CIPREL

COMPAGNIE IVOIRIENNE DE PRODUCTION D'ÉLECTRICITÉ

RAPPORT

DÉVELOPPEMENT DURABLE 2020

Une société du groupe Veranove

CIPREL

COMPAGNIE IVOIRIENNE DE PRODUCTION D'ÉLECTRICITÉ

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2020

SOMMAIRE

ÉDITORIAL P.6

CHIFFRES CLÉS P.8

MODÈLE D'AFFAIRES P.9

ACTIONNAIRES P.10

VALEURS P.11

POLITIQUE QSE-RSE 2020 P.12

AXE 1 : CONSTRUIRE NOTRE ENGAGEMENT SUR UNE GOUVERNANCE FORTE P.14

A.DÉCIDER AVEC DES ORGANES DE GOUVERNANCE FORTS P.15

1. Le Conseil d'Administration P.16
2. Les comités dépendants du Conseil d'Administration P.16
3. Le Directeur Général P.17
4. Le Comité de Direction P.17

B. PÉRENNISER UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE P.18

C. L'ÉTHIQUE AU CENTRE DE NOS DISPOSTIFS P.20

D. ÉVALUER ET CERTIFIER NOS SYSTÈMES DE MANAGEMENT P.23

AXE 2 : DÉVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN P.26

A. FAVORISER LES EMPLOIS JUSTES ET DURABLES P.27

1. Respecter les lois nationales et internationales P.27
2. Soutenir le recrutement local P.28
3. Faire la promotion du genre P.28
4. Favoriser la formation des jeunes P.30
5. Encourager le dialogue social P.31

B. PROTÉGER NOS COLLABORATEURS P.34

1. Plan de continuité des activités dans le cadre de la COVID-19 P.34
2. Prévention santé P.35
3. Assurance maladie des retraités P.36
4. Fonds Commun de Placements (FCP) P.36

C. RENFORCER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL P.38

D. INVESTIR DANS LA FORMATION P.41

AXE 3 : PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT P.44

A.INTÉGRER LE CHANGEMENT CLIMATIQUE AU CŒUR DE NOTRE ACTIVITÉ P.45

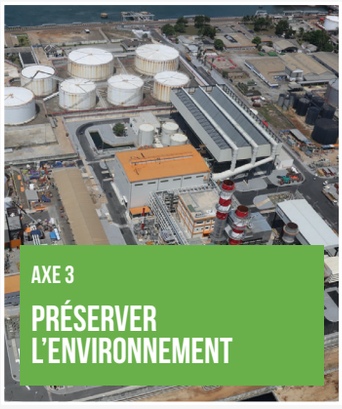
1. Renforcer la performance des installations P.45
2. Intégrer la durabilité en amont des projets et dans la chaîne de valeur P.47

B. RÉDUIRE NOS ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE P.49

1. Actions de réduction des émissions de CO_x et NO_x P.49
2. Bilan carbone P.50

C. MAÎTRISER NOTRE CONSOMMATION DE MATIÈRES PREMIÈRES ET NOS ÉMISSIONS P.52

1. Maîtriser notre consommation de matières premières P.52
2. Maîtriser nos rejets P.55



AXE 4 : SERVICES ESSENTIELS ET DEVELOPPEMENT LOCAL P.60

A. DÉVELOPPER DES PARTENARIATS EQUILIBRÉS P.61

B. INTÉGRER L'INNOVATION P.62

C. NOURRIR DES LIENS DE PROXIMITÉ AVEC LES COMMUNAUTÉS D'ACCEUIL P.64

PERSPECTIVES P.68

ANNEXES P.70

INDICATEURS DE PERFORMANCES ENVIRONNEMENTALES SOCIALES ET SOCIÉTALES 2018-2020 P.72

Chargé de rédaction : Eymard Candice
Comité de relecture : Doniol Gilles, Yoro Romain
Réécriture, conception et mise en page : Sébastien Gavini

