

# Rapport de développement durable 2016



 **eranove**

RENDRE ACCESSIBLES LES SERVICES ESSENTIELS DE LA VIE



**Directeur de publication :**

Marc ALBEROLA

**Coordination RSE :**

Maud DANEL FEDOU

Marine de KERROS



**Page de Couverture :** Glanum

**Design et mise en page :** BeDevelopment

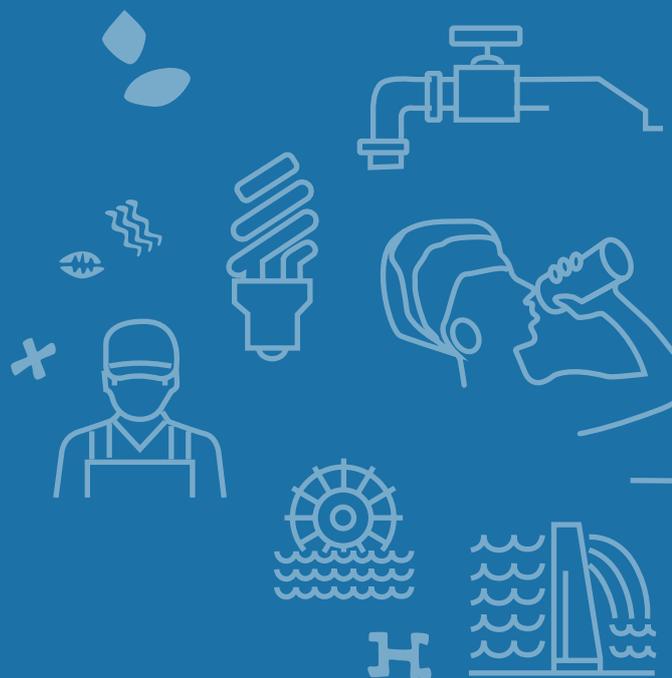
**Crédits photos :** Eranove, Cie, Sodéci, Ciprel, SDE, KER, Bedevelopment

Ce document est imprimé en Côte d'Ivoire sur un papier écologique issu de forêts gérées durablement.

**Edition :** 500 copies

Copyright © 2017 ERANOVE  
[www.eranove.com](http://www.eranove.com)

# Table des matières



## **CHAPITRE 01**

Construire notre engagement  
sur une gouvernance forte

/ P. 10

## **CHAPITRE 02**

Rendre accessibles les  
services essentiels de la vie

/ P. 22

## **CHAPITRE 03**

Préserver l'environnement et  
intégrer le changement climatique

/ P. 34

## **CHAPITRE 04**

Développer le capital humain

/ P. 46

## **CHAPITRE 05**

Contribuer au développement local

/ P. 58

**Annexes**

/ P. 68

# EDITO

## Eranove, un acteur engagé pour l'accès aux services essentiels de la vie.

Avec plus de 8 500 collaborateurs, le groupe industriel panafricain Eranove est actif sur l'ensemble des chaînes de valeur de l'eau et de l'électricité, de la production à la commercialisation en passant par le transport et la distribution. Il est notamment aujourd'hui leader du secteur de l'eau potable au Sénégal et de l'eau potable et de l'électricité en Côte d'Ivoire.

Dans un contexte où plus de 300 millions de personnes vivent sans accès à l'eau potable<sup>1</sup> et près de 65 % de la population n'a pas accès à l'électricité<sup>2</sup>, le groupe Eranove est plus qu'un partenaire pour les États Africains. Il est solidaire de leurs objectifs de croissance verte et partage leur volonté d'étendre l'accès aux services essentiels de la vie.



**Marc Albérola**  
CHIEF EXECUTIVE OFFICER

Cet esprit de partenariat, le groupe Eranove l'applique également envers les populations et ses clients en améliorant sans cesse la qualité de ses services, en les sensibilisant à l'efficacité énergétique, et en mettant en œuvre des programmes d'accès à l'eau et l'électricité adaptés aux capacités de financement des ménages.

Le groupe Eranove a par ailleurs intégré la RSE - Responsabilité Sociétale des Entreprises - dans ses valeurs intrinsèques depuis plus de 20 ans. La RSE du groupe puise en effet ses racines dans le modèle de management interculturel, décentralisé et responsabilisant mis en place dans les années 1990 par Marcel Zadi Kessy, alors PDG de la CIE et de la SODECI. Cette culture managériale, toujours promue aujourd'hui, s'est enrichie des apports de Emerging Capital Partners (ECP), l'actionnaire majoritaire du groupe Eranove, et des systèmes de management intégrés portant sur la qualité, l'environnement, l'hygiène, la sécurité et la RSE. Cette démarche de groupe déployée dans l'ensemble des filiales a abouti à des évaluations et des certifications sur le référentiel ISO.

En 2016, le groupe Eranove a poursuivi sa stratégie de développement et a confirmé son ambition de devenir le groupe panafricain de référence dans la gestion de services publics et la production d'eau potable et d'électricité.

Cette stratégie s'est concrétisée par des avancées significatives dans les six principaux projets de développement en cours d'instruction par le groupe Eranove, représentant une capacité de production d'électricité de plus de 920 MW répartie dans 4 pays (Côte d'Ivoire, Mali, Gabon et Madagascar).

Ces projets sont menés pour et avec les communautés afin que le développement national rime avec croissance locale. En alliant une expertise technique avérée dans l'élaboration des projets, des capacités de gestion et de maintenance optima et des outils de management performants déclinés dans chacune de ses filiales, le groupe Eranove assure à ses partenaires des activités menées dans le respect des législations et de l'environnement, ainsi qu'une exigence de transparence, et d'éthique

Plus que jamais, le groupe Eranove, qui peut s'appuyer sur une gouvernance forte et un solide capital humain, relève le défi africain du développement inclusif et de la transition énergétique.

*Le présent rapport développement durable est le deuxième édité par Eranove. Il présente les engagements et les actions conduites en 2016 afin de contribuer à la croissance verte du continent africain. Il est établi en tenant compte des exigences de la loi Grenelle II, des directives du Global Reporting Initiative V4 et des objectifs de développement durable de l'Agenda 2030.*

<sup>1</sup> Rapport OMS 2015 sur les progrès en matière d'assainissement et d'alimentation en eau, Afrique Subsaharienne  
<sup>2</sup> Indicateurs Banque Mondiale - Afrique Subsaharienne 2012

# 14

## Objectifs de Développement Durable

Sur les 17 Objectifs de Développement Durable promus par les Nations Unies en 2015, 14 Objectifs de Développement Durable dont 7 impactant le cœur de métier et 7 autres à impacts positifs indirects sont pris en compte dans la stratégie développement durable du Groupe Eranove.

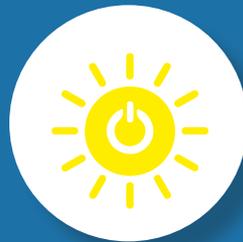
### 7 OBJECTIFS / Cœur de métier



4 Accès à une éducation de qualité



6 Eau propre et assainissement



7 Energie propre et d'un coût abordable



8 Travail décent et croissance économique



9 Industrie, innovation et infrastructure



12 Consommation et production responsable



13 Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

### 7 OBJECTIFS / Impacts positifs indirects



1 Pas de pauvreté



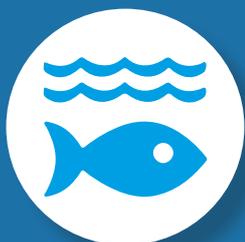
3 Bonne santé et bien-être



5 Egalité entre les sexes



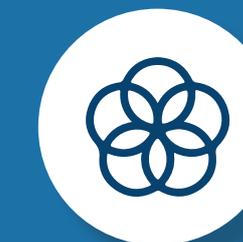
11 Villes et communautés durables



14 Vie aquatique



15 Vie terrestre



17 Partenariat pour la réalisation des objectifs

” Eranove, un leader panafricain intégré sur toute la chaîne de valeur de l'eau et de l'électricité



# LE GROUPE ERANOVE, ACTEUR MAJEUR DANS L'EAU ET L'ÉLECTRICITÉ

Avec plus de 8 500 collaborateurs, le groupe industriel panafricain Eranove est actif sur l'ensemble des **chaînes de valeur de l'eau et de l'électricité**, de la production à la commercialisation en passant par le transport et la distribution. Le groupe Eranove est notamment leader du secteur de l'eau potable au Sénégal et de l'eau potable et de l'électricité en Côte d'Ivoire. Aujourd'hui, le groupe Eranove est un acteur industriel de premier plan dans la gestion des **services publics** en Afrique de l'Ouest, sur la base de partenariats public-privé.



**+de 8 500**

collaborateurs à l'œuvre chaque jour

Bénéficiant de plusieurs décennies de présence et d'expérience sur le **continent africain** et s'appuyant sur une authentique africanité, le groupe Eranove a su développer un ancrage géographique solide et nouer des relations de confiance avec les pouvoirs publics. Le groupe a également su acquérir une réputation d'excellence fondée sur sa performance opérationnelle et sur des standards de responsabilité sociétale exigeants. Ces atouts, orchestrés par une équipe de direction expérimentée, ont permis au groupe de bâtir un profil solide caractérisé par la récurrence de ses performances financières et opérationnelles. Le groupe Eranove conduit une stratégie de développement panafricaine avec le soutien de son actionnaire de référence Emerging Capital Partners (ECP).

Le groupe Eranove entend poursuivre son expansion en Afrique subsaharienne afin de constituer le groupe panafricain de référence sur ses secteurs et contribuer ainsi à l'accès du plus grand nombre aux services essentiels de la vie.



centrale à cycle combiné  
**CIPREL**



# Une empreinte unique en Afrique Subsaharienne



## Côte d'Ivoire



### Gestionnaire de service public d'électricité

- 1 631 000 clients
- 704 MW capacité de production
- ~ 50 000 km réseau de transport et distribution
- 4 768 employés



### Producteur indépendant d'électricité

- 543 MW / capacité de production
- 99 employés



### Gestionnaire de service public d'eau

- 937 200 clients eau potable
- 434 200 clients assainissement
- 242 millions m<sup>3</sup> production d'eau potable
- 2 398 employés



### Fibre optique • Transmission de données



### Efficacité énergétique



## Senegal



### Gestionnaire de service public d'eau

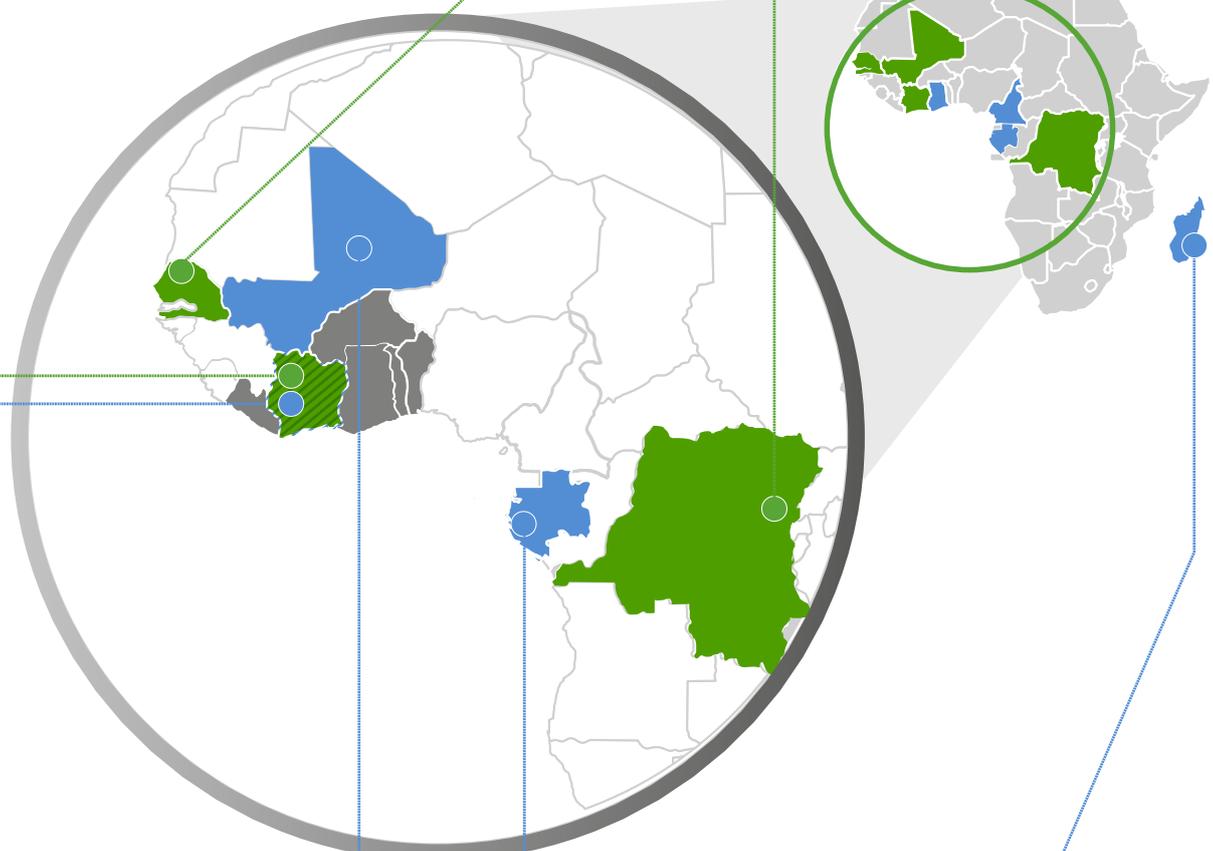
- 706 400 clients
- 180 millions m<sup>3</sup> production d'eau potable
- 1 194 employés



## RD Congo



### Contrat de services



## Mali

Centrale hydroélectrique de Kenié (42MW)



## Gabon

Centrales hydroélectriques de Ngoulmendjim (73 MW) et Dibwanguï (15 MW)

## Côte d'Ivoire

Aménagement hydroélectrique du Cavally (~250 MW)  
Centrale thermique à cycle combiné à Abidjan (~375 MW)

## Madagascar

Centrale hydroélectrique de Sahofika (200 MW)

Opérations d'Eranove via ses filiales ou des contrats de services

Opérations d'Eranove et projets

Projets Eranove exclusifs

Marchés actuels d'exportation d'énergie

# Les valeurs - source d'innovation

## Performance

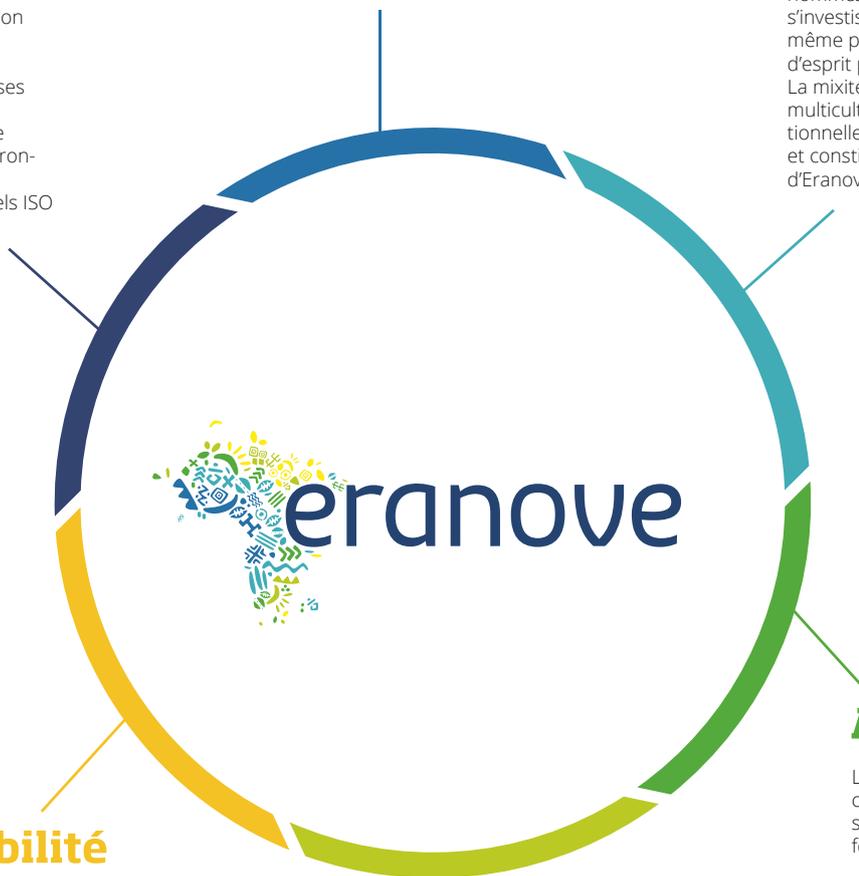
Eranove ambitionne de devenir une référence internationale. Pensé dans une culture de performance économique, technique, sociale et environnementale, le Groupe évolue dans une dynamique d'exemplarité et de prise en compte des spécificités contextuelles pour améliorer et développer les services proposés à ses clients.

## Rigueur

Les organes de gouvernance du groupe garantissent la transparence et la précision des pratiques. Eranove promeut également la notation financière de ses sociétés et le respect des normes internationales de sécurité, de qualité, d'environnement et sociales, notamment des référentiels ISO et OHSAS.

## Diversité

Le Groupe, ce sont des hommes et des femmes qui s'investissent ensemble dans un même projet, dans un état d'esprit profondément humain. La mixité, les dimensions multiculturelles, multi-générationnelles sont fondamentales et constituent les richesses d'Eranove.



## Africanité

Le Groupe est empreint de la culture africaine qui l'a vu naître. Il s'appuie sur des racines fortes, qui fédèrent tous les collaborateurs.

L'africanité fait la spécificité du groupe en termes de modèle, d'organisation et d'état d'esprit. L'entraide, le partage, la solidarité et la responsabilité constituent l'ADN d'Eranove.

## Responsabilité

Le groupe est soucieux de son impact sociétal et environnemental.

Il s'inscrit dans une démarche de transmission des savoirs et des valeurs qui permet de sensibiliser ses clients, partenaires et collaborateurs aux enjeux de développement durable pour la pérennité de nos entreprises.

## Créativité

Le Groupe sait faire preuve de progrès continu, de créativité et d'innovation, le tout de manière adaptée et structurée. La créativité est au service des clients et des collaborateurs pour leur apporter davantage de satisfaction, de confort et de sécurité.







# 1

# CONSTRUIRE NOTRE ENGAGEMENT SUR UNE GOUVERNANCE FORTE

---





Un système de management performant empreint de culture africaine



Des organes de gouvernance forts



Un système de management QHSE certifié ISO 9001 OHSAS 18001 et ISO 14001



L'éthique placée au cœur de la décision



Un cercle métier au service de la RSE



**330**  
collaborateurs formés et sensibilisés à l'éthique en 2016

# A. DÉCIDER AVEC **DES ORGANES DE GOUVERNANCE FORTS**

**B**énéficiant de l'expérience RSE de son principal actionnaire **Emerging Capital Partners (ECP)**, le groupe Eranove a mis en place un système de gouvernance conforme aux pratiques internationales promues par les investisseurs socialement responsables.

Ce système s'appuie sur **six comités** dont trois dépendent directement du Conseil d'Administration.

**M. Vincent LE GUENNOU** PCA du Groupe Eranove (à gauche) en compagnie de **M. Marc ALBEROLA**, Directeur général Eranove SA



## LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

### 1 – Le Conseil d'Administration

#### RÔLE

Le Conseil d'Administration détermine les orientations de l'activité et veille à leur mise en œuvre. Il délibère notamment sur les principales orientations stratégiques, économiques et financières.

#### COMPOSITION

Le Conseil d'Administration du groupe Eranove est présidé par M. Vincent Le Guennou, co-CEO d'Emerging Capital Partners (ECP) et compte 7 administrateurs :

- + M. Jean-Marc SIMON représente ECP FII Finagestion SARL
- + M. Brice LODUGNON, Emerging Capital Partners (ECP)
- + Mme Isabelle SCEMAMA, groupe AXA
- + M. Philippe de MARTEL, groupe AXA
- + M. Mansour Mamadou CAMA, administrateur indépendant
- + M. Marc ALBEROLA, Directeur général Eranove SA
- + M. Eric TAUZIAC, Directeur général adjoint Eranove SA

## 2 – Les comités dépendants du Conseil d'Administration

### LES COMITÉS DÉPENDANTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



#### COMITÉ D'AUDIT

##### RÔLE :

L'objectif du Comité d'audit est d'assurer le suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables et financières et de s'assurer de l'efficacité du dispositif de suivi des risques et de contrôle interne en la matière.

##### COMPOSITION :

Le Comité d'audit est composé de trois membres, dont un est désigné parmi les membres indépendants du conseil d'administration, sur proposition du comité des nominations. Son Président est désigné par la Conseil d'Administration. Il ne comprend aucun dirigeant mandataire social.

Le comité d'audit est actuellement présidé par M. Brice Lodugnon Managing Director ECP, et composé de M. Marc Alberola, M. Eric Tauziac, respectivement Directeur Général et Directeur Général Adjoint du groupe Eranove, et M. Philippe de Martel, Global Head Corporate Finance d'Axa.



#### COMITÉ STRATÉGIQUE

##### RÔLE :

Le Comité stratégique apporte son assistance et des conseils au Conseil d'Administration dans les principales orientations stratégiques et opérationnelles, et plus particulièrement sur la préparation de ses prises de décisions. Le Comité stratégique se réunit au moins une fois par trimestre et aussi souvent que nécessaire lorsque les projets dépassent les limites prédéfinies.

##### COMPOSITION :

Le comité stratégique est composé de quatre Administrateurs de la société. Il est présidé par M. Marc Albérola, Directeur Général du groupe Eranove et composé de M. Brice Lodugnon Managing Director ECP, M. Philippe de Martel, Global Head Corporate Finance d'Axa, et de M. Eric Tauziac Directeur Général Adjoint du groupe Eranove.



#### COMITÉ DE RÉMUNÉRATION ET DES NOMINATIONS

##### RÔLE :

La mission principale du Comité de Rémunérations est d'assister le Conseil d'administration dans la détermination et l'appréciation régulière de l'ensemble des rémunérations et avantages des dirigeants mandataires sociaux de la société.

Quant au Comité des Nominations, son rôle est d'assister le Conseil d'Administration dans la composition des instances dirigeantes de la société et de son groupe.

Ces comités se réunissent autant que de besoin et, en tout état de cause, au moins une fois par an, préalablement à la réunion du Conseil d'Administration.

##### COMPOSITION :

Les comités des Rémunérations et des Nominations sont composés de deux membres dont un est désigné parmi les membres indépendants du conseil d'administration. Ils ne comprennent aucun dirigeant mandataire social.

### 3 – Les comités dépendants de la Direction Générale

#### LES COMITÉS DÉPENDANTS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE



#### COMITÉ D'OPÉRATIONS COMOP

##### RÔLE :

Le COMOP est un lieu de décision, dans le cadre duquel les Directeurs Généraux des sociétés du groupe exposent les plans d'action pour améliorer leurs performances opérationnelles, sociales, environnementales, et contractuelles ainsi que l'avancement de la mise en œuvre de la stratégie de chaque filiale. Des benchmarks visant l'amélioration des performances y sont également partagés.

##### COMPOSITION :

Le Comité Opérations est présidé et animé par le Directeur Général du groupe Eranove M. Marc Albérola, et composé du Directeur Général Adjoint d'Eranove M. Eric Tauziac, M Mamadou Dia, Directeur Groupe Eau et Assainissement, M Ralph Olayé, Directeur du Développement et du Management des Projets, des Directeurs Généraux des filiales et du GIE de GS2E, M. Daniel Sampah, Directeur Général AWALE, M. Abdoul Ball, Directeur Général SDE, M. Basile Ebah, Directeur Général SODECI, M. Dominique Kakou, Directeur Général CIE, M. Bernard N'Guessan Kouassi, Directeur Général CIPREL, M Zahalo Silué, Directeur Général de Kénié Energie renouvelable et M. Sylvestre Sem, Directeur Général GS2E.

#### COMITÉ DE GESTION COGES

##### RÔLE :

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 COGES.

Son rôle est de :

- + préparer la planification financière des filiales (business plans, plans à 5 ans, budgets, actualisations),
- + suivre et analyser le résultat et les principaux éléments du bilan de chaque filiale en norme locale et en IFRS,
- + piloter les principales options lors des arrêtés des comptes des filiales (chaque trimestre et annuellement),
- + définir et suivre les actions correctrices s'il y a des dégradations par rapport aux prévisions,
- + favoriser les retours d'expérience sur les bonnes pratiques économiques et financières entre les sociétés du groupe Eranove

##### COMPOSITION :

Le COGES est composé pour le groupe Eranove, du Directeur Général, M. Marc Albérola et du Directeur Général Adjoint, M. Eric Tauziac, du Directeur Général de chaque société et de ses collaborateurs en charge des aspects économiques et financiers (DGA, Secrétaire Général, Directeur Administratif et Financier,...).

## B. PÉRENNISER **UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE**

La gouvernance du groupe Eranove puise sa force dans le management instauré par Marcel Zadi Kessy au début des années 1970 à la SODECI et dupliqué à la CIE à partir de 1990. L'originalité de l'organisation et de la gestion mises en place vient du postulat qu'une entreprise africaine ne peut être gérée uniquement au moyen de techniques de management dites universelles.

La gestion d'une entreprise en Afrique qui vise la performance doit tenir compte de **l'environnement socio culturel africain** et utiliser des méthodes de motivation liées aux valeurs culturelles locales.

Concrètement, M. Zadi Kessy a organisé les entreprises qu'il a dirigées autour de 4 fonctions clés (administration, commercial, technique et stock) sans lien hiérarchique entre ces fonctions. Les quatre responsables sont directement reliés à un directeur régional et, dans cette organisation, une place privilégiée est réservée aux femmes.

A l'heure où régnaient le culte du secret et le mythe du chef, les niveaux hiérarchiques ont été réduits pour favoriser la circulation de l'information, accroître la délégation de pouvoir et l'autocontrôle, et faciliter la prise de décision.

La pression communautaire, trop souvent source de dérives, a été contrebalancée à la fois par l'instauration d'un principe de gestion simple, basé sur le contrôle interne croisé (« celui qui initie une action ne doit pas la conclure, surtout lorsque celle-ci a une incidence financière ») et par la création de divers fonds sociaux. Ces fonds sociaux, venus renforcer la chaîne de solidarité, ont joué un rôle capital dans le maintien d'un bon climat social et l'instauration d'un esprit d'entreprise.

A tous les niveaux, les salariés ont reçu une formation adaptée en gestion budgétaire. Par cette responsabilisation décentralisée, ce sont ainsi tous les collaborateurs qui ont été associés à la gestion de l'entreprise : ils assument la responsabilité qui engage l'entreprise, conçoivent et analysent des indicateurs de pilotage, et acquièrent un réflexe d'anticipation.

Ce **modèle managérial interculturel, décentralisé et responsabilisant** est encore aujourd'hui le socle du groupe Eranove. Il nourrit au quotidien chaque collaborateur dans chacune de ses décisions et a valu au groupe Eranove de devenir aujourd'hui le leader panafricain des secteurs de l'eau et de l'énergie.



