents de rejet, la sensibilisation des collaborateurs concernés, etc.

Dans le cas des usines de production d'eau potable qui ne disposent pas de lagunes, la conformité des rejets ne peut pas être assurée. Ainsi des actions d'influence sont engagées auprès des autorités pour mettre en place les infrastructures adéquates.

Les sociétés du Groupe n'ont pas enregistré de provision ou garantie pour risques environnementaux au titre de l'exercice 2015. Voir indicateur 1.0 - Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement.

Dans nos métiers, maîtriser la pollution solide, liquide et sonore est une priorité



## D | INTÉGRER LE CHANGEMENT CLIMATIQUE DANS TOUS NOS CŒURS DE MÉTIERS

Le rythme des saisons africaines se manifeste sur l'activité du groupe Eranove. Les saisons chaudes accroissent les consommations d'électricité (climatiseurs) et d'eau potable, alors qu'en l'absence d'apport pluvieux le volume des eaux de surface utilisées par les centrales hydroélectriques et les usines de production d'eau baisse. Ainsi, la variabilité climatique au sein d'une même année et les variations climatiques sur plusieurs années influenceront substantiellement sur les équilibres de production et de consommation d'eau et d'électricité.

De fait, le Groupe attache une grande importance à la prise en compte de la lutte contre le changement climatique au sein de ses activités. Les actions mises en œuvre complètent ainsi celles prises en faveur d'une consommation durable des ressources (voir aussi paragraphe 2 - B « Encourager une consommation durable, au sein du Groupe et auprès des consommateurs »).

Au titre de l'atténuation et de l'adaptation des changements climatiques, le Groupe conforte son statut d'électricien vert en Afrique. Sur une capacité de production électrique interconnectée opérée par

le groupe Eranove de 1 247 MW (543 MW CIPREL, 704 MW CIE), la capacité hydraulique est de 604 MW, tandis que la capacité de production thermique est de 643 MW dont 111 MW au titre de la turbine à vapeur de CIPREL IV.

Les émissions de gaz à effets de serre directs (CO<sub>2</sub>) et les polluants atmosphériques, monoxyde d'azote (NO<sub>x</sub>) sont suivis dans le cadre de l'activité de production thermique d'électricité. CIE réalise chaque année, et CIPREL trimestriellement, des études des émissions de gaz à effet de serre et des polluants atmosphériques avec le bureau VERITAS (suivi des NO<sub>x</sub> et CO<sub>2</sub>).

Le développement de système de production durable d'électricité est marqué en 2015 par la signature de la convention de concession relative au projet de KENIE au Mali (voir aussi chapitre 1 – « Comblent le déficit d'accès des générations actuelles tout en préservant les besoins des générations futures ») et la réalisation du cycle combiné CIPREL IV en Côte d'Ivoire.



### Encadré : CIPREL IV, contribuer à l'atténuation des changements climatiques

C'est en vertu à la fois du succès des trois premières phases de développement de la centrale et du respect scrupuleux de ses engagements (budget et délais de construction) envers l'État de Côte d'Ivoire et des prêteurs que CIPREL s'est vu confier, le 20 décembre 2011, une nouvelle extension de sa centrale de production d'électricité pour accompagner la relance économique du pays : le « Projet CIPREL IV ».

Le cycle combiné se compose d'une nouvelle turbine à gaz (TAC 10 - Projet CIPREL IVA), de la turbine à gaz de CIPREL III (TAC 9), de deux chaudières de récupération des gaz d'échappement de ces installations et d'une turbine à vapeur (Projet CIPREL IV B). Ce système permet une capacité additionnelle d'environ 222 MW d'électricité dont 111 MW pour la turbine à vapeur (TAV 1) et 111 MW pour la turbine à gaz TAC 10 sans consommation additionnelle de gaz et améliore l'efficacité énergétique de la centrale. Il préserve ainsi les ressources naturelles de la Côte d'Ivoire par la réduction de la consommation de gaz naturel.

CIPREL IV contribue à l'atténuation des changements climatiques puisque sa turbine à vapeur (TAV1) évite le rejet dans l'atmosphère de 500 000 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> par an et limite les polluants atmosphériques grâce au système « Dry Low NO<sub>x</sub> » qui sera intégré en 2016 aux deux turbines à gaz de son cycle combiné (TAC 9 et TAC 10).



Suivi des émissions de gaz à effet de serre :



kg CO2eq  
**179.810.589**  
Total rejets de gaz à effet de serre

Dont : kg CO2eq  
**178.267.112**  
Rejets de gaz à effet de serre de la production électrique interconnectée

Par ailleurs, à l'occasion de la préparation de la 21ème Conférence des Parties à la Convention Cadre des Nations Unies sur le Changement Climatique (COP21), CIE, CIPREL et SODECLI ont soutenu l'organisation du Sommet des Villes et Régions d'Afrique pour le Climat à Yamoussoukro, Côte d'Ivoire. Cette démarche s'inscrit dans la volonté du Groupe de sensibiliser les collectivités territoriales sur l'atténuation et l'adoption aux changements climatiques dans les secteurs de l'eau et de l'électricité.

**SOMMET DES REGIONS ET VILLES D'AFRIQUE POUR LE CLIMAT**

EN PRÉLUDE A PARIS 2015, 21IEME CONFERENCE DES NATIONS UNIES SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Soutien de CIE et SODECLI pour l'organisation du Sommet des Villes et Régions d'Afrique pour le Climat



Dans la perspective de la préparation de la Côte d'Ivoire à la COP 21, conférence de Paris sur le changement climatique, et de la préparation des Objectifs de développement durable, Eranove fut sollicité à plusieurs reprises pour présenter ses activités en matière de RSE. Dans le cadre de la publication collective « Développement durable et Emergence de l'Afrique » réalisée sous l'égide du Ministère ivoirien chargé de l'environnement (MINESUDD) et du Programme des Nations Unies pour le Développement[1], son Directeur général a signé un article relatant la démarche du groupe Eranove pour contribuer à la croissance verte en Afrique de l'Ouest. Eranove est également intervenu lors de la conférence du REVE Côte d'Ivoire[2] « Enjeux et opportunités du changement climatique pour l'économie ivoirienne ».

[1] Éditions GRANDVAUX - Auteurs : Remy Allah-Kouadio Ministre de l'Environnement et du Développement durable de la Côte d'Ivoire ; Babacar Cissé Représentant spécial adjoint du Secrétaire général de l'ONU et Coordonnateur des agences du SNU en Côte d'Ivoire ; Luc-Joël Grégoire Directeur pays du Programme des Nations Unies pour le Développement en Côte d'Ivoire

[2] Réseau pour l'Economie Verte et l'Environnement de Côte d'Ivoire



# 3 PROMOUVOIR L'ÉTHIQUE ET LA RESPONSABILITÉ, SOCLE DE NOTRE GOUVERNANCE INTERCULTURELLE ET DÉCENTRALISÉE

Le modèle de Gouvernance du groupe Eranove s'imprègne à la fois de ses références culturelles africaines et des meilleurs standards internationaux attendus dans ses secteurs d'activités. Il est fondé sur un management décentralisé et interculturel, encourageant la responsabilisation de ses filiales et de leurs collaborateurs. Tous sont réunis dans un objectif commun : développer des solutions adaptées et innovantes qui contribuent à rendre accessibles, au plus grand nombre, des services essentiels à la vie, dans le respect des meilleurs standards internationaux. Ce modèle est complété par une démarche éthique, des dispositifs de contrôle et des comités, ceci pour renforcer l'engagement du Groupe en matière de bonne gouvernance et de loyauté des pratiques.





Déploiement des systèmes de gestion de l'éthique au sein des entreprises du groupe Eranove



Management interculturel associant diversité des cultures africaines et normes internationales



Management décentralisé favorisant l'implication et la responsabilisation de ses filiales et de leurs collaborateurs



Organes de gouvernance garantissant la transparence et la rigueur des pratiques



## A | PROMOUVOIR UN MODÈLE MANAGÉRIAL INTERCULTUREL, DÉCENTRALISÉ ET RESPONSABILISANT

Le modèle managérial promu au sein des sociétés du groupe Eranove articule valeurs culturelles, cultures d'entreprise et cultures technologiques. Les contextes culturels africains sont pris en compte, pour être mis en perspective des standards internationaux de management et de performance. Le Groupe promeut une performance qui s'appuie sur un ancrage culturel local, la compréhension des hommes et des valeurs, la connaissance des pays et des métiers.

Cette approche a notamment abouti à un modèle managérial décentralisé et responsabilisant.

Principalement à la CIE et à la SODECLI, la pyramide managériale a laissé place à une structure en râteau, avec un nombre limité de niveaux hiérarchiques. Les objectifs sont négociés collectivement, à chaque échelon de l'exploitation. Ensemble, les collaborateurs fixent les besoins, les moyens et les objectifs qui sont ensuite informatisés en tableaux de bord. Les résultats sont suivis et analysés. Chacun est coresponsable du pouvoir de décision. Cette direction participative par objectif assure une décentralisation des décisions, une

délégation des pouvoirs et la responsabilisation des collaborateurs du Groupe.

En contrepartie, s'ajoute un système de contrôle. Le premier levier est la séparation des fonctions organisationnelles : celui qui initie une action ne doit pas la conclure, surtout lorsqu'elle a une incidence financière. Le second associe l'organisation méthodique des processus et des instructions de travail, complété par le déploiement d'un système d'audit interne. L'organisation des fonctions est facilitée par des instruments de suivi et de maîtrise, qui s'inscrivent dans un cycle de management propre à la gestion des risques.

## B | ÉTHIQUE

L'éthique et la loyauté des pratiques sont au cœur des préoccupations du Groupe. Chaque société a initié la mise en place de chartes et d'organisations éthiques ainsi que des codes de déontologie. Ces chartes et organisations sont déployées au sein de CIE, GS2E, SODECLI et SDE, elles sont en cours de mise en place par CIPREL. Outre le respect des lois et règlements, les chartes éthiques visent principalement à faire respecter les principes des droits de l'homme, à lutter contre la corruption et la fraude. Elles préviennent les conflits d'intérêts, tout en promouvant le respect du client, les relations de confiance avec les fournisseurs et les sous-traitants, et le professionnalisme de tous. La promotion de l'éthique fait ainsi corps avec la démarche de développement durable du Groupe.

La première phase de déploiement des systèmes éthiques poursuivie en 2015 a permis d'initier la sensibilisation des collaborateurs aux principes des chartes éthiques, la réalisation des premiers outils de communication internes (affiches, chartes de bureau) et la mise en place de systèmes de remontée d'information. Le déploiement sera poursuivi et renforcé en 2016.

De plus, les systèmes de gestion éthique déployés par les sociétés (charte, organisation, formations, etc.) seront évalués par une société indépendante en 2016, dans un processus d'amélioration continue de la gestion de l'éthique au sein du Groupe. Cette première évaluation permettra d'établir un plan d'action à 3 ans pour chaque société afin d'accélérer la performance éthique.

Une démarche éthique déployée à l'échelle du Groupe



Respecter les principes des droits de l'homme, lutter contre la corruption et la fraude







## C | COMITÉS DE GOUVERNANCE

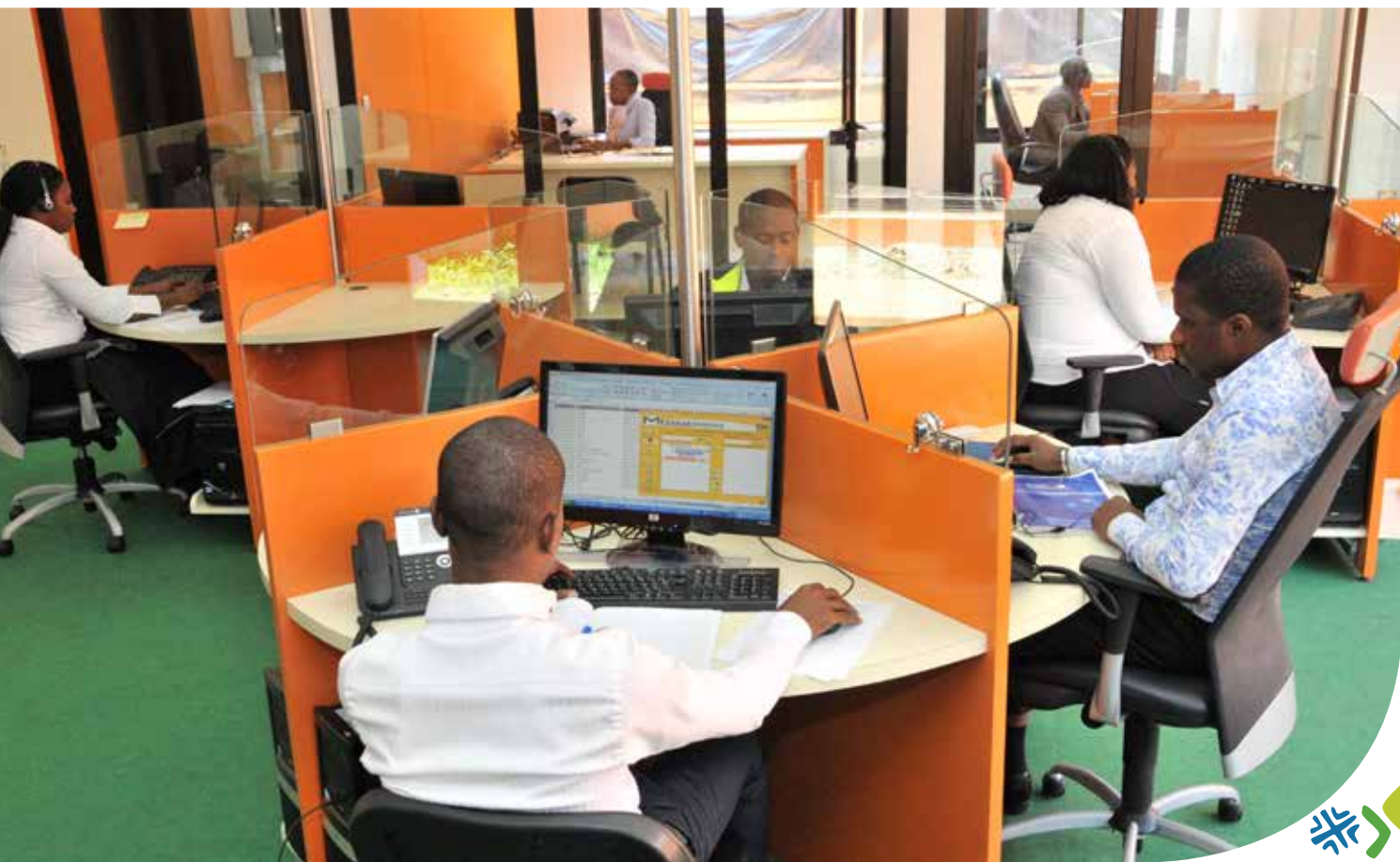
En complément du Conseil d'Administration, les organes de gouvernance du groupe Eranove garantissent la transparence et la rigueur des pratiques. Cinq principaux comités sont mis en œuvre dans cette perspective :