# Marcel Zadi Kessy,

## ou comment allier performance et culture africaine

PDG SODECI 1985 - 2002

PDG CIE 1990 - 2002

PCA CIE-SODECI 2002-2011

**M**arcel Zadi Kessy est né en 1936 à Yaolidabouo, près de Soubré, dans le sud-ouest de la Côte-d'Ivoire. Après des études d'ingénieur des techniques d'équipement rural, il entame sa carrière dans l'administration ivoirienne avant de rejoindre la Société de Distribution d'Eau de Côte-d'Ivoire (SODECI) au début des années 1970, et en devenir le Président Directeur Général quinze ans après.

En 1990, alors que le secteur ivoirien de l'électricité est privatisé, Marcel Zadi Kessy prend également les rênes de la toute jeune Compagnie Ivoirienne d'Electricité, la CIE. Il a ainsi cumulé pendant plus de dix ans, les fonctions de PDG de la SODECI et de la CIE avant d'en devenir en 2002 le Président des Conseils d'administration.

En dehors de la CIE et la SODECI, Marcel Zadi Kessy a assumé et assume encore de nombreuses fonctions au plan international. Il a été Président Fondateur de l'Union Africaine des Distributeurs d'Eau (devenue Association Africaine de l'Eau), est actuellement Membre du Conseil d'Administration de l'Association Internationale de l'Eau (AIE), administrateur dans plusieurs sociétés, et a été Président du Conseil Economique et Social de Côte d'Ivoire entre 2011 et 2016.

En octobre 1998, Marcel Zadi Kessy a publié aux Editions CEDA et CLE « Culture africaine et Gestion de l'entreprise moderne ». Ce livre est le témoignage d'une expérience de plus de vingt ans qui a nourri sa conviction que le progrès durable des entreprises sur le continent ne se fera qu'au prix de l'adaptation du management aux réalités culturelles des peuples africains.

Marcel Zadi Kessy est aussi préoccupé par le développement du monde rural en Afrique et particulièrement en Côte d'Ivoire. Depuis plusieurs années, il joue un rôle majeur dans l'amélioration du bien-être économique et social des populations de son village et de sa région. Sa vision : promouvoir un développement qui implique les populations rurales pour combattre efficacement la pauvreté. En lieu et place des « projets clé en main » qui n'ont pas connu le succès escompté, il prône la participation active des communautés bénéficiaires à la conception, à la mise en œuvre et à la gestion des équipements collectifs et des projets productifs.

Pour promouvoir cette approche, il a créé une Organisation Non Gouvernementale baptisée OUYINE (Solidarité en langue Bété) dont la vocation est de traduire dans la réalité sa vision du développement en milieu rural. Il a consacré à cette expérience deux livres parus sous les titres « Développement de proximité et Gestion des Communautés villageoises » (janvier 2004, Editions Eburnie) et « Le village-école » (février 2013, Editions des ilots de résistance).

## C. PLACER L'ÉTHIQUE AU CENTRE DE LA DÉCISION



330

collaborateurs formés  
et sensibilisés à  
l'éthique en 2016

L'éthique est au cœur du dispositif de gouvernance du groupe Eranove. Chacune des entreprises opérationnelles du groupe a déployé un **système d'éthique** et élaboré une **charte d'éthique** qui résume l'esprit, les références et les valeurs clés de l'entreprise. Cette charte éthique a pour but de faire respecter les principes universels des droits de l'homme et de renforcer la lutte contre la corruption et la fraude. Elle aide à promouvoir le respect du client et l'éthique dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants. Elle soutient le professionnalisme des collaborateurs et le comportement exemplaire sur le marché.

La déclinaison du système éthique s'appuie sur :

- + un plan de **formation** éthique couvrant en premier lieu les directions et s'étendant progressivement à tous les collaborateurs,
- + un **plan d'actions triennal** placé sous la responsabilité d'un comité éthique déployé dans toutes les Directions,
- + une **sensibilisation** en interne matérialisée par un large déploiement de supports de communication interne (affiches, chartes de bureau, calendriers, guide d'action éthique, parutions dans les lettres mensuelles, etc.),
- + un **code de déontologie** par métier qui précise ce qu'il faut faire et les choses à éviter.
- + des **dispositifs d'alerte** éthique par « boîte à idées », email, numéro vert ou via un formulaire directement sur le site internet.



102 733 €  
ont été dépensés  
pour la lutte contre la  
corruption en 2016

En 2016, 102 733 € ont été dépensés pour la lutte contre la corruption, 330 collaborateurs formés et sensibilisés à l'éthique.



### LES STATISTIQUES 2016 DU COMITÉ ÉTHIQUE DE LA CIE

A la CIE, 276 plaintes ont été reçues par le Comité éthique en 2016. La forte augmentation par rapport à l'exercice précédent (+68 %) est la preuve de la notoriété et de la confiance portées au processus d'alerte. A fin 2016, 229 plaintes (83 %) étaient résolues et 46 en attente.

Ces plaintes portaient pour l'essentiel sur les valeurs ou principes suivants : respect de lois ou règlements, professionnalisme et respect du client.



## LE SYSTÈME ÉTHIQUE ÉVALUÉ PAR UN CABINET INTERNATIONAL

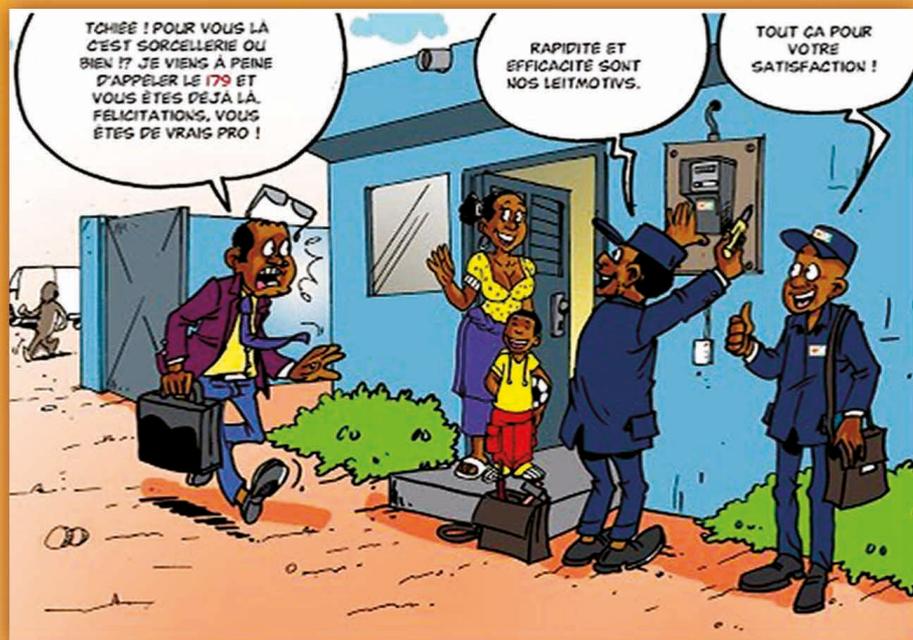
En 2016, dans une logique d'amélioration continue et de recherche d'excellence en matière d'éthique, le groupe Eranove a mandaté le cabinet ERM pour évaluer les systèmes de gestion de l'éthique de chacune des sociétés.

Il s'est agi pour cette première phase de définir pour chaque entité un plan d'actions à 3 ans afin de rendre les systèmes conformes aux normes et lois internationales (notamment les standards de performance IFC et l'Anti Bribery Act), avec un focus particulier sur les fonctions à risque. Une seconde évaluation sera engagée à partir de 2018 pour confirmer la qualité de la mise en œuvre et analyser l'impact (efficacité) des systèmes et des organisations pour gérer l'éthique dans les sociétés.



## GUIDE D'ACTION ETHIQUE

### 8. PROFESSIONNALISME



Chaque collaborateur s'engage à :

- accomplir ses tâches avec rigueur, diligence et un sens élevé des responsabilités
- garantir la satisfaction du client par des prestations de qualité

# D. ÉVALUER ET CERTIFIER NOS SYSTÈMES DE MANAGEMENT

## CERTIFIER NOS DÉMARCHES QHSE

Le groupe Eranove a fait le choix d'un **système de management Qualité, Sécurité, Environnement intégré démarré dès 2008** par l'usine de production d'eau potable de Ngnith au Sénégal. Il a ainsi été l'un des premiers groupes panafricains à mettre en place une triple certification.

Chaque société opérationnelle du groupe 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. Des audits sont régulièrement réalisés par l'organisme de certification français AFNOR, aboutissant à la reconduction des certifications.

Les mécanismes de certification font partie intégrante du système de management du groupe Eranove et sont indispensables à la réalisation de ses objectifs économiques, sociétaux, sociaux et environnementaux. Le respect des plans d'actions QHSE est intégré aux objectifs des dirigeants des sociétés opérationnelles.



TABLEAU DE CERTIFICATION (Périmètres, dates de périmètres certifications, types de certifications)		AFNOR ISO 9001 <sup>4</sup>		AFNOR OHSAS 18001 <sup>5</sup>		AFNOR ISO 14001 <sup>6</sup>		AFNOR AFAQ 26000
		Qualité	Date de première certification :	Santé sécurité au travail	Date de première certification :	Environnement	Date de première certification :	Responsabilité sociétale
<b>CIE</b> Production interconnectée, transport et mouvement d'énergie	Production d'électricité		<b>2001</b>		<b>2007</b>		<b>2010</b>	CONFIRMÉ
	Mouvement d'énergie, transport et télécommunication				<b>2014</b>		<b>2014</b>	-
<b>CIPREL</b> Management des projets de construction d'ouvrage de production d'électricité, exploitation et maintenance de ces types d'ouvrage			<b>2004</b>		<b>2009</b>		<b>2009</b>	CONFIRMÉ
<b>SDE</b> Tout le périmètre	Tout le périmètre				<b>2010</b>		<b>2010</b> (Sauf usine de Kohr)	EXEMPLAIRE
	Périmètre de première certification		<b>2002</b>		<b>2006</b> (Usine de Ngnith)		<b>2008</b> 4 usines de production d'eau (KMS, Ngnith, R. Toll et Méthé), Laboratoire et Maintenance centrale (sauf usine de khor)	
<b>SODECI</b> Unités de production d'Abidjan			<b>2000</b>		<b>2015</b>		<b>2015</b>	-

<sup>3</sup> Ce tableau met en valeur la triple certification. A noter que le périmètre de la certification Qualité de la SODECI est plus large (ensemble de périmètres, hors exploitation et assainissement)  
<sup>4</sup> Derniers certificats établis selon la version 2008  
<sup>5</sup> Derniers certificats établis selon la version 2007  
<sup>6</sup> Derniers certificats établis selon la version 2004

En 2017, Le groupe Eranove ambitionne **d'élargir le périmètre** des entités certifiées, suivant un plan décliné dans toutes les filiales opérationnelles.

A la **SODECI**, il est prévu :

- + La mise en place d'un système QSE à la Direction de l'Assainissement, et, progressivement, dans les usines de production de l'intérieur du pays en commençant par Yamoussoukro et Bouaké
- + L'extension du périmètre de certification Qualité à la Sécurité et à l'Environnement qui va concerner la Direction Financière et Comptable, la Direction de la Maintenance et la Direction Etudes et Travaux.
- + La certification Qualité de la Direction Commerciale et Clientèle.

A la **CIE**, il est prévu de faire certifier QSE le CME (Centre des Métiers de l'Electricité) et la DAMT - Direction Adjointe Médecine du Travail. Par ailleurs, la mise en place du système QSE va concerner la DPS - Direction des Prestations Sociales-, la DBCG - Direction du Budget et Contrôle de Gestion-, la DFC - Direction Financière Comptable - et la DP - Direction Patrimoine

**GS2E** certifié Qualité procèdera à intégration de la Sécurité et de l'Environnement. Par ailleurs, une évaluation à blanc ISO 26 000 sera organisée dans le but d'établir un plan d'actions.

Enfin, 2017 verra également la migration de tous les systèmes de management conformément aux exigences des nouvelles versions des normes ISO 9001, ISO 14001 (versions 2015) et OHSAS 18000 (nouvelle version en attente ISO 45 001).

Un important **programme de formation** accompagne ce déploiement. En 2016, sur le périmètre CIE, SODECI, GS2E et AWALE, ce sont :

- + 460 collaborateurs formés aux basiques de la démarche QSE,
- + 60 cadres, responsables de processus et responsables QSE, formés aux exigences QSE,
- + 19 auditeurs internes qui ont participé à une session de mise à niveau selon les nouvelles normes,
- + 24 collaborateurs qui ont suivi une formation d'auditeur interne Qualité, Sécurité, Environnement sur la base des nouveaux référentiels.

Chaque session comprenait notamment un module sur la protection de l'environnement et l'estimation des aspects et impacts.

A la **SDE**, 26 collaborateurs constitués par le CODIR et l'ensemble des Directeurs généraux, 47 auditeurs internes et 29 correspondants QSE ont été formés à la stratégie de migration du système de management de la SDE vers les versions 2015 des normes ISO 9001 et ISO 14001.

## S'ENGAGER DANS UNE DÉMARCHE RSE

Depuis 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 cercle métier permet de concilier la prise en compte des enjeux du groupe (échanges d'expérience, amélioration continue, lancement de chantiers transverses) et le respect des spécificités et de la culture de chaque entreprise.

Depuis 2015, sous l'impulsion de la maison mère, toutes les sociétés du groupe ont mis en place un **suivi d'indicateurs RSE** sur un périmètre d'indicateurs représentatifs de l'empreinte des sociétés et conformes à la Loi Grenelle II.

Pour la première fois, le reporting RSE est inclus dans le cycle de management des sociétés pour l'exercice 2016. Ainsi, les reportings extra financiers de CIE, SODECI, SDE et CIPREL seront présentés et validés lors des Conseils d'Administration d'arrêté des comptes à partir de l'exercice 2016 en amont de la présentation et de la validation du périmètre extra-financier consolidé du groupe Eranove.

De cette façon, l'ensemble du groupe Eranove participe au décloisonnement des informations de gestion et des informations environnementales et sociétales.

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.

Les dernières évaluations de CIE (périmètre de la production d'électricité), et de CIPREL (sur l'ensemble de son périmètre) ont conclu à un « niveau confirmé » et celles de SDE (tout périmètre), à un « niveau exemplaire ».





# RENDRE ACCESSIBLES LES SERVICES ESSENTIELS DE LA VIE

---





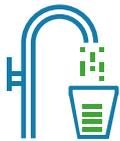
**1 247 MW**  
de capacité de  
production électrique  
en exploitation



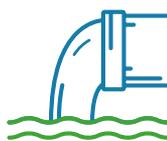
**423 millions**  
de m<sup>3</sup> d'eau potable  
produite



**1,63 million**  
de clients bénéficiant  
de l'électricité



**1,64 million**  
de clients  
bénéficiant de l'eau  
potable



**434 242**  
clients bénéficiant  
de services  
d'assainissement



**187 550** nouveaux  
branchements à des  
conditions adaptées  
aux populations aux  
revenus modestes

# A. AMÉLIORER LES PERFORMANCES DES INSTALLATIONS

Pour le groupe Eranove, rendre accessibles l'électricité et l'eau au plus grand nombre nécessite une exploitation et une maintenance optimisées des infrastructures de production, de transport et de distribution, accompagnées par le développement de la relation clientèle.

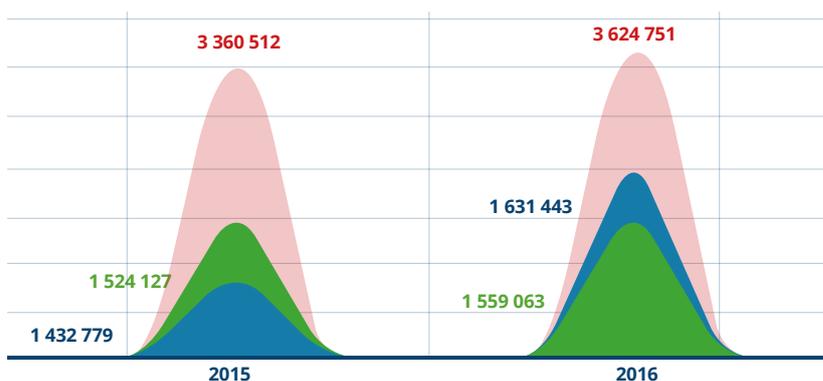
Au cours des 5 derniers exercices, le groupe a démontré une performance soutenue tant dans le secteur de l'eau potable que dans le secteur de l'électricité. Le nombre de clients bénéficiaires est passé de 1 294 873 à 1 643 584 (+ 27 %) dans le secteur de l'eau et de 1 154 000 à 1 631 443 (+ 41 %) dans celui de l'électricité. Fin 2016, le groupe Eranove fournissait ainsi de l'eau à près de 12,6 millions de personnes et de l'électricité à 8,9 millions de personnes<sup>7</sup>.

Sur le segment de la

- + **production d'électricité**, la performance se mesure notamment par les taux de disponibilité des ouvrages de production : 97 % pour CIPREL et 93 % pour la CIE<sup>8</sup>.
- + **distribution d'électricité**, le rendement global du réseau national de Côte d'Ivoire s'est amélioré de 8 % de 2012 à 2016 (74% à 80%), avec notamment des actions de maintenance renforcée et de lutte contre la fraude réalisée par la CIE.
- + **production d'eau potable**, on mesure le rendement interne des usines (eau traitée / eau brute) : il est pour la SODECLI de 97 % et celui à la SDE de 95,5 %.
- + **distribution d'eau potable**, l'indicateur suivi est celui du rendement du réseau (eau facturée / eau potable produite) : il est de 74,5 % à la SODECLI et 80,5 % à la SDE.

## NOMBRE DE CLIENTS ÉLECTRICITÉ / EAU

- ~ Effectif clients Eau
- ~ Effectif clients électricité
- ~ Effectif clients



Centre de commande des unités de production électrique **CIPREL**



<sup>7</sup> Hypothèses de calcul : en Côte d'Ivoire : 5,43 personnes par ménage (données RGPH 2014) – Sénégal : 10,7 personnes par ménage (données étude Artelia pour SONES 2015)

<sup>8</sup> Disponibilité hors maintenance programmée



## MODULER LA PRESSION DE L'EAU POUR RÉDUIRE LES PERTES SUR LE RÉSEAU

### AU SÉNÉGAL,

la SDE a expérimenté en 2015, dans un quartier pilote (« le Sacré Cœur ») de Dakar, un programme de sectorisation et de modulation de pression dans l'objectif de réduire les pertes. Avant l'expérimentation, le débit était de 350 m<sup>3</sup>/h entre minuit et 5h du matin et cette forte pression occasionnait d'importantes casses et fuites sur le réseau, privant certains quartiers d'eau. Grâce à une meilleure répartition des volumes d'eau distribués et un enregistrement continu chez les clients sensibles, le débit a pu être stabilisé à 50 m<sup>3</sup>/h. Résultat : ce sont près de 550 000 m<sup>3</sup> d'eau qui ont pu être économisés en un an.

Fort de ces résultats, la SDE a déployé deux autres projets de modulation en 2016, l'un dans la zone basse de la distribution des Réservoirs des Mamelles intitulée « Ngor Almadies » et l'autre, sur un piquage de la conduite principale d'alimentation de la ville de Dakar dénommé, « DEPART RR2 Dakar ». Le principe est le même que pour la zone pilote : il s'agit de maîtriser la pression surtout la nuit dans ces zones basses tout en réduisant les pertes d'eau dues aux casses de conduite et de mobiliser des volumes d'eau supplémentaires pour alimenter les zones déficitaires sans créer des manques d'eau.

Ce sont ainsi plus de 2 200 000 m<sup>3</sup> qui seront économisés par an, soit l'équivalent de la production annuelle d'un forage de plus de 280 m<sup>3</sup>/h.

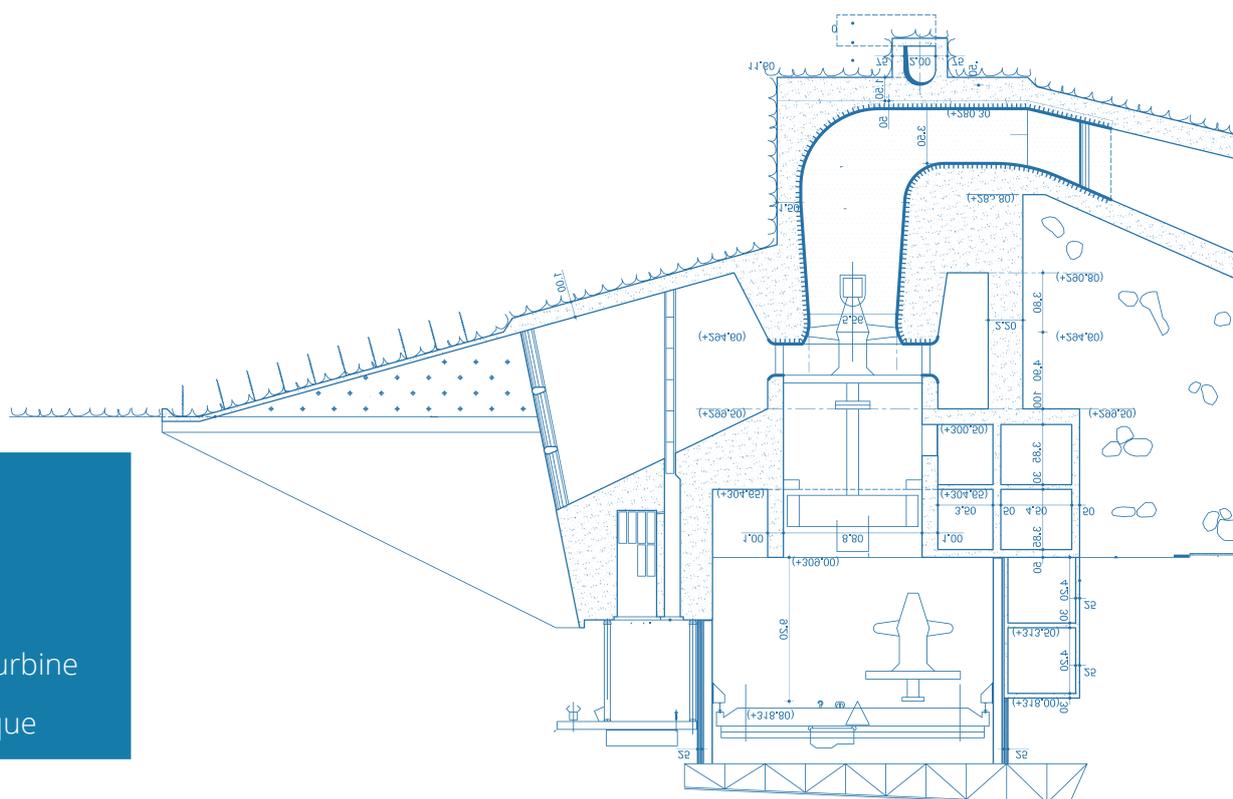
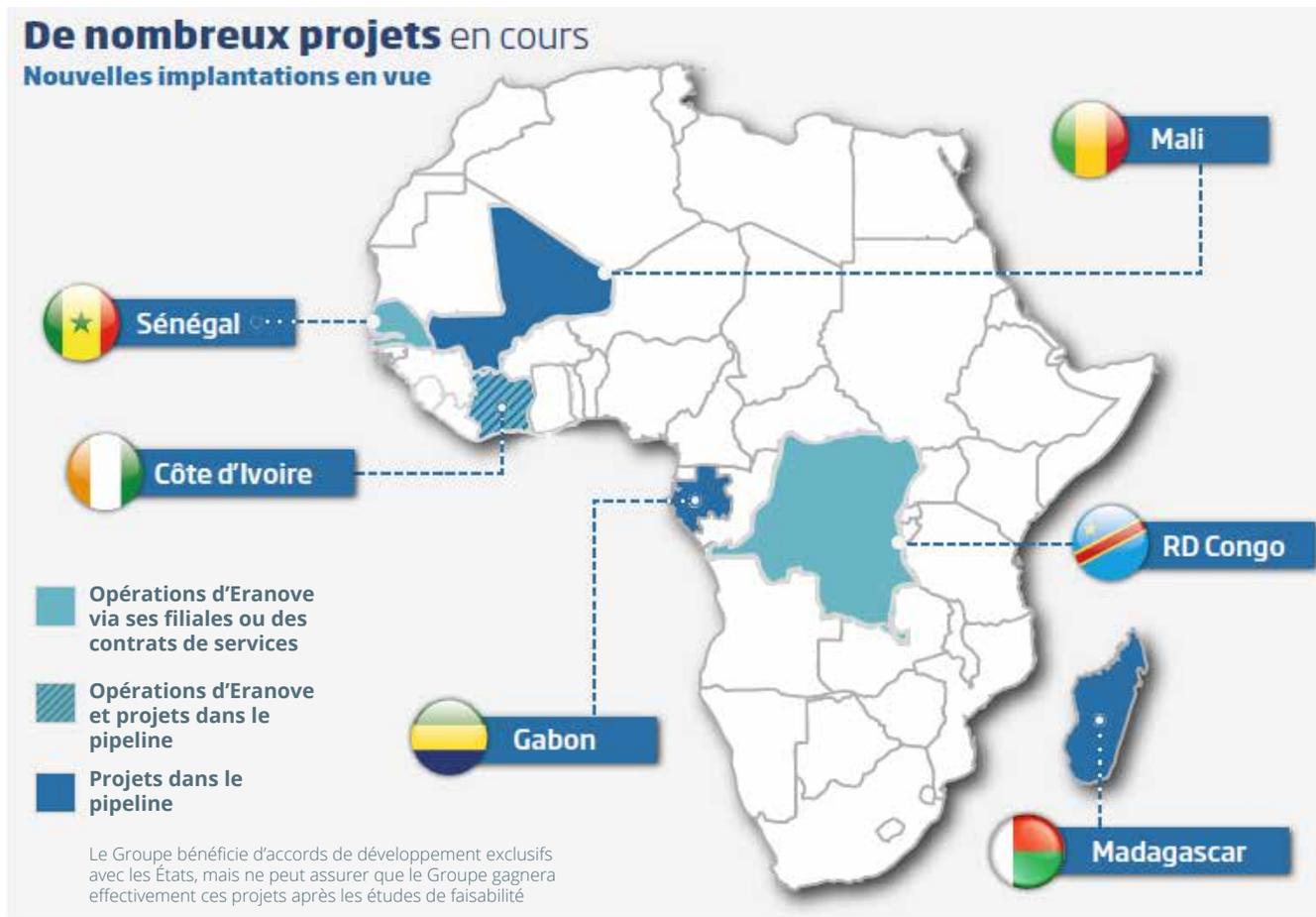
### EN CÔTE D'IVOIRE,

Plusieurs actions de renforcement de la production d'eau potable ont été mises en œuvre par l'Etat de Côte d'Ivoire depuis la sortie de la crise en 2011 pour améliorer la desserte en eau potable de la ville d'Abidjan. Dans ce cadre, de nouvelles usines ont été mises en service (Bonoua 1, Niangon 2, ...), entraînant une hausse significative des pressions sur des réseaux déjà fragilisés par près d'une décennie de desserte par intermittence. Ces actions qui améliorent les conditions de vie des populations, ont cependant amplifié les fuites, les ruptures de canalisations et par ricochet les pertes d'eau du réseau de distribution d'Abidjan qui s'élevaient à plus de 20 % à fin 2015.

Pour résoudre ce problème, plusieurs projets de gestion de pression ont été lancés en septembre 2015 dans les Directions Régionales d'Abidjan Sud, de Yopougon et d'Abidjan Nord-Est. Dans une première phase, 21 vannes de régulation de la pression, de diamètre variant entre 60 et 600 mm, ont été déployées et configurées de façon à pouvoir adapter la pression aval à la demande, au fil de la journée. Ces systèmes régulés se situent sur le périmètre des zones d'influence des usines Zone Est, Riviera Centre, Nord Riviera, Abatta, Niangon 2, Zone Ouest et Bonoua 1.

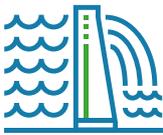
A fin 2016, les gains en production d'eau se chiffrent à plus de 9 000 000 m<sup>3</sup>/an pour un investissement SODECI de plus d'1,3 M€ (900 MFCFA). En année pleine, ce sera l'équivalent de la production totale annuelle de l'usine de traitement de Nord Riviera (52 000 m<sup>3</sup>/j.) qui sera économisé.

# B. DÉVELOPPER DE FAÇON DURABLE LES CAPACITÉS DE PRODUCTION





**1 247 MW**  
dont 48%  
d'hydroélectricité  
de capacité de  
production électrique  
en exploitation



environ **950 MW**  
dont plus de 60 %  
d'hydroélectricité en  
projet

En 2016, le groupe Eranove a poursuivi sa **stratégie de développement panafricaine** et a confirmé son ambition de devenir le groupe panafricain de référence dans la gestion de services publics et la production d'eau potable et d'électricité. Cette stratégie s'est concrétisée par des avancées significatives dans les six principaux projets de développement en cours d'instruction par le groupe Eranove, représentant une capacité de production d'électricité d'**environ 950 MW** répartie dans 4 pays :

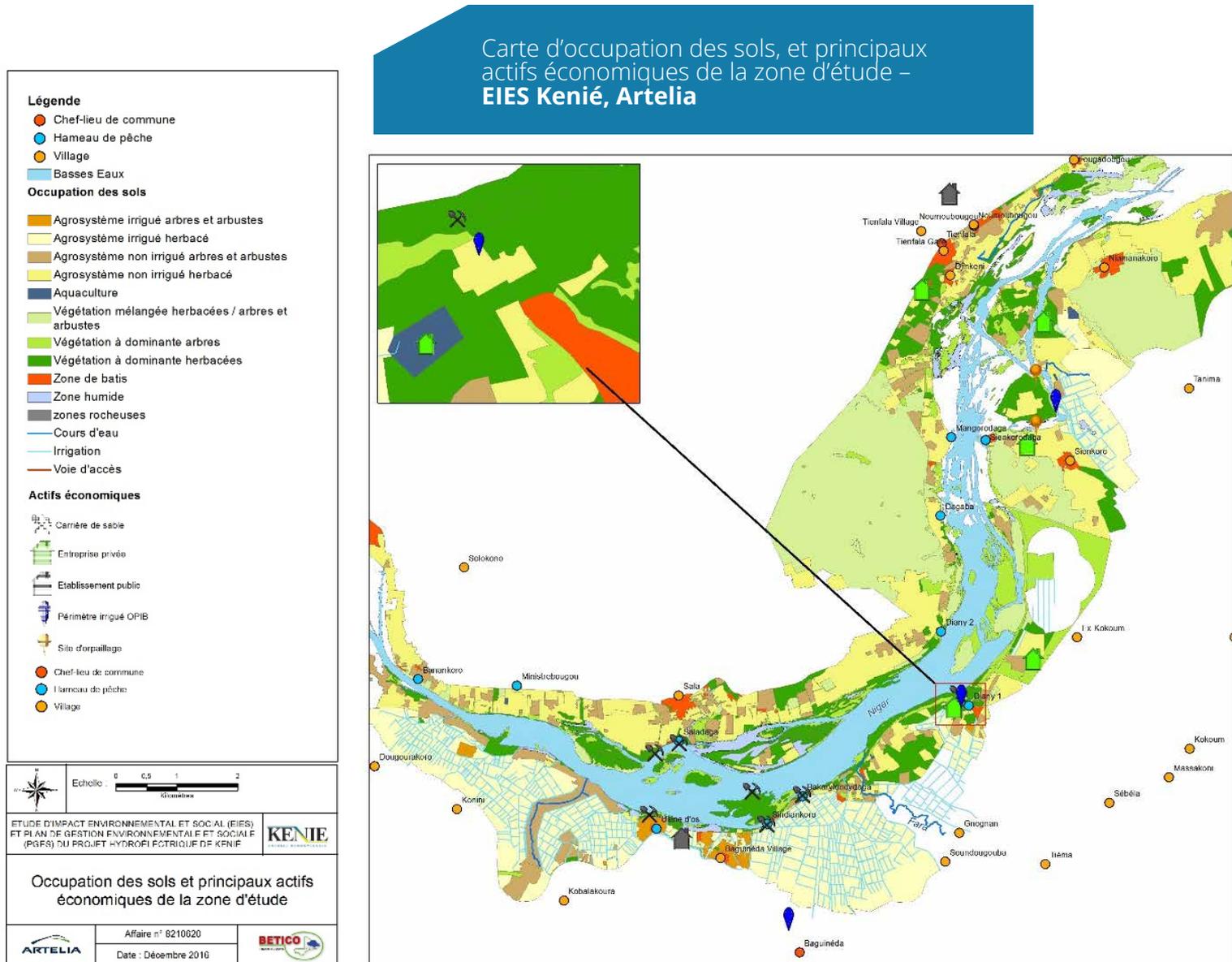
- + **au Mali**, le groupe Eranove conduit, à travers sa filiale Kenié Energie Renouvelable (KER), un projet d'aménagement d'une centrale hydroélectrique de 42 MW à Kenié, 35 km en aval de Bamako sur le fleuve Niger. KER a pour cela signé un contrat de concession de 30 ans avec le Ministère de l'Energie et de l'Eau du Mali le 18 juin 2015. Cette centrale conçue au fil de l'eau (sans réservoir), contribuera à combler le déficit énergétique du Mali et fournira de l'électricité à environ 175 000 foyers<sup>9</sup>,
- + **en Côte d'Ivoire**, le groupe Eranove a signé le 5 septembre 2016 un protocole d'accord avec l'Etat ivoirien pour le financement, la conception, la construction, l'exploitation et la maintenance d'une centrale thermique à cycle combiné de 350 à 400 MW. Cette centrale, utilisera le gaz en combustible principal et sera implantée dans le Grand Abidjan. De plus, en Côte d'Ivoire le groupe Eranove continue l'instruction de projets hydroélectriques à travers une série d'ouvrages d'une capacité estimée entre 200 à 300 MW,
- + **au Gabon**, le groupe Eranove s'est associé au Fonds Gabonais d'Investissements Stratégiques (FGIS) pour participer à l'objectif national de couvrir l'ensemble des besoins énergétiques du Gabon par une offre compétitive, durable et créatrice d'emplois. Ils ont pour cela signé le 21 octobre 2016 avec l'Etat Gabonais deux contrats de concession pour la conception, le financement, la construction et l'exploitation de deux aménagements hydroélectriques des sites de :
  - o Ngoulmendjim (73 MW), une centrale hydroélectrique située sur la rivière Komo, pour l'alimentation de Libreville,
  - o Dibwangui (15 MW), une centrale hydroélectrique au fil de l'eau située à 450 km de la capitale sur la rivière Louetsi, pour l'alimentation du Sud Est du pays.
- + **à Madagascar**, le consortium constitué par les groupes Eranove, Eiffage, et Themis a signé le 2 décembre 2016 un accord de projet avec la République de Madagascar pour la construction et l'exploitation d'une nouvelle centrale hydroélectrique d'une puissance installée de 200 MW. Située sur le site de Sahofika, à environ 100 km au sud d'Antananarivo, cette centrale va permettre d'accroître significativement la capacité nationale et de résorber le déficit chronique sur le réseau interconnecté de la capitale en couvrant la consommation d'environ 1,5 millions de foyers selon les estimations des études disponibles.

<sup>9</sup> Selon les données disponibles de consommation moyenne en Afrique de l'Ouest

Tous ces projets sont accompagnés **d'études d'impacts environnementales et sociales (EIES)** menées dans le respect des exigences locales et des normes internationales les plus strictes (dont les standards de performances de l'IFC (International Finance Corporation, World Bank Group). Leurs résultats sont intégrés à la conception du projet, jusqu'à l'obtention d'un équilibre optimal entre l'impact sur les populations riveraines, la faune et la flore, et l'efficacité de l'ouvrage.

A titre d'exemple, le Plan de Gestion Environnemental et Social de Kenié prendra en compte la biodiversité en s'appuyant notamment sur l'identification de 4 900 oiseaux répartis en 74 espèces ; côté flore, de 29 familles d'espèces ligneuses et 23 familles d'espèces herbacées, de 88 espèces d'ichtyofaune en hautes et basses eaux et de 34 espèces de la grande faune.

Signes de la qualité de l'instruction des projets, le 10 juin 2016, les projets Kenié et CIPREL IV ont été primés à Londres respectivement comme "Best Water Deal" et "Best Sustainability Deal" par le magazine EMEA Finance.



## C. **ÉTENDRE L'ACCÈS** AUX PLUS DÉMUNIS

Afrique, en 2016, a une population de plus de 1,2 milliards d'habitants avec une projection de doublement à l'horizon 2050. Près de 620 millions de personnes<sup>10</sup> n'ont pas accès à l'électricité et 319 millions<sup>11</sup> à l'eau potable. De tels défis sont des opportunités que le secteur privé peut contribuer à relever car l'aide publique au développement et les budgets nationaux sont insuffisants pour combler le déficit actuel.

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 constituer 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 anticiper sur le règlement de factures bimestrielles ou trimestrielles.



Village  
bénéficiaire  
**PEPT**



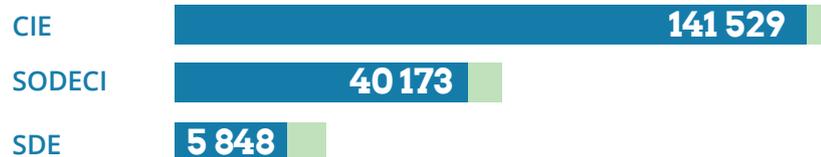
<sup>10</sup> Source : World Energy Outlook 2014, Agence Internationale de l'Énergie, 2014  
<sup>11</sup> Source : Progress on drinking water and sanitation, OMS/UNICEF , 2015

Le groupe Eranove s'engage aux côtés des États pour participer à combler ce déficit pour les générations actuelles. En tenant compte des perspectives démographiques et sociales du continent le groupe entend préserver les besoins des générations futures.

Respectueuses de ces principes, plusieurs solutions permettent de favoriser l'accès à l'eau et l'électricité pour le plus grand nombre :

- + **Les tarifs modérés** : souvent appelés « 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 à faible revenu. C'est un moyen historique 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.
- + **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. En 2016, la CIE a effectué 141 385 branchements dans le cadre du programme PEPT.

**EN 2016, LE NOMBRE DE BRANCHEMENTS DÉDIÉS AUX POPULATIONS À FAIBLES REVENUS ONT ÉTÉ :**





## LES BRANCHEMENTS SOCIAUX EAU À LA SODECI

Le coût de raccordement au service public d'eau potable reste encore dissuasif pour de nombreuses familles.

Pour rendre plus accessibles les branchements individuels, l'Etat et ses partenaires financiers ont développé des programmes de branchements sociaux. Ils utilisent des mécanismes financiers et techniques qui améliorent la souplesse des procédures d'abonnement pour les populations à faible revenu, la SODECI a alors le rôle de mettre en œuvre sur le terrain les branchements sociaux. L'année 2016 a été marquée par deux dons de l'agence coréenne de coopération internationale (KOICA) et de la Banque Mondiale (Programme de Renaissance des Infrastructures de Côte d'Ivoire (PRICI)) à la Côte d'Ivoire d'une valeur totale de 5,6M€ (3,7 milliards de FCFA). Ces dons ont permis de financer des branchements sociaux, pour un apport réduit à 15 € (10 000 FCFA) par souscripteur, dans les communes abidjanaises de Yopougon, Abobo, Koumassi et Cocody. Ayant ciblé principalement des quartiers précaires, ce programme a permis d'améliorer le niveau de desserte privée et de réduire les risques de maladies de causes hydriques.

Ainsi, plus de 81 000 nouveaux branchements sociaux ont été réalisés dans les deux dernières années, dont 40 173 en 2016 par la SODECI.



## LE PROGRAMME ELECTRICITÉ POUR TOUS : RACCORDER 1 000 000 DE MÉNAGES D'ICI 2020

Malgré un taux de couverture national du réseau électrique de 80% - soit un des plus élevés d'Afrique, le taux d'accès à l'électricité en Côte d'Ivoire reste faible (33%). Autrement dit, certains villages sont électrifiés, mais aucun client n'est raccordé au réseau. Face à ce constat, l'objectif du programme Electricité pour Tous (PEPT), lancé par la CIE fin 2014 à la demande de l'Etat de Côte d'Ivoire, est de raccorder au moins 1 000 000 de ménages soit 5 à 6 000 000 de personnes d'ici 2020, et d'atteindre ainsi un taux d'accès à l'électricité de 50%.

Pour atteindre cet objectif ambitieux, le PEPT allie efficacité énergétique (par l'installation d'ampoules à faible consommation d'énergie) et le « Smart Grid » par l'installation de compteurs à prépaiement télé communiquant, rechargeables à partir de 0,76 € (500 FCFA). Grâce aux innovations techniques et l'ingénierie financière, un branchement peut être réalisé moyennant une contribution initiale de 1,52 € (1 000 FCFA), le rendant ainsi accessible aux foyers à revenus modérés, tout en préservant le tarif social de l'électricité.

La CIE a recruté 160 collaborateurs dédiés au PEPT, qu'elle a formés, équipés et répartis en 25 équipes de travail déployées dans 5 zones régionales sur tout le territoire ivoirien.

Avec une moyenne de 15 000 nouveaux branchements par mois, le PEPT a raccordé 175 817 nouveaux ménages au réseau à fin 2016, en avance sur l'objectif fixé.

## D. DÉVELOPPER **DES SERVICES INNOVANTS**

**D**epuis plusieurs années, le groupe Eranove est résolument engagé dans une démarche volontaire d'innovation, construite autour de la conviction que les nouvelles technologies permettent d'améliorer le service rendu à ses clients.

Notre vision de l'innovation s'articule autour de deux idées clés :

### 1 - Améliorer l'expérience client

En offrant des services toujours plus innovants, le groupe Eranove ambitionne de réinventer les liens qu'il entretient avec ses clients : à travers l'optimisation du parcours client, le paiement par téléphone mobile, la mise à disposition de services interactifs. Le groupe Eranove entend écrire une nouvelle relation avec ses clients, en prenant mieux en compte leur satisfaction, et en le plaçant au centre de ses préoccupations.

### 2 - Renforcer encore la performance des installations

1<sup>ère</sup> phase d'un ambitieux programme de smart grid, le déploiement de compteurs intelligents par les filiales CIE, SODECI et SDE matérialise l'investissement dans la démarche d'innovation.

Cette nouvelle génération de compteurs communicants permet de relever beaucoup plus fréquemment les index liés à la consommation : le compteur intelligent devient ainsi un outil au service des clients pour leur faciliter la maîtrise de leur consommation d'énergie ou d'eau. Ces compteurs intelligents permettront également demain de nouveaux services dont la détection d'anomalies (fuite d'eau, surtension électrique, ou défaut dans les installations du domicile), ou encore le rechargement à distance et depuis un téléphone mobile des compteurs fonctionnant en mode payé.



TSP ( Terminal de Saisie Portable ) pour le relevé d'index SODECI



Les phases ultérieures du programme smart-grid déploieront les équipements nécessaires au pilotage et à la télé gestion du réseau d'eau ou d'électricité, améliorant ainsi la maîtrise des installations, permettant la prévention de tout dysfonctionnement, dans l'objectif de mieux maîtriser la qualité du service délivré à nos clients.

- + La **CIE** a déployé près de 250 000 compteurs intelligents, domestiques notamment dans le cadre du PEPT (Programme Electricité pour Tous) sur l'ensemble du territoire ivoirien. Ces déploiements vont s'intensifier significativement en 2017. En parallèle la CIE a initié la télégestion de l'Éclairage Public, améliorant ainsi le fonctionnement du réseau (commande de l'éclairage à distance, contrôle et surveillance du réseau en temps réel). Ce programme dénommé TERE2 est déjà déployé à Yamoussoukro et sur l'autoroute de Grand Bassam.
- + Après une phase de tests intensive, la **SODECI** démarre un programme de déploiement qui devrait concerner autour de 50.000 compteurs intelligents en 2017. D'ores et déjà, 1 777 compteurs intelligents et communicants sont installés chez les clients privés et dits sensibles (pour lesquels l'eau est essentielle à l'activité) dans les communes de Cocody et du Plateau. Le temps de relève des 1 777 clients est d'environ 30 minutes contre 3 jours avec une relève classique par un agent de zone avec un Terminal de Saisie Portable (TSP).
- + Quant à elle, la **SDE** va dérouler, durant le 1er semestre 2017, ses expérimentations autour des compteurs intelligents (Dakar, Mbour et Saint Louis) avant de programmer un déploiement plus ambitieux.

2017 sera, sans nul doute, pour le groupe Eranove l'année de la pleine expression des technologies innovantes, et verra l'apparition de services nouveaux permettant d'améliorer encore le confort des clients.



Compteur  
intelligent à  
carte **CIE**





3

PRÉSERVER  
L'ENVIRONNEMENT  
ET INTÉGRER LE  
CHANGEMENT  
CLIMATIQUE

---



**604 MW**

de capacité hydro-électrique opérée



**580 MW**

de capacité hydro-électrique en projet



**- 15 %**

des émissions de CO<sub>2</sub> / MWh en un an



Installation d'une nouvelle technologie pour réduire les rejets de NO<sub>x</sub> des turbines à gaz



La création de Smart Energy, filiale dédiée à l'efficacité énergétique



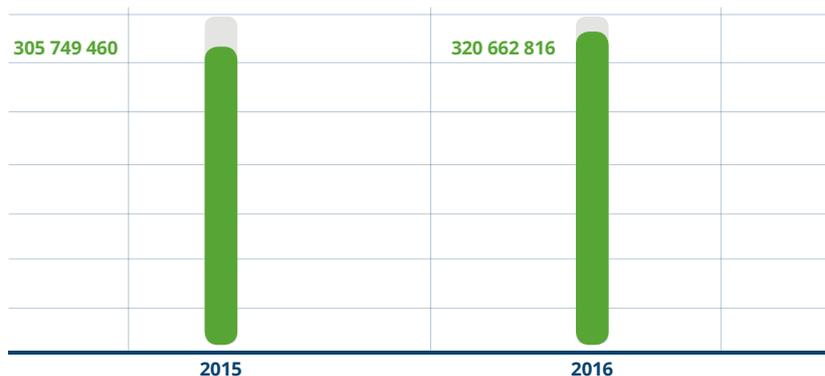
La gestion des transformateurs aux PCB conformément à la Convention de Bâle

# A. RATIONNALISER LES CONSOMMATIONS DE MATIÈRES PREMIÈRES

Le groupe Eranove attache une importance particulière à la **sauvegarde des ressources**. Particulièrement celles indispensables à l'exercice de ses activités qu'elles soient liées à la production ou à la distribution : pour l'essentiel le gaz naturel et les combustibles de secours qu'il transforme en électricité et l'eau brute qu'il transforme en eau potable et en électricité.

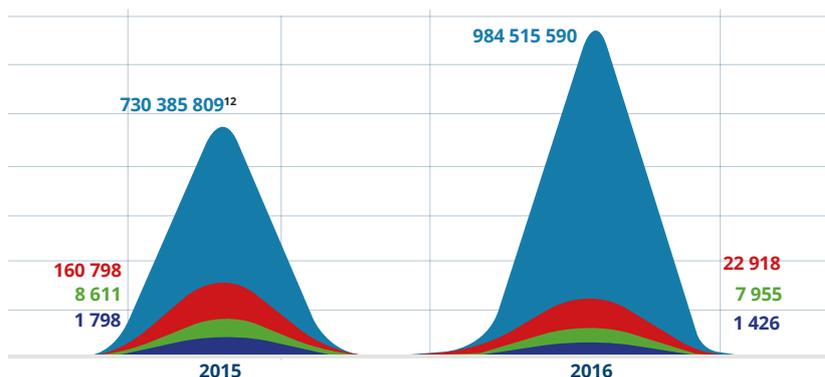
## EVOLUTION CONSOMMATION EAU BRUTE DES USINES (m<sup>3</sup>)

~ Eau brute usines



## EVOLUTION GN, DDO, HVO (m<sup>3</sup>)

~ Consommation de Gaz Naturel  
 ~ Consommation de HVO  
 ~ Consommation de DDO  
 ~ Consommation des groupes électrogènes en Gazoil/Diesel Oil



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** et le projet d'une nouvelle centrale thermique en Côte d'Ivoire directement conçue en cycle combiné témoignent 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 la ou les turbines à gaz pour alimenter une turbine à vapeur. Cette turbine à vapeur produit ainsi de l'énergie sans consommation additionnelle de gaz.
- + Le groupe Eranove vise 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.

<sup>12</sup> CIPREL - baisse de fourniture en gaz par l'Etat en 2015 ; donc plus grande utilisation de HVO/DDO comme combustible en 2015

- + Les technologies de l'information : la CIE, la SODECI et la SDE intègrent actuellement le « **Smart grid** » pour l'eau potable, l'électricité et l'éclairage public. L'utilisation des technologies informatiques et des «réseaux intelligents» permettent de mieux suivre et donc de réduire les consommations tout en améliorant le rendement global des réseaux.
- + 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 potable. Plusieurs études ont été lancées afin d'améliorer l'efficacité énergétique dans les deux sociétés, avec de premiers plans d'actions mis en œuvre.



## A LA SDE, DES COMITÉS « ECO-ÉNERGIE » POUR RÉDUIRE LA CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ

A la SDE, premier client de la Société National d'Electricité du Sénégal, l'enjeu de l'économie d'énergie s'est traduit par la relance, en février 2014 des **comités régionaux « eco-energie »**. Présidés par le Directeur Technique et du Développement, et animés par un coordinateur et 3 collaborateurs issus des services de la statistique, de la production et de la maintenance, ces comités ont comme objectif d'optimiser les consommations énergétiques. Leurs actions couvrent l'optimisation des factures d'électricité et la réduction des consommations des installations.

Placés sous la supervision d'un ingénieur chargé de piloter les actions liées à l'efficacité énergétique, ces comités ont permis de réaliser en 2015 et 2016 plus de 1,8 M€ (1 200 MFCFA) d'économies à travers la réalisation d'actions majeures telles que l'optimisation de la maintenance des motopompes, le renouvellement de certains équipements moins consommateurs d'énergie, le suivi des facteurs de puissance, le suivi strict de la facturation, etc.

Par ailleurs, le groupe suit la **consommation des ressources secondaires**, afin de rationaliser leur utilisation. C'est le cas de matières premières rentrant dans la production d'eau potable et d'eau déminéralisée de process (chlore gazeux, chaux, hypochlorite de calcium, sulfate d'alumine) et dans la production d'électricité (huiles et gaz SF<sub>6</sub>, cf indicateur en annexe). Cette politique de rationalisation s'étend jusque dans les restaurants d'entreprise présents dans les principales usines, barrages, et centres de formations. Que la restauration soit sous-traitée ou non, chaque gestionnaire veille à éviter le **gaspillage alimentaire** par l'adaptation des achats aux commandes et prévisions, la préparation en flux tendu, et la conservation sous vide et en chambre froide. Lorsque malgré ces précautions, des restes subsistent, ils sont distribués aux collaborateurs ou aux populations riveraines.



Station  
d'analyses  
eau potable



## B. INCITER LES CLIENTS À **UNE CONSOMMATION DURABLE**

La CIE promeut l'efficacité énergétique auprès des consommateurs pour réduire leur facture d'électricité et l'empreinte carbone du secteur.

Pour cela, une campagne de communication destinée au grand public « 10 bons réflexes pour protéger la planète et réduire votre consommation » a été initiée en novembre 2015 à destination du grand public. Cette campagne a été déployée auprès des directions régionales de la CIE, afin de sensibiliser les chargés de clientèle à la diffusion de gestes éco-citoyens auprès de leurs collaborateurs et des consommateurs.

Fin 2016, lors des fêtes de fin d'année, la CIE a animé plusieurs stands dans les centres commerciaux d'Abidjan pour donner des conseils d'économie d'énergie à ses clients.

Pour ses entreprises clientes, la CIE a créé fin 2016 un service qui deviendra une filiale dédiée à l'efficacité énergétique : « Smart Energy ».



### **SMART ENERGY – LA FILIALE EN CRÉATION DE LA CIE DÉDIÉE À L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE**

Fin septembre 2016, dans l'optique d'innover et de diversifier son offre, la CIE a décidé de renforcer son intervention dans le domaine de l'efficacité énergétique en créant un service dédié, dénommé Smart Energy, qui deviendra une filiale début 2017.

Smart Energy propose à ses clients une stratégie de planification visant à l'optimisation continue et durable de leur consommation d'énergie, basée sur une analyse poussée des flux et des besoins réels. Pour cela, son équipe d'ingénieurs experts, en réseau avec des partenaires internationaux, s'appuie sur les meilleurs techniques disponibles, que ce soit en termes de compteurs intelligents ou d'énergies renouvelables.

Les techniques d'utilisation et de contrôle de l'énergie maintenant disponibles permettent de réaliser des économies annuelles de l'ordre de 10 à 30 % dans les immeubles des secteurs tertiaires (banques, assurances, hôtels, ou bâtiments étatiques), et d'environ 10 à 20 % dans le secteur industriel. Chez les clients ivoiriens où la démarche est récente, le potentiel peut être plus important.

Par la promotion d'une bonne gestion des coûts de l'énergie, Smart Energy participe à la protection de l'environnement, à l'instauration d'un dialogue constructif avec les clients et à l'accroissement de la compétitivité des entreprises.

## C. MAÎTRISER NOS REJETS

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 environnemental 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. Chaque entité certifiée tient à jour son **plan de gestion environnementale** qui garantit la maîtrise de ses impacts et l'inscription dans un processus d'amélioration continu.

Certaines de nos installations industrielles sont soumises à la réglementation des **ICPE** - Installations Classées pour la Protection de l'Environnement. C'est le cas par exemple des usines thermiques de production d'électricité et de traitement d'eau potable. Les démarches de déclaration et de demande d'autorisations sont menées dans le strict respect de la réglementation nationale et en collaboration avec les Autorités Affermantes lorsque cela relève de leur responsabilité. Lorsque des arrêtés d'autorisations sont délivrés, leurs prescriptions sont insérées dans les plans de gestion environnementale des sites.

### RÉDUIRE 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 (source de stress, de fatigue). 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.



### PLAN ANTI-BRUIT CHEZ CIPREL

En 2013, CIPREL a décidé de mener des actions de réduction du niveau sonore de son parc machine.

Elle a ainsi planifié l'installation de silencieux en sortie des événements gaz des différentes turbines à gaz. Ces travaux qui nécessitent d'être programmés pendant les arrêts de maintenance longue durée, ont été réalisés progressivement entre 2014 et 2016 sur les 4 TAG - Turbines A Gaz - fonctionnant en cycle ouvert (TAG 5, 6 7 et 8), les deux turbines en cycle combiné (TAG 9 et 10) étant équipés de silencieux à l'origine.