### Les comités dépendant du conseil d'Administration :

- **Le Comité Stratégique**, présidé par le directeur général du groupe Eranove, a pour mission d'examiner les offres de développement engageant le groupe Eranove. Pour cela, des notes récapitulatives des conclusions de l'instruction technique, environnementale, juridique, humaine, économique et financière des projets de développement lui sont communiquées par les équipes projets. En particulier, il examine, avant remise les principales offres engageant le Groupe. Les projets retenus par le Comité Stratégique sont ensuite soumis au Conseil d'Administration avant leur mise en œuvre.
- **Le Comité d'Audit** assure de manière générale le suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables et financières, notamment le suivi de l'intégrité des états financiers du groupe Eranove et du processus d'élaboration de l'information financière, de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques sur l'information financière et comptable. Les membres du Comité d'Audit sont nommés par le Conseil d'Administration parmi les administrateurs.
- **Les Comité des Rémunérations et des Nominations** analysent et valident les décisions relatives à la rémunération et à la nomination des principaux dirigeants des filiales.

### Les comités dépendant de la Direction Générale :

- **Le Comité Opérations** est un cadre de décision où les Directeurs Généraux des sociétés du Groupe exposent leurs plans d'action pour améliorer leurs performances opérationnelles, sociales, environnementales et contractuelles, etc..
- **Le Comité de Gestion (COGES)** est l'organe de pilotage des résultats économiques et financiers des entités du groupe Eranove. Chaque société du Groupe a son propre Comité de Gestion.



4

# CATALYSER LA MOSAÏQUE D'EXPERTISES AFRICAINES POUR PÉRENNISER LA PERFORMANCE

Le groupe Eranove poursuit une politique sociale innovante en Afrique, caractérisée par la création d'emplois durables, favorisant l'égalité des chances et le développement des compétences, encourageant une solidarité sociale entre ses collaborateurs et au profit de leurs familles.



Chiffres clés en 2015



8.351 collaborateurs



745 recrutements



Une politique sociale innovante associant protection et prévoyance sociale



Une politique de formation et de développement de compétences



deux centres de formation : aux métiers de l'eau et aux métiers de l'électricité



**Son** modèle managérial et sa stratégie de gestion des ressources humaines lui ont permis de constituer une mosaïque de compétences africaines, à chaque échelon de ses activités. L'expertise acquise par ses collaborateurs et leur connaissance des territoires permet au Groupe d'adapter ses activités aux différents contextes opérationnels, de développer des réponses adéquates aux spécificités de chaque pays et de chaque métier.

Le groupe Eranove encourage le développement de ces compétences : il se veut un label catalyseur de la mosaïque d'expertises africaines, dans le respect des cultures de ses sociétés, de ses collaborateurs et des pays où ils opèrent. Le Groupe accorde une importance particulière à l'épanouissement de ses collaborateurs, favorisant une démarche d'implication et de responsabilisation. Il développe un environnement de travail propice à leur bien-être contribuant à accroître leur motivation et leur capacité d'innovation.

Il ambitionne également de contribuer à l'accès à la formation et aux savoirs. La société Awale, startup du Groupe, vise à développer des capacités de transmission de données à très haut débit en Côte d'Ivoire. La société Eranove Academy a été constituée pour développer et dispenser des programmes pédagogiques et de recherche dans les métiers du groupe Eranove. En outre, le Groupe encourage l'accès à Internet, Intranet et aux systèmes d'information pour améliorer l'accès de ses collaborateurs aux savoirs et à l'information.

## A | PROMOUVOIR DES EMPLOIS DURABLES

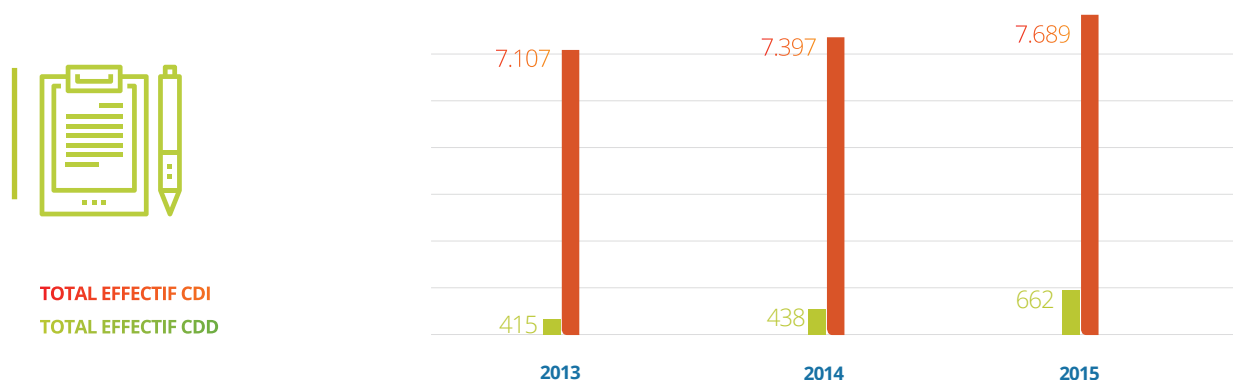
**Ce** principe d'action passe par la création d'emplois stables, le recrutement des femmes et des jeunes, le déploiement des effectifs sur le territoire, le respect des réglementations nationales et des standards internationaux, la promotion d'un cadre de dialogue constructif.

### Respect des lois internationales

Dans le respect des dispositions légales applicables dans ses pays d'interventions et des principes de l'Organisation Internationale du Travail relatifs au travail des enfants, les procédures de recrutement des sociétés du Groupe intègrent un critère d'âge avec un minimum à 18 ans. Le recours au travail forcé est naturellement proscrit.

### Créer des emplois stables CDD vs CDI

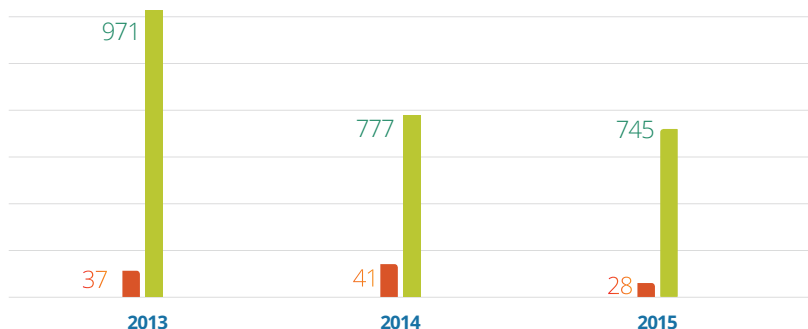
L'évolution des ressources humaines au sein du groupe Eranove reflète le développement de ses activités. Le graphique ci-dessous présente la répartition des effectifs du Groupe par type de contrat, sur les exercices du 31 décembre 2013 au 31 décembre 2015.



Le graphique suivant présente l'évolution des recrutements et des licenciements au sein du Groupe sur cette même période :



**NOMBRE DE RECRUTEMENTS**  
**NOMBRE DE LICENCIEMENTS**



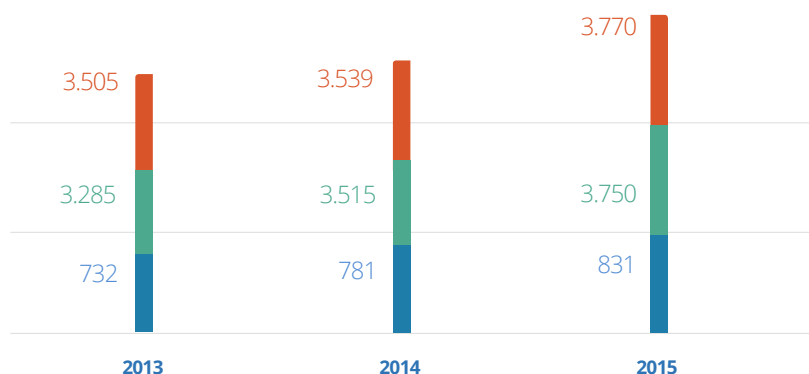
## Encourager le recrutement local

Le Groupe encourage le recrutement de compétences dans les pays et sur les territoires où il opère. Le recrutement local est d'autant plus important au sein de CIE, SDE et SODECI qui opèrent sur tout le territoire de leurs pays respectifs. Cette proximité vis-à-vis des communautés des territoires sur lesquels le Groupe exerce ses activités favorise son ancrage territorial et l'amélioration de ses performances locales.

Cette performance s'illustre notamment par la limitation du nombre d'expatrié au sein de Eranove SA. (8 expatriés en 2015), tel que présenté dans l'histogramme ci-après (voir aussi paragraphe 6-A « Prendre en compte le développement local dans l'exercice de nos métiers »).



**EFFECTIFS OUVRIERS EMPLOYÉS**  
**EFFECTIFS AGENTS DE MAITRISE**  
**EFFECTIFS CADRES**

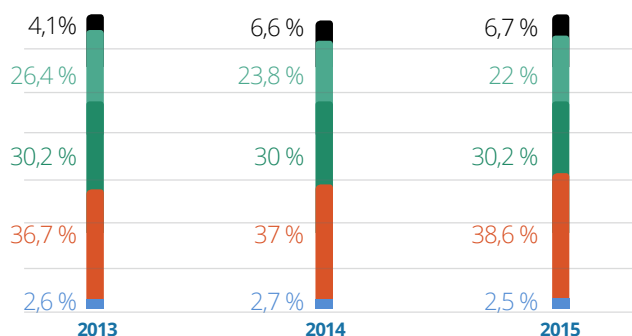


## Encourager le recrutement des jeunes

Les efforts pour recruter des jeunes ont été menés depuis plusieurs années, afin d'assurer le renouvellement des générations. La part des moins de 36 ans est ainsi passée de 39 % à 41 % entre 2013 et 2015.



**EFFECTIF DE +56 ANS**  
**EFFECTIF DE 46 À 50 ANS**  
**EFFECTIF DE 36 À 45 ANS**  
**EFFECTIF DE 26 À 35 ANS**  
**EFFECTIF DE 18 À 25 ANS**



## Respect du temps de travail

L'organisation du travail au sein du Groupe varie en fonction de la nature des activités - opérations techniques, gestion de la clientèle, administration - et dans le respect du droit des pays où il est implanté.

En Côte d'Ivoire et au Sénégal, la durée du temps de travail est de 8 heures par jour, soit 40 heures par semaine. En France, elle est de 35 heures par semaine. Au-delà, toutes les heures des agents de maîtrise

et des employés/ouvriers sont considérées comme supplémentaires, dans le respect des dispositions légales et internes, avec validation de la hiérarchie.



Le tableau suivant présente les heures supplémentaires par catégorie sur l'exercice 2015 :



Heures  
**324.753**  
Nombre d'heures  
supplémentaires Agents  
de Maîtrise

Heures  
**322.435**  
Nombre d'heures  
supplémentaires  
Ouvriers Employés



## Favoriser une rémunération compétitive et encourageant la performance

Le groupe Eranove s'efforce d'offrir à ses collaborateurs une rémunération juste et compétitive. La politique de rémunération est conduite par chaque société en toute autonomie, compte tenu de la diversité des implantations géographiques, des qualifications et des compétences nécessaires à leurs activités.

Dans l'ensemble des sociétés, la rémunération comporte une part variable pour refléter les performances individuelles et/ou collectives.

En ce qui concerne les principaux managers, le groupe Eranove a développé un comité des rémunérations et des nominations. Au-delà d'une rémunération fixe compétitive, à même de participer à la fidélisation des meilleurs talents nationaux, la performance est valorisée par une part variable attribuée en fonction de la performance dans la réalisation d'objectifs opérationnels.

Une rémunération en  
fonction des performances  
individuelles et/ou collectives



Le tableau ci-après présente le montant du salaire annuel moyen brut des sociétés du groupe, par catégories socio-professionnelles.



euros (€)  
**10.051**  
Montant du salaire  
annuel brut moyen

euros (€)  
**27.301**  
Salaire annuel  
moyen Cadres

euros (€)  
**10.368**  
Salaire annuel  
moyen Agents de  
Maîtrise

euros (€)  
**5.933**  
Salaire annuel  
moyen Ouvriers  
Employés

## Partager la performance par une participation au capital

Les principaux managers du groupe Eranove sont actionnaires du Groupe à hauteur de 6,9 % du capital. Les collaborateurs des principales filiales du groupe Eranove ont également l'opportunité de participer au capital par les fonds communs de placement. L'actionnariat salarié représente au total 8,9 % de son capital.

## Encourager le dialogue social

Le groupe Eranove favorise le dialogue social au sein de ses sociétés. En plus du respect des réglementations en vigueur dans chaque pays où il intervient, il est soucieux du respect des principes de liberté d'association et de négociation collective prônés par l'Organisation Internationale du Travail, des principes d'égalité des chances et des genres, s'engageant à combattre toute discrimination.

Chaque société a mis en œuvre des structures et relais propres pour entretenir un dialogue riche de qualité avec les organisations syndicales, les représentants du personnel et les collaborateurs dans leur ensemble. Elles favorisent des cadres de rencontres réguliers et la recherche d'accords négociés, anticipant toute crise susceptible d'affecter les performances de services publics attendus.

Au sein de CIE et SODECI, les échanges avec les représentants du personnel sont institutionnalisés dans un processus d'échange régulier dénommé « Cadre de Dialogue Permanent » (CDP) – un instrument de dialogue important – qui renforce les pratiques négociées et permet d'anticiper toute crise susceptible de paralyser le Groupe. Ces deux sociétés disposent également d'une instance de Recours Social, organe de conciliation, qui intervient lorsqu'un agent licencié souhaite plaider les

conditions et les motifs de son licenciement en vue de sa réintégration.

Chez CIPREL, un collège de délégués représentant le personnel est mis en œuvre, conformément aux réglementations respectivement applicables en Côte d'Ivoire. Il constitue la base du dialogue social engagé entre la direction générale et ses collaborateurs.

Au sein de SDE, deux collèges de délégués représentant le personnel sont mis en place, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables au Sénégal. Des réunions sont tenues tous les mois avec eux. Ces réunions constituent la base du dialogue social engagé entre la direction générale et ses collaborateurs, offrant aux délégués du personnel l'occasion d'exprimer les sensibilités sociales et d'exposer leurs réclamations et suggestions.



### Bilan des accords collectifs à la SDE

Les plateformes revendicatives présentées au titre de l'année 2015 par les cinq (5) syndicats présents dans l'entreprise a intégralement fait l'objet de négociations avec les partenaires sociaux et des accords ont pu être trouvés portant sur :

- La revalorisation des primes (prime de caisse, prime de chef de centre, prime de magasin, prime de scolarité) ;
- La cotation de certains postes (Comptable, Direction Régionale, Acheteur) ;
- La révision de certains plafonds de cotation de poste (agent de facturation, agent de recouvrement, agent de production, responsable gestion des stocks, dispatcher, plombier) ;
- L'enveloppe d'avancement du personnel et de l'augmentation des salaires ;
- L'introduction de certains plombiers dans le processus de relevé d'index des compteurs des clients et la fixation d'un plafond de relève.

La concrétisation de ces accords est la résultante d'un dialogue social fort, vecteur de cohésion, de changement et de performance et porteur de paix et de stabilité dans l'entreprise.

## Lutter contre les discriminations du genre

Le principe de non-discrimination est un des principes fondamentaux édictés dans les chartes éthiques des sociétés du Groupe.

Une politique de recrutement des sociétés conforme au principe de non-discrimination à l'embauche

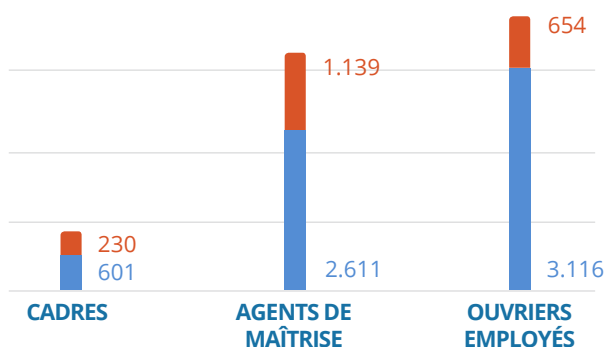


En ce qui concerne la mise en pratique de ce principe, les politiques de recrutement des sociétés du Groupe intègrent le principe de non-discrimination à l'embauche.

Favorisant l'égalité des chances, le groupe Eranove a très tôt encouragé le recrutement des femmes.



**EFFECTIFS FEMMES**  
**EFFECTIF HOMMES**



Des grilles de rémunérations limitent les discriminations, notamment de genre, relatives aux salaires



euros (€)  
**10.348**  
Montant du salaire annuel brut moyen Femmes

euros (€)  
**24.243**  
Salaire annuel moyen Femmes Cadres

euros (€)  
**10.072**  
Salaire annuel moyen Femmes Agents de Maîtrise

euros (€)  
**5.942**  
Salaire annuel moyen Femmes Employés ouvriers



### Approche genre à la SDE

La SDE a entrepris depuis sa création une gestion RH différenciée selon l'approche du genre, articulée autour de quatre (4) principes fondamentaux :

- Principe 1 : adapter les méthodes de gestion du personnel féminin à la réalité observée ;
- Principe 2 : garantir le déclenchement vertueux de l'équité dans la diversité genre ;
- Principe 3 : identifier des actions et des politiques volontaristes qui mettent à profit les talents, les compétences et la santé des femmes ;
- Principe 4 : renforcer la gestion équitable (responsable) des parcours professionnels femmes.

Ce plan d'action a augmenté la représentativité des femmes au sein de la SDE et en particulier au sein des collèges cadres et agents de maîtrise.

## Lutter contre les autres discriminations

En l'absence de définition du « handicap professionnel » en Côte d'Ivoire et au Sénégal, à ce jour le suivi des actions relatives aux collaborateurs handicapés ne peut être réalisé.







## B | CAPITALISER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES PAR LA FORMATION

Le groupe Eranove est engagé dans une stratégie de renforcement et de développement des compétences de ses collaborateurs pour répondre à ses engagements et à son potentiel de croissance. Ces actions sont centrées sur les compétences métiers et réalisées dans un objectif d'adéquation homme-poste sur l'ensemble des emplois clés. Deux projets sont à l'œuvre pour développer les compétences : « la démarche compétences » et le passage à l'excellence des Centres de formation.



### La démarche compétences

Le groupe Eranove a initié en 2012 un projet de « démarche compétences » déployé dans chaque société.

L'objectif est d'obtenir une parfaite adéquation Homme-poste sur l'ensemble des emplois clés.

Dans un premier temps, les experts des ressources humaines et les experts de chaque métier ont co-défini un référentiel de compétences pour chaque emploi.

Dans un second temps, il s'agit d'évaluer les compétences des collaborateurs par rapport aux compétences attendues.

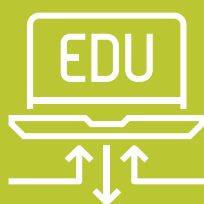
Ce vaste projet aboutit notamment à la définition des besoins de formation pour chaque collaborateur.

Obtenir une parfaite adéquation Homme-poste sur l'ensemble des emplois clés



### L'excellence des centres de formation

Le tableau ci-après représente le volume d'heures et le budget de formation engagé par le groupe Eranove au titre de l'exercice 2015.



euros (€)  
5.622.540  
Dépenses formation<sup>19</sup>

Heures  
130.239  
Nombre d'heures de formations<sup>20</sup>

Le Groupe consacre des efforts importants à la formation du personnel. Le renforcement des compétences des collaborateurs par la formation continue est adapté dans chaque filiale, aux métiers et spécificités du secteur. Une orientation particulière est apportée vers les domaines techniques et commerciaux liés au cœur du métier avec des modules tels que la plomberie, la maintenance électromécanique, la gestion de la relation clientèle, ainsi que vers l'optimisation de la capacité managériale des équipes dirigeantes.

Le Groupe dispose en Côte d'Ivoire de deux centres de formation. Le centre des métiers de l'électricité de CIE basé à Bingerville (le CME) et le centre des métiers de l'eau de SODECLI basé à Yopougon à Abidjan (le CMEAU) qui ont été créés pour former les collaborateurs de la CIE et de la SODECLI, tant en formation continue qu'en formation initiale.

18 - Ensemble des dépenses générées par les formations et les sensibilisations réalisées à la date de fin de la période du reporting

19 - Le décompte des heures de formation ne reflète que partiellement l'effort de formation de chaque société. En effet, à la CIE, seules les heures de formation réalisées dans le centre de formation interne de la CIE (le CME) sont comptabilisées ; la méthodologie de suivi des heures de formation à la SODECLI reflète les sessions formateurs et non le total des heures - il est ainsi sous évalué ; ERANOVE CI n'a pas de suivi des heures de formation

En outre, le Groupe met en œuvre le projet « Eranove Academy » pour développer l'excellence des Centres de formation du Groupe, les Centres des Métiers de l'Électricité et de l'Eau. L'objectif est de satisfaire les besoins en formation de tous les acteurs des secteurs de l'électricité et de l'eau, en premier lieu ceux de CIE et SODECLI mais aussi ceux nécessaires au développement du Groupe.



### Le lancement du BTS électrotechnique au CME

Le 21 septembre 2015, s'est tenue la rentrée de la première année académique de deux classes du BTS Électrotechnique, une formation diplômante réalisée dans le cadre du projet « CAMPUS – Pôle d'Excellence ».

Créé en 1970, le Centre des métiers de l'électricité (CME) de Bingerville est la structure historique de formation professionnelle dans le secteur de l'électricité en Côte d'Ivoire.

Les formations du CME couvrent l'ensemble des compétences recherchées dans une société d'électricité, avec un accent particulier sur le cœur de métier : techniques de la production, du transport et de la distribution d'électricité et de gestion commerciale.

Confrontés au déficit de jeunes diplômés ayant reçu la formation de base nécessaire à l'exercice des métiers de l'électricité, le groupe Eranove a pris la décision, avec sa filiale CIE, de lancer un BTS électrotechnique d'excellence dès la rentrée de septembre 2015. Un BTS qui doit aussi satisfaire l'ambition d'excellence et de catalyse des expertises africaines portée par le Groupe.

Le cursus a été développé par la CIE. La formation comporte des cours théoriques approfondis, avec une attention accordée aux travaux pratiques et aux stages en exploitation. La sélectivité académique à l'entrée et les évaluations semestrielles doivent maintenir le niveau d'excellence des étudiants.



## C | ASSURER LA PROTECTION SOCIALE DE NOS COLLABORATEURS

S'inspirant des valeurs traditionnelles de solidarité africaine, le Groupe a, très tôt, mis en œuvre une politique sociale tissant un lien de solidarité entre les collaborateurs. Cette politique s'articule en plusieurs mécanismes ou instruments de solidarité, de santé, de retraite et de financements sociaux. Les collaborateurs du groupe Eranove bénéficient systématiquement d'une assurance maladie dès leur embauche. Des mécanismes de prévoyance sociale sont mis en œuvre selon les spécificités de chaque société.

Notre politique sociale, une valeur traditionnelle de solidarité africaine



### Santé

En Côte d'Ivoire, la SODECI et la CIE ont développé des mécanismes de solidarité sociale novateurs, ils complètent les dispositifs réglementaires applicables en Côte d'Ivoire. Leurs collaborateurs bénéficient de prestations sociales et de financements sociaux, associés à d'autres actions de prévoyance sociale. Au titre des prestations sociales, CIE et SODECI ont mis en œuvre un régime d'assurance maladie pour les collaborateurs en exercice, ainsi qu'un fonds de solidarité santé destiné à faire face à des pathologies au long cours comme le SIDA, le cancer ou l'insuffisance rénale. En particulier, la médecine du travail de CIE et SODECI, réalise des dépistages systématiques du cancer de la prostate et du sein pour tous les collaborateurs de plus de 50 ans. Ce dispositif est complété par une assurance maladie des retraités ainsi qu'une retraite cadre complémentaire.



### Fonds Commun de Placement

Au titre des financements sociaux, CIE et SODECI ont mis en œuvre un fonds commun de placement dédié à la participation des collaborateurs au capital de leurs entreprises, une Mutuelle des Agents de l'Eau et de l'Électricité (MA2E), ainsi qu'un fonds de solidarité qui offre une aide financière non remboursable à leurs collaborateurs lors des événements heureux ou malheureux.



### Budget familial

Toujours au sein de CIE et SODECI, le projet « Gestion du budget familial » est mis en œuvre depuis 2012. Ce programme de gestion du budget familial encourage les collaborateurs à la pratique de l'épargne et à la bonne gestion des revenus du foyer. Des formations et des séances de sensibilisation sont progressivement organisées pour tous les collaborateurs en vue de les familiariser aux techniques de gestion d'un budget familial, de constitution d'une épargne, et de protection du cadre de vie familial.



### Solidarité

Au Sénégal, SDE est tout autant engagée dans des mécanismes de solidarité sociale au profit de ses collaborateurs. Pour améliorer le bien-être de ses collaborateurs, la SDE, en relation avec ses partenaires sociaux, a mis en place des outils de promotion sociale gagés sur une solidarité entre tous les collaborateurs pour générer plus de ressources et amplifier leur capacité d'action. Un Fonds d'entraide et de solidarité soutient, selon des règles prédéfinies, tout collaborateur qui rencontre un événement heureux ou malheureux. Un fonds Épargne Crédit (FEC) permet aux salariés, contre cotisations prélevées sur leur salaire, de bénéficier d'un prêt à taux zéro équivalent à 1,5 fois le montant épargné et plafonné à 2 000 000 F CFA. Un Fonds Commun de

Placement (FCP-SDE) offre aux collaborateurs l'accès au capital de l'entreprise tout en constituant un outil d'épargne. Le Fonds Retraite Complémentaire (FRC) est une convention d'assurance salariale qui garantit aux collaborateurs le versement d'une rente ou capital garanti dénommée « retraite complémentaire » venant en sus de la pension de retraite réglementaire. Le Fonds Promotion Habitat (FPH) a pour objectif d'aider chaque collaborateur à acquérir un terrain, à construire ou à transformer son lieu d'habitation ; il permet aussi de financer l'apport personnel pouvant être exigé par les établissements financiers, les promoteurs publics ou privés dans le cadre des différents programmes de logement. L'adhésion est volontaire.