Par ailleurs pendant l'année 2016 CIPREL a remplacé tous les panneaux acoustiques par de nouveaux types qui réduisent le niveau sonore au niveau du compartiment turbine de la TAG 8. En 2017, un écran acoustique sera installé autour de la TAG 8 pour réduire le niveau sonore dans les bureaux du bâtiment voisin.

En parallèle, CIPREL met à la disposition de tous ses collaborateurs des casques anti-bruit ou des bouchons d'oreilles parmi les équipements de protection individuelle (EPI) fournis chaque année. Le port de ces équipements est obligatoire sur le site et le respect de cette règle est rappelé à tous lors des sensibilisations et sur des pictogrammes affichés sur le site.



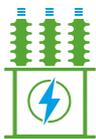
Chaque année, un organisme extérieur effectue un contrôle du niveau sonore extérieur afin de déterminer le niveau de bruit sur le site de production de CIPREL et à la limite du voisinage. Le niveau moyen sonore est inférieur à 85 décibels (dB), la limite réglementaire.

En vue de prévenir les maladies professionnelles liées aux nuisances sonores, CIPREL organise tous les 3 ans, une visite médicale spéciale dite « audiogramme » pour tous les travailleurs afin de s'assurer que leurs facultés auditives restent intactes.

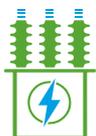
Enfin, un planning de maintenance préventive est élaboré et mis en œuvre chaque année sur l'ensemble des machines pour s'assurer de leur bon fonctionnement et réduire le niveau d'intensité sonore dû au vieillissement.

## PRÉVENIR L'IMPACT SUR LA QUALITÉ DES SOLS

L'évaluation de la situation environnementale de chaque site prend en compte la sensibilité des sols. Celle-ci est régulièrement réévaluée. Par exemple, à la CIE, une nouvelle analyse a permis de noter un changement dans la sensibilité liée aux eaux superficielles à Kossou et Taabo, en tenant compte de la proximité des lieux d'habitation liée à l'expansion des zones d'habitation. A Vridi aussi, la sensibilité des sols, sous-sols et eaux souterraines, a été revue du fait de la faible profondeur de la nappe<sup>13</sup>. Quant aux impacts sur la qualité des sols 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.



**299 appareils**  
contenant du PCB  
à décontaminer



**73 appareils**  
contenant du PCB  
à éliminer

## OPTIMISER LA GESTION 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 et à les orienter vers des filières conformes et privilégiant la valorisation.

En ce qui concerne les **déchets dangereux**, la réglementation impose qu'ils soient suivis avec une traçabilité jusqu'à leur élimination finale par des sociétés agréées par l'État. Le respect de la réglementation a amené à la mise en place dans chaque unité productrice d'un registre de suivi des déchets. En Côte d'Ivoire, ce processus est supervisé par le CIAPOL<sup>14</sup> qui délivre une attestation garantissant l'élimination du produit. Au Sénégal, certains déchets dangereux sont contrôlés par la Direction de l'Environnement.

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'élimination 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.

<sup>13</sup> 1604 - Evaluation Afnor RSE DPE - Synthèse situation environnementale  
<sup>14</sup> Centre Ivoirien Anti-Pollution



Travaux  
d'assainissement



## LA CIE SIGNE UNE CONVENTION AVEC LE CENTRE RÉGIONAL DES CONVENTIONS DE BÂLE ET DE STOCKHOLM POUR L'ÉLIMINATION DES PCB

Quant aux **PCB** – Polychlorobiphényles, huile minérale utilisée dans les transformateurs de la distribution fabriqué avant 1990, la CIE a signé une convention avec le Centre régional des conventions de Bâle et de Stockholm pour les pays d'Afrique francophone. Dans ce cadre, un inventaire a pu être dressé, des échantillons prélevés sur 1 300 transformateurs de la ville d'Abidjan ont pu être testés et un outil de traçabilité a été mis en place. Selon un plan d'action élaboré en accord avec CI-Energies, à fin décembre 2016 :

- 67,3 tonnes de déchets sont stockés chez Envipur et en attente d'expédition et d'élimination (6 tonnes de PCB dans 1 fût et 2 cuves, 1,3 tonnes relatifs à trois transformateurs auxiliaires de Kossou),
- 60 tonnes de gravillons souillés du poste du transport de la Riviera,
- 40 tonnes de déchets ayant une concentration supérieure à 500 ppm et provenant de transformateurs, sont à récupérer sur le réseau de distribution.

L'ensemble des 107,3 tonnes de déchets devra être expédié en France chez TREDI à fin avril 2017 pour élimination définitive sous la supervision de Ministère ivoirien en charge de l'Environnement et du Centre Régional des Conventions de Bâle et de Stockholm.



## LA GESTION DES DÉCHETS SOLIDES À LA SODECI

La SODECI dans le cadre de son Système de Management Environnemental (SME), a fait construire des parcs à déchets avec des réceptacles spécifiques adaptés à leur nature, pour favoriser le tri sélectif et réduire les impacts environnementaux.

À la Direction Production eau potable d'Abidjan, périmètre certifié ISO 14001, 9 parcs à déchets ont ainsi été construits dans les enceintes des usines et trois contrats ont été signés avec des entreprises pour assurer un meilleur fonctionnement de ce processus de gestion des déchets.

Des registres pour le suivi des quantités produites et de leur destination finale sont continuellement renseignés et mis à disposition des Autorités locales. Des entreprises agréées par le Ministère ivoirien en charge de l'Environnement assurent l'enlèvement et l'élimination selon des filières adaptées à leurs spécificités et natures sous le contrôle de la SODECI, de l'Agence Nationale de la Salubrité Urbaine (ANASUR) et du Centre Ivoirien Anti-Pollution (CIAPOL).

Toutes ces actions font l'objet d'une évaluation annuelle.

Deux fois par an, la SODECI procède à l'élimination totale des papiers selon son plan d'archivage. Ce sont ainsi 6.500 kg de papiers en 2015 et près de 8.500 en 2016 qui ont été éliminés par une société agréée.

En permanente recherche de nouvelles filières, la SODECI initie en collaboration avec des partenaires extérieurs des études pour la valorisation des incuits (résidus de produits de traitement) en sous-produits tels que : pavés, fertilisants, etc. Si les premiers résultats encourageants des tests se confirment, la SODECI déploiera cette nouvelle source de valorisation.



**151 tonnes**  
de papiers  
consommés en 2016

Enfin, concernant les **déchets industriels banals**, le groupe ERANOVE a décidé d'impliquer également les bureaux et agences. Il a pour cela mis en place en 2016 un suivi des déchets produits par toute activité tertiaire : papier et cartouches d'imprimantes consommées.



**4,6 tonnes**  
de cartouches d'encre  
consommées en 2016

Ainsi, la prise en compte de **l'économie circulaire** par le groupe Eranove repose sur 6 principes d'actions. Ils visent à encourager l'usage de technologies recyclant en partie les déchets issus de ses principales activités, à développer des services favorisant la réduction des consommations d'eau et d'électricité, à améliorer le rendement interne des ressources consommées, à sensibiliser ses clients à des pratiques d'économie d'eau et d'électricité, à intégrer le traitement des déchets dans une démarche d'achat responsable et à prévenir les risques de pollution et parquer les déchets industriels pour lesquels il n'existe pas de solution de traitement adéquate dans ses pays d'implantation.

## RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DANS L'AIR

Les polluants atmosphériques, oxydes d'azote (NOx) et oxydes de soufre (SOx) 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 NOx, SOx et CO<sub>2</sub>). Les analyses vérifient la conformité avec les limites fixées par les arrêtés préfectoraux, mais aussi, comme dans le cas de CIPREL, avec des normes internationales plus strictes.



## CIPREL - EQUIPEMENTS DES TURBINES EN CYCLE COMBINÉ EN DISPOSITIF DE TRAITEMENT DES NOx

Les émissions des NOx de CIPREL étaient conformes aux seuils spécifiés dans l'arrêté d'exploitation de l'usine mais dans certaines conditions d'exploitation dépassaient certaines normes internationales retenues par les bailleurs de fonds du projet CIPREL IV.

En collaboration avec ses partenaires financiers, CIPREL a alors étudié la meilleure solution disponible pour assurer une conformité permanente aux normes les plus strictes. Les études préliminaires de faisabilité ainsi réalisées ont abouti à l'identification de deux systèmes permettant de réduire les NOx tout en fonctionnant au gaz naturel (combustible principal de la centrale). La technologie DLN (Dry Low Nox - sans injection d'eau) a été préférée au WLN (Wet Low Nox - avec injection d'eau) car elle est moins exigeante en opérations de maintenance et moins consommatrice en eau.

Le principe du DLN est de répartir chaque injecteur de l'ancien système (1 injecteur par chambre de combustion) en plusieurs injecteurs par chambre de combustion, afin de baisser les températures maximales au cœur de la flamme lors de la combustion.

La mise en œuvre du DLN nécessite 2 mois d'indisponibilité des groupes de production TAG (Turbine à Gaz). Pour cette raison, l'installation se fait progressivement et pendant un entretien préventif. La TAG 10 a été équipée du DLN en octobre 2016. La TAG 9 prévoit d'être équipée du DLN en mars 2017.

Les résultats sur les émissions de NOx de la TAG 10 démontrent que l'objectif est atteint en affichant des concentrations de 7,1 ppm en base et 7,8 ppm à 80% de la charge, pour un seuil maximal retenu de 25 ppm.



**0 mg/Nm<sup>3</sup>**  
 moyenne des  
 analyses SOx 2016

TABLEAU

### EVOLUTION DES REJETS DE NOx ET DE SOx (mg/Nm<sup>3</sup>)

	2015	2016
Rejets de NOx production électrique	244	248
Rejets de SOx production électrique	0.00	0.00

## SURVEILLANCE DE LA QUALITÉ DES EFFLUENTS DES USINES DE 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 Demande Chimique en Oxygène (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.

## D. LUTTER CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE



**2 876 731 422**  
kg CO<sub>2e</sub> de GES liés  
à la production  
d'électricité en 2016



**488 kgCO<sub>2e</sub> /MWh**  
produit, contre 574  
en 2015



**306 789 256**  
kg CO<sub>2e</sub> de GES  
hors production  
d'électricité<sup>15</sup> en 2016

Le rythme des saisons tropicales impacte directement 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 influent substantiellement sur les équilibres de production et de consommation d'eau et d'électricité.

Par essence, le groupe attache donc une grande importance à la prise en compte de la lutte contre le changement climatique au sein de ses activités.

A travers l'atténuation et l'adaptation aux changements climatiques, le groupe conforte son statut d'électricien vert en Afrique.

- + Sur une **capacité interconnectée** opérée par le groupe Eranove de 1 247 MW, 604 MW sont d'origine hydro-électrique,
- + Les **projets** en cours d'instruction intègrent d'environ 950 MW de capacité hydro-électrique additionnelle,
- + Le **cycle combiné** de CIPREL permet de récupérer les gaz d'échappement de deux turbines à combustion de 111 MW chacune pour obtenir une capacité additionnelle d'environ 120 MW sans consommation additionnelle de gaz. Ce cycle combiné améliore l'efficacité énergétique de la centrale et permet d'éviter le rejet dans l'atmosphère près de 500 000 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> par an.

Toutes les sociétés du groupe suivent leurs **émissions de Gaz à Effet de Serre** – GES liées ou non à la production d'électricité. Les indicateurs RSE mesurent les émissions liées à la production d'électricité (consommation de Gaz, de DDO et de HVO par les centrales thermiques et les groupes électrogènes) et celles qui n'y sont pas liées (consommation de carburant pour les véhicules et les groupes électrogènes à usage interne, ainsi que la consommation d'électricité des agences, bureaux et usines).

Les projets actuellement menés par le groupe Eranove contribuent aux transitions énergétiques recherchées par les Etats. Ils sont dimensionnés en prenant en compte l'impact du changement climatique (température et pluviométrie) dans le design des projets hydroélectriques et intègrent les mesures d'atténuation lors des phases de construction (en désherbant les zones inondées avant la mise en eau pour éviter la fermentation, par exemple).

A partir de 2017, les postes significatifs d'émissions indirectes seront identifiés selon les perceptions que le groupe a de ses activités et services. La publication d'une méthodologie internationale ou issue des meilleures pratiques du secteur pourrait faciliter la quantification de ces émissions indirectes.

<sup>15</sup> Gaz à effet de serre liés à la consommation d'énergie électrique des sièges, agences, bureaux, à la consommation d'énergie électrique des ouvrages de production d'eau et d'électricité, à la consommation de carburant des véhicules et des groupes électrogènes.



## PRÉSERVER LA QUALITÉ DE L'AIR AUTOUR DES OUVRAGES AFFERMÉS.

A la SODECI, les services d'assainissement se soucient de limiter les nuisances pour les populations riveraines en même temps qu'elle veille à réduire les émissions des gaz polluants.

Pour limiter les émissions de gaz polluants, sources notamment de pollution olfactives, les ouvrages d'assainissement exploités par la SODECI sont équipés de détecteurs et de moyens de mesure des gaz : hydrogène sulfureux ( $H_2S$ ), méthane ( $CH_4$ ), monoxyde de carbone (CO), phosphine ( $PH_3$ ), dioxygène ( $O_2$ ), sur l'ensemble des 60 stations de pompage et de prétraitement de la ville d'Abidjan.

La station de Port-Bouet est équipée d'une technologie fixe de détection et de désodorisation fonctionnant au charbon actif.

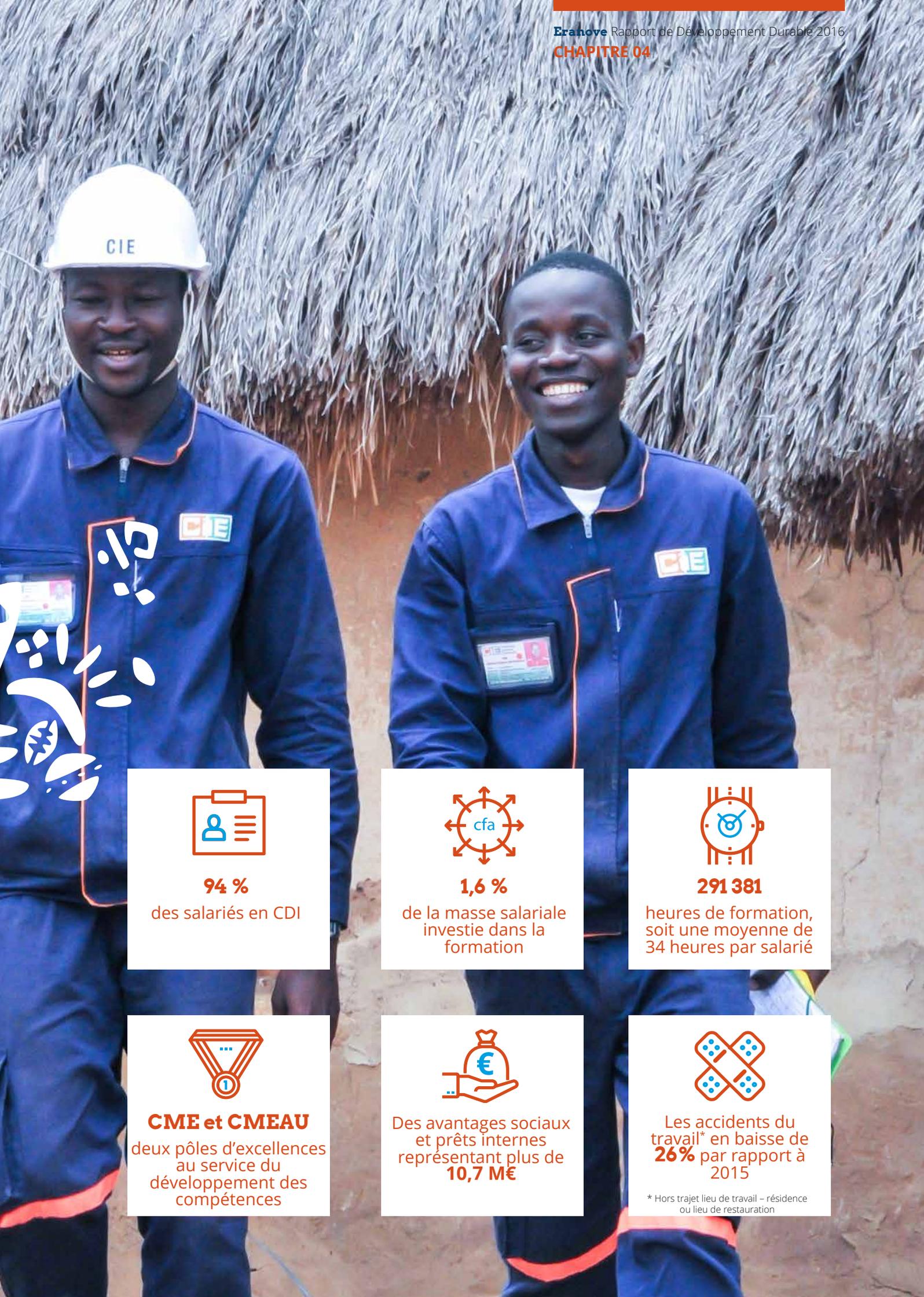




# DÉVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN

---





**94 %**  
des salariés en CDI



**1,6 %**  
de la masse salariale  
investie dans la  
formation



**291 381**  
heures de formation,  
soit une moyenne de  
34 heures par salarié



**CME et CMEAU**  
deux pôles d'excellences  
au service du  
développement des  
compétences



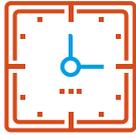
Des avantages sociaux  
et prêts internes  
représentant plus de  
**10,7 M€**



Les accidents du  
travail\* en baisse de  
**26%** par rapport à  
2015

\* Hors trajet lieu de travail - résidence  
ou lieu de restauration

# A. ENCOURAGER LES EMPLOIS JUSTES ET DURABLES



**1,25 %**  
de taux  
d'absentéisme  
en 2016

## RESPECTER LES LOIS NATIONALES ET 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 Eranove intègrent un critère d'âge avec un minimum fixé à 18 ans. Le recours au travail forcé est naturellement proscrit.

Le suivi des **heures supplémentaires**, des congés et de l'absentéisme, déployé dans toutes les entreprises du groupe, participe à l'application de la réglementation nationale mais aussi au respect du temps de travail.

L'organisation du travail 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 jours, 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.

En parallèle, le groupe Eranove a décidé de suivre le **taux d'absentéisme** non prévu. En effet, lié aux arrêts maladie, aux absences non-autorisées, aux accidents du travail, et aux mises à pied, il peut être le reflet d'un dysfonctionnement de l'entreprise, avec des incidences sur son organisation.



**7 expatriés**  
en 2016, soit 0,08%  
de l'effectif total

## SOUTENIR LE RECRUTEMENT LOCAL ET L'EMPLOI DURABLE

Le groupe encourage le recrutement de compétences dans les pays où il opère. 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'expatriés au sein du groupe Eranove (7 expatriés en 2016, soit 0,08% de l'effectif total).

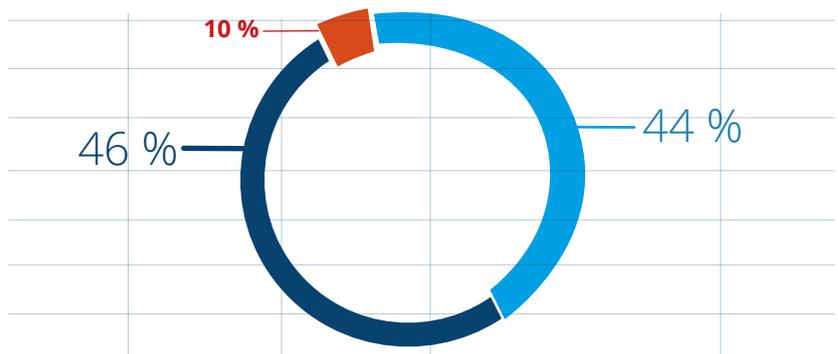
Le groupe Eranove a toujours misé sur son capital humain et considère que proposer un **contrat durable** est un facteur d'attractivité, de motivation et de fidélisation de ses collaborateurs.



**94 %**  
des contrats étaient  
des CDI en 2016  
(41 % des nouveaux  
contrats signés)

### RÉPARTITION EFFECTIFS 2016 PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

-  Cadres
-  Agents de maîtrise
-  Ouvriers / Employés





**+ 6 %**  
de femmes dans  
l'effectif depuis  
2012



**127**  
personnes souffrant  
de handicap dans  
l'effectif



**18 %**  
de hausse du  
salaire moyen entre  
2015 et 2016

## LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le principe de non-discrimination est un des principes fondamentaux édicté dans les chartes éthiques des sociétés du groupe et décliné dans les politiques de recrutement.

En ce qui concerne **l'équilibre hommes / femmes**, la faible féminisation de l'effectif (24 %), habituelle des secteurs d'activité du groupe Eranove fait l'objet d'un travail de rééquilibrage. Les Directions des Ressources Humaines des entreprises du groupe ont pris conscience de la nécessité de rééquilibrer les effectifs et, première pierre à l'édifice suivent, désormais l'évolution de l'effectif féminin et des salaires moyens hommes / femmes, par catégorie socio professionnelle.

Le groupe a mis en place un suivi de l'embauche et de l'intégration de personnes en situation de **handicap**. Des indicateurs ont été définis conjointement avec les médecins et assistantes sociales d'entreprise pour assurer une bonne compréhension et une classification adaptée aux pratiques dans les entreprises comme la CIE, la SODECI et la SDE. Depuis 2016, le groupe suit ainsi le nombre de salariés souffrant de handicap avant et après l'embauche.

Les collaborateurs en situation de handicap se voient également proposer des adaptations de leurs postes de travail et de leurs fonctions, afin de les maintenir dans l'effectif dans les meilleures conditions.

## MOTIVER 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. En complément 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. De plus, 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 % du capital du groupe Eranove.

## 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 prônées par l'Organisation Internationale du Travail, des principes d'égalité des chances, s'engageant à combattre toute discrimination.

Chaque société a mis en œuvre des structures et relais propres pour entretenir un dialogue de qualité avec les organisations syndicales, les représentants du personnel et l'ensemble des collaborateurs. 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.

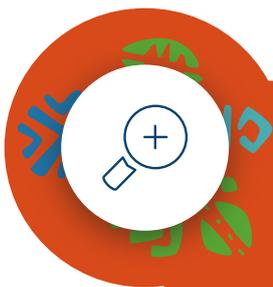
Au sein de **CIE et SODECI**, les échanges avec les représentants du personnel sont institutionnalisés dans un processus d'échange régulier dénommé « **Cadre de Dialogue Permanent** » (**CDP**) – un instrument de dialogue important - qui renforce les pratiques négociées et permet d'anticiper toute crise susceptible sociale. Ces deux sociétés disposent également d'une instance de Recours Social, organe de conciliation, qui intervient lorsqu'un collaborateur 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 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 les collaborateurs, offrant aux délégués du personnel l'occasion d'exprimer les sensibilités sociales et d'exposer leurs réclamations et suggestions.

Ce dialogue social se concrétise notamment par des **accords collectifs** conclus dans un double souci de performance économique et d'amélioration des conditions de travail des collaborateurs. En 2016, un accord collectif a été signé avec les partenaires sociaux à la SDE, portant sur les conditions salariales, d'avancement, et les primes de transport et de logement. Dans le groupe, cinq accords collectifs historiques signés et toujours en vigueur, portent sur les conditions de santé et sécurité au travail. Si des dispositions concernant la santé et la sécurité sont en cours de négociation, aucun accord en la matière n'a été signé en 2016.

Une réflexion est en cours sur la mesure de l'impact économique de ces accords.



## LES ACCORDS COLLECTIFS RENÉGOCIÉS CHAQUE ANNÉE – EXEMPLE À LA CIE

En 2016, la CIE a négocié avec ses partenaires sociaux de nouvelles dispositions qui, dès signature, seront transcrits en accords d'établissement. Ils ont porté sur :

- + la révision du délai de renouvellement des verres correcteurs annoncé par le Directeur Général lors de la célébration de la fête du travail du 1er mai 2016 en réponse à la doléance des responsables syndicaux.
- + l'avancement au mérite des collaborateurs selon les modalités générales suivantes :
  - l'avancement au mérite se fait chaque année,
  - le montant alloué est déterminé par la Direction Générale,
  - les critères sont définis avec les Partenaires Sociaux
- + le reclassement à l'échelon A1 des collaborateurs Agents de Maîtrise et Employés Ouvriers embauchés depuis deux ans révolus et classés à l'échelon A0.

## B. ASSURER **UNE PROTECTION SOCIALE** À NOS COLLABORATEURS

S'inspirant des valeurs traditionnelles de solidarité africaine, le groupe Eranove 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.



Infirmierie au sein de la CME à Bingerville



**4 979 293 €**  
de dépenses  
volontaires en  
avantages sociaux<sup>16</sup>

### ASSURANCE SANTÉ

Tous les collaborateurs du groupe Eranove bénéficient systématiquement dès l'embauche, d'un dispositif d'assurance santé qui couvre, en complément du dispositif national, leurs dépenses de soins en cas de maladie, et prend également en compte leur conjoint et leurs enfants. De plus, chez SODECI et CIE, ce dispositif est complété par une assurance maladie des retraités.

La CIE et SODECI ont également mis en œuvre 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.

### RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

En plus de la retraite nationale, les cadres bénéficient d'une retraite complémentaire. Sur les dernières années à la SODECI, la cotisation retraite complémentaire est en nette progression, à cause de l'évolution de la population de la SODECI, mais encore plus de la sensibilisation et de l'encouragement continu des collaborateurs à augmenter leurs ressources pour leur future retraite.

<sup>16</sup> Contribution financière de l'entreprise dans les fonds dédiés à la solidarité, à la santé, et à la retraite des salariés (Fonds de Solidarité, Fonds de Solidarité Santé, Assurance Maladie pour Retraités: ASMAR, etc...)



**5 794 259 €**  
alloués aux prêts  
internes<sup>17</sup>

## FONDS COMMUN DE PLACEMENT (FCP)

Au titre des financements sociaux, CIPREL, CIE, SODECI et SDE ont mis en œuvre un fonds commun de placement dédié à la participation des collaborateurs au capital de leurs entreprises. Le FCP associe les collaborateurs au capital de l'entreprise et leur permet d'épargner pour leur retraite. Cette épargne se fait par un prélèvement obligatoire sur le salaire de chaque employé en fonction des différents collèges. Une option de prélèvement facultatif est proposée pour ceux qui souhaitent augmenter leur épargne.

## ENTRAIDE ET SOLIDARITÉ

Toutes les sociétés du groupe se sont dotées d'un fonds de solidarité qui offre une aide financière non remboursable à leurs collaborateurs lors des événements heureux ou malheureux de la vie.

La SDE par exemple, 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 3 049 € (2 000 000 F CFA).

## BUDGET FAMILIAL

Au sein de CIE et SODECI, le projet « Gestion du budget familial » est mis en œuvre depuis 2012. Par ce programme, l'objectif de l'employeur est d'assurer l'épanouissement de ses collaborateurs tout au long de leur carrière, les aider à franchir le cap de la retraite en toute sérénité et bien assurer leur avenir ; mais aussi de faire du ménage un acteur de développement et de recul de la pauvreté.