Pour assurer la viabilité des fonds de la SDE, des négociations sont conduites avec les parties prenantes pour la création de passerelles entre les trois outils de promotion sociale de l'entreprise que sont le Fonds de Promotion de l'Habitat (FPH), le Fonds Commun de Placement (FCP) et le Fonds de Retraite Complémentaire (FRC). La mise en place des passerelles devra permettre aux collaborateurs d'obtenir des financements plus conséquents de leurs besoins d'habitat par le nantissement des ressources longues disponibles au niveau du FRC et du FCP.

# 5

# FAIRE ÉVALUER ET CERTIFIER NOS PROCESSUS, POUR L'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ, DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'ENVIRONNEMENT

Le groupe Eranove a l'ambition d'être une référence africaine en termes de qualité opérationnelle et de responsabilité sociétale. Des outils et systèmes de management sont déployés dans chaque société pour réaliser les performances attendues. Leur développement est progressif selon les tailles des sociétés et leurs différents périmètres d'activité. Ils sont soumis à des mécanismes d'évaluation et de certification externes pour confirmer la qualité et l'impact de la mise en œuvre, identifier les opportunités d'amélioration continue.



**SODECI** Périmètre des unités de production d'eau potable d'Abidjan

**CIE** Périmètres de la production interconnectée, du transport et des mouvements d'énergie

**CIPREL** Périmètre Management des projets de construction d'ouvrage de production d'électricité, Exploitation et Maintenance de ces types d'ouvrage

**SDE** Tous les périmètres à l'exception de l'usine de Khor (certifiée qualité et sécurité)



**SDE**

EXEMPLAIRE - Tous les périmètres

**CIE**

CONFIRMÉ - Périmètres de la production interconnectée, du transport et des mouvements d'énergie

**CIPREL**

CONFIRMÉ - Périmètre Management des projets de construction d'ouvrage de production d'électricité, Exploitation et Maintenance de ces types d'ouvrage

## A | FAIRE CERTIFIER NOS PROCESSUS QUALITÉ – SÉCURITÉ – ENVIRONNEMENT

Le groupe Eranove a fait le choix d'un système de management Qualité, Sécurité, Environnement intégré. Il permet aux sociétés du Groupe de développer un management global, pour renforcer l'efficacité de leurs processus opérationnels et améliorer ainsi leurs performances.

Chaque société opérationnelle met en œuvre les normes Qualité ISO 9001 et Environnement ISO 14001 de l'Organisation Internationale de Normalisation (ISO), ainsi que la norme Sécurité OHSAS 18001 du British Standard Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS). Des audits sont régulièrement réalisés par l'organisme de certification français AFNOR qui aboutissent à la reconduction des certifications.

Le groupe Eranove attache une importance particulière aux mécanismes de certification, indispensables à la

réalisation de ses objectifs économiques, sociétaux, sociaux et environnementaux. Il entend ainsi circonscrire au mieux les risques sur ses activités, optimiser son savoir-faire, développer et distribuer des produits et services dans le respect des attentes de ses parties prenantes.

L'atteinte des objectifs QSE est intégrée dans les résultats des dirigeants des sociétés opérationnelles, ils participent pour le calcul de la rémunération des managers.



### Certification Qualité

La norme ISO 9001 version 2008 est utilisée pour la certification en matière de qualité. Elle repose sur des principes de management de la qualité, notamment une forte orientation client, la motivation et l'engagement de la direction, l'approche processus et l'amélioration continue. Cette norme vise à s'assurer que les clients obtiennent des produits et services uniformes et de bonne qualité.

Le tableau ci-après présente les Sociétés certifiées, précisant le référentiel de certification suivi et le périmètre certifié.

Société	Certification & version	Périmètre certifié
CIE	ISO 9001, version 2008	Périmètres de la production interconnectée, du transport et des mouvements d'énergie
CIPREL	ISO 9001, version 2008	Périmètre Management des projets de construction d'ouvrage de production d'électricité, Exploitation et Maintenance de ces types d'ouvrage
SDE	ISO 9001, version 2008	Tous les périmètres
SODECI	ISO 9001, version 2008	Périmètre des unités de production d'eau potable d'Abidjan, maintenance, études et travaux sur le territoire national

Le Groupe a pour objectif de voir l'intégralité des périmètres des Sociétés Opérationnelles certifiées ; des plans d'action pluriannuels sont en cours dans ce sens.





## Certification Sécurité

La norme OSHAS 18001 vise à fournir aux entreprises un support d'évaluation et de certification de leur système de management de la santé et de la sécurité au travail. Les sociétés du Groupe ont mis en place de nombreux moyens destinés à identifier, à analyser et à traiter les risques professionnels inhérents à l'activité.

Le tableau ci-après présente les sociétés certifiées, précisant le référentiel de certification suivi et le périmètre certifié.

Société	Certification & version	Périmètre certifié
CIE	OHSAS 18001 version 2007	Périmètres de la production interconnectée, du transport et des mouvements d'énergie
CIPREL	OHSAS 18001 version 2007	Périmètre Management des projets de construction d'ouvrage de production d'électricité, Exploitation et Maintenance de ces types d'ouvrage
SDE	OHSAS 18001 version 2007	Tous les périmètres
SODECI	OHSAS 18001 version 2007	Périmètre des unités de production d'eau potable d'Abidjan

Le Groupe a pour objectif de voir l'intégralité des périmètres des Sociétés Opérationnelles certifiés; des plans d'action pluriannuels sont en cours dans ce sens.



## Certification Environnement

Grâce à la norme ISO 14001 version 2004 les sociétés disposent d'un référentiel permanent pour identifier les impacts environnementaux, les évaluer et définir des actions destinées à réduire les impacts environnementaux. Cette norme repose sur un principe d'amélioration continue de la performance environnementale par la maîtrise des impacts liés aux activités de l'entreprise.

Le tableau ci-après présente les sociétés certifiées, précisant le référentiel de certification suivi et le périmètre certifié :

Société	Certification & version	Périmètre certifié
CIE	ISO 14001 version 2004	Périmètres de la production interconnectée, du transport et des mouvements d'énergie
CIPREL	ISO 14001 version 2004	Périmètre Management des projets de construction d'ouvrage de production d'électricité, Exploitation et Maintenance de ces types d'ouvrage
SDE	ISO 14001 version 2004	Tous les périmètres à l'exception de l'usine de Khor (certifiée qualité et sécurité)
SODECI	ISO 14001 version 2004	Périmètre des unités de production d'eau potable Abidjan

L'objectif du Groupe est de faire certifier l'intégralité des périmètres des Sociétés Opérationnelles ; des plans d'action pluriannuels sont en cours dans ce sens. Plusieurs actions menées en application de cette norme sont détaillées au paragraphe 2-C « Développer un système de management environnemental & améliorer la gestion des déchets ».

## B | ASSURER LA SÉCURITÉ DE NOS COLLABORATEURS ET RÉPONDRE AUX ENJEUX DE SANTÉ PUBLIQUE

L'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail est un axe majeur de la politique sociale du Groupe. Les dispositifs mis en œuvre pour renforcer la sécurité des collaborateurs dans l'exercice de leurs activités professionnelles s'appuient principalement sur le déploiement des démarches de santé/sécurité selon la norme OSHAS 18001, ainsi que sur les actions mises en œuvre par les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Le coordonnateur des activités QSE et les membres des CHSCT veillent et s'assurent que les conditions de travail et l'application des mesures de sécurité sont conformes aux réglementations applicables et aux ambitions sociales du Groupe. Leurs recommandations font progressivement l'objet de déclinaisons au sein des différentes directions.

De multiples actions de préventions sont mises en œuvre au sein des sociétés, notamment :

- ☀ Analyse et évaluation des risques QSE ;
- ☀ Mise en œuvre des plans d'action QSE ;
- ☀ Contrôle et/ou l'inspection réglementaire ou technique des installations et des outillages ;
- ☀ Plans d'opération interne tels qu'exigés par la réglementation pour les sites classés (sites de production « eau et électricité » et postes de transformation électriques) ;
- ☀ Audits à blanc de certification QSE ;
- ☀ Gestion des situations d'urgence en réponse aux situations sensibles identifiées ;
- ☀ Inspections des lieux de travail par la médecine du travail ;
- ☀ Visites hiérarchiques QSE pour identifier les transgressions de règle, les situations dangereuses et d'apporter des solutions ;
- ☀ Organisation d'un quart d'heure sécurité hebdomadaire dans les structures.

Le Groupe déploie d'importants moyens en matière de santé des collaborateurs et de leurs familles. Chaque société conduit des actions préventives avec un renforcement des visites médicales préventives et curatives, des visites médicales annuelles et des visites spécifiques conduites par ses équipes de médecins du travail.

Les collaborateurs du Groupe sont formés et sensibilisés sur la sécurité et les risques professionnels, ainsi qu'aux bonnes pratiques à adopter en matière de sécurité et santé. Ceux concernés sont équipés d'un kit d'Équipement de Protection Individuel (EPI) renouvelable chaque année. Ces efforts de sensibilisation et de formation sont en nette progression depuis plusieurs années maintenant. Des contrôles périodiques sont conduits pour identifier les principaux risques professionnels inhérents aux différentes activités.

En complément de son dispositif général de sécurité visant au « zéro accident d'origine électrique », en 2015, la CIE a introduit une formation à la sécurité routière par un partenariat avec CFAO Motors destiné à former 802 agents motorisés en deux roues. Cette politique volontariste vise à faire disparaître le nombre et la gravité des accidents de motos.

CIPREL capitalise les études des risques réalisées avant chaque projet de construction et en particulier celles développées lors des projets CIPREL IV. S'ajoute un document support dit « analyse des risques », dont la mise à jour prend en compte les nouveaux risques et leur mode de gestion. CIPREL s'est dotée de moyens techniques modernes pour prévenir et lutter particulièrement contre les risques d'incendie, d'explosion, d'électrocution et d'électrisation.

### Chiffres clés 2015 Santé et Sécurité

196

Nombre d'accident du travail (hors trajets)<sup>20</sup>

0,23

Taux de gravité des accidents<sup>21</sup>

10,48

Taux de fréquence des accidents<sup>22</sup>

<sup>20</sup> - Accidents survenus aux salariés avec et sans arrêt de travail, exclusion faite des accidents du travail liés aux trajets entre la résidence et le lieu de travail, et entre le lieu de travail et le lieu de la pause repas

<sup>21</sup> - Nombre de journées d'arrêt du travail indemnisées pour 1 000 heures travaillées, c'est à dire le nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1 000 heures travaillées

<sup>22</sup> - Nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus sur une période donnée par million d'heures de travail.





## C | RÉPONDRE AUX ENJEUX DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ PUBLIQUE

Le groupe Eranove conduit ses activités en appliquant des règles de sécurité pour l'exploitation des infrastructures ou la réalisation des prestations de service. Une grande vigilance est attendue de chaque Société dans la conception, la réalisation, l'exploitation et l'entretien des ouvrages, pour prévenir tout accident pouvant engager aussi bien la santé et la sécurité de ses collaborateurs, de ses sous-traitants, que celles de ses riverains et de ses consommateurs.

# 98,6%

Taux de conformité micro-biologiques SODECI sur Abidjan en 2015



Les installations qu'il possède ou opère pour le compte de l'État peuvent présenter des risques de santé et de sécurité des consommateurs et des riverains. Ces risques sont encadrés par des réglementations nationales et internationales strictes, dont l'application fait l'objet de contrôles réguliers de la part des équipes du groupe Eranove et des pouvoirs publics. Les Sociétés du Groupe sont contractuellement engagées auprès des autorités concédantes pour éviter tout risque pouvant porter atteinte à la sécurité ou la santé publique.

Le groupe Eranove veille à éviter tout incident pouvant avoir un effet sur la qualité de l'eau potable et de l'électricité mises à disposition des consommateurs. Cette attention s'applique aussi aux risques liés à la gestion d'installations pouvant conduire à des accidents industriels sur les sites de production, ainsi qu'à l'exploitation des infrastructures de transport et de distribution d'eau potable et d'électricité.

Sur le segment de l'eau potable, il s'assure notamment que la production d'eau potable et le rejet des eaux traitées en milieu naturel respectent au minimum les recommandations de l'Organisation Mondiale de la Santé.

Ainsi, les taux de conformité micro-biologiques sont suivis à la SDE (97,4% en 2014) et à la SODECI (98,6% sur Abidjan et 93,2% à l'intérieur en 2015).

A titre d'exemple, le Groupe, à travers SODECI, a lancé les études pour construire un laboratoire d'analyse de la qualité de l'eau accrédité ISO 17025.

# 97,4%

Taux de conformité micro-biologiques SDE en 2014



## D | DÉVELOPPER ET FAIRE ÉVALUER NOTRE DÉMARCHE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

Soucieux de contribuer au développement durable, le groupe Eranove s'est toujours inscrit dans une perspective d'amélioration de ses performances globales : économiques, sociales, sociétales et environnementales. Les sociétés opérationnelles CIE, SODECI, CIPREL, SDE sont ainsi engagées dans une démarche RSE.



### Utilisation de référentiels internationaux

Chaque société opérationnelle a réalisé son rapport de développement durable sur l'exercice 2014. CIE, CIPREL et SODECI ont utilisé les lignes directrices du Global Reporting Initiative 4 pour réaliser leurs rapports.