Action sociale  
**SODECI** avec les  
enfants



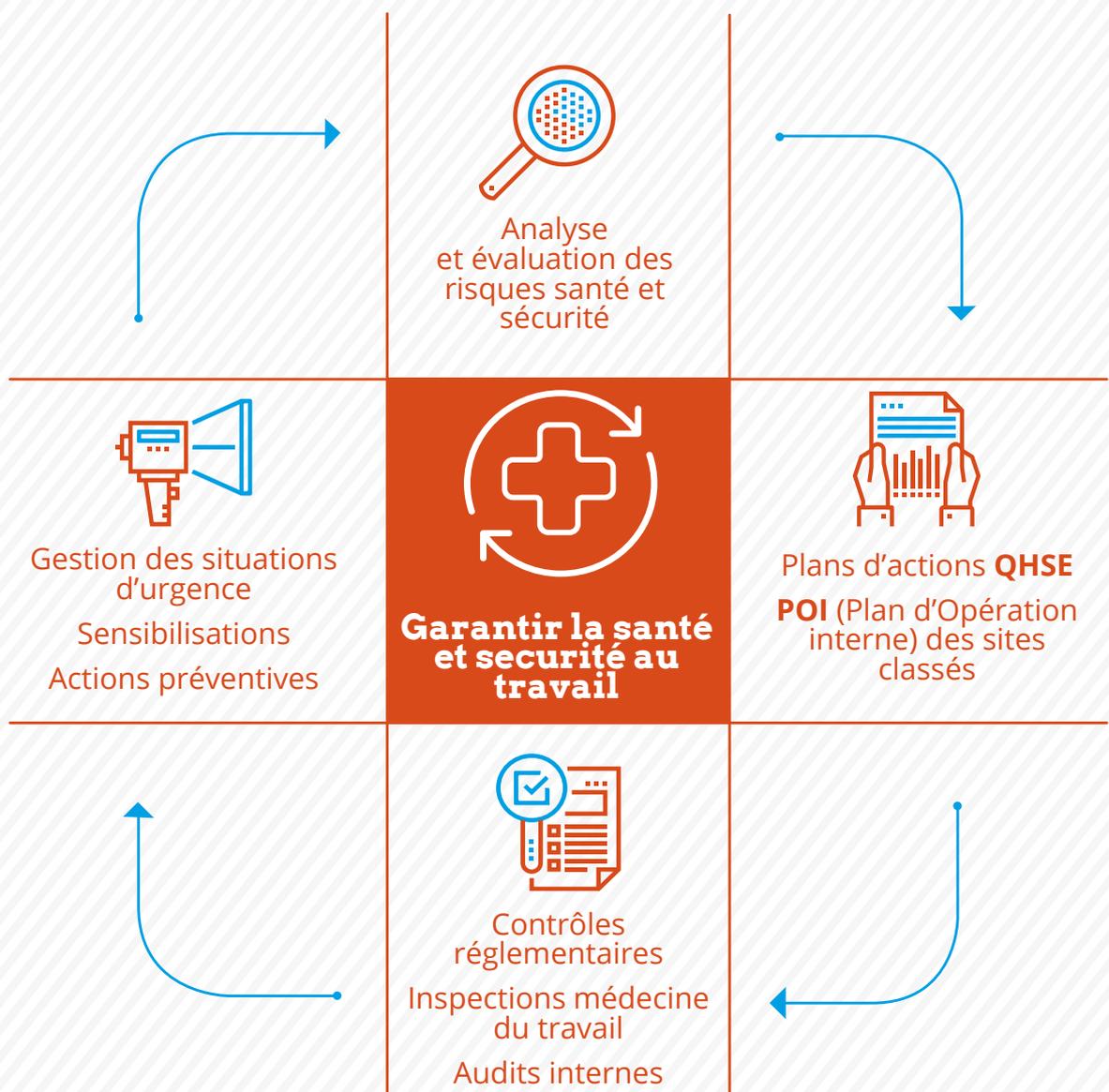
<sup>17</sup> Fonds mis à la disposition des collaborateurs pour les aider à mettre en œuvre des projets personnels d'acquisition de biens ou d'investissements pour améliorer leurs revenus.

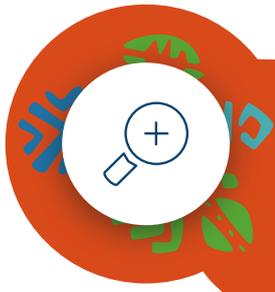
# C. GARANTIR LA **SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**



**143**  
 accidents du travail  
 hors trajets (**contre**  
**198 en 2015**)

L'optimisation 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 OHSAS 18001<sup>18</sup>, ainsi que sur les actions de prévention mises en œuvre par les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), les Visites hiérarchiques sécurité, environnement (VHSE) et les quarts heures sécurité. 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.



**21 %**

baisse du taux de gravité (0,181 jours d'arrêt pour 1000 heures travaillées) par rapport à 2015

**26 %**

baisse du taux de fréquence (7,6 arrêts pour 1 M d'heures travaillées) par rapport à 2015

## MOTORCYCLE CLASS : FORMER LES AGENTS MOTORISÉS CIE POUR RENFORCER LEUR SÉCURITÉ

Plusieurs activités de la CIE impliquent des agents motorisés. Constatant l'accroissement des accidents de la route impliquant des véhicules à 2 roues, CIE s'est associée à CFAO Motors Côte d'Ivoire pour former ses agents à la sécurité routière.

Des formations spécialisées ont concerné en 2015 et 2016 la conduite de motos incluant la conduite préventive et la maîtrise des risques routiers. Ces formations sont conçues autour de modules très pratiques, basés sur les conclusions d'une analyse des compétences, afin de combler au mieux les lacunes identifiées.

Lors de son lancement, en 2015, plus de 900 agents de 14 directions régionales ont été formés en 1 an. En 2016, 51 sessions de formation continue ont été réalisées pour 535 stagiaires formés, 7 sessions de formation initiale pour 75 stagiaires formés.

Ces formations ont apporté des résultats très probants puisque le nombre d'accidents de la route à moto est passé de 54 en 2012 à 16 en 2015 et 7 en 2016. Cette formation initiale est aujourd'hui imposée pour tout nouvel embauché susceptible de conduire une moto et sera progressivement étendue à tous conducteurs de matériel roulant, poids lourds et véhicules automobiles.



Séance de formation à la sécurité routière



## D. INVESTIR DANS LA FORMATION



**1 491 188 €**  
dépensés pour la  
formation en 2016



**8 636**  
collaborateurs  
formés<sup>19</sup> en 2016



**34 heures**  
de formation par  
salarié en 2016

Le groupe Eranove se veut un catalyseur de la mosaïque d'expertises africaines, dans le respect des cultures de ses sociétés, de ses collaborateurs et des pays où ils opèrent. Pour cela, il est résolument 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.

Pour continuer à renforcer son capital humain, le groupe a lancé deux projets ambitieux :

- + La démarche **compétences** visant à obtenir une parfaite adéquation entre les compétences requises pour un poste et les compétences des collaborateurs occupant le poste
- + Le passage à **l'excellence** des Centres de formation.

### DEUX PÔLES D'EXCELLENCE DE FORMATION AUX MÉTIERS DE L'EAU ET DE L'ÉLECTRICITÉ

En partenariat avec l'Etat de Côte d'Ivoire, le projet « **ERANOVE ACADEMY** » a pour objectif de développer des Centres d'Excellence de formation aux métiers de l'électricité et de l'eau. Dans un premier temps, grâce à un lien étroit avec l'exploitation, cette politique de formation ambitieuse permettra d'atteindre la performance et une parfaite adéquation hommes-postes dans les entreprises du groupe Eranove. Dans un second temps, les campus revêtiront une dimension externe et répondront, grâce à des partenariats d'envergure internationale, aux besoins nationaux et régionaux.



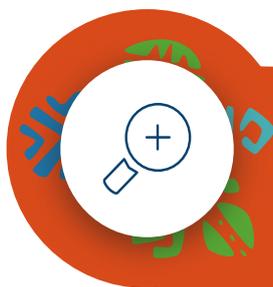
Agents **SODECI**  
en formation



<sup>19</sup> Nombre total de salariés ayant été présents aux sessions de formations qui ont été organisées. NB : un même salarié formé sur «n» sessions est comptabilisé «n» fois.

Les deux centres d'excellence couvriront tous les métiers de l'eau et de l'électricité, de l'accueil clients aux fonctions les plus techniques. Les offres combineront les formations diplômantes de type Bac +2, de la formation continue théorique et pratique, en présentiel et en e-learning.

Le pôle électricité (CME, Centre des Métiers de l'Electricité) a déjà engagé les premières actions structurantes concernant le renforcement de l'équipe : les recrutements et formation de l'équipe dirigeante et pédagogique ; la remise à niveau des bâtiments ; la refonte de l'offre pédagogique avec notamment du e-learning ; le lancement de formations diplômantes: BTS électrotechnique (septembre 2015), BTS maintenance industrielle (septembre 2017) ; la conquête de clients internationaux : formations WAPP<sup>20</sup> pour 80 stagiaires de la SEEG<sup>21</sup>, 10 élèves NIGELEC<sup>22</sup> dans le BTS, discussions en cours avec les sociétés d'électricité de la région) ; l'obtention de standards internationaux : seul organisme agréé SERECT<sup>23</sup> en Afrique sub-saharienne ; certification QSE en cours ; labélisation pôle d'excellence de l'ASEA – RACEE<sup>24</sup>- en cours.



## LE CENTRE DES MÉTIERS DE L'ÉLECTRICITÉ AGRÉÉ « SERECT » POUR RENFORCER LA SÉCURITÉ EN TRAVAUX SOUS TENSION, UNE PREMIÈRE EN AFRIQUE SUB-SAHARIENNE

Depuis 2015, la CIE s'est engagée dans le renforcement de la sécurité des agents qui interviennent sur les réseaux sous tension. Pour cela, elle a mis en place au sein du CME – Centre des Métiers de l'Electricité - une formation visant la prévention contre les dangers d'origine électrique lors des travaux de construction, d'exploitation, et d'entretien des ouvrages de distribution d'Energie Electrique.

Cette formation a reçu en fin 2015 son premier agrément SERECT - Section d'Études, de Réalisation et d'Expérimentations pour le Comité Technique pour les Travaux sous Tensions / Basse tension – TST BT.

Fort de ce résultat, le CME a déployé une formation TST BT sur le site de la centrale hydroélectrique de Taabo dans un objectif d'accroître son offre de formation tout en se rapprochant de l'exploitation. Ce site a reçu l'agrément SERECT en janvier 2016.

En 2016 : 161 sessions de formation Travaux sous Tension – Basse Tension ont été réalisées et 622 agents CIE ont été recyclés.

En 2017, le CME vise de faire agréer ses formations en Travaux Sous Tension HTA (jusque 75000 V) et la prolongation de son agrément SERECT grâce à sa certification QSE.

Il convient de souligner que le CME est aujourd'hui le seul centre de formation professionnelle aux métiers de l'électricité en Afrique sub-saharienne à avoir obtenu ce type d'agrément.

<sup>20</sup> West African Power Pool

<sup>21</sup> Société d'Energie et d'Eau du Gabon

<sup>22</sup> Société Nigérienne d'Electricité.

<sup>23</sup> Section d'Études, de Réalisation et d'Expérimentations pour le Comité Technique

<sup>24</sup> Réseau Africain des Centres d'Excellence en Electricité



Agent de  
maintenance  
pylone **CIE**





# 5

## CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT LOCAL

---



Plus de 50 ans de partenariats public-privé pour un meilleur accès à l'eau et l'électricité



Une qualité de service dans le respect des enjeux de santé publique



Un engagement de proximité envers les communautés d'accueil



L'expérience client renforcée grâce à l'innovation technologique



Des études d'impacts environnementales et sociales menées selon les standards internationaux les plus exigeants



L'implication de parties prenantes depuis la phase projet jusqu'à l'exploitation

## A. DÉVELOPPER DES **PARTENARIATS PUBLIC - PRIVÉ ÉQUILIBRÉS**

**G**estionnaire 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.

## B. RÉPONDRE AUX **ENJEUX DE SANTÉ PUBLIQUE**

**L**e 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 des riverains et des consommateurs.

Les installations qu'il possède ou opère dans les secteurs de l'eau et de l'électricité pour le compte de l'État peuvent présenter des risques de santé et de sécurité pour les consommateurs et les 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, que ce soit en période d'opération ou de travaux, pouvant porter atteinte à la sécurité ou à la santé publique.

Sur le segment de l'eau, 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.



## LE LABORATOIRE D'ANALYSE DES EAUX DE LA SODECI

Ce projet porté par Eranove et SODECI consiste à créer un laboratoire d'analyse des eaux accrédité ISO 17025 (Exigences générales concernant la compétence des laboratoires d'étalonnages et d'essais) et permettra de réaliser sur le territoire ivoirien, selon les meilleures normes internationales, l'ensemble des analyses bactériologiques et physico-chimiques nécessaires au suivi de la qualité des eaux (brute, potable, usée) pour les acteurs du secteur de l'eau, agroalimentaires et autres industriels.

Le laboratoire d'analyse des eaux sera également un outil pédagogique important pour la formation interne, externe et diplômante (Bac +2) à la chimie de l'eau et l'environnement.

## LE CONTRÔLE DE LA QUALITÉ DES EAUX À LA SDE

La SDE s'engage chaque année contractuellement avec la société de patrimoine (la SONES - Société des Eaux de Sénégal), sur un nombre d'analyses à réaliser et un taux de conformité. La SONES contrôle ces résultats dans des laboratoires de l'Institut Pasteur et le laboratoire Bio Ndar pour les analyses bactériologiques et celui du Département Hydrologie de l'université Cheikh Anta Diop pour les analyses physicochimiques.

En 2016, la SONES a réalisé :

- + 9 599 analyses bactériologiques avec un taux de conformité de 97 % (dépassant les objectifs de respectivement 9 500 et 96%),
- + 2 556 analyses physicochimiques avec un taux de conformité, hors dérogations, de 99,67% (dépassant les objectifs de respectivement 2 500 et 95%).



Analyse  
qualité de  
l'eau



## C. NOURRIR DES LIENS DE PROXIMITÉ

### PARTICIPER AU DÉVELOPPEMENT DES COMMUNAUTÉS D'ACCUEIL

Le groupe a très tôt intégré ses communautés d'accueil dans une vision commune d'un développement économique et social. 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.

Cet ancrage se traduit par des actions menées en faveur de populations voisines des installations ; elles peuvent prendre des allures variées mais contribuent toutes à l'entretien de relations constructives avec ses voisins et à la promotion du développement local.



#### LA PROMOTION DU DÉVELOPPEMENT LOCAL À ZIMEGUHE, VILLAGE PROCHE DE L'USINE DE PRODUCTION D'EAU POTABLE DE DALOA

En 2013, la SODECLI s'est engagée à promouvoir des actions de développement local dans le village de ZIMEGUHE, voisin de l'usine de production d'eau potable de Daloa.

L'objectif du programme est de lutter contre la pauvreté en accompagnant les populations de cette localité dans la prise en main de leur développement.

Les activités de ce programme prévoient l'élaboration de la vision de développement local et la structuration de sa mise en œuvre avec les populations, sous la forme d'un document intitulé « Plan de développement local ».

Un plan de développement Local (PDL) a été établi remis aux autorités villageoises de Ziméghue en juillet 2014. Un agent de développement a été mis en permanence sur le site pour animer le plan d'actions et suivre les indicateurs de mesures associés.

Les actions en cours en 2016 ont porté sur les activités de création de revenus à destination des femmes (culture maraichères, riz, légumes...), la construction d'un appâtâmes et la formation (l'alphabétisation).

Le village a été pourvu d'un réseau d'eau potable, permettant ainsi aux populations de bénéficier d'eau potable courante.



## AU SÉNÉGAL, LA SDE AMÉLIORE LES CONDITIONS DE VIE EN PRISON

Le personnel de la SDE a choisi de concentrer son action sociale vers les personnes les plus isolées : la population carcérale et particulièrement les mineurs. Pour cela, elle a signé en août 2014 un protocole avec l'administration pénitentiaire qui l'engage à :

- + Améliorer la fourniture d'eau potable et surveiller la qualité de l'eau des puits installés,
- + Améliorer la situation sanitaire par la sensibilisation aux maladies, l'organisation de consultations médicales et la distribution de matériel,
- + Contribuer à l'éducation (enseignement général, alphabétisation) des détenus mineurs,
- + Participer à la formation professionnelle des détenus mineurs par l'animation d'un module « plomberie/ sanitaires »,
- + Accompagner les sortants dans leur réinsertion.

De son côté l'administration s'engage à faciliter l'accès, préserver la sécurité des agents SDE et participer à la sélection des bénéficiaires des actions.

En 2016, le camp Fort B a ainsi pu bénéficier de dons de matériels (lits et congélateurs), de denrées alimentaires et de travaux sur le réseau d'eau (recherche de fuite et rénovation) afin de retrouver une alimentation permanente.

La SDE prévoit de déployer ce plan dans les régions en 2017. Chaque direction régionale aura à cœur d'arbitrer ses actions en fonction des vulnérabilités locales.



**990 030 €**  
engagés dans les  
actions sociales<sup>25</sup>  
en 2016

Chaque filiale, en concertation avec les parties prenantes, mène ses propres actions sociales au bénéfice des communautés voisines dans les domaines suivants (exemples non exhaustifs) :

- + **La santé** : dons de sang, financement gratuit des dépistages de certaines affections (exemple cancer du col de l'utérus, SIDA,..), soins gratuits au sein de nos infirmeries (SDE)
- + **L'éducation** : achat de livres et de fournitures scolaires, équipement complet d'une salle informatique et réfection de tables et de bancs (SDE), le don de kits scolaires à plus de 2.500 élèves des écoles primaires et maternelles de Vridi Canal, Vridi 3 et Vridi BAD (CIPREL)
- + **L'accès à l'eau potable** : distribution par camions citernes de 24 200 m<sup>3</sup> d'eau potable à la cité chemin de fer de Thiès, lorsque son forage a subi une panne sévère, ou la pose de bornes fontaines (18 371 m<sup>3</sup> d'eau consommée) à la cité Thiaroye, quartier dévasté par la houle (SDE),
- + **Le sport et la culture** : financement de bibliothèques pour les riverains (CIPREL), match de football avec les agents de la Mairie de Port Bouët (CIPREL), organisation d'un « Noël enchanté » pour les enfants de centres sociaux et d'orphelinats dans un parc d'attraction d'Abidjan (CIE).

<sup>25</sup> Sommes dégagées et investies dans des actions de soutien, de mécénat et de partenariat dans le cadre du sport, de la culture, de la santé et de l'éducation (y compris les dons exceptionnels au personnel)



## AU MALI, LE PROJET DE CENTRALE HYDROÉLECTRIQUE IMPLIQUE LES PARTIES PRENANTES DÈS LA PHASE D'ÉTUDE

La signature d'un contrat de concession avec l'Etat du Mali en juin 2015 a permis de lancer les études préalables à la construction de la centrale hydroélectrique de Kénié, sur le fleuve Niger, à une trentaine de kilomètres à l'est de Bamako. De part et d'autre du fleuve, des villages seront impactés directement ou indirectement par la construction de l'ouvrage.

Kénié Energie Renouvelable (KER) a mandaté l'ONG HUDDA auprès des populations impactées pour faire en sorte que ce projet d'intérêt national soit également un projet de développement local.

L'équipe HUDDA est arrivée sur le terrain en juillet 2016 avec trois objectifs majeurs :

- + Se rendre disponible auprès de toutes les parties prenantes et leur fournir des informations claires, fiables et définitives quant au projet de centrale hydroélectrique.
- + Etre un facilitateur dans la gestion des réinstallations en renforçant le dialogue et la collaboration entre les acteurs impliqués : populations locales, propriétaires terriens, autorités administratives et comité de pilotage.
- + Mettre en valeur, dans une démarche écologique et participative, le potentiel économique et humain local en appuyant des projets individuels et associatifs allant dans le sens du développement durable.

L'ensemble des parties prenantes : administrateurs locaux, associations, pêcheurs, éleveurs, riziculteurs, ont été informés et écoutés afin d'étudier ensemble les moyens de transformer les impacts de la construction de l'ouvrage en opportunités de développement inclusif. Kénié Energie Renouvelable et ses ONG partenaires d'animation sociale seront présents sur le long terme auprès des populations impactées pour les accompagner dans la réalisation de leurs projets, en veillant à placer l'émancipation des femmes et des jeunes au cœur du processus.

## PLACER LE CLIENT AU CENTRE DES ORGANISATIONS

La qualité du produit n'est pas suffisante pour satisfaire les clients domestiques, les entreprises et les administrations et collectivités qui bénéficient du service du groupe. Elle doit s'accompagner d'offres de services qui répondent aux besoins des clients et les anticipent.

Chaque société du groupe a pour cela développé des actions spécifiques pour améliorer la satisfaction des consommateurs finaux : lancement du paiement par téléphone mobile, ouverture des « centres de relation clients », relooking et aménagement des agences ouvertes au grand public, projets pilotes de télé-relève et de compteurs intelligents, amélioration de la gestion des files d'attente, etc.

Depuis 2015, le groupe Eranove a fédéré les expertises de la relation clientèle au sein d'un cercle métier marketing. Ce cercle a pour mission que toutes les sociétés de services publiques deviennent des sociétés orientées clients.



A la **CIE** et la **SODECI** aujourd'hui, près de **45%** des clients utilisent leur mobile pour payer leurs factures

## Paiement électronique

Depuis 2011, la CIE et la SODECI offrent à leurs clients de nouveaux modes de paiement des factures (NMPF), via le téléphone mobile ou les réseaux bancaires partenaires.

A la CIE et la SODECI aujourd'hui, près de 45% des clients utilisent leur mobile pour payer leurs factures

## Suivi de la satisfaction clients

Pour mesurer la satisfaction clients, SDE, SODECI et CIE réalisent des études quantitatives annuelles auprès de leurs clients avec des cabinets spécialisés.

Elles suivent ainsi les indices de satisfaction macro et identifient les principales causes d'insatisfaction de leurs clients.

En complément, des études « à chaud » sont réalisées pour mesurer l'impact des actions commerciales et marketing.

## CIE - Une direction consacrée aux clients industriels

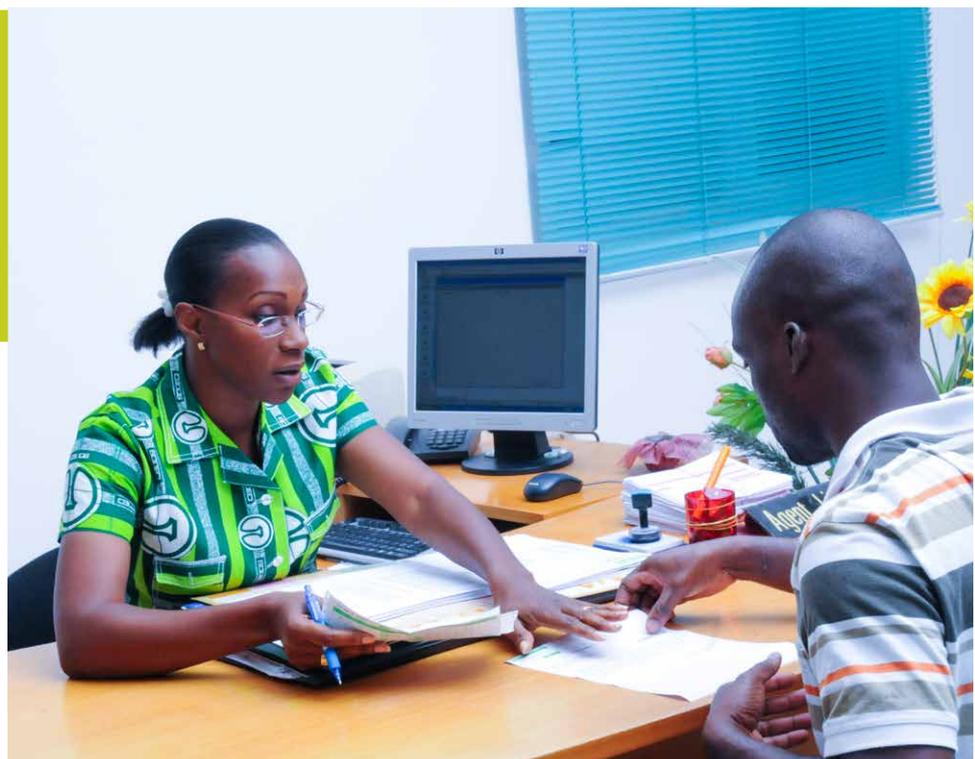
L'électricité est généralement un intrant majeur dans le processus de production des industriels. Ainsi, la CIE a décidé de dédier une Direction spécifique pour les clients industriels : la DORCI.

La DORCI a été créée pour assurer un suivi personnalisé et une prise en charge complète des préoccupations des clients industriels. Il faut apporter des solutions différenciées et ciblées répondant aux préoccupations des différentes catégories de clients.

La mission de la DORCI se caractérise notamment par un traitement réactif des demandes, un accompagnement des industriels dans leurs projets de raccordement / abonnement, ou la mise en place de formation et d'assistance technique et conseils spécifiques. La DORCI s'efforce de favoriser une gestion efficace de l'énergie chez ses clients, et de les orienter dans leur choix de tarif en vue de réaliser des économies.



Agence  
clientèle  
**SODECI**



## Centre de relation clients SODECI

Pour se rapprocher de ses clients, la SODECI a créé en 2007 un Centre de Relation Clientèle (CRC), joignable au numéro abrégé 175 et qui fonctionne 24H/24.

En 2016, le CRC a reçu plus de 70 000 appels, et a enregistré plus de 59 300 requêtes dont:

- + 66 % concernant le service d'eau potable,
- + 19 % concernant les prestations commerciales,
- + 15 % concernant le service d'assainissement.

Le taux global de traitement des requêtes a été de 98 % (les 2% restants nécessitant des travaux d'infrastructure relevant de l'Etat).

Poursuivant son souhait que le client devienne acteur de sa relation avec son fournisseur d'eau potable et d'assainissement, la SODECI a construit en 2016 sur le site de la Riviera-Palmeraie, un bâtiment abritant son nouveau Centre de Gestion Intégrée des Opérations.

Ce centre qui sera mis en service en 2017, regroupera :

- + un centre de relation clientèle de dernière génération,
- + un centre d'ordonnancement des interventions,
- + un centre de télé-contrôle,

Il permettra de répondre de façon plus précise et plus rapide aux réclamations des clients, de superviser les interventions sur le terrain et d'anticiper les dysfonctionnements techniques.

## SDE – une agence modèle en test

La modernisation des agences de la SDE se poursuit par la mise à niveau des accueils clients (climatisation, renouvellement des chaises visiteurs et du système de gestion des files d'attente).

La SDE teste actuellement un nouveau modèle d'agence qui répond mieux aux attentes de ses clients (signalétique, confidentialité des opérations, temps d'attente et fonctionnalités) et permet aux collaborateurs d'être dans un cadre de travail favorisant la performance. Ce projet pilote d'agence modèle intègre les produits innovants comme :

- + le Wifi gratuit pour tous les clients qui se rendent à l'agence ;
- + la borne de paiement de facture permettant, en plus du paiement, de faire librement des réclamations et demandes d'informations, transmises immédiatement aux différents Responsables Clientèles ;
- + le système de gestion électronique des files d'attente qui est en même temps un support d'informations des clients ;
- + la vidéosurveillance qui permet de réguler les flux des clients pendant l'affluence et de contrôler la disponibilité des agents en front office.

## D. ENTRAINER NOS PARTENAIRES DANS LA DÉMARCHE RSE

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.