Dans la continuité du processus de certifications QSE engagé et afin de soutenir sa démarche de développement durable, le groupe Eranove encourage ses Sociétés Opérationnelles à développer leur responsabilité sociétale suivant la norme ISO 26000 de l'Organisation Internationale de Normalisation (ISO) qui fixe les lignes directrices et des objectifs en la matière.

Leur performance fait ou fera l'objet d'une évaluation selon le référentiel AFAQ 26000. Le tableau suivant présente les entreprises et les périmètres évalués, ainsi que les résultats de la dernière évaluation :

Société	Référentiel d'évaluation	Résultat de la dernière évaluation	Périmètre
CIE	AFAQ 26000	Niveau Confirmé (2014)	Périmètres de la production interconnectée
CIPREL	AFAQ 26000	Niveau Confirmé (2014)	Périmètre Management des projets de construction d'ouvrage de production d'électricité Exploitation et Maintenance de ces types d'ouvrage
SDE	AFAQ 26000	Niveau Exemplarité (2015)	Tous les périmètres

Le Groupe a pour objectif de voir l'intégralité des périmètres des Sociétés Opérationnelles évalués a minima au niveau « Maturité » ; des plans d'action pluriannuels sont en cours dans ce sens.



### Système de gestion de l'information environnementale et sociale

Pour homogénéiser et systématiser la remontée d'indicateurs de performance extra-financière, le Groupe a lancé un projet visant à la mise en place d'un système d'information commun à toutes les sociétés. Il doit assurer le suivi et la consolidation des indicateurs de responsabilité sociétale afin d'inscrire l'ensemble de ses actions de développement durable dans un système de gestion de l'information environnementale et sociale. Son plan de déploiement prévoit qu'un premier périmètre d'indicateurs soit intégré dans ce système en 2016.





## Gouvernance du Groupe en matière de RSE

La stratégie de développement durable du Groupe s'est construite autour de sa politique managériale, de sa démarche QSE et se poursuit par la démarche RSE ISO 26 000. Reflet de cette histoire, l'organisation et la mise en œuvre de la RSE reposent largement sur la somme des compétences des équipes en charge des ressources humaines et de la QSE, soutenus par l'engagement des directions générales des sociétés. Face à l'enjeu majeur que représente la « compliance » pour le Groupe, chacune a également développé une organisation de l'éthique intégrant un président et un comité éthique.

En parallèle, en 2015, un cercle métier développement durable a été créé pour fédérer les expertises, multiplier les échanges d'expérience internes, formaliser une démarche de reporting développement durable, favoriser une culture d'entreprise en la matière et multiplier les initiatives relevant de l'application des principes de durabilité au sein du Groupe. Ce cercle métier est animé par la maison mère, il intègre des points focaux de chaque société du Groupe.

Cette organisation par cercles permet de concilier la prise en compte des enjeux du Groupe (échanges d'expérience, esprit d'entreprise, amélioration continue, lancement de chantiers transverses) et le respect des spécificités et de la culture de chaque entreprise.

2015 : Un  
cercle métier  
développement  
durable mis en  
place dans le  
Groupe Eranove



# 6

# CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DE NOS COMMUNAUTÉS LOCALES

Le groupe Eranove a une empreinte territoriale forte, composée de la myriade des sites de production, réseaux de transport et de distribution, agences et bureaux répartis dans ses pays d'action. Il s'efforce de contribuer positivement au développement local par la mise en œuvre de ses activités, tout comme il entend contribuer au développement des communautés d'accueil de ses sites opérationnels.



Contribution au développement de nos communautés d'accueil

---





Réseau d'agences et  
d'usines de production  
sur tous les territoires  
nationaux

---



Politique de gestion de  
fournisseurs locaux et  
de recrutement local

---



## A | PRENDRE EN COMPTE LE DÉVELOPPEMENT LOCAL DANS L'EXERCICE DE NOS MÉTIERS

Le groupe Eranove s'inscrit comme un partenaire local des collectivités, des populations et des entreprises, par son intégration dans les tissus économiques et la gestion de fournisseurs locaux, ainsi que par sa politique de ressources humaines.

Les activités de ses sociétés contribuent par essence au développement local, grâce aux activités rendues possibles par la fourniture d'eau et d'électricité, contribuant à améliorer l'attractivité des territoires. Son impact économique auprès des communautés est également source de création d'emplois locaux, directement par ses sociétés ou du fait de leurs approvisionnements auprès d'entreprises locales.

Afin de réaliser au mieux leurs missions de services publics, CIE, SODECLI et SDE ont des présences sur l'ensemble du territoire, avec des effectifs répartis dans les directions régionales et les agences pour servir les clients au mieux et au plus près. Pour exemple, en 2015, 65 des 118 recrutements en contrat à durée indéterminée (CDI) de la SODECLI visaient à pourvoir des postes dans les directions régionales de l'intérieur du pays.



### Création d'emplois locaux à la CIE et à CIPREL

CIPREL a identifié l'opportunité d'une création de main d'œuvre temporaire pour ses populations riveraines : le retrait des filtres des caissons d'aspiration d'air (le comburant utilisé pour la production thermique d'électricité) ne nécessitant pas une expertise technique complexe, un recrutement local via des professionnels de travail temporaire est mis en œuvre et accompagné d'une formation en interne.

Dans les ouvrages hydroélectriques de la Côte d'Ivoire exploités par la CIE, des groupes de femmes constituées en association contribuent à la maintenance des digues.

De plus, le Groupe s'efforce de réduire les impacts que ses activités pourraient avoir auprès des communautés locales. Cette volonté s'illustre sur l'ensemble des métiers du groupe Eranove et se retrouve dans les projets en développement. Le groupe Eranove étudie plusieurs projets, en particulier de production d'électricité en Afrique, chacun inclue un volet d'études environnementales et sociales réalisé avec les meilleurs professionnels du secteur. Ces études aboutissent notamment à bien mesurer l'impact des projets sur les communautés et à identifier, en amont des phases de construction, les meilleurs moyens pour associer les communautés locales aux projets.

Le groupe Eranove contribue par essence au développement local, grâce à ses métiers de fourniture d'eau et d'électricité, contribuant ainsi à améliorer l'attractivité des territoires.



## B | FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DE NOS COMMUNAUTÉS D'ACCUEIL

Le Groupe a très tôt intégré ses communautés d'accueil dans la construction d'une vision commune, participant activement à leur vie économique et sociale.

Ces ancrages territoriaux ont donné lieu à des actions de développement local dans plusieurs villages où le Groupe contribue au renforcement des capacités locales. Une démarche s'est progressivement homogénéisée, traduisant une partie de son modèle managérial auprès des communautés locales : formation

à la mise en œuvre d'une gestion participative du village et accompagnement dans l'organisation sociale, mise à disposition d'outils pour identifier les sources de richesse, promotion d'une culture d'épargne familiale et gestion durable des ressources villageoises.





En Côte d'Ivoire, un programme « développement de proximité et de gestion des communautés villageoises » fut pensé par Marcel Zadi Kessy, ancien président du Conseil d'Administration de CIE et SODECI. Ce projet réalisé en collaboration avec l'ONG Yveo consiste à former les communautés villageoises à la gestion participative, à proposer des outils de gouvernance moderne dans l'organisation sociale du village, à les inciter à repenser leur aménagement, à identifier des opportunités de créations d'activités génératrices de revenus favorisant une gestion durable des ressources et de l'environnement.

- ☀ CIE a mandaté YVEO pour conduire le programme dans quatre villages proches de ses sites de production hydro-électriques : GBILY, TAABO, KOSSOU et TCHETALY par une convention triennale 2013-2015 d'un montant de 420 millions de FCFA (640 K€) ;
- ☀ SODECI s'est engagé dans un programme YVEO avec la communauté villageoise de ZIMENGUHE par une convention triennale 2013-2015 de 115 millions de FCFA (175 K€), village proche de son installation de traitement de l'eau de DALOA;
- ☀ CIPREL soutient un programme YVEO à LOLOBO par une convention triennale 2013-2015 de 112 millions de FCFA (170 K€).

Tous contribuent à l'accompagnement des collectivités villageoises et des entreprises locales selon des actions organisées en 3 pôles : Organisation et gestion de la collectivité, création de richesses et gestion des revenus, gestion de l'environnement et protection de la biodiversité. Les interventions sont structurées en 8 axes : engagement et gouvernance, aménagement du territoire, formation à l'entrepreneuriat, accès au financement de microprojet, gestion des ressources individuelles et communautaires, promotion des valeurs écologiques et citoyennes, salubrité et environnement, embellissement et entretien des infrastructures communautaires. La première phase qui consistait à la définition d'un plan de développement des localités a été réalisée et remise aux localités.

Au Sénégal, SDE s'investit dans le soutien des communautés religieuses (catholiques et musulmanes) notamment lors des grands événements religieux. Ces manifestations regroupent beaucoup de monde, posant avec acuité la problématique de leur alimentation ponctuelle en eau. C'est ainsi que des moyens humains (équipes de la SDE) et matériels (équipements de traitement d'eau, produits de traitement, etc.) sont mobilisées par la SDE en dehors de son périmètre pour faire face aux défis posés.

Pour les nouveaux projets que le Groupe développera, le groupe Eranove souhaite mieux mesurer la performance sociétale de ses activités auprès de ses communautés locales grâce à un système de surveillance qui serait développé et suivi en étroite collaboration avec une ONG.

## C | ÉTENDRE NOTRE DÉMARCHE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE À NOS PRESTATAIRES

Suite aux enjeux identifiés dans le cadre de la démarche ISO 26 000 et de la démarche éthique, les sociétés du Groupe ont pris conscience du rôle de prescripteur qu'elles pourraient tenir, notamment envers leurs sous-traitants et fournisseurs pour les inciter à respecter les principes éthiques fondamentaux.

La mise en œuvre débute mais, d'ores et déjà, les critères environnementaux et sociaux ont été intégrés dans les appels d'offres tels ceux relatifs au cycle combiné de CIPREL IV.

Dans sa démarche d'achat responsable, la CIE a initié un programme de sensibilisation et de formation de ses fournisseurs afin que ces derniers prennent en compte les enjeux de développement durable, plus particulièrement ceux liés à la préservation de l'environnement et à la sécurité de leurs collaborateurs. Ces premiers travaux ont conduit la CIE à élaborer un projet de politique Achat et Développement durable en 2015.

Formation à la gestion participative du village, mise à disposition d'outils pour identifier les sources de richesse, promotion d'une culture d'épargne familiale et gestion durable des ressources villageoises



# CONCLUSION

## DÉVELOPPER DES PARTENARIATS DE CONFIANCE POUR MOBILISER NOTRE SPHÈRE D'INFLUENCE EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Alors que l'eau et l'électricité sont reconnues comme des droits fondamentaux, près de 620 millions et 319 millions de personnes n'ont respectivement pas accès à l'électricité et à l'eau potable en Afrique.

En tant qu'acteur industriel de premier plan dans la gestion de services publics et la production d'électricité et d'eau potable en Afrique de l'Ouest, le groupe Eranove est mobilisé pour rendre accessibles ces services essentiels de la vie au plus grand nombre.





## **Au sein du groupe Eranove, une démarche développement durable intégrée**

Conscient des enjeux et des opportunités du développement durable, le groupe Eranove conduit une démarche de performance globale : technique, économique, sociale, sociétale et environnementale.

Les certifications Qualité, Sécurité, Environnement sur les référentiels ISO et les évaluations réalisées par AFNOR selon le référentiel AFAQ 26000 participent de cette démarche et permettent son amélioration continue.

**L'année 2015 a été marquée par la volonté de communiquer les bilans et les objectifs de développement durable du groupe Eranove.** Cette étape a permis de formaliser une démarche commune à l'échelle du Groupe, d'en déterminer les niveaux de performances identifiables et les perspectives d'amélioration à réaliser.

Cette démarche de communication et de capitalisation a également donné lieu à deux publications internationales : un cas pédagogique de marketing international et de management des organisations<sup>23</sup>, et une contribution à la publication sur le développement des partenariats public-privé dans l'économie verte africaine<sup>24</sup>.

Le groupe Eranove entend poursuivre ses efforts pour améliorer sa performance sociale, sociétale et environnementale et pour capitaliser sur ces actions afin de les pérenniser.

## **Mobiliser les parties prenantes pour contribuer à la réalisation de l'agenda 2030**

Néanmoins, le groupe Eranove a conscience qu'il ne dispose pas en interne de tous les leviers pour répondre aux attentes des générations présentes et futures. La collaboration de toutes les parties prenantes est indispensable.

Ainsi, le groupe Eranove et ses filiales opérationnelles sont engagées dans des partenariats de confiance avec leurs parties prenantes; chacune disposant de leviers complémentaires à mobiliser pour contribuer ensemble à la réalisation de l'agenda 2030 dans les secteurs de l'eau, de l'assainissement et de l'électricité sur le continent Africain.

Les États et les bailleurs de fonds institutionnels peuvent élaborer des cadres opérationnels équilibrés pour financer le développement de ces secteurs, garantir un prix d'accès supportable pour les populations et encourager les opérateurs privés.

Ces derniers peuvent s'engager pour améliorer les services publics délivrés aux populations, s'impliquer dans les réflexions nationales sur l'accès des plus démunis, réduire sans relâche les coûts et les pertes techniques.

Leurs collaborateurs, les consommateurs et les communautés locales sont également acteurs d'une chaîne d'actions dont la qualité soutiendra le développement de modes de production et de consommation durable.

**En particulier, la coopération continue entre les sociétés du secteur privé et les autorités concédantes sera la clé de voute de la réussite des objectifs de l'agenda 2030.**

Pour cela, des cadres législatifs adéquats et des schémas institutionnels permettant l'émergence de partenariats public-privé sont des prérequis : ils apportent une définition claire des missions et des responsabilités des différents acteurs.

Au-delà de la réalisation de leurs objectifs de performance, les sociétés du groupe Eranove s'engagent aux côtés de l'État pour améliorer le service auprès des populations, s'impliquent dans les réflexions nationales sur l'accès aux services essentiels pour les plus démunis, anticipent les enjeux futurs en proposant des plans d'investissement et accompagnent la réalisation des grands travaux.

Ce partenariat de confiance fonctionne dans les deux sens, car il implique également le respect des engagements de l'État. Cette capacité à travailler ensemble, tant au quotidien que sur les options stratégiques, est une condition sine qua non, si l'on veut, collectivement, atteindre les objectifs de l'agenda 2030.

23 - *Marketing international ; marchés, cultures et organisations, 3ème édition 2015, par Nathalie Prime et Jean-Claude Usunier. p. 427 : Cas d'entreprise : Eranove : eau, électricité et économie verte en Afrique subsaharienne*

24 - *Développement Durable et Émergence de l'Afrique, 1ère édition 2015, par Remy Allah-Kouadio (Ministre de l'Environnement, de la Salubrité urbaine et du Développement durable de la Côte d'Ivoire), Babacar Cissé (Représentant spécial adjoint du Secrétaire général de l'ONU et Coordonnateur des agences du SNU en Côte d'Ivoire), Luc-Joël Grégoire (Directeur pays du Programme des Nations Unies pour le Développement en Côte d'Ivoire), p. 113 : Partenariats public-privé pour une croissance verte, le cas d'Eranove en Afrique de l'Ouest,*



---

# ANNEXES

## **ANNEXE I**

TABLEAU DE CONCORDANCE GRENELLE II

## **ANNEXE II**

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

## **ANNEXE III**

INDICATEURS DE PERFORMANCES RESSOURCES HUMAINES

## **ANNEXE IV**

INDICATEURS DE PERFORMANCES ENVIRONNEMENTALES

## **ANNEXE V**

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

# ANNEXE I

## TABLEAU DE CONCORDANCE GRENELLE II

INFORMATIONS GRENELLE II	LOCALISATION DANS LE RAPPORT
<b>DONNÉES SOCIALES</b>	
<b>•EMPLOI</b>	
Effectif total et répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	4.A
Embauches et licenciements	4.A
Rémunérations et leur évolution	4.A
<b>•ORGANISATION DU TRAVAIL</b>	
Organisation du temps de travail	4.A
Absentéisme	4.A
<b>•RELATIONS SOCIALES</b>	
Organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	4.A
Bilan des accords collectifs	4.A
<b>•SANTÉ ET SÉCURITÉ</b>	
Conditions de santé et de sécurité au travail	5.B
Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	5.B
Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	5.B
<b>•FORMATION</b>	
Politiques mises en œuvre en matière de formation	4.A
Le nombre total d'heures de formation	4.A

## ANNEXE I

### Tableau de concordance Grenelle II

INFORMATIONS GRENELLE II	LOCALISATION DANS LE RAPPORT
<b>•EGALITÉ DE TRAITEMENT</b>	
Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	4.A
Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	4.A
Politique de lutte contre les discriminations	4.A
<b>•PROMOTION ET RESPECT DES STIPULATIONS DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'O.I.T RELATIVES :</b>	
Au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	4.A
A l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	4.A
A l'élimination du travail forcé ou obligatoire	4.A
A l'abolition effective du travail des enfants	4.A
<b>DONNÉES ENVIRONNEMENTALES</b>	
<b>•POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE</b>	
Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation et de certification en matière d'environnement	5.D
Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	5.D
Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	2.C
Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours	2.C
<b>•POLLUTION ET GESTION DES DÉCHETS</b>	
Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	1.D 2.C

## ANNEXE I

### Tableau de concordance Grenelle II

INFORMATIONS GRENELLE II	LOCALISATION DANS LE RAPPORT
Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	2.C
Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	2.C
<b>•UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES</b>	
Consommation d'eau et approvisionnement en eau fonction des contraintes locales	2.A 2.B
Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	2.A 2.B 2.D
Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	1.A 2.A 2.B 2.D
Utilisation des sols	2.A
<b>•CHANGEMENT CLIMATIQUE</b>	
Rejets de gaz à effet de serre	2.D
Adaptation aux conséquences du changement climatique	2.D
<b>•PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ</b>	
Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	2-A

## ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

### •IMPACT TERRITORIAL, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITÉ DE LA SOCIÉTÉ

En matière d'emploi et de développement régional	6.A
Sur les populations riveraines ou locales	1.B 6.A 6.B

## ANNEXE I

### Tableau de concordance Grenelle II

INFORMATIONS GRENELLE II	LOCALISATION DANS LE RAPPORT
<b>•RELATIONS ENTRETENUES AVEC LES PERSONNES OU LES ORGANISATIONS INTÉRESSÉES PAR L'ACTIVITÉ DE LA SOCIÉTÉ, NOTAMMENT LES ASSOCIATIONS D'INSERTION, LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT, LES ASSOCIATIONS DE DÉFENSE DE L'ENVIRONNEMENT, LES ASSOCIATIONS DE CONSOMMATEURS ET LES POPULATIONS RIVERAINES</b>	
Conditions de dialogue avec ces personnes ou organisations	1.C
Actions de partenariat ou de mécénat	6.B
<b>•SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS</b>	
Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	6.C
Importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	6.C
<b>•LOYAUTÉ DES PRATIQUES</b>	
Actions engagées pour prévenir la corruption	3.B
Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	5.C
<b>•AUTRES ACTIONS ENGAGÉES EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME</b>	
Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	3.B

# ANNEXE II

## NOTE MÉTHODOLOGIQUE

### GÉNÉRALITÉS

La Loi n°2010 788 promulguée le 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement, dite «Grenelle 2», renforce les obligations de transparence et de reporting extra-financier, découlant jusqu'alors de la loi NRE de 2001.

La loi a été complétée par deux textes d'application : le décret du 24 avril 2012, qui définit les seuils d'application de la loi et liste les informations à produire, et l'arrêté du 13 mai 2013 qui précise les modalités selon lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission de vérification.

Du fait de l'annonce de sa déclaration d'intention de cotation à la bourse de Paris, le groupe Eranove est soumis à ces textes pour l'exercice 2015.

Les indicateurs retenus par Eranove ont été sélectionnés à la fois pour répondre aux exigences de l'article R.225-105-1 de la loi dite de Grenelle II du Code de Commerce et pour refléter l'activité du Groupe.

En complément des indicateurs quantifiant l'impact d'Eranove sur son environnement, ce rapport présente la stratégie, les engagements, les réalisations et les projets du groupe Eranove en matière de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) pour l'exercice 2015.

En outre, Eranove recherche dans son rapport à appliquer les principes du Global Reporting Initiative (GRI) relatifs à la réalisation des rapports de développement durables, à savoir : exhaustivité, clarté, ponctualité, équilibre et précision.

Ce rapport extra-financier du groupe Eranove est le premier exercice du genre pour Eranove et représente le résultat des meilleurs efforts entrepris pour mettre en œuvre un reporting répondant à la loi de Grenelle II sur l'ensemble de du périmètre consolidé du Groupe.

Eranove s'inscrit dans une démarche de progrès continu et d'amélioration sur plusieurs années afin de renforcer le processus de reporting en interne, de fiabiliser les données et d'étendre le nombre d'actions et d'indicateurs suivis afin de donner la vision la plus précise de son empreinte.

### ENJEUX MÉTHODOLOGIQUES DU REPORTING

#### LA PROCÉDURE ET LES OUTILS DE REPORTING

Dans un contexte d'importance croissante de la RSE au sein du groupe Eranove, afin d'élargir le niveau de reporting à l'ensemble des sujets RSE et afin d'améliorer le suivi des activités RSE des sociétés, en novembre 2014, la direction générale du groupe Eranove a initié un projet appelé « projet Système de Management Environnemental et Social (SMES)» de reporting extra-financier.

A ce titre, un système d'information de collecte et de consolidation des données sociales, environnementales et sociétales sera mis en place au moyen d'un logiciel, qui a été sélectionné, et dont l'organisation en charge du déploiement a été définie. Un premier périmètre d'indicateurs sera intégré au logiciel en 2016 et devrait donc être utilisable dans le prochain exercice du reporting RSE.

Pour ce premier reporting RSE sur l'exercice 2015, le reporting extra-financier est donc réalisé en dehors de cet outil. Un fichier Excel ad hoc, intitulé « tableau d'indicateurs » a donc été établi par le groupe Eranove, puis diffusé pour être alimenté par chaque filiale et consolidé par Eranove. Ce fichier servira de base méthodologique pour le périmètre initial de consolidation dans le logiciel RSE.

Ce document constitue également le référentiel utilisé par le Groupe étant donné qu'il indique en particulier pour chaque indicateur : un numéro identifiant unique, un nom, une méthodologie de calcul (ou formule de calcul), la période de reporting, l'unité de reporting, le périmètre couvert, les observations, des colonnes annuelles dédiées au reporting de la donnée.

## LE CHOIX DES INDICATEURS

Les indicateurs retenus ont été sélectionnés dans un premier temps pour répondre aux exigences de l'article R.225-105-1 de la loi dite de Grenelle II du Code de Commerce.

Puis, la liste a été alimentée par les contributeurs internes pour mieux refléter les principaux impacts des sociétés opérationnelles et mieux prendre en compte les spécificités de chaque société.

## LA DÉFINITION AU NIVEAU GROUPE DES INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX

Une première série de définition d'indicateurs a été proposée par la holding suite à un benchmark externe. Ces définitions ont été revues avec chaque filiale pour confirmer la faisabilité et la pertinence de remontée de l'indicateur dans sa définition initiale.

De multiples séances de travail communes aux filiales et entre chaque filiale et la holding ont permis de s'assurer de la cohérence des indicateurs entre filiales et de leur juste reflet de la réalité métier. Les définitions ont ensuite été ajustées et les périmètres affinés.

## L'ORGANISATION DU REPORTING

Ce premier reporting RSE a été réalisé en s'appuyant sur l'organisation existante et a donc regroupé les expertises des équipes QSE, RSE, RH et contrôle de gestion des filiales et de la holding. Plus précisément :

- le projet a été mis en œuvre par le Cercle Métier Développement Durable qui regroupe le référent développement durable ou RSE de chaque société du Groupe et est animé par la directrice chargée de mission d'Eranove ;
- un référent au niveau direction générale (DGA Administration Gestion Finance ou Secrétaire Général) de chaque société a été intégré au processus pour garantir le bon avancement et le recours éventuel à un réseau plus large de contributeurs ;
- au-delà du cercle développement durable, le réseau de contributeurs a été élargi en fonction des besoins au contrôle de gestion pour un appui méthodologique et la collecte des données issues du reporting financier et aux DRH pour la collecte des données sociales ;
- les indicateurs sont renseignés par les contributeurs des différentes activités opérationnelles dans le « tableau d'indicateurs », puis analysés, vérifiés et consolidés par la directrice chargée de mission et l'assistante RH d'Eranove (voir contrôle de données).

## LE CONTRÔLE DES DONNÉES

Il convient de noter que le reporting RH préexistant et le reporting lié aux certifications QSE et aux évaluations RSE ont facilité la collecte et la fiabilité des informations.

Les principales filiales procèdent aux contrôles de cohérence des données de leurs entités notamment par des échanges entre les différents services suivant les indicateurs.

La directrice chargée de mission et l'assistante RH d'Eranove réalisent des contrôles de second niveau permettant de s'assurer de la cohérence des données et de la correcte application de la définition du Groupe sur l'ensemble des entités. Ils ont consisté en : la vérification de la cohérence de l'évolution annuelle des indicateurs, l'analyse plus approfondie des informations remontées au travers des échanges (téléphoniques et email) avec les contributeurs, la vérification de la cohérence entre sociétés en fonction des tailles des sociétés, le recours à plusieurs interlocuteurs pour le même indicateur.

## PÉRIMÈTRE

En ce qui concerne les informations sociales et sociétales, les informations publiées dans ce rapport concernent l'ensemble des sociétés actives du groupe Eranove, à savoir : CIE, SODECI, CIPREL, SDE, ERANOVE CI, ERANOVE SA, AWALE, et GS2E. Ne sont pas intégrées les entités ne disposant pas d'effectifs : SIDIP, Eranove Academy, et Kenié.



Les contrats de gestion des services de type Management ou Service Contracts ne sont pas inclus dans le reporting.

En ce qui concerne les informations environnementales, le périmètre de reporting intègre uniquement les sociétés ayant une activité opérationnelle significative en 2015 et dont l'activité est pertinente en termes d'impact environnemental, soient les sociétés CIE, SODECLI, CIPREL et SDE. Les entités juridiques ERANOVE CI, ERANOVE SA, GS2E, AWALE, SIDIP, Eranove Academy, Kenié sont donc exclues du périmètre.

Pour l'ensemble des informations, les comparaisons entre exercices sont faites à périmètre constant.

Des restrictions de périmètre peuvent être appliquées et sont indiquées au cas par cas.