Cette politique d'**achats responsables** a pris de l'ampleur en 2016. Si des critères environnementaux et sociaux contraignants étaient déjà systématiquement intégrés dans les appels d'offres des nouveaux projets tels que CIPREL IV, ils se déclinent dorénavant de plus en plus en engagements contractuels lors des achats de services ou d'équipements.

A la **SODECI** ces principes éco-responsables dans les activités d'achat ont été intégrés dans la politique et stratégie 2015-2019. Cette démarche a été initiée en communiquant auprès des responsables achats et logistiques les principes de durabilité, intégrant les « 5R » comme critères d'acquisition de biens et services : - Réduire la consommation d'énergie ; - Réduire la production de déchets ; - Recycler au maximum ; - Réparer pour augmenter la durée de vie du produit ; - Réutiliser.

Les responsables du processus achat sont impliqués dans cette démarche et ont été formés sur la maîtrise de la notion d'achat responsable. Les premières actions se sont déclinées en achat d'équipements ne contribuant pas à la destruction de la couche d'ozone dont les climatiseurs « splits » avec le gaz R410A, et la prise en compte des normes de sécurité environnementale dans le choix des fournisseurs. Pour 2017, il est prévu de mettre l'accent sur la sensibilisation des fournisseurs avec un focus particulier sur les équipements de protection individuelle.

A la **CIE**, les principaux fournisseurs ont été associés dès le lancement de la démarche éthique en 2015 lors d'une réunion où la charte d'éthique leur a été présentée. Une clause anti-corruption a ensuite été introduite dans les différents cahiers des charges sur le respect de l'éthique dans les relations commerciales, gage de crédibilité et de pérennité des relations contractuelles. L'année 2017 marquera le lancement du programme anti-corruption et de la lutte contre le conflit d'intérêt. C'est dans cette optique que plusieurs actions préparatoires ont été engagées telles que la cartographie des risques éthiques et la finalisation du document support de sensibilisation de toutes les parties prenantes.

A la **SDE**, des clauses RSE figurent dans les contrats des services généraux (nettoyage, entretien espaces verts, gardiennage). Il est prévu en 2017 d'inscrire au verso des bons de commande un chapitre consacré à l'éthique.

# ANNEXES



## **ANNEXE I**

TABLEAU DE CONCORDANCE GRENELLE II 70

## **ANNEXE II**

TABLEAU DE CONCORDANCE GRI IV\* 72

\* Global Reporting Initiative IV

## **ANNEXE III**

TABLEAU DE CONCORDANCE ODD\* 75

\* Objectifs de Développement Durable

## **ANNEXE IV**

NOTE MÉTHODOLOGIQUE - REPORTING RSE 79

## **ANNEXE V**

INDICATEURS DE PERFORMANCES 2015 ET 2016 84

## **ANNEXE VI**

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT 93

# ANNEXE I

## TABLEAU DE CONCORDANCE GRENELLE II

INFORMATIONS GRENELLE 2	LOCALISATION DANS LE RAPPORT 2016
<b>DONNÉES SOCIALES</b>	
• <b>Emploi</b>	
Effectif total et répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	4.A.2
Embauches et licenciements	4.A.2
Rémunérations et leur évolution	4.A
• <b>Organisation du travail</b>	
Organisation du temps de travail	4.A.1
Absentéisme *	4.A.1
• <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.5
Bilan des accords collectifs	4.A.5
• <b>Santé et sécurité</b>	
Conditions de santé et de sécurité au travail	4.C
Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	4.C
Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles *	4.C
• <b>Formation</b>	
Politiques mises en œuvre en matière de formation	4.D
Le nombre total d'heures de formation	4.D
• <b>Egalité de traitement</b>	
Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	4.A.3
Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	4.A.3
Politique de lutte contre les discriminations	4.A.3
• <b>Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives * :</b>	
au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	4.A.5
à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	4.A.3
à l'élimination du travail forcé ou obligatoire	4.A.1
à l'abolition effective du travail des enfants	4.A.1
<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	1.D / 3.A / 3.C
Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	3.A / 3.C
Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	3.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		<b>3.A / 3.C / 3.D</b>
Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité		<b>3.C</b>
<b>• Economie circulaire</b>		
<b>- Prévention et gestion des déchets</b>	Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	<b>3.C</b>
	Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	<b>3.A</b>
<b>- Utilisation durable des ressources</b>	Consommation d'eau et approvisionnement en eau fonction des contraintes locales	<b>2.A / 3.A / 3.C</b>
	Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	<b>3.A / 3.B / 3.D</b>
	Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	<b>2.A / 3.A / 3.B / 3.D</b>
	Utilisation des sols *	<b>3.C</b>
<b>• Changement climatique</b>		
Les postes significatifs d'émission de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit		<b>3.C / 3.D</b>
<b>• Protection de la biodiversité</b>		
Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité		<b>2.B</b>
<b>INFORMATIONS RELATIVES AUX ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE</b>		
<b>• Impact territorial, économique et social de l'activité de la société</b>		
En matière d'emploi et de développement régional		<b>4.A.2 / 5.C</b>
Sur les populations riveraines ou locales		<b>2.C / 5.C</b>
<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		<b>4.A.5</b>
Actions de partenariat ou de mécénat		<b>5.C</b>
<b>• Sous-traitance et fournisseurs</b>		
Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux		<b>5.D</b>
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 *		<b>5.D</b>
<b>• Loyauté des pratiques</b>		
Actions engagées pour prévenir la corruption *		<b>1.C</b>
Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs *		<b>5.B</b>
<b>• Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme *</b>		
Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme		<b>1.C</b>

# ANNEXE II

## TABLEAU DE CONCORDANCE GRI IV\*

\* Global Reporting Initiative IV

ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION		LOCALISATION DANS LE RAPPORT 2016
<b>STRATÉGIE ET ANALYSE</b>		
G4-1	Déclaration du décideur le plus haut de l'organisation	Editorial
G4-2	Description des principaux impacts, risques et opportunités	Editorial / 1/2/3/4/5
<b>PROFIL DE L'ORGANISATION</b>		
G4-3	Nom de l'organisation	Editorial
G4-4	Principales marques, produits et services	Editorial
G4-5	Siège de l'organisation	Editorial
G4-6	Implantation de l'organisation	Editorial
G4-7	Propriété et forme juridique de l'organisation	1
G4-8	Répartition géographique du marché de l'organisation	Editorial
G4-9	Taille de l'organisation	Editorial
G4-10	Nombre total de salariés par type de contrat de travail et par sexe	4.A
G4-11	Pourcentage de salariés couverts par une convention collective	4.A
G4-13	Changements dans l'organisation au cours de la période de reporting	2.B / 3.B / 4.A
G4-14	Méthodologie, démarche et principe de précaution dans l'organisation	3 / 4.C / 5.B
G4-15	Chartes, principes et autres initiatives auxquels l'organisation a souscrit	1.C / 3.C
<b>ASPECTS ET PÉRIMÈTRES PERTINENTS IDENTIFIÉS</b>		
G4-18	Principe et mécanisme de reporting, processus de contenu et Périmètre des Aspects	Annexe 3
G4-19	Aspects pertinents identifiés dans le processus de contenu	1/ 2 / 3/ 4/ 5/ Annexe 3
G4-20	Périmètre d'aspects pertinents au sein de l'organisation	1/ 2 / 3/ 4/ 5/ Annexe 3
G4-21	Périmètre d'aspects pertinents en dehors de l'organisation	5
<b>IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES</b>		
G4-24	Liste des parties prenantes dialoguant avec l'organisation	Editorial / 5.A
G4-25	Critères d'identification et de sélection des parties prenantes	Editorial
G4-26	Méthode d'implication des parties prenantes et fréquences du dialogue	4.A / 5.C
G4-27	Thèmes et préoccupations clés des parties prenantes dans le cadre du dialogue	Editorial
<b>PROFIL DU RAPPORT</b>		
G4-28	Période de reporting	Editorial / Annexe 3
G4-29	Date de publication du dernier rapport	Annexe 3
G4-30	Cycle de reporting	Editorial / 1.D
G4-31	Point focal du reporting	Ours de publication
G4-33	Vérification externe	Annexe / Mazart
<b>GOVERNANCE</b>		
<b>STRUCTURE ET COMPOSITION DE LA GOUVERNANCE</b>		
G4-34	Structure de gouvernance de l'organisation	1.A
G4-35	Processus de délégation des pouvoirs	1.A
G4-36	Nomination de responsables, économiques, environnementaux, sociaux et leur hiérarchie directe	1.C / 1.D
G4-38	Indiquer la composition de l'instance supérieure de gouvernance et de ses comités selon la répartition suivante	1.A / 1.C

G4-42	Indiquer les rôles de l'instance supérieure de gouvernance et des cadres dirigeants dans le développement, l'approbation et l'actualisation de la mission, des valeurs ou énoncés de mission, stratégies, politiques et objectifs de l'organisation concernant les impacts économiques, environnementaux et sociaux.	1.A
<b>RÔLE DE L'INSTANCE SUPÉRIEURE DE GOUVERNANCE DANS LA GESTION DES RISQUES</b>		
G4-45	a. Indiquer le rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans l'identification et la gestion des impacts, risques et opportunités, économiques, environnementaux et sociaux.	1.A
G4-46	Indiquer le rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans l'examen de l'efficacité des processus de gestion des risques de l'organisation concernant les thèmes économiques, environnementaux et sociaux.	1.A
G4-47	Indiquer la fréquence de l'examen des impacts, risques et opportunités économiques, environnementaux et sociaux par l'instance supérieure de gouvernance.	1.A
<b>RÔLE DE L'INSTANCE SUPÉRIEURE DE GOUVERNANCE DANS LE REPORTING DÉVELOPPEMENT DURABLE</b>		
G4-48	Plus haut responsable qui examine et approuve officiellement le rapport de développement durable	1.A
<b>RÉMUNÉRATION ET INCITATIONS</b>		
G4-52	Processus de détermination de la rémunération	1.A / 4.A
<b>ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ</b>		
G4-56	Description des valeurs, principes, normes et règles de l'organisation en matière de comportement	1.C
G4-57	Mécanismes d'obtention de conseils sur les comportements éthiques et respectueux de la loi	1.C
<b>ELEMENTS SPECIFIQUES D'INFORMATION</b>		
<b>Conseils sur la Description de l'approche managériale</b>		
G4DMA	Pertinence de l'aspect et les impacts qui la justifient	Editorial
G4DMA	Méthodologie de gestion de l'aspect et ses impacts	Editorial
<b>CATÉGORIE : ÉCONOMIE</b>		
<b>ASPECT : PERFORMANCE ÉCONOMIQUE</b>		
G4-EC1	Valeur économique directe créée et distribuée	2.A / 2.B / 2.C / 2.D / 4.A / 4.B / 5.C
G4-EC2	Risques et opportunités liés au changement climatique susceptibles d'engendrer d'importantes modifications dans les activités, recettes ou dépenses :	3.D
G4-EC3	Etendue de la couverture des régimes de retraite à prestations définies	4.B
<b>ASPECT : PRÉSENCE SUR LE MARCHÉ</b>		
G4-EC5	Ratios du salaire d'entrée de base par sexe par rapport au salaire minimum local	4.A
<b>ASPECT : IMPACTS ÉCONOMIQUES INDIRECTS</b>		
G4-EC7	Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et d'appui aux services	2.A/2.B/2.C/2.D
G4-EC8	Impacts économiques indirects substantiels, y compris leur importance de ces impacts	2.A/2.B/2.C/2.D
<b>CATÉGORIE : ENVIRONNEMENT</b>		
<b>ASPECT : MATIÈRES</b>		
G4-EN1	Consommation de matières en poids ou volume	3.A/3.B/3.C/3.D
<b>ASPECT : ÉNERGIE</b>		
G4-EN6	Réduction de la consommation énergétique	3.A/3.B/3.C/3.D
G4-EN7	Réduction des besoins énergétiques des produits et services	3.A/3.B/3.C/3.D
<b>ASPECT : EAU</b>		
G4-EN8	Volume total d'eau prélevé par source	3.A/3.B/3.C/3.D

<b>ASPECT : ÉMISSIONS</b>		
G4-EN19	Réduction des émissions de GES	3.D
<b>ASPECT : EFFLUENTS ET DÉCHETS</b>		
G4-EN22	Total des rejets d'eau, par type et par destination	3.C / 3.D
G4-EN23	Poids total de déchets par type et par mode de traitement	3.C / 3.D
<b>CATÉGORIE : SOCIAL</b>		
<b>SOUS-CATÉGORIE : PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET TRAVAIL DÉCENT</b>		
<b>ASPECT : EMPLOI</b>		
G4-LA1	Nombre total de nouveaux salariés embauchés et taux de rotation du personnel par tranche d'âge, sexe et zone géographique	4.A
G4-LA2	Avantages sociaux offerts aux salariés par principaux sites opérationnels	4.B
<b>ASPECT : RELATIONS EMPLOYEUR/EMPLOYÉS</b>		
G4-LA4	Délai minimal de préavis en cas de changement opérationnel contenu dans une convention	4.A
<b>ASPECT : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>		
G4-LA5	Pourcentage de l'effectif total représenté dans les comités mixtes d'hygiène et de sécurité au travail	4.C
G4-LA6	Taux et types d'accidents de travail, maladie professionnelle, d'absentéisme, de jours de travail perdus par zone géographique et par sexe	4.C
G4-LA7	Présence dans l'organisation des salariés exposés directement et fréquemment à des maladies spécifiques liées à leurs activités	4.C
<b>ASPECT : FORMATION ET ÉDUCATION</b>		
G4-LA9	Nombre moyen d'heures de formation pour les salariés au cours de la période de reporting	4.D
G4-LA10	Programmes de développement des compétences et formation des employés	4.D
<b>ASPECT : DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES</b>		
G4LA12	Répartition des salariés par groupe professionnel par âge et sexe	4.A
<b>ASPECT : ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b>		
G4LA13	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes par catégorie	4.A
<b>SOUS-CATÉGORIE : DROITS DE L'HOMME</b>		
<b>ASPECT : NON-DISCRIMINATION</b>		
G4-HR3	Nombre total d'incidents de discrimination et action correctives mises en place	4.A
<b>ASPECT : ÉVALUATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME CHEZ LES FOURNISSEURS</b>		
G4-R10	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux droits de l'homme	5.D
G4-R11	Impacts négatifs sur les droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	5.D
<b>SOUS-CATÉGORIE : SOCIÉTÉ</b>		
<b>ASPECT : COMMUNAUTÉS LOCALES</b>		
G4-SO1	Pourcentage de sites ayant mis en place une participation des communautés locales, des évaluations d'impacts et des programmes de développement	5.C
<b>ASPECT : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</b>		
G4-SO3	Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	1.C
<b>SOUS-CATÉGORIE : RESPONSABILITÉ LIÉE AUX PRODUITS</b>		
<b>ASPECT : SANTÉ ET SÉCURITÉ DES CONSOMMATEURS</b>		
G4-PR1	Pourcentage des catégories de produits et services pour lesquels les impacts sur la santé sont évalués aux fins de l'amélioration	5.B
<b>ASPECT : ÉTIQUETAGE DES PRODUITS ET SERVICES</b>		
G4-PR3	Informations sur les produits et services requis par les procédures de l'organisation	5.B

# ANNEXE III

## TABLEAU DE CONCORDANCE ODD\*

\* Objectifs de Développement Durable

ODD N°	OBJECTIFS ET CIBLES	LOCALISATION DANS LE RAPPORT 2016
<b>ODD N°1</b>	<b>ELIMINER LA PAUVRETÉ SOUS TOUTES SES FORMES ET PARTOUT DANS LE MONDE</b>	
1.1	D'ici à 2030, éliminer complètement l'extrême pauvreté dans le monde entier (s'entend actuellement du fait de vivre avec moins de 1,25 dollar par jour)	1.C/2.C/4.A.2/ 4.A.4/4.B/5.C.1
1.2	"D'ici à 2030, réduire de moitié au moins la proportion d'hommes, de femmes et d'enfants de tous âges souffrant d'une forme ou l'autre de pauvreté, telle que définie par chaque pays"	1.C/2.C/4.A.2/ 4.A.4/4.B/5.C.1
1.3	"Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient"	4.B
1.4	D'ici à 2030, faire en sorte que tous les hommes et les femmes, en particulier les pauvres et les personnes vulnérables, aient les mêmes droits aux ressources économiques et qu'ils aient accès aux services de base, à la propriété foncière, au contrôle des terres et à d'autres formes de propriété, à l'héritage, aux ressources naturelles et à des nouvelles technologies et des services financiers adaptés à leurs besoins, y compris la microfinance	2.C / 2.D/ 5.C.1
1.5	D'ici à 2030, renforcer la résilience des pauvres et des personnes en situation vulnérable et réduire leur exposition aux phénomènes climatiques extrêmes et à d'autres chocs et catastrophes d'ordre économique, social ou environnemental et leur vulnérabilité	5.C.1
1.a	"Garantir une mobilisation importante de ressources provenant de sources multiples, y compris par le renforcement de la coopération pour le développement, afin de doter les pays en développement, en particulier les pays les moins avancés, de moyens adéquats et prévisibles de mettre en œuvre des programmes et politiques visant à mettre fin à la pauvreté sous toutes ses formes"	2.C / 5.C.1
1.b	Mettre en place aux niveaux national, régional et international des cadres d'action viables, fondés sur des stratégies de développement favorables aux pauvres et soucieuses de la problématique hommes-femmes, afin d'accélérer l'investissement dans des mesures d'élimination de la pauvreté	4.A.1/4A2/4A3 /4A4
<b>ODD N°3</b>	<b>PERMETTRE À TOUS DE VIVRE EN BONNE SANTÉ ET PROMOUVOIR LE BIEN-ÊTRE DE TOUS À TOUT ÂGE</b>	
3.1	"D'ici à 2030, faire passer le taux mondial de mortalité maternelle au-dessous de 70 pour 100 000 naissances vivantes"	2.C / 4.B / 5.C.1
3.2	"D'ici à 2030, éliminer les décès évitables de nouveau-nés et d'enfants de moins de 5 ans, tous les pays devant chercher à ramener la mortalité néonatale à 12 pour 1 000 naissances vivantes au plus et la mortalité des enfants de moins de 5 ans à 25 pour 1 000 naissances vivantes au plus"	2.C / 4.B / 5.C.1
3.3	D'ici à 2030, mettre fin à l'épidémie de sida, à la tuberculose, au paludisme et aux maladies tropicales négligées et combattre l'hépatite, les maladies transmises par l'eau et autres maladies transmissibles	4.B / 5.C.1
3.6	"D'ici à 2020, diminuer de moitié à l'échelle mondiale le nombre de décès et de blessures dus à des accidents de la route"	4.C
3.8	"Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable"	4.B / 5.C.1
3.9	D'ici à 2030, réduire nettement le nombre de décès et de maladies dus à des substances chimiques dangereuses et à la pollution et à la contamination de l'air, de l'eau et du sol	3.C
3.d	Renforcer les moyens dont disposent tous les pays, en particulier les pays en développement, en matière d'alerte rapide, de réduction des risques et de gestion des risques sanitaires nationaux et mondiaux	4.B / 4.C / 5.B / 5.C.1
<b>ODD N°4</b>	<b>ASSURER À TOUS UNE ÉDUCATION ÉQUITABLE, INCLUSIVE ET DE QUALITÉ ET DES POSSIBILITÉS D'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE</b>	
4.1	D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les filles et tous les garçons suivent, sur un pied d'égalité, un cycle complet d'enseignement primaire et secondaire gratuit et de qualité, qui débouche sur un apprentissage véritablement utile	5.C.1

4.2	D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les filles et tous les garçons aient accès à des activités de développement et de soins de la petite enfance et à une éducation préscolaire de qualité qui les préparent à suivre un enseignement primaire	5.C.1
4.3	D'ici à 2030, faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable	4.D
4.4	D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat	4.D
4.5	D'ici à 2030, éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle	5.C.1 / 4.D
4.6	D'ici à 2030, veiller à ce que tous les jeunes et une proportion considérable d'adultes, hommes et femmes, sachent lire, écrire et compter	5.C.1
4.7	D'ici à 2030, faire en sorte que tous les élèves acquièrent les connaissances et compétences nécessaires pour promouvoir le développement durable, notamment par l'éducation en faveur du développement et de modes de vie durables, des droits de l'homme, de l'égalité des sexes, de la promotion d'une culture de paix et de non-violence, de la citoyenneté mondiale et de l'appréciation de la diversité culturelle et de la contribution de la culture au développement durable	3.B / 4.D

### ODD N°5

#### PARVENIR À L'ÉGALITÉ DES SEXES ET AUTONOMISER TOUTES LES FEMMES ET LES FILLES

5.1	Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles	4.A.3 / 4.A.5
5.5	Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique	4.A.3 / 4.A.5
5.a	Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect du droit interne	4.A.3 / 4.A.5
5.c	Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent	4.A.3 / 4.A.5

### ODD N°6

#### GARANTIR L'ACCÈS DE TOUS À DES SERVICES D'ALIMENTATION EN EAU ET D'ASSAINISSEMENT GÉRÉS DE FAÇON DURABLE

6.1	D'ici à 2030, assurer l'accès universel et équitable à l'eau potable, à un coût abordable	Editorial / 2.C / 5.C.1
6.2	D'ici à 2030, assurer l'accès de tous, dans des conditions équitables, à des services d'assainissement et d'hygiène adéquats et mettre fin à la défécation en plein air, en accordant une attention particulière aux besoins des femmes et des filles et des personnes en situation vulnérable	2.C / 3.C / 3.D
6.3	D'ici à 2030, améliorer la qualité de l'eau en réduisant la pollution, en éliminant l'immersion de déchets et en réduisant au minimum les émissions de produits chimiques et de matières dangereuses, en diminuant de moitié la proportion d'eaux usées non traitées et en augmentant considérablement à l'échelle mondiale le recyclage et la réutilisation sans danger de l'eau	2.C / 3.C / 3.D
6.4	D'ici à 2030, augmenter considérablement l'utilisation rationnelle des ressources en eau dans tous les secteurs et garantir la viabilité des retraits et de l'approvisionnement en eau douce afin de tenir compte de la pénurie d'eau et de réduire nettement le nombre de personnes qui souffrent du manque d'eau	2.D / 3.A / 3.C
6.6	D'ici à 2020, protéger et restaurer les écosystèmes liés à l'eau, notamment les montagnes, les forêts, les zones humides, les rivières, les aquifères et les lacs	3.C
6.b	Appuyer et renforcer la participation de la population locale à l'amélioration de la gestion de l'eau et de l'assainissement	3.C

### ODD N°7

#### GARANTIR L'ACCÈS DE TOUS À DES SERVICES ÉNERGÉTIQUES FIABLES, DURABLES ET MODERNES, À UN COÛT ABORDABLE

7.1	D'ici à 2030, garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables et modernes, à un coût abordable	Editorial / 2.C
7.2	D'ici à 2030, accroître nettement la part de l'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique mondial	2.D
7.3	D'ici à 2030, multiplier par deux le taux mondial d'amélioration de l'efficacité énergétique	3.A / 3.B / 3.D

7.a	D'ici à 2030, renforcer la coopération internationale en vue de faciliter l'accès à la recherche et aux technologies relatives à l'énergie propre, notamment l'énergie renouvelable, l'efficacité énergétique et les nouvelles technologies relatives aux combustibles fossiles propres, et promouvoir l'investissement dans l'infrastructure énergétique et les technologies relatives à l'énergie propre	Editorial / 2.C
7.b	D'ici à 2030, développer l'infrastructure et améliorer la technologie afin d'approvisionner en services énergétiques modernes et durables tous les habitants des pays en développement, en particulier des pays les moins avancés, des petits États insulaires en développement et des pays en développement sans littoral, dans le respect des programmes d'aide qui les concernent	2B/2C
<b>ODD N°8</b>	<b>PROMOUVOIR UNE CROISSANCE ÉCONOMIQUE SOUTENUE, PARTAGÉE ET DURABLE, LE PLEIN EMPLOI PRODUCTIF ET UN TRAVAIL DÉCENT POUR TOUS</b>	
8.1	Maintenir un taux de croissance économique par habitant adapté au contexte national et, en particulier, un taux de croissance annuelle du produit intérieur brut d'au moins 7 % dans les pays les moins avancés	4.A.2 / 4.A.3 / 4.A.4 / 4.B
8.2	Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre	2.C / 2.D
8.3	Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers	4.A.2 / 4.A.3
8.4	Améliorer progressivement, jusqu'en 2030, l'efficacité de l'utilisation des ressources mondiales du point de vue de la consommation comme de la production et s'attacher à ce que la croissance économique n'entraîne plus la dégradation de l'environnement, comme prévu dans le cadre décennal de programmation relatif à la consommation et à la production durables, les pays développés montrant l'exemple en la matière	Editorial / 2.C / 3.A / 3.B / 3.C / 3.D
8.5	D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale	4.A.2 / 4.A.3 / 4.A.4
8.6	D'ici à 2020, réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation	4.D
8.7	Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes	4.A.1
8.8	Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire	4.B / 4.C
<b>ODD N°9</b>	<b>"BÂTIR UNE INFRASTRUCTURE RÉILIENTE, PROMOUVOIR UNE INDUSTRIALISATION DURABLE QUI PROFITE À TOUS ET ENCOURAGER L'INNOVATION"</b>	
9.1	Mettre en place une infrastructure de qualité, fiable, durable et résiliente, y compris une infrastructure régionale et transfrontière, pour favoriser le développement économique et le bien-être de l'être humain, en mettant l'accent sur un accès universel, à un coût abordable et dans des conditions d'équité	2.A / 2.C
9.2	Promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et, d'ici à 2030, augmenter nettement la contribution de l'industrie à l'emploi et au produit intérieur brut, en fonction du contexte national, et la multiplier par deux dans les pays les moins avancés	4.A.2
9.4	D'ici à 2030, moderniser l'infrastructure et adapter les industries afin de les rendre durables, par une utilisation plus rationnelle des ressources et un recours accru aux technologies et procédés industriels propres et respectueux de l'environnement, chaque pays agissant dans la mesure de ses moyens	1.D.1 / 2.A / 2.B / 3.C
9.a	Faciliter la mise en place d'une infrastructure durable et résiliente dans les pays en développement en renforçant l'appui financier, technologique et technique apporté aux pays d'Afrique, aux pays les moins avancés, aux pays en développement sans littoral et aux petits États insulaires en développement	5.C.1
<b>ODD N°11</b>	<b>FAIRE EN SORTE QUE LES VILLEVS ET LES ÉTABLISSEMENTS HUMAINS SOIENT OUVERTS À TOUS, SÛRS, RÉILIENTS ET DURABLES</b>	
11.1	D'ici à 2030, assurer l'accès de tous à un logement et des services de base adéquats et sûrs, à un coût abordable, et assainir les quartiers de taudis	2.C
11.3	D'ici à 2030, renforcer l'urbanisation durable pour tous et les capacités de planification et de gestion participatives, intégrées et durables des établissements humains dans tous les pays	2.C
11.4	Renforcer les efforts de protection et de préservation du patrimoine culturel et naturel mondial	Editorial / 1.B