## PRÉCISIONS, LIMITES MÉTHODOLOGIQUES

- En l'absence de définition légale du handicap dans le monde du travail en Côte d'Ivoire et au Sénégal, le suivi de cet indicateur dans les filiales du Groupe est incomplet et ne reflète que très partiellement les handicaps tels que considérés dans le droit du travail français. Il a donc été décidé de ne pas reporter cette information dans le reporting RSE.
- Le suivi de la formation ne représente que partiellement l'effort de formation du Groupe. En effet, certaines sociétés du Groupe, telles que la CIE, ne dispose pas de suivi complet des formations réalisées, notamment au sein d'organismes de formation externes. De plus le reporting des formations internes de la SODECLI reflète le nombre de sessions et non le total d'apprenants.
- Les taux de gravité et de fréquence d'arrêt du travail sont calculés sur la base des heures théoriques travaillées, calculées au dénominateur à partir de l'effectif à fin décembre multiplié par l'horaire mensuel pour une semaine de 40 heures de travail, et multiplié par 12 mois.
- Pour le calcul du taux d'absentéisme, sont prise en comptes les absences pour accidents du travail, les congés sans solde, les absences non-autorisées, les congés maladie, et les mises à pied
- Le calcul des accidents du travail inclut les stagiaires à la CIE
- Les informations relatives au bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail et aux maladies professionnelles ne sont actuellement pas disponibles. En effet, le processus de reporting est en cours de mise en place afin que ces informations soient remontées au Groupe.
- Pour la conversion des énergies en GWh, les facteurs de conversion suivants ont été retenus :
  - Gaz naturel :  $1 \text{ m}^3 = 36,43 \text{ MJ} = 10,12 \text{ kWh}$
  - DDO, HVO, Gasoil/diesel, Essence :  $1 \text{ litre} = 36 \text{ MJ} = 10 \text{ kWh}$
- Le calcul des rejets de gaz à effets de serre a été réalisé sur la base carbone ADEME (<http://www.bilans-ges.ademe.fr/>):
  - pour les consommations d'électricité des sièges, agences, bureaux et ouvrages-
    - Côte d'Ivoire Fe électricité =  $0,445 \text{ kgCO}_2\text{e/kWh}$
    - Sénégal Fe électricité =  $0,637 \text{ kgCO}_2\text{e/kWh}$  ;
  - pour le carburant :
    - Fe Essence =  $0,314 \text{ kgCO}_2\text{e/kWh PCI}$
    - Fe Diesel routier =  $0,323 \text{ kgCO}_2\text{e/kWh PCI}$  ;
  - pour le DDO et HVO
    - FE Fioul Lourd =  $0,325 \text{ KgCO}_2\text{e/kWh PCI}$  soit  $91 \text{ Kg CO}_2\text{e/GJ}$  ;
  - Pour le gaz naturel :
    - FE gaz naturel =  $0,244 \text{ kg CO}_2\text{e/kWh PCI}$  soit  $67,7 \text{ kgCO}_2/$
  - Pour le gazoil/diesel utilisé dans les groupes électrogènes
    - Fe Diesel =  $0,323 \text{ kgCO}_2\text{e/kWh PCI}$

## ANNEXE III

# INDICATEURS DE PERFORMANCES RESSOURCES HUMAINES

NOM INDICATEUR	DÉFINITION DE L'INDICATEUR	UNITÉ	2015
<b>EFFECTIF SOCIÉTÉ</b>	<b>L'EFFECTIF EST DÉFINI COMME LA SOMME DES CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI) ET DES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD). IL NE PREND PAS EN COMPTE LES STAGIAIRES, APPRENTIS, VIE, CONSULTANTS, INTÉRIMAIRES, JOURNALIERS, SOUS-TRAITANTS.</b>		
Total effectif société	Nombre total de salariés de la société composé de ceux ayant un contrat à durée indéterminée ( CDI) et de ceux ayant un contrat à durée déterminée (CDD).		8.351
Total effectif Cadres (CA)	Nombre total des Cadres (CA) de la société composé de ceux ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) et de ceux ayant un contrat à durée déterminée (CDD).	# personnes	831
Total effectif Agents de Maitrise (AM)	Nombre total des Agents de maîtrise (AM) de la société composé de ceux ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) et de ceux ayant un contrat à durée déterminée (CDD).	# personnes	3.750
Total effectif Ouvriers Employés (OE)	Nombre total des Ouvriers Employés (OE) de la société composé de ceux ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) et de ceux ayant un contrat à durée déterminée (CDD).	# personnes	3.770
Dont effectifs femmes	Nombre total de Femmes salariées de la société composé de celles ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) et de celles ayant un contrat à durée déterminée (CDD).		2.023
Total effectif Cadres (CA) femmes	Nombre total des Cadres (CA) de la société composé de ceux ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) et de ceux ayant un contrat à durée déterminée (CDD).	# personnes	230
Total effectif Agents de maitrise (AM) femmes	Nombre total cumul d'Agent de Maitrise (AM) femmes de la société composé de celles ayant un contrat à durée indéterminée ( CDI) et de celles ayant un contrat à durée déterminée (CDD).	# personnes	1.139
Total effectif Ouvriers Employés (OE) femmes	Nombre total d'Employés -Ouvriers (EO) femmes de la société composé de celles ayant un contrat à durée indéterminée ( CDI) et de celles ayant un contrat à durée déterminée (CDD).	# personnes	654
Effectifs par Tranche d'âge	Nombre total de salariés de la société par tranche d'âge à la date du reporting		8.351
Total effectif 18-25 ans	Nombre total de salariés ayant à la date de fin de la période du reporting un âge supérieur ou égal à 18 ans et strictement inférieur à 26 ans.  NB: jusqu'à la date anniversaire des 26 ans, le collaborateur a toujours 25 ans.	# personnes	212

## ANNEXE III

### Indicateurs de performances Ressources Humaines

Total effectif 26-35 ans	Nombre total de salariés ayant à la date de fin de la période du reporting un âge supérieur ou égal à 26 ans et strictement inférieur à 36 ans.  NB: jusqu'à la date anniversaire des 36 ans, le collaborateur a toujours 35 ans.	# personnes	3.220
Total effectif 36-45 ans	Nombre total de salariés ayant à la date de fin de la période du reporting un âge supérieur ou égal à 36 ans et strictement inférieur à 46 ans.  NB: jusqu'à la date anniversaire des 46 ans, le collaborateur a toujours 45 ans.	# personnes	2.520
Total effectif 46-55 ans	Nombre total de salariés ayant à la date de fin de la période du reporting un âge supérieur ou égal à 46 ans et strictement inférieur à 56 ans.	# personnes	1.836
Total effectif >56 ans	Nombre total de salariés ayant à la date de fin de la période du reporting un âge supérieur ou égal à 56 ans.	# personnes	563
Total effectif par Type contrat	Nombre total de salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) et en Contrat à Durée Indéterminée (CDI).		8.351
Total effectif CDD	Nombre total de salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) à la date de fin de reporting	# personnes	662
Total effectif CDI	Nombre total de salariés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) à la date de fin de reporting	# personnes	7.689
<b>FORMATION</b>	<b>LA FORMATION EST DÉFINIE COMME L'ACTION VISANT À DONNER À QUELQU'UN, À UN GROUPE, LES CONNAISSANCES NÉCESSAIRES À L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ SELON UN PROCESSUS BIEN FORMALISÉ (CAHIER DE CHARGES, PLAN DE FORMATION...), D'UNE PART, ET DE RENDRE QUELQU'UN, UN GROUPE SENSIBLE, RÉCEPTIF À QUELQUE CHOSE POUR LEQUEL IL NE MANIFESTAIT PAS D'INTÉRÊT, D'AUTRE PART.</b>		
Dépenses formation	Ensemble des dépenses générées par les formations et les sensibilisations réalisées à la date de fin de la période du reporting ; ces dépenses concernent ici uniquement les coûts directs des heures de formation et de sensibilisation réalisées dans les centres de formation du Groupe ou dans les centres et cabinets de formation externes, dans le pays ou à l'international.	euros (€)	5.622.540
Nombre d'heures de formations <sup>25</sup>	Somme totale des heures passées par l'ensemble des effectifs de salariés CDI et CDD durant les formations et les sensibilisations dont a bénéficié de la période concernée par le reporting	# heures	130.239

25 - Le décompte des heures de formation ne reflète que partiellement l'effort de formation de chaque société. En effet, à la CIE, seules les heures de formation réalisées dans le centre de formation interne de la CIE (le CME) sont comptabilisées ; la méthodologie de suivi des heures de formation à la SODECI reflète les sessions formateurs et non le total des heures – il est ainsi sous évalué ; ERANOVE CI n'a pas de suivi des heures de formation

### ANNEXE III

#### Indicateurs de performances Ressources Humaines

RÉMUNÉRATION	SOMME DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES VERSÉES À L'ENSEMBLE DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE, HORS AVANTAGES EN NATURE ET COTISATIONS PATRONALES.	EUROS (€)	
Masse salariale totale entreprise	Somme des rémunérations brutes versées à l'ensemble des salariés de l'entreprise, hors avantages en nature et cotisations patronales.	euros (€)	84.156.449
Salaire annuel brut moyen	Moyenne de l'ensemble des salaires de l'effectif de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans cette moyenne.	euros (€)	10.051
Salaire annuel moyen CA	Moyenne de l'ensemble des salaires de l'effectif Cadres de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans cette moyenne.	euros (€)	27.301
Salaire annuel moyen AM	Moyenne de l'ensemble des salaires de l'effectif Agents de Maitrise de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans cette moyenne.	euros (€)	10.368
Salaire annuel moyen OE	Moyenne de l'ensemble des salaires de l'effectif Ouvriers-Employés de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans cette moyenne.	euros (€)	5.933
Salaire annuel brut moyen FEMMES	Moyenne de l'ensemble des salaires de l'effectif FEMMES de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans cette moyenne.	euros (€)	10.348
Salaire annuel moyen Femmes CA	Moyenne de l'ensemble des salaires de l'effectif Femmes Cadres de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans cette moyenne.	euros (€)	24.243
Salaire annuel moyen Femmes AM	Moyenne de l'ensemble des salaires de l'effectif Femmes Agents de Maitrise de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans cette moyenne.	euros (€)	10.072
Salaire annuel moyen Femmes OE	Moyenne de l'ensemble des salaires de l'effectif Femmes Ouvriers-Employés de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans cette moyenne.	euros (€)	5.942

## ANNEXE III

### Indicateurs de performances Ressources Humaines

ACCIDENTS DE TRAVAIL	ÉVÉNEMENT IMPRÉVU SURVENU AU SALARIÉ PROVOQUANT DES DOMMAGES PAR LE FAIT OU À L'OCCASION DE SON TRAVAIL, QUELLE QU'EN SOIT LA CAUSE.		
Nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt hors trajets	Accidents survenus aux salariés avec et sans arrêt de travail, exclusion faite des accidents du travail liés aux trajets entre la résidence et le lieu de travail, et entre le lieu de travail et le lieu de la pause repas.  NB: l'accident de trajet est un accident qui survient: -Entre la résidence et le lieu de travail, -Entre le lieu de travail et le lieu de restauration où le salarié se rend pendant la pause repas.	nombre	196
Nombre d'accidents du travail avec arrêt hors trajets	Accidents survenus aux salariés avec arrêt de travail sur prescription médicale donnant droit à indemnité, exclusion faite des accidents du travail liés aux trajets entre la résidence et le lieu de travail, et entre le lieu de travail et le lieu de la pause repas, ainsi que des accidents du travail avec décès.	nombre	182
Nombre d'accidents du travail impliquant un décès	Accidents du travail impliquant un décès immédiat ou différé du salarié.	nombre	2
Nombre de jours d'arrêt du travail	Somme des jours d'arrêt du travail obtenus sur prescription médicale et permettant aux salariés d'interrompre leurs activités avec le paiement d'une indemnité journalière compensatoire du salaire.	jours	3.973
Taux de gravité	Le taux de gravité représente le nombre de journées d'arrêt du travail indemnisées pour 1 000 heures travaillées, c'est à dire le nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1 000 heures travaillées.	taux	0,23
Taux de fréquence	Le taux de fréquence est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus sur une période donnée par million d'heures de travail.	taux	10,48
NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES	TEMPS ALLOUÉ PAR LE SALARIÉ À L'EMPLOYEUR DANS LE CADRE DE L'EXERCICE DE SON ACTIVITÉ. LE TEMPS DE TRAVAIL EST RÉGLEMENTÉ PAR LA LOI ET/OU DES ACCORDS COLLECTIFS. NB: LA DURÉE ANNUELLE LÉGALE DU TEMPS DE TRAVAIL N'EST PAS NÉCESSAIREMENT ÉGAL À LA DURÉE EFFECTIVE DU TRAVAIL (HEURES SUPPLÉMENTAIRES, CONGÉS NON PRIS, MALADIES, CONGÉS ADDITIONNELS ETC.)		
Nombre d'heures travaillées théoriques totales par catégorie	Temps de travail réglementé par la loi et/ou des accords collectifs.	Heures	17.364.548
Nombre d'heures travaillées CA	Temps de travail à effectuer par les Cadres selon la réglementation en vigueur.	Heures	1.725.068

## ANNEXE III

### Indicateurs de performances Ressources Humaines

Nombre d'heures travaillée AM	Temps de travail à effectuer par les Agent de maitrise selon la réglementation en vigueur.	Heures	7.799.850
Nombre d'heures travaillée OE	Temps de travail à effectuer par les Ouvriers Employés selon la réglementation en vigueur.	Heures	7.839.630
Nombre d'heures supplémentaires par catégorie	Temps de travail réalisé au-delà de la durée légale des heures de travail en vigueur et reporté à la société.		615.226
Nombre d'heures supplémentaires AM	Temps de travail réalisé par les Agent de Maitrise au-delà de la durée légale des heures de travail en vigueur.	Heures	324.753
Nombre d'heures supplémentaires OE	Temps de travail réalisé par les Ouvriers Employés au-delà de la durée légale des heures de travail en vigueur.	Heures	322.435
<b>TAUX D'ABSENTEISME</b>	<b>L'ABSENTEISME EST LA DURÉE DES ABSENCES LÉGALES OU NON DU SALARIÉ À SON LIEU DE TRAVAIL SUR UNE PÉRIODE DONNÉE. ABSENCES LÉGALES (ALE): CONGÉS LÉGAUX, CONGÉS DE MATERNITÉ, CONGÉS SANS SOLDE, MISE À PIEDS, PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES LÉGALES, ARRÊTS MALADIE, ACCIDENT DE TRAVAIL ET TRAJET.</b>		
Arrêts maladie	Durée des interruptions de travail des salariés recommandées par un médecin (médecine du travail ou autre) au cours de la période concernée par le reporting.	Heures	125.889
Absences pour accident de travail et trajet	Durée des absences des salariés pour accident du travail et pour accident de trajet.	Heures	32.785
Absences non autorisées (ANA)	Durée des absences non légales et non justifiées des salariés.	Heures	41.756
Taux absentéisme <sup>26</sup>	Le quotient du nombre d'heures d'absence relevé par rapport au nombre d'heures théoriques de travail.	%	1,17%
<b>NOMBRE DE RECRUTEMENTS</b>			
Total recrutements	Ensemble des personnes embauchées en CDI et CDD sur la période.	Nombre	745
<b>NOMBRE DE LICENCIEMENTS</b>			
Total licenciements	nombre de salariés ayant subi une rupture du contrat de travail par la volonté de l'employeur sur la base d'un motif légitime.	Nombre	28

26 - Le taux d'absentéisme relevé, ne fait pas état des absences pour congés maternité, congés légaux, congés sans solde et mise à pied

## ANNEXE IV

# INDICATEURS DE PERFORMANCES ENVIRONNEMENTALES

NOM INDICATEUR	DÉFINITION DE L'INDICATEUR	UNITE	2015
<b>CONSOMMATION D'EAU</b>	<b>LA QUANTITÉ D'EAU POTABLE CONSOMMÉE</b>		
Consommation d'eau des sièges, agences, bureaux	La quantité d'eau potable consommée au sein des locaux administratifs et commerciaux, à savoir les sièges sociaux, les agences commerciales et les bureaux.	m3	415.757
Consommation d'eau des usines de production thermique d'électricité	La quantité d'eau potable utilisée par les usines pour la production thermique d'électricité .	m3	13.265
Consommation d'eau des usines de production d'eau	La quantité d'eau potable utilisée par les usines de production d'eau pour les besoins d'exploitation ( lavages des décanteurs, des filtres, etc.) .	m3	8.400.000
<b>PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'EAU</b>	<b>EAU POTABLE PRODUITE ET DISTRIBUÉE AUX CLIENTS</b>		
Eau traitée produite	Quantité d'eau ayant subi un traitement destiné à la rendre bactériologiquement et chimiquement propre à la consommation.	m3	399.000.000
Volume vendu	Quantité d'eau relevée par les compteurs et facturée aux clients.	m3	309. 000.000
<b>CONSOMMATION D'ÉNERGIE</b>	<b>QUANTITÉ D'ÉNERGIE UTILISÉE</b>		
Consommation d'énergie total équivalent (GWh)	Quantité totale d'énergie électrique utilisée	GWh	9.643
Consommation d'énergie électrique des sièges, agences, bureaux	Quantité totale d'énergie électrique utilisée par l'ensemble des agences commerciales, bureaux et autres centres administratifs au relevé de compteur.	GWh	56
Consommation d'énergie électrique des ouvrages de production d'eau	Quantité totale d'énergie électrique utilisée par l'ensemble des ouvrages de production d'eau au relevé de compteur.	GWh	337
Consommation de gaz des turbines de production électrique	Quantité totale de gaz utilisée par des turbines à gaz au relevé machine.	m3	730.385.809

## ANNEXE IV

### Indicateurs de performances Environnementales

Consommation de HVO des turbines de production électrique	Quantité totale d'Heavy Oil utilisée par les turbines à gaz au relevé machine.	m3	161.201
Consommation de DDO des turbines de production électrique	Quantité totale de DDO (Distalate Diesel Oil) utilisée par les turbines à gaz au relevé machine.	m3	1.798
Consommation de Gazoil / Diesel Oil	Quantité totale de Gazoil /Fuel utilisée par les groupes électrogènes pour l'exploitation.	m3	18.158
Consommation de carburant véhicules	Quantité totale de carburant utilisée par les véhicules destinés à l'exploitation.	L	4.773.400
<b>PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'ELECTRICITE</b>			
Capacité opérée interconnectée	<p>Capacité totale du parc de production interconnecté opéré tant thermique qu'hydroélectrique sur la base de la capacité réelle.</p> <p>C'est la somme totale des puissances réalisables des groupes de production en service à un moment donné de l'exploitation. Elle tient compte des limitations de puissance sur certains groupes, pour diverses raisons (vieillesse, insuffisance d'énergie primaire, consigne...).</p>	MW	1.247
dont capacité installée interconnectée THERMIQUE	<p>Capacité totale du parc de production thermique interconnecté opéré sur la base de la capacité réelle.</p> <p>C'est la somme totale des puissances maximales (ou théoriques) de tous les groupes de production installés sur le réseau.</p>	MW	643
dont capacité installée interconnectée HYDROELECTRIQUE	Capacité totale du parc de production hydroélectrique interconnecté opéré sur la base de la capacité réelle.	MW	604
Production électrique interconnectée	Production totale d'électricité nette livrée de l'ensemble du parc de production interconnecté	GWh	4.138
dont total production des usines de production électrique THERMIQUE	Production totale d'électricité nette livrée du parc thermique interconnecté.	GWh	2.785
dont total production des usines de production électrique HYDROELECTRIQUE	Production totale d'électricité nette livrée du parc hydroélectrique interconnecté.	GWh	1.352



## ANNEXE IV

### Indicateurs de performances Environnementales

Rendement global électricité	C'est le rapport de la production brute (énergie en sortie de l'alternateur) par l'énergie effectivement consommée par le client final. Ce rendement tient compte donc des pertes production, transport et distribution.	%	79%
<b>CONSOMMATION DES MATIÈRES PREMIÈRES</b>	<b>QUANTITÉ DES MATIÈRES PREMIÈRES ET DES INTRANTS UTILISÉE POUR L'EXPLOITATION ET LA MAINTENANCE.</b>		
Huiles	Quantité des huiles utilisées dans l'exploitation des ouvrages.	L	119.835
Chlore Gazeux	Quantité de chlore gazeux utilisée dans l'exploitation.	T	712
Chaux	Quantité de chaux utilisée pour l'exploitation.	T	13.162
Hypo Chlorite de Calcium	Quantité de HypoChlorite de Calcium utilisée pour l'exploitation.	T	2.860
Sulfate d'alumine	Quantité de Sulfate d'alumine( $Al_2(SO_4)_3$ ) utilisée pour l'exploitation.	T	17.741
SF6	Quantité de Gaz SF6 utilisée pour l'exploitation et la maintenance des ouvrages.	kg	481
<b>POLLUANTS ATMOSPHERIQUES, CO2, NOX, SOX</b>	<b>PARTICULE SOLIDE, LIQUIDE OU GAZEUSE QUI, PRÉSENTE DANS L'ATMOSPHÈRE À DES CONCENTRATIONS PLUS OU MOINS ÉLEVÉES PEUT ENTRAÎNER PAR SON ABSORPTION OU SON INHALATION, DES TROUBLES PLUS OU MOINS SÉVÈRES CHEZ LES ÊTRES VIVANTS. NOX: OXYDES D'AZOTE /CO2: DIOXYDE DE CARBONE/ SOX: LES OXYDES DE SOUFFRE.</b>		
Total rejets de gaz à effet de serre	Quantité des gaz à effet de serre engendrés par l'exploitation des ouvrages et rejetés dans l'atmosphère.	kg CO2e	179.810.589
Dont rejets de gaz à effet de serre hors production électrique	Quantité des gaz à effet de serre rejetés dans l'atmosphère en dehors de ceux liés à la production de l'électricité.	kg CO2e	1.543.477
Dont rejets de gaz à effet de serre production électrique interconnectée (hors groupes électrogènes)	Quantité des gaz à effet de serre rejetés dans l'atmosphère liée uniquement à la production de l'électricité interconnectée en dehors des groupes électrogènes.	kg CO2e	178.267.112

## ANNEXE IV

### Indicateurs de performances Environnementales

<b>QUANTITE DE PCB (LITRES)</b>			
Mesure du secteur électrique, PCB présent dans le périmètre concédé	Quantité de PolyChloroBiphényle (PCB). Des produits chimiques organiques chlorés utilisés dans certains appareils électriques tels que les transformateurs pour leur grande stabilité thermique et leurs caractéristiques électriques.	L	10.968
<b>CLIENTS</b>	<b>NOMBRE TOTAL DE CLIENTS</b>		
Clients électricité	Nombre total d'abonnés à la consommation d'électricité	nb	1.432.000
Clients eau	Nombre total d'abonnés à la consommation d'eau potable	nb	1.519.236
Clients assainissement	Nombre total de personnes physiques et morales bénéficiant ou non d'un branchement au réseau d'eaux usées et ayant sollicité les prestations de la structure chargée de l'assainissement.	nb	403.605
Branchements sociaux électricité	Opérations de raccordement au réseau électrique effectuées à un coût réduit et/ou échelonné au profit des populations à revenus modestes.	nb	4.764
Branchements sociaux eau potable	Opérations de raccordement au réseau d'eau potable effectuées à un coût réduit et/ou échelonné au profit des populations à revenus modestes.	nb	45.623

**MAZARS SAS**

**ERANOVE**

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les  
informations sociales, environnementales et  
sociétales consolidées figurant dans le rapport de  
gestion

Exercice clos le 31 décembre 2015

## **ANNEXE IV**

### Rapport de l'organisme tiers indépendant

#### **MAZARS SAS**

61, RUE HENRI REGNAULT - 92075 PARIS - LA DÉFENSE CEDEX  
TÉL. : +33 (0)1 49 97 60 00 - FAX : +33 (0)1 49 97 60 01

SOCIÉTÉ PAR ACTIONS SIMPLIFIÉE

CAPITAL DE 37 000 EUROS - RCS NANTERRE 377 505 565 - SIÈGE SOCIAL : 61, RUE HENRI REGNAULT - 92400 COURBEVOIE

## **ANNEXE IV**

### Rapport de l'organisme tiers indépendant

## **ERANOVE**

Société ERANOVE au capital de 9 165 990 €  
Siège social : 4 rue Saint-Florentin, 75001 paris  
450 425 277 RCS PARIS

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les  
informations sociales, environnementales et  
sociétales consolidées figurant dans le rapport de  
gestion

Exercice clos le 31 décembre 2015

ERANOVE  
Exercice clos le  
31 décembre 2015

#### **Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le rapport de gestion**

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, commissaire aux comptes de la société ERANOVE, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1058<sup>1</sup>, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2015, présentées dans le rapport de gestion (ci-après les « Informations RSE »), en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du code de commerce.

#### **Responsabilité de la société**

Il appartient au Conseil d'administration d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R.225-105-1 du code de commerce, préparées conformément au référentiel utilisé par la société (ci-après le « Référentiel »), dont un résumé figure dans le rapport de gestion et disponible sur demande au siège de la société.

#### **Indépendance et contrôle qualité**

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L.822-11 du code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables.

---

<sup>1</sup> dont la portée est disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)

ERANOVE

Exercice clos le

31 décembre 2015

#### Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R.225-105 du code de commerce (Attestation de présence des Informations RSE) ;
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément au Référentiel (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Nos travaux ont été effectués par une équipe de 4 personnes entre les 22 janvier 2016 et 4 mars 2016 pour une durée d'environ 6 semaines.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes professionnelles applicables en France et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et, concernant l'avis motivé de sincérité, à la norme internationale ISAE 3000<sup>2</sup>.

#### I - Attestation de présence des Informations RSE

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R.225-105-1 du code de commerce.

En cas d'absence de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R.225-105 alinéa 3 du code de commerce.

---

<sup>2</sup> ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

#### ERANOVE

*Exercice clos le*

*31 décembre 2015*

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L.233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L.233-3 du code de commerce avec les limites précisées dans la note méthodologique présentée aux paragraphes intitulés respectivement « Périmètre » et « Précisions, limites méthodologiques » du rapport de gestion.

Sur la base de ces travaux et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises.

## II - Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE

### Nature et étendue des travaux

Nous avons mené une quinzaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- d'apprécier le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité, son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.



#### ERANOVE

Exercice clos le

31 décembre 2015

Pour les Informations RSE que nous avons considérées les plus importantes<sup>3</sup> :

- au niveau de l'entité consolidante nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion ;
- au niveau d'un échantillon représentatif d'entités que nous avons sélectionnées<sup>4</sup> en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives.

L'échantillon ainsi sélectionné représente 70% des effectifs et entre 39% et 100% des informations quantitatives environnementales.

Pour les autres Informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

<sup>3</sup> Effectif total et répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique ; nombre total d'heures de formation ; accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles ; mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement ; organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation et de certification en matière d'environnement ; consommation d'eau et approvisionnement en eau fonction des contraintes locales ; consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables ; rejets de gaz à effet de serre.

<sup>4</sup> Sénégalaise Des Eaux (SDE), Compagnie Ivoirienne d'Electricité (CIE) et Compagnie ivoirienne de production d'électricité (CIPREL)

## ANNEXE IV

### Rapport de l'organisme tiers indépendant

#### ERANOVE

*Exercice clos le*

*31 décembre 2015*

#### Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

*Fait à Paris La Défense, le 8 septembre 2016*

L'organisme tiers indépendant



Edwige REY

*Senior Manager RSE & Développement Durable*



[www.eranove.com](http://www.eranove.com)