11.5	D'ici à 2030, réduire considérablement le nombre de personnes tuées et le nombre de personnes touchées par les catastrophes, y compris celles d'origine hydrique, et réduire considérablement le montant des pertes économiques qui sont dues directement à ces catastrophes exprimé en proportion du produit intérieur brut mondial, l'accent étant mis sur la protection des pauvres et des personnes en situation vulnérable	2.C
11.6	D'ici à 2030, réduire l'impact environnemental négatif des villes par habitant, y compris en accordant une attention particulière à la qualité de l'air et à la gestion, notamment municipale, des déchets	2.B / 3.C / 3.D
11.7	D'ici à 2030, assurer l'accès de tous, en particulier des femmes et des enfants, des personnes âgées et des personnes handicapées, à des espaces verts et des espaces publics sûrs	2.B
<b>ODD N°12</b>	<b>ÉTABLIR DES MODES DE CONSOMMATION ET DE PRODUCTION DURABLES</b>	
12.2	D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles	3.A / 3.B
12.4	D'ici à 2020, instaurer une gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et de tous les déchets tout au long de leur cycle de vie, conformément aux principes directeurs arrêtés à l'échelle internationale, et réduire considérablement leur déversement dans l'air, l'eau et le sol, afin de minimiser leurs effets négatifs sur la santé et l'environnement	3.A / 3.C / 3.D
12.5	D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation	3.C
12.6	Encourager les entreprises, en particulier les grandes et les transnationales, à adopter des pratiques viables et à intégrer dans les rapports qu'elles établissent des informations sur la viabilité	5.D
12.a	Aider les pays en développement à se doter des moyens scientifiques et technologiques qui leur permettent de s'orienter vers des modes de consommation et de production plus durables	2.A / 2.B / 3.A / 3.B / 3.C / 3.D
<b>ODD N°13</b>	<b>PRENDRE D'URGENCE DES MESURES POUR LUTTER CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET LEURS RÉPERCUSSIONS</b>	
13.1	Renforcer, dans tous les pays, la résilience et les capacités d'adaptation face aux aléas climatiques et aux catastrophes naturelles liées au climat	3.D
<b>ODD N°14</b>	<b>CONSERVER ET EXPLOITER DE MANIÈRE DURABLE LES OCÉANS, LES MERS ET LES RESSOURCES MARINES AUX FINS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE</b>	
14.1	D'ici à 2025, prévenir et réduire nettement la pollution marine de tous types, en particulier celle résultant des activités terrestres, y compris les déchets en mer et la pollution par les nutriments	3.C
14.3	Réduire au maximum l'acidification des océans et lutter contre ses effets, notamment en renforçant la coopération scientifique à tous les niveaux	2.B / 3.A / 3.C / 3.D
<b>ODD N°15</b>	<b>"PRÉSERVER ET RESTAURER LES ÉCOSYSTÈMES TERRESTRES, EN VEILLANT À LES EXPLOITER DE FAÇON DURABLE, GÉRER DURABLEMENT LES FORÊTS, LUTTER CONTRE LA DÉSERTIFICATION, ENRAYER ET INVERSER LE PROCESSUS DE DÉGRADATION DES TERRES ET METTRE FIN À L'APPAUVRISSMENT DE LA BIODIVERSITÉ"</b>	
15.1	D'ici à 2020, garantir la préservation, la restauration et l'exploitation durable des écosystèmes terrestres et des écosystèmes d'eau douce et des services connexes, en particulier les forêts, les zones humides, les montagnes et les zones arides, conformément aux obligations découlant des accords internationaux	3.C
<b>ODD N°17</b>	<b>"RENFORCER LES MOYENS DE METTRE EN ŒUVRE LE PARTENARIAT MONDIAL POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET LE REVITALISER"</b>	
17.6	Renforcer l'accès à la science, à la technologie et à l'innovation et à la coopération Nord-Sud et Sud-Sud et la coopération triangulaire régionale et internationale dans ces domaines et améliorer le partage des savoirs selon des modalités arrêtées d'un commun accord, notamment en coordonnant mieux les mécanismes existants, en particulier au niveau des organismes des Nations Unies, et dans le cadre d'un mécanisme mondial de facilitation des technologies	2D
17.7	Promouvoir la mise au point, le transfert et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement en faveur des pays en développement, à des conditions favorables, y compris privilégiées et préférentielles, arrêtées d'un commun accord	2B
17.17	Encourager et promouvoir les partenariats publics, les partenariats public-privé et les partenariats avec la société civile, en faisant fond sur l'expérience acquise et les stratégies de financement appliquées en la matière	Editorial / 5.A / 5.C.1

# ANNEXE IV

## NOTE MÉTHODOLOGIQUE - REPORTING RSE

### 1. 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.

Quoique non directement concerné par la loi, le groupe Eranove a décidé volontairement de se soumettre à ces textes depuis l'exercice 2015.

Les indicateurs retenus 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 et ses parties prenantes, ce rapport présente la stratégie, les engagements, les réalisations et les projets du groupe Eranove en matière de développement durable pour

l'exercice 2016.

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

Ce deuxième rapport extra-financier du groupe Eranove représente le résultat des meilleurs efforts entrepris pour mettre en œuvre un reporting répondant à la loi de Grenelle II sur l'ensemble 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.

### 2. ENJEUX MÉTHODOLOGIQUES DU REPORTING : LA PROCÉDURE ET LES OUTILS DE REPORTING

Dans un contexte d'importance croissante du développement durable au sein du groupe Eranove, afin d'élargir le niveau de reporting à l'ensemble des sujets développement durable et d'améliorer le suivi des activités développement durable des sociétés, en novembre 2014, la direction générale du groupe Eranove a initié le projet groupe de reporting extra-financier.

A ce titre, un système informatisé de collecte et de consolidation des données sociales, environnementales et sociétales a été mis en place au moyen d'un logiciel du nom d'OPERA, qui a été sélectionné et déployé. Les indicateurs développement durable ont été intégrés à ce logiciel paramétré qui inclut des données historiques de 2012 à 2016.

Les informations contenues dans le logiciel constituent le référentiel utilisé par le groupe. Elles comprennent pour chaque indicateur : un numéro identifiant unique, un nom, une définition, une méthodologie de calcul (ou formule de calcul), une unité, la période de reporting, le périmètre couvert, les sources et responsables, les commentaires et des colonnes annuelles dédiées au reporting de la donnée.

### 3. 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 est alimentée chaque année par les contributeurs internes pour mieux refléter les principaux impacts des sociétés opérationnelles et mieux prendre en compte les spécificités de chaque société.

#### • LA DEFINITION AU NIVEAU GROUPE DES INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX

Une première série de définition d'indicateurs a été proposée par Eranove 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 société mère, notamment au sein du « cercle développement durable », 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.

Pour des raisons de stabilité, lorsque l'évolution de la définition de l'indicateur apportée en 2016 modifie la valeur de l'indicateur de 2015, il a été décidé de ne pas reprendre le calcul de l'indicateur de 2015, sauf précision contraire apportée dans le commentaire.

## • EVOLUTION DES INDICATEURS DE 2015 A 2016

Les indicateurs retenus dans le cadre du reporting développement durable ont connu une évolution considérable depuis 2015 (période d'élaboration des premiers indicateurs) jusqu'en 2016.

Cette évolution passe par l'intégration de nouveaux indicateurs, la reformulation et la suppression de certains d'indicateurs.

### Au titre des indicateurs sociaux (Ressources humaines)

L'insertion d'une rubrique « Définition de l'indicateur » pour harmoniser la compréhension des indicateurs choisis entre les sociétés.

L'insertion de six (6) indicateurs dans la liasse des indicateurs sociaux liés à la « répartition de l'effectif société par pays » :

- Effectif total France,
- Effectif total Côte d'Ivoire,
- Effectif total Sénégal,
- Effectif total Mali,
- Effectif total RD Congo,
- Effectif total Arabie-Saoudite.

La reformulation des indicateurs sur « l'effectif société souffrant de handicap », faite avec les médecins et assistantes sociales d'entreprise, s'est avérée nécessaire pour une meilleure compréhension et une classification adaptée aux pratiques dans les entreprises comme la CIE, la SODECLI et la SDE. Cette reformulation a abouti aux trois (3) indicateurs suivants :

- Effectif souffrant de handicap à l'embauche,
- Effectif souffrant de handicap avec invalidité totale après embauche,
- Effectif souffrant de handicap avec invalidité partielle après embauche.

La reformulation et l'insertion d'indicateurs sur les « salaires annuels bruts » par catégorie professionnelle et par catégorie pour le genre féminin. Ce sont :

- Salaire annuel brut Cadres,
- Salaire annuel brut Femmes Cadres,
- Salaire annuel brut Agents de Maîtrise,
- Salaire annuel brut Femmes Agents de Maîtrise,
- Salaire annuel brut Ouvriers-Employés,
- Salaire annuel brut Femmes Ouvriers-Employés.

L'affinement des indicateurs sur les « recrutements » et les « départs effectif société » a fait apparaître les indicateurs suivants :

- Nombre de recrutements CDD,
- Nombre de recrutements CDI,
- Nombre de recrutements de jeunes entre 18 et 25 ans,
- Nombre de licenciements CDD,
- Nombre de licenciements CDI,
- Nombre de départs volontaires de salariés CDD,
- Nombre de départs volontaires de salariés CDI,
- Nombre de départs des salariés CDD pour motif de fin de contrat,
- Nombre de départs des salariés CDI pour fin de contrat.

L'insertion d'un indicateur lié aux « maladies professionnelles »

L'apparition de deux (2) indicateurs sur les « Dépenses en matière de politique sociale » :

- Dépenses volontaires en avantages sociaux
- Fonds alloués aux prêts internes.

### Au titre des indicateurs environnementaux

L'ajout d'un nouvel indicateur lié à « l'Eau des forages » concernant uniquement la société Sénégalaise Des Eaux (SDE)

L'apparition de deux (2) nouveaux indicateurs sur la « consommation de papier et de produits informatiques » qui sont :

- Consommation de papier,
- Consommation de toners (encres) d'imprimante.

La suppression définitive de deux (2) indicateurs liés aux polychlorobiphényles (PCB) qui sont :

- Quantité de PCB,
- Masse de PCB.

L'identification de trois indicateurs liés aux PCB, à savoir :

- Nombre total d'appareils contenant du PCB,
- Nombre d'appareils contaminés aux PCB à décontaminer,
- Nombre d'appareils contaminés aux PCB à éliminer.

La suppression de six (6) indicateurs liés à l'effectif des clients de chaque société et leur reconversion en indicateurs sociétaux. Ces indicateurs ont été supprimés du volet environnement car ils n'y correspondaient pas. Ce sont :

- Effectif Clients Electricité,
- Effectif Clients Eau,
- Effectif Clients Assainissement,
- Effectif Clients Réseau Télécom,
- Branchements sociaux Electricité,
- Branchements sociaux Eau.

## **Au titre des indicateurs sociétaux**

Cette série d'indicateurs n'existait pas pour le reporting de 2015. Intégrée en 2016 elle est constituée de six (6) indicateurs liés à l'effectif des clients société ci-dessous.

- Effectif Clients Electricité,
- Effectif Clients Eau,
- Effectif Clients Assainissement,
- Effectif Clients Réseau Télécom,
- Branchements sociaux Electricité,
- Branchements sociaux Eau.

A ces indicateurs, ont été ajoutés, trois (3) nouveaux indicateurs qui portent sur les actions de soutien, de mécénat, de partenariat et sur la lutte contre la corruption :

- Dépenses relatives aux actions de soutien, de mécénat et de partenariat,
- Dépenses effectuées dans la lutte contre la corruption,
- Personnes formées/sensibilisées à la lutte contre la corruption.

## **4. LE REPORTING**

### **• L'OUTIL DE REPORTING**

L'outil de reporting, dénommé OPERA, a été paramétré par la société AMELKIS (France) sur la base des indicateurs retenus et validés pour l'exercice 2016. Il présente les caractéristiques suivantes :

Mode de connexion : SaaS (Software as a Service) : accès direct par internet avec un code dédié.

Utilisateurs du logiciel :

- Responsables et correspondants développement durable des sociétés,
- Client final : ERANOVE
- Equipe centrale : DSMES GS2E,
- Support technique : AMELKIS
- ✓ Création centralisée des périmètres et des exercices (années).
- ✓ Saisie directe des données par les Responsables développement durable des sociétés.
- ✓ Workflow enregistrement et validation.
- ✓ Tableau de bord de suivi du reporting avec possibilité d'échanges de messages.
- ✓ Possibilité d'exporter sous Excel les restitutions par entités, avec historiques (création de son propre tableau de bord développement durable)
- ✓ Consolidation automatique des données du groupe.
- ✓ Possibilité d'avoir divers états de restitutions en temps réel.

Un manuel utilisateur, conçu en coordination avec le développeur du logiciel a été transmis à chacune des sociétés du périmètre afin de s'assurer d'une bonne maîtrise de l'outil.

## 5. LA PROCÉDURE DE REPORTING

La procédure de reporting, avec la mise en place de l'outil informatique, décrit un processus en sept (07) étapes caractérisées par des tâches et des responsabilités bien définies :

N°	ETAPES/ PROCESSUS	TACHES	RESPONSABLE
1	Demande de reporting	Définir le cadre et les orientations du reporting.	<b>DG ERANOVE</b>
		Elaborer le planning général du reporting.	<b>DCM ERANOVE</b>
		Communiquer aux sociétés les orientations et le planning du reporting.	<b>RDD ERANOVE</b>
2	Configuration de l'outil Opéra pour le reporting	Identifier les suppressions et les ajouts d'indicateurs	<b>DSMES GS2E</b>
		Solliciter la mise à jour du logiciel auprès du prestataire	<b>DSMES GS2E</b>
		Effectuer les opérations techniques de prise en compte des mises à jour réalisées	<b>DSMES GS2E</b>
		Créer dans le logiciel l'exercice (ou les exercices) concerné(s) par le reporting	<b>DSMES GS2E</b>
3	Collecte et saisie des données de reporting par les sociétés	Décliner au sein de la société les orientations et le planning de reporting	<b>Resp DD société</b>
		Préparer les données des indicateurs de reporting	<b>Resp de Données</b>
		Vérifier la fiabilité des données produites par les collaborateurs	<b>Dir concerné</b>
		Collecter les données auprès des responsables de production des données	<b>Resp DD société</b>
		Saisir et enregistrer les données dans le logiciel Opéra	<b>Resp DD société</b>
		Elaborer les restitutions des données de la société	<b>Resp DD société</b>
		Contrôler la saisie et valider les données dans le logiciel Opéra	<b>Représentant DG</b>
4	Consolidation des saisies et élaboration des états de restitutions groupe	Vérifier pour chaque société l'effectivité de la validation des saisies dans le logiciel	<b>DSMES GS2E</b>
		Exécuter la consolidation des données validées par les sociétés	<b>DSMES GS2E</b>
		Elaborer les états de restitutions des données groupe	<b>RDD ERANOVE</b>
5	Vérification du reporting RSE extra-financier du groupe	Réaliser l'audit interne d'exhaustivité, de fiabilité et de cohérence des données du reporting	<b>RDD ERANOVE</b>
		Vérifier et certifier la fiabilité et la conformité des données du reporting RSE aux normes en vigueur	<b>Organisme tiers indépendant accrédité</b>
6	Validation et publication du reporting extra financier en CA	Soumettre au CA de la société les informations RSE de la société pour validation	<b>DG société</b>
		Valider les informations RSE de la société	<b>CA sociétés</b>
		Diffuser les informations RSE de la société	<b>DG société</b>
		Soumettre au CA groupe les informations RSE du groupe pour validation	<b>DG ERANOVE</b>
		Valider les informations RSE du groupe	<b>CA ERANOVE</b>
		Diffuser les informations RSE du groupe ERANOVE	<b>CA ERANOVE</b>
7	Elaboration du rapport Développement Durable (groupe)	Rédiger le rapport Développement Durable du groupe	<b>Comité rédaction ERANOVE</b>
		Diffuser le rapport Développement Durable du groupe	<b>Comité ERANOVE</b>

## • LE PÉRIMÈTRE DU REPORTING

En 2015, seules CIE, SODECLI, CIPREL et SDE étaient concernées par les données environnementales.

En 2016, les informations, qu'elles soient du domaine, social, sociétal ou environnemental, publiées dans ce rapport, couvrent l'ensemble des sociétés actives du groupe Eranove, à savoir : CIE, SODECLI, CIPREL, SDE, ERANOVE CI, ERANOVE SA, AWALE CORPORATION, et GS2E. Seules les entités en création, ne disposant pas d'effectifs opérationnel à fin 2016 (SIDIP, Eranove Academy, AWALE ENERGY et Kenié) ne sont pas concernées.

Les contrats de gestion des services de type Management ou Service Contracts sont également exclus du périmètre du reporting. Pour l'ensemble des informations, les comparaisons entre exercices sont faites à périmètre constant. Pour chacun des indicateurs, les sociétés concernées sont précisées.

## 6. PRÉCISIONS, LIMITES MÉTHODOLOGIQUES

- Faute d'harmonisation de la définition du handicap en Côte d'Ivoire et au Sénégal, la définition de cet indicateur a été revue avec l'appui des médecins du travail au regard des pratiques en vigueur dans les sociétés telles que la CIE, la SODECLI et la SDE.
- 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 de mois, multiplié par l'horaire mensuel pour une semaine de 40 heures de travail (en Côte d'Ivoire et au Sénégal) ou 35 heures (en France), et multiplié par 12 mois. Soit (35 h/sem. \* 52 sem./an / 12 mois.an) 151,67 heures/mois en France et (40 h/sem. \* 52 sem./an / 12 mois/an) 173,33 heures/mois en Côte d'Ivoire et au Sénégal.
- Pour le calcul du taux d'absentéisme, sont pris en compte les absences pour accidents du travail, les absences non-autorisées, les absences pour arrêt maladie, et les mises à pied.
- Le calcul des accidents du travail inclut les élèves stagiaires des centres de formation CME et CMEAU.

Concernant la production et la distribution d'eau, le rendement du réseau prend en compte le rapport de l'eau facturé au client, sur l'eau potable fournie au réseau (c'est-à-dire l'eau traitée des usines et, pour la SDE, l'eau des forages raccordés au réseau après chloration). Le rendement technique de distribution, est celui de Dakar et d'Abidjan, pour lesquels le débit d'eau en entrée des capitales est mesuré.

- L'indicateur de consommation d'énergie totale fait la somme des énergies électriques consommées, et celles liées à la consommation de gaz naturel, de DDO/HVO et de Gasoil/Diesel oil

$$\text{ENV 410} = \text{NV430} + \text{ENV440} * 0,00901067 + (\text{ENV450} + \text{ENV460}) * 0,01 + \text{ENV470} * 0,00985833$$

Les facteurs de conversion sont basés sur les données de PCI et de masse volumique issues du site de bilan GES de l'ADEME (<http://www.bilans-ges.ademe.fr/>) :

- Gaz naturel : 49,6 GJ/t. – 654 kg/m<sup>3</sup>
- HVO/DDO : 10 GJ/t – 900 kg/m<sup>3</sup>
- Gasoil / Diesel oil : 42 GJ/t – 845 kg/m<sup>3</sup>

Le calcul des rejets de gaz à effets de serre a été réalisé sur la base carbone ADEME au moyen de facteurs de conversions revus par rapport à 2015 (<http://www.bilansges.ademe.fr/>) :

- consommations d'électricité des sièges, agences, bureaux et ouvrages : Côte d'Ivoire Fe électricité = 0,445 kgCO<sub>2</sub>e/kWh ; Sénégal Fe électricité = 0,637 kgCO<sub>2</sub>e/kWh ; France Fe électricité = 0,082kgCO<sub>2</sub>e/kWh
- carburant : Fe Essence= 2,8 kgCO<sub>2</sub>e/l ; Fe Diesel routier = 3,16 kgCO<sub>2</sub>e/l. ;
- DDO et HVO Fe Fioul Lourd = 3,25 kgCO<sub>2</sub>e/l. ;
- gaz naturel : Fe gaz naturel = 2,53 kg CO<sub>2</sub>e/m<sup>3</sup>
- gazoil/diesel utilisé dans les groupes électrogènes : Fe Diesel = 3,16 kgCO<sub>2</sub>e/l.

# ANNEXE V

## INDICATEURS DE PERFORMANCES 2015 ET 2016

### • INDICATEURS SOCIAUX

INDICATEURS	DÉFINITION	UNITÉ	2015	2016
<b>1 - EFFECTIF SOCIETE</b>				
<b>EFFECTIF TOTAL SOCIÉTÉ</b>		<b># personnes</b>	<b>8 351</b>	<b>8 579</b>
Effectif total Cadres (CA)	Nombre total des Cadres (CA) de la société composé de ceux ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de ceux ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	831	857
Effectif total Agents de Maîtrise (AM)	Nombre total des Agents de maîtrise (AM) de la société composé de ceux ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de ceux ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	3 750	3 807
Effectif total Ouvriers Employés (OE)	Nombre total des Ouvriers Employés (OE) de la société composé de ceux ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de ceux ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	3 770	3 915
<b>EFFECTIFS TOTAL FEMMES</b>		<b># personnes</b>	<b>2 023</b>	<b>2 050</b>
Effectif total Cadres (CA) femmes	Nombre total des femmes Cadres (CA) de la société composé de celles ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de celles ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	230	241
Effectif total Agents de maîtrise (AM) femmes	Nombre total cumul d'Agent de Maîtrise (AM) femmes de la société composé de celles ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de celles ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	1 139	1 152
Effectif total Ouvriers-Employés (OE) femmes	Nombre total d'Employés -Ouvriers (EO) femmes de la société composé de celles ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) valide et de celles ayant un contrat à durée déterminée (CDD) valide. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	654	657
<b>EFFECTIF TOTAL EXPATRIÉS</b>		<b># personnes</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
Effectif total Cadres expatriés	Nombre total de Cadres (CA) salariés de la société sous contrat expatriés en CDI et CDD valide. La notion d'expatrié n'a rien à voir avec la nationalité. Il faut tenir compte de la nature du contrat signé. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	7	7
Effectif total Agents de maîtrise expatriés	Nombre total d'Agents de maîtrise (AM) salariés de la société sous contrat expatriés en CDI et CDD valide. La notion d'expatrié n'a rien à voir avec la nationalité. Il faut tenir compte de la nature du contrat signé. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	-	-
Effectif total Ouvriers - Employés expatriés	Nombre total d'ouvriers-employés (OE) salariés de la société sous contrat expatriés en CDI et CDD valide. La notion d'expatrié n'a rien à voir avec la nationalité. Il faut tenir compte de la nature du contrat signé. NB : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	# personnes	-	-
<b>EFFECTIF TOTAL PAR TRANCHE D'ÂGE</b>		<b># personnes</b>	<b>8 351</b>	<b>8 579</b>
Effectif total 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	214	163
Effectif total 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	3 217	3 242

Effectif total 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	2 521	2 665
Effectif total 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. NB : jusqu'à la date anniversaire des 56 ans, le collaborateur a toujours 55 ans.	# personnes	1 836	1 795
Effectif total +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	714
<b>EFFECTIF TOTAL PAR TYPE DE CONTRAT</b>		<b># personnes</b>	<b>8 351</b>	<b>8 579</b>
Effectif total CDD	Nombre total de salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) à la date de fin de reporting	# personnes	662	539
Effectif total CDI	Nombre total de salariés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) à la date de fin de reporting	# personnes	7 689	8 040
<b>EFFECTIF TOTAL PAR PAYS</b>		<b># personnes</b>	<b>8 351</b>	<b>8 579</b>
Effectif total France	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité en France	# personnes	20	22
Effectif total Côte d'Ivoire	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité en Côte d'Ivoire	# personnes	7 149	7 363
Effectif total Sénégal	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité au Sénégal	# personnes	1 177	1 191
Effectif total Mali	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité au Mali	# personnes	-	-
Effectif total RD Congo	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité en RD CONGO	# personnes	4	2
Effectif total Arabie-Saoudite	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité en Arabie-Saoudite	# personnes	1	1
<b>2 - EFFECTIF HANDICAPES SOCIETE</b>		<b># personnes</b>		
<b>EFFECTIF TOTAL SOUFFRANT DE HANDICAP</b>			<b>57</b>	<b>127</b>
Effectif souffrant de handicap à l'embauche	Nombre total de salariés souffrant d'un handicap à l'embauche. Le handicap est défini comme une infirmité, une déficience congénitale ou acquise, des capacités physiques ou mentales en sorte que leur autonomie, leur aptitude à occuper un emploi s'en trouvent réduites ou compromises. Le handicap est évalué et certifié par le médecin du travail de l'entreprise.	# personnes	7	13
Eff. souff. de handicap avec invalidité totale après embauche	Nombre total de salariés souffrant d'une infirmité physique ou mentale acquise après embauche conduisant à une perte totale de la capacité de travail. NB : Le handicap est évalué et certifié par le médecin du travail de l'entreprise.	# personnes	-	6
Eff. souff. de handicap avec invalidité partielle après embauche	Nombre total de salariés souffrant d'une infirmité physique ou mentale acquise après embauche conduisant à une perte partielle de la capacité d'occuper les postes pour lesquels ils ont été recrutés. NB: Le salarié ici est généralement reconverti à un autre poste. Le handicap est évalué et certifié par le médecin du travail de l'entreprise.	# personnes	50	108
<b>3 - FORMATION</b>				
<b>EFFECTIF TOTAL FORMÉ</b>			<b>7 918</b>	<b>8 636</b>
Effectif Cadres formé	Nombre total de salariés Cadres ayant été présents aux sessions de formations qui ont été organisées. NB : Un même salarié Cadre formé sur «n» sessions est comptabilisé «n» fois. Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser.	# personnes	1 088	1 083
Effectif Agents de maîtrise formé	Nombre total de salariés Agents de maîtrise ayant été présents aux sessions de formations qui ont été organisées. NB : Un même salarié Agents de maîtrise formé sur «n» sessions est comptabilisé «n» fois. Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser.	# personnes	3 732	4 151

Effectif Ouvriers - Employés formé	Nombre total de salariés Ouvriers - Employés ayant été présents aux sessions de formations qui ont été organisées.  NB : Un même salarié Ouvrier - Employé formé sur «n» sessions est comptabilisé «n» fois. Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser.	# personnes	3 098	3 402
<b>DÉPENSES DE FORMATIONS</b>		€	<b>1 626 168</b>	<b>1 491 188</b>
<b>NOMBRE D'HEURES DE FORMATIONS</b>		# heures	<b>328 492</b>	<b>291 381</b>
Nombre heures de formations internes	Somme totale des heures passées par l'ensemble des effectifs de salariés CDI et CDD en formations au sein des centres de formation du Groupe EranoVe durant la période concernée par le reporting.	# heures	214 664	225 504
Nombre heures de formations externes	Somme totale des heures passées par l'ensemble des effectifs de salariés CDI et CDD en formations et en sensibilisations dans des cabinets et centres de formation externes durant la période concernée par le reporting.	# heures	113 828	65 877 <sup>26</sup>
<b>4 - SALAIRES</b>				
<b>MASSE SALARIALE TOTALE ENTREPRISE</b>	Somme des rémunérations brutes versées à l'ensemble des salariés de l'entreprise, hors avantages en nature et cotisations patronales.	€	<b>84 165 045</b>	<b>94 290 144</b>
<b>MONTANT DES SALAIRES ANNUELS BRUTS</b>		€	<b>81 318 663</b>	<b>98 944 580</b>
Salaire annuel brut Cadres	Total 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.	€	22 740 311	29 591 949
Salaire annuel brut Agents de Maîtrise	Total de l'ensemble des salaires de l'effectif Agents de Maîtrise de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans cette moyenne.	€	36 209 014	41 809 382
Salaire annuel brut Ouvriers-Employés	Total 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.	€	22 369 338	27 543 250
<b>MONTANT DES SALAIRES ANNUELS BRUTS FEMMES</b>		€	<b>21 000 444</b>	<b>23 027 757</b>
Salaire annuel brut Femmes Cadres	Total de l'ensemble des salaires bruts de l'effectif FEMMES Cadres de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans cette moyenne.	€	5 642 139	6 649 372
Salaire annuel brut Femmes Agents de Maîtrise	Total de l'ensemble des salaires bruts de l'effectif FEMMES Agents de Maîtrise de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans cette moyenne.	€	11 472 293	12 014 595
Salaire annuel brut Femmes Ouvriers-Employés	Total de l'ensemble des salaires bruts de l'effectif FEMMES Employés Ouvriers de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans cette moyenne.	€	3 886 013	4 363 790
<b>MONTANT DU SALAIRE ANNUEL BRUT MOYEN</b>		€	<b>9 738</b>	<b>11 533</b>
Salaire annuel brut Cadres Moyen	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.	€	27 365	34 530
Salaire annuel brut Agents de Maîtrise Moyen	Moyenne de l'ensemble des salaires de l'effectif Agents de Maîtrise de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans cette moyenne.	€	9 656	10 982
Salaire annuel brut Ouvriers-Employés Moyen	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.	€	5 934	7 035
<b>MONTANT DU SALAIRE ANNUEL BRUT FEMMES MOYEN</b>		€	<b>10 381</b>	<b>11 233</b>
Salaire annuel brut Femmes Cadres Moyen	Moyenne de l'ensemble des salaires bruts de l'effectif Femmes Cadres de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans cette moyenne.	€	24 531	27 591
Salaire annuel brut Femmes Agents de Maîtrise Moyen	Moyenne de l'ensemble des salaires bruts de l'effectif Femmes Agents de Maîtrise de l'entreprise avant déduction des cotisations obligatoires. Les avantages en nature sont pris en compte dans cette moyenne.	€	10 072	10 429

26 Orientation donnée en 2016 par la DG de la SODECI de favoriser les formations métiers réalisées en interne

Salaires annuels bruts Femmes Ouvriers-Employés Moyen	Moyenne de l'ensemble des salaires bruts 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.	€	5 942	6 642
---	---	---	-------	-------

## 5 - ACCIDENTS DU TRAVAIL

ACCIDENTS DU TRAVAIL	Evènement imprévu survenu au salarié provoquant des dommages par le fait ou à l'occasion de son travail, quelle qu'en soit la cause.	Nombre		
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	198	143
Accidents du travail avec arrêt hors trajets	Accidents survenus aux salariés avec arrêt de travail sur prescription médicale donnant droit à indemnité (allocation payée par l'organisme de sécurité sociale en compensation du salaire suspendu par l'employeur), 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	180	132
Accidents du travail occasionnant un décès	Accidents du travail impliquant un décès immédiat ou différé du salarié.	Nombre	2	1
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	3 977	3 119
<b>Taux de gravité (jours pour 1000 heures)</b>	<b>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.</b>	<b>Jours pour 1000 heures travaillées</b>	<b>0,23</b>	<b>0,18</b>
<b>Taux de fréquence (nombre avec arrêt pour 1Mh travaillées)</b>	<b>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.</b>	<b>Nombre pour 1 M heures de travail</b>	<b>10,4</b>	<b>7,6</b>

## 6 - TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS THÉORIQUE DE TRAVAIL SOCIÉTÉ		Heures	17 350 167	17 279 301
Temps théorique de travail Cadres	Temps de travail à effectuer par les Cadres selon la réglementation en vigueur.	Heures	1 715 192	1 748 964
Temps théorique de travail Agent de maîtrise	Temps de travail à effectuer par les Agent de maîtrise selon la réglementation en vigueur.	Heures	7 795 345	7 750 477
Temps théorique de travail Ouvriers Employés	Temps de travail à effectuer par les Ouvriers Employés selon la réglementation en vigueur.	Heures	7 839 630	7 779 860
TEMPS DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE SOCIÉTÉ		Heures	647 188	655 217
Temps de travail supplémentaire Cadres	Temps de travail réalisé par les Cadres au-delà de la durée légale des heures de travail en vigueur.	Heures	-	-
Temps de travail supplémentaire Agent de Maîtrise	Temps de travail réalisé par les Agent de Maîtrise au-delà de la durée légale des heures de travail en vigueur.	Heures	324 753	322 034
Temps de travail supplémentaire Ouvriers Employés	Temps de travail réalisé par les Ouvriers Employés au-delà de la durée légale des heures de travail en vigueur.	Heures	322 435	333 183

## 7 - ABSENTEISME

TEMPS TOTAL D'ABSENCE (TTA)		Heures	1 836 449	2 114 842
Absences pour congés légaux (ACL)	Durée des congés annuels légaux pris par les salariés de l'entreprise	Heures	1 618 218	1 834 283
Absences pour congés de maternité (ACM)	Durée des congés de maternité pris par les femmes salariées.	Heures	32 106	37 712
Absences pour congés sans solde (ACS)	Durée des congés pris sans rémunération pour convenance personnelle.	Heures	14 656	24 264
Absences pour mise à pieds (AMP)	Durée des absences des salariés ayant écopés d'une suspension temporaire du contrat de travail par mesure disciplinaire.	Heures	4 320	15 128
Abs. perm. except. légales (APE)	Durée des absences autorisées par l'employeur sur la base d'évènements familiaux dûment justifiés par l'employé et non déductibles du congé réglementaire. Ces absences sont définies par le code du travail, les conventions collectives ou le règlement interne: mariage, décès, naissance, etc.	Heures	-	1 757

Absences pour arrêts maladie (AAM)	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	125 630	148 540
Absences pour accident du travail et trajet (ATT)	Durée des absences des salariés pour accident du travail et pour accident de trajet.	Heures	32 787	41 194
Absences non autorisées (ANA)	Durée des absences non légales et non justifiées des salariés.	Heures	8 732	11 964
<b>Taux absentéisme</b>	<b>Le quotient du nombre d'heures d'absence (hors ACL, ACM, ACS, APE) par rapport au nombre d'heures théoriques de travail des salariés sous contrats CDI et CDD valides à la date de fin du reporting.</b>	%	<b>0,99%</b>	<b>1,25%</b>
<b>Taux d'assiduité</b>	<b>Le ratio correspondant à l'écart entre le temps de travail théorique des salariés sous contrats CDI et CDD et la durée totale des absences (hors ACL, ACM, ACS, APE).</b>	%	<b>99,01%</b>	<b>98,75%</b>

## 8 - RECRUTEMENTS

<b>RECRUTEMENTS EFFECTIF SOCIÉTÉ</b>		<b># personnes</b>	-	<b>1 223</b>
Nombre de recrutements CDD	Ensemble des personnes ayant signé un contrat de travail CDD sur la période concernée par le reporting.	# personnes	-	718
Nombre de recrutements CDI	Ensemble des personnes ayant signé un contrat de travail CDI sur la période concernée par le reporting.	# personnes	-	505
Nombre de recrutements de jeunes entre 18 et 25 ans	Ensemble des personnes ayant signé un contrat de travail CDI ou CDD sur la période concernée par le reporting et ayant à la date de signature du contrat 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	-	36

## 9 - DEPARTS

<b>DÉPART EFFECTIF SOCIÉTÉ</b>		<b># personnes</b>	-	<b>195</b>
<b>LICENCIEMENTS</b>		<b># personnes</b>	-	<b>42</b>
Nombre de licenciements CDD	Nombre de salariés CDD licenciés. NB: Les départs pendant la période d'essai du salarié sont également pris en compte.	# personnes	-	6
Nombre de licenciements CDI	Nombre de salariés CDI licenciés. NB: Les départs pendant la période d'essai du salarié sont également pris en compte.	# personnes	-	36
<b>DÉPARTS VOLONTAIRES</b>		<b># personnes</b>	-	<b>83</b>
Nombre de départs volontaires de salariés CDD	Nombre de salariés CDD ayant quitté de leur propre gré la société qui les emploie sur la période concernée par le reporting. NB: Les départs pendant la période d'essai du salarié sont également pris en compte.	# personnes	-	4
Nombre de départs volontaires de salariés CDI	Nombre de salariés CDI ayant quitté de leur propre gré la société qui les emploie sur la période concernée par le reporting. NB: Les départs pendant la période d'essai du salarié sont également pris en compte.	# personnes	-	79
<b>DÉPARTS LIÉS AUX FINS DE CONTRATS</b>		<b># personnes</b>	-	<b>70</b>
Nombre de départs des salariés CDD pour motif de fin de contrat	Ensemble des salariés partis pour motif de contrat de travail arrivé au terme de l'échéance prévue.	# personnes	-	41
Nombre de départs des salariés CDI pour fin de contrat	Ensemble des salariés partis pour motif de contrat de travail arrivé au terme de l'échéance prévu.	# personnes	-	29

## 10 - MALADIES PROFESSIONNELLES

Maladies professionnelles	Les maladies professionnelles sont codifiées dans un tableau fourni par l'organisme de Sécurité sociale, qui détermine également les conditions de contraction de ces maladies.	# personnes	-	0
---------------------------	---	-------------	---	---

## 11 - DEPENSES EN MATIERE DE POLITIQUE SOCIALE

<b>DÉPENSES EN MATIÈRE DE POLITIQUE SOCIALE</b>		<b>€</b>	-	<b>10 773 552</b>
Dépenses volontaires en avantages sociaux	Contribution financière de l'entreprise dans les fonds dédiés à la solidarité, à la santé, et à la retraite des salariés (Fonds de Solidarité, Fonds de Solidarité Santé, Assurance Maladie pour Retraités: ASMAR, etc...)	€	-	4 979 293
Fonds alloués aux prêts internes	Fonds mis à la disposition des collaborateurs pour les aider à mettre en œuvre des projets personnels d'acquisition de biens ou d'investissements pour améliorer leurs revenus.	€	-	5 794 259

• INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

INDICATEURS	DÉFINITION	UNITÉ	2015	2016
<b>1 - PROVISIONS &amp; GARANTIES RISQUES ENVIRONNEMENT</b>				
<b>PROVISION POUR GARANTIE ET RISQUES ENVIRONNEMENTAUX</b>	Montant planifié dans le budget pour assurer la gestion des risques en matière d'environnement.	€	38 112	1 460 461
<b>2 - CONSOMMATION D'EAU</b>				
<b>CONSOMMATION D'EAU</b>		m <sup>3</sup>	8 991 401	7 359 016
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.	m <sup>3</sup>	578 136	510 367
Consommation d'eau des usines de production thermiques d'électricité	La quantité d'eau potable utilisée par les usines pour la production thermique d'électricité .	m <sup>3</sup>	13 265	170 902
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.) .	m <sup>3</sup>	8 400 000	6 677 748
<b>3 - PRODUCTION &amp; DISTRIBUTION D'EAU</b>				
<b>PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'EAU</b>		m <sup>3</sup>		
Eau brute usines	Quantité d'eau brute utilisée pour la production d'eau potable	m <sup>3</sup>	305 749 460	320 662 816
Eau brute forages	Quantité d'eau brute en entrée des forages exploités par la société (hors forages alimentant les usines de production d'eau)	m <sup>3</sup>	103 597 507	112 872 012
Eau traitée usines	Quantité d'eau ayant subi un traitement destiné à la rendre bactériologiquement et chimiquement propre à la consommation.	m <sup>3</sup>	295 880 773	309 965 048
Total eau potable produite		m <sup>3</sup>	399 478 280	422 837 060
Rendement interne des usines de production d'eau	Le rapport de la quantité d'eau traitée produite par les usines à la quantité d'eau brute utilisée par ces usines.	%	96,80%	96,70%
Rendement de réseau	Le rapport de la quantité d'eau facturée aux clients à la quantité d'eau mise à disposition dans le réseau d'eau par les usines de production et les forages en exploitation.	%	77,40%	77,00%
Rendement technique de distribution d'eau	Le rapport de la quantité d'eau facturée aux clients à la quantité d'eau distribuée	%	74,60%	74,60%
Volume d'eau vendu	Quantité d'eau relevée par les compteurs et facturée aux clients.	m <sup>3</sup>	309 000 000	325 763 074
<b>4 - CONSOMMATION D'ÉNERGIE</b>				
<b>CONSOMMATION D'ÉNERGIE TOTAL</b>		GWh	6 583 402	8 871 973
Consommation d'énergie électrique des sièges agences bureau	Quantité totale d'énergie électrique utilisée par l'ensemble des agences commerciales, bureaux et autres centres administratifs au relevé de compteur.	GWh	56	67
Consommation d'énergie électrique des ouvrages de production d'eau et d'électricité	Quantité totale d'énergie électrique utilisée par l'ensemble des ouvrages de production d'eau et d'électricité au relevé de compteur.	GWh	370	439
Consommation de gaz	Quantité totale de gaz utilisée par des turbines à gaz au relevé machine.	m <sup>3</sup>	730 385 809 <sup>27</sup>	984 515 590
Consommation de HVO	Quantité totale d'Heavy Oil utilisée par les turbines à gaz au relevé machine.	m <sup>3</sup>	160 798	22 918
Consommation de DDO	Quantité totale de DDO (Distalate Diesel Oil) utilisée par les turbines à gaz au relevé machine.	m <sup>3</sup>	1 798	1 426
Consommation des groupes électrogènes en Gazoil/Diesel Oil	Quantité totale de Gazoil /Fuel utilisée par les groupes électrogènes pour l'exploitation.	m <sup>3</sup>	8 611	7 955
<b>CONSOMMATION TOTALE DE CARBURANT VÉHICULE</b>		L	4 829 420	5 502 237
Consommation diesel des véhicules	Quantité totale de Diesel utilisée par les véhicules destinés à l'exploitation.	L	4 313 442	4 801 005

Consommation Essence/ Super des véhicules	Quantité totale d'Essence/Super utilisée par les véhicules destinés à l'exploitation.	L	515 978	701 231
<b>5 - PRODUCTION &amp; DISTRIBUTION D'ELECTRICITE</b>				
<b>CAPACITÉ TOTAL OPÉRÉE INTERCONNECTÉE</b>		<b>MW</b>	<b>1 247</b>	<b>1 247</b>
Capacité total interconnectée THERMIQUE	Capacité totale du parc de production thermique interconnecté opéré sur la base de la capacité réelle.  C'est la somme totale des puissances maximales (ou théoriques) de tous les groupes de production installés sur le réseau.	MW	643	643
Capacité total interconnectée HYDROELECTRIQUE	Capacité totale du parc de production hydroélectrique interconnecté opéré sur la base de la capacité réelle.	MW	604	604
<b>PRODUCTION ÉLECTRIQUE TOTALE INTERCONNECTÉE</b>		<b>GWh</b>	<b>4 138</b>	<b>5 268</b>
Production totale des usines de production électrique THERMIQUE	Production totale d'électricité nette livrée du parc thermique interconnecté.	GWh	2 785	3 739 <sup>28</sup>
Production totale des usines de production électrique HYDROELECTRIQUE	Production totale d'électricité nette livrée du parc hydroélectrique interconnecté.	GWh	1 352	1 529
Rendement production électricité	Rapport de l'énergie évacuée sur le réseau de transport (production nette) par l'énergie en sortie de l'alternateur (production brute) d'un groupe. La différence entre les deux énergies est consommée par les auxiliaires du groupe (divers équipements annexes nécessaires au fonctionnement du groupe de production).	%	98,71%	98,81%
Rendement production électricité Abidjan	Rapport de l'énergie produite à Abidjan et évacuée sur le réseau de transport (production nette) par l'énergie en sortie de l'alternateur (production brute) d'un groupe. La différence entre les deux énergies est consommée par les auxiliaires du groupe (divers équipements annexes nécessaires au fonctionnement du groupe de production).	%	98,90%	99,40%
Dispo. Des groupes de production électrique hors arrêt programmé	Mesure de performance des groupes de production électrique définie par le rapport entre la durée pendant laquelle les groupes sont opérationnelles et la durée pendant laquelle ces groupes auraient dû idéalement fonctionner, c'est-à-dire 100% du temps, si l'on excepte les énergies intermittentes.  NB : il s'agit ici de la disponibilité en dehors des arrêts programmés.	%	95,50%	95,05%
<b>ENERGIE DISPONIBLE</b>		<b>GWh</b>	<b>4 847</b>	<b>6 173</b>
Energie disponible THERMIQUE	Energie totale du parc de production thermique, que les groupes couplés sur le réseau fournissent pendant un temps donné. Cette énergie dépend de la capacité totale opérée.	GWh	3 494	4 422 <sup>29</sup>
Energie disponible HYDROELECTRIQUE	Energie totale du parc de production hydroélectrique, que les groupes couplés sur le réseau fournissent pendant un temps donné. Cette énergie dépend de la capacité totale opérée.	GWh	1 352	1 752
<b>RENDEMENT GLOBAL ÉLECTRICITÉ</b>	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.  Remarque : les clients alimentés directement par le réseau de transport subissent seulement les pertes production et transport.	%	<b>79,00%</b>	<b>80,00%</b>
<b>6 - CONSOMMATION DES MATIERES PREMIERES &amp; INTRANTS</b>				
<b>CONSOMMATION DES MATIÈRES PREMIÈRES ET INTRANTS</b>		<b>L</b>		
Huiles	Quantité des huiles utilisées dans l'exploitation des ouvrages.	L	127 084	193 269 <sup>30</sup>
Chlore Gazeux	Quantité de chlore gazeux (utilisée dans l'exploitation).	T	712	738
Chaux	Quantité de chaux utilisée pour l'exploitation.	T	13 170	12 834
Hypo Chlorite de calcium	Quantité de HypoChlorite de Calcium utilisée pour l'exploitation.	T	1 363	1 431

27 CIPREL - baisse de fourniture en gaz par l'Etat en 2015 ; donc plus grande utilisation de HVO/DDO comme combustible en 2015

28 Augmentation liée à la mise en service du cycle combiné CIPREL IV (+111 MW)

29 Augmentation liée à la mise en service du cycle combiné CIPREL IV (+111 MW)

Sulfate d'alumine	Quantité de Sulfate d'alumine(Al <sub>2</sub> (SO <sub>4</sub> ) <sub>3</sub> ) utilisée pour l'exploitation.	T	5 763	6 057
Gaz SF <sub>6</sub>	Quantité de Gaz SF <sub>6</sub> utilisée pour l'exploitation et la maintenance des ouvrages.	Kg	481	691

## 7 - POLLUANT ATMOSPHERIQUES : CO<sub>2</sub>, NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub>

REJETS DE GAZ À EFFETS DE SERRE (RGAES)		kgCO <sub>2</sub>	2 646 211 696	2 876 731 422
RGAES hors production électrique	Quantité des gaz à effet de serre rejetés dans l'atmosphère en dehors de ceux liés à la consommation de gaz pour la production de l'électricité.	kgCO <sub>2</sub>	269 895 869	306 789 256
RGAES 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 et de l'électricité consommée par les usines de production d'électricité).	kgCO <sub>2</sub> e	2 376 315 827	2 569 942 167
Rejets de CO <sub>2</sub> production électrique/MWh produit (interconnecté)	Quantité de CO <sub>2</sub> rejetée pour la production d'un MWh	kgCO <sub>2</sub> e/MWh	574	488
Rejets de gaz à effets de serre pendant production électrique	Quantité des gaz à effet de serre rejetés dans l'atmosphère au cours de la production de l'électricité.	% gaz sec	5,54%	3,41%
Rejets de NO <sub>x</sub> production électrique	Rejets d'oxydes d'azote (NO <sub>x</sub> ) au cours de la production électrique	mg/Nm <sup>3</sup>	244	248
Rejets de SO <sub>x</sub> production électrique	Rejets d'oxydes de soufre (SO <sub>x</sub> ) dans la production électrique	mg/Nm <sup>3</sup>	0	0

## 8 - APPAREILS CONTENANT DES PCB

NOMBRE D'APPAREILS CONTENANT DU PCB		Nombre	372	372
Nombre d'appareils contaminés aux PCB à décontaminer	Nombre total d'appareils (transformateurs, condensateurs, turbines, pompes, ...) dont le fluide (huile), utilisé comme fluide diélectrique ou lubrifiant, contient une teneur en PCB qui peut être traitée et réduite par une structure spécialisée aux fins d'une remise en service de ces appareils, en fin de période	Nombre	299	299
Nombre d'appareils contaminés aux PCB à éliminer	Nombre total d'appareils (transformateurs, condensateurs, turbines, pompes, ...) dont le fluide (huile), utilisé comme fluide diélectrique ou lubrifiant, contient une teneur en PCB très élevée de sorte que ces appareils doivent obligatoirement être retirés et isolés de l'exploitation, puis mis à la disposition d'une structure spécialisée en élimination de PCB, en fin de période	Nombre	73	73

## 9 - CONSOMMATION DE PAPIER & PRODUITS INFORMATIQUES

CONSOMMATION PAPIER & PRODUITS INFORMATIQUES		Kg		
Consommation de papier	Quantité de papier rame utilisée soit pour des impressions à l'imprimante, soit pour des prises de notes.	Kg	-	150 728
Consommation de toners (encres) d'imprimantes	Quantité de cartouches d'encre (toner) utilisée pour des impressions par l'ensemble des imprimantes de l'entreprise, qu'elles soient de location et à usage collectif ou affectées spécifiquement à des personnes.	Kg	-	4 667

\* CIPREL - baisse de fourniture en gaz par l'Etat en 2015 ; donc plus grande utilisation de HVO/DDO comme combustible en 2015

## INDICATEURS SOCIÉTAUX

INDICATEURS	DÉFINITION	UNITÉ	2015	2016
<b>1 - EFFECTIF CLIENTS</b>				
<b>EFFECTIF CLIENTS</b>		Nombre	<b>3 360 512</b>	<b>3 709 272</b>
Effectif clients électricité	Personnes physiques ou morales ayant souscrit un contrat d'abonnement de consommation d'électricité, contrat valide à la date ou période du reporting.	Nombre	1 432 779	1 631 443
Effectif clients Eau	Personnes physiques ou morales ayant souscrit un contrat d'abonnement de consommation d'eau potable, contrat valide à la date ou période du reporting.	Nombre	1 524 127	1 643 584
Effectif clients Assainissement	Personnes physiques ou morales ayant souscrit un contrat d'abonnement de consommation d'eau potable et payant une redevance pour l'assainissement.	Nombre	403 605	434 242
Effectif clients Réseau Télécom	Nombre de sociétés ayant souscrit avec AWALE un contrat de prestations de construction de fibre optique aérienne, de location d'accès FTTH et d'accès CPL haut débit pour internet et autres services.	Nombre	1	3
<b>BRANCHEMENTS SOCIAUX</b>		Nombre	<b>84 819</b>	<b>187 550</b>
Branchements sociaux Electricité	Les Opérations de raccordement au réseau électrique effectuées à un coût réduit (branchements sociaux existant avant le PEPT) pour faciliter l'accès des ménages à l'électricité. Les critères sont définis dans une note de cadrage branchement sociaux.	Nombre	4 764	144
Branchements PEPT - Programme Electricité pour Tous	les Opérations de raccordement au réseau électrique effectuées sur la base de l'assouplissement des formalités de branchement et des modalités de paiement du coût de ces opérations au profit des ménages n'ayant pas d'abonnement à l'électricité. Le Programme Electricité Pour Tous (PEPT), décidé par l'Etat ivoirien, qui a débuté en 2014, fait l'objet d'une note de cadrage qui définit les cibles et les critères d'éligibilité au programme.	Nombre	34 432	141 385
Branchements sociaux Eau	<p>Le branchement social ou branchement subventionné est destiné à l'alimentation en eau d'un habitat selon les conditions cumulatives suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>le diamètre du branchement et du compteur à installer est de 15 millimètres;</li> <li>le branchement sert uniquement à des fins non commerciales;</li> <li>le nombre de points d'eau dépendants du branchement est de trois (3) au maximum à la SODECLI et non limité à la SDE.</li> </ul> <p>Le branchement social fait l'objet de contrat entre la société et le client.</p> <p>NB: Le branchement ne peut desservir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>une habitation à usage locatif (condition valable à la SODECLI uniquement);</li> <li>une habitation réalisée dans le cadre d'une opération immobilière groupée (condition valable à la SODECLI uniquement);</li> <li>un chantier de même, un lot ne peut bénéficier que d'un seul branchement subventionné.</li> </ul>	Nombre	45 623	46 021
<b>2 - ACTIONS DE SOUTIEN, MECENAT, PARTENARIAT</b>				
<b>ACTIONS DE SOUTIEN, MÉCÉNAT, PARTENARIAT</b>				
Dépenses d'action de soutien, de mécénat et de partenariat	Sommes dégagées et investies dans des actions de soutien, de mécénat et de partenariat dans le cadre du sport, de la culture, de la santé et de l'éducation (y compris les dons exceptionnels au personnel)	€	-	990 030
<b>3 - LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</b>				
<b>LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</b>				
Dépenses effectuées dans la lutte contre la corruption	Sommes dépensées pour la mise en place de stratégie, de projets ou de démarches visant à lutter contre la corruption.	€	-	102 733
Personnes formées/sensibilisées à la lutte contre la corruption	Nombre de personnes formées / sensibilisées à la lutte contre la corruption	Nombre	-	330

ERANOVE  
Exercice clos le  
31 décembre 2016

**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 Inspection 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 2016, 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 aux référentiels utilisés par la société (ci-après les « Référentiels »), dont un résumé figure dans le rapport de gestion et disponibles 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 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)

## 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 présentes, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément aux Référentiels (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Nos travaux ont été effectués par une équipe de 4 personnes entre février et mai 2017 pour une durée d'environ 5 semaines.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission ainsi qu'à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention 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 sociaux 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.

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 au paragraphe « Note méthodologique 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.

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

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

### Nature et étendue des travaux

Nous avons mené une dizaine 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 des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité, leur 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.

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

- au niveau de l'entité consolidante et des filiales 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 ;

<sup>3</sup> Informations sociales : Effectif total ; répartition par sexe ; répartition par âge ; Nombre total d'heures de formation sur l'année ; Nombre total d'accident du travail avec arrêt sur l'année ; Nombre de jours cumulés d'absences pour accident du travail sur l'année ; Nombre de jours de travail théoriques sur l'année ; Nombre de maladies professionnelles reconnues sur l'année/ Informations environnementales : Démarches de certification en matière d'environnement ; Mesures de prévention, de réduction ou de répartition de rejets dans l'air, l'eau et le sol ; Consommations d'eau ; Consommations d'énergie ; Pertes d'électricité et d'eau potable ; Rejets de gaz à effet de serre Informations sociétales : Impacts sur les populations riveraines ou locales ; Actions engagées pour prévenir la corruption

- au niveau d'un échantillon représentatif de filiales 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 69 % des effectifs, considéré comme grandeur caractéristique du volet social et entre 51 % et 100 % des données environnementales considérées comme grandeurs caractéristiques<sup>5</sup> du volet environnemental.

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>4</sup> SDE : informations sociales, environnementales et sociétales ;  
CIE : informations sociales, environnementales et sociétales ;  
CIPREL : informations environnementales ;  
<sup>5</sup> Consommations d'eau et consommations d'énergie

## 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 aux Référentiels.

*Fait à Paris La Défense, le 14 juin 2017*

L'organisme tiers indépendant

M A Z A R S S A S

  
Julien MARNY-PACHTE

Associé



Edwige REY

Associée RSE & Développement Durable