ÉDITORIAL

Très chers Partenaires et Collaborateurs,

2020… Une année particulièrement mouvementée ! A l'échelle de la planète, **la COVID 19 a radicalement bouleversé les règles du jeu**, allant jusqu'à bloquer, à travers des mesures de confinement, une partie de la vie économique et sociale de nombreux pays. Si le virus semble, pour le moment, plus clément en Côte d'Ivoire, il n'en reste pas moins que la vie des Ivoiriens fut perturbée avec, entre autres, la fermeture des frontières et le ralentissement de la vie économique, ainsi qu'un couvre-feu pendant plusieurs mois.

Face à cette crise sans précédent, CIPREL, à l'image de la Côte d'Ivoire, s'en est finalement très bien sorti ! **La continuité des activités fut ainsi assurée malgré le contexte sanitaire** et son lot de désagréments. Nos équipes d'exploitation et nos prestataires permanents ont, d'une part, parfaitement respecté les règles et protocoles mis en place sur le site pour lutter contre la propagation de la COVID 19, et celles en télétravail, d'autre part, ont réussi à traverser sereinement la période de confinement… Et j'en profite **pour vous remercier, toutes et tous, pour la résilience dont vous avez fait preuve** pendant ces 12 mois si particuliers, et pour les nombreux efforts que vous avez consentis afin d'affronter dans le calme et la bonne humeur ces tempêtes.

Mais 2020 ne s'est, pour vous toutes et tous, pas limitée à une gestion de la crise sanitaire… Loin de là ! **CIPREL a, pendant toute l'année, poursuivi les diverses actions entreprises** dans différents domaines :

· Nous avons assuré la production au-delà du Take or Pay, en réalisant des opérations de maintenance programmées ;
· Nous avons affiné notre culture d'entreprise avec l'ancrage d'une démarche éthique et de valeurs au sein des parties prenantes internes et externes ;
· Nous avons poursuivi la digitalisation des processus clés et des méthodes, en intégrant des nouvelles technologies à notre activité ;
· Nous avons perpétué notre démarche « compétence et gestion des carrières ».

Enfin, **le développement durable et la responsabilité sociétale de l'entreprise** (RSE) furent une nouvelle fois au cœur de nos préoccupations. La RSE a su atteindre à fin 2020, **le niveau « Exemplaire » selon de référentiel ISO 26000**, grâce à nos efforts accrus de durabilité de CIPREL et spécifiquement cette année pour la prise en compte effective des besoins et attentes des parties prenantes externes, telles que les communautés avoisinantes, la prise de conscience permanente des défis liés au changement climatique. Plus que jamais, nous évoluons dans une entreprise qui met tout en œuvre pour le bien-être et l'épanouissement de ses employés, pour le développement de relations constructives avec ses partenaires, et pour la préservation l'environnement. Ces missions, nous les avons, en 2020, remplies avec brio… Un succès qui vous revient à toutes et à tous !

Mme Kadidjatou DIALLO,
DIRECTRICE GÉNÉRALE DE CIPREL

CIPREL
COMPAGNIE IVOIRIENNE DE PRODUCTION D'ÉLECTRICITÉ

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2020

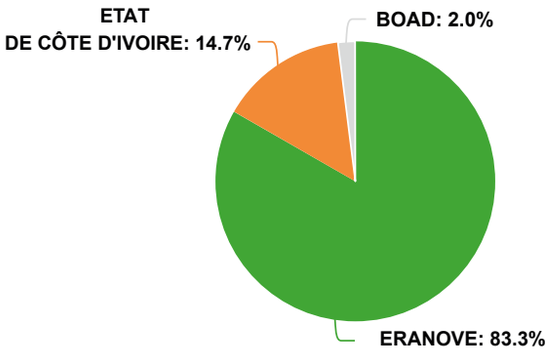
CHIFFRES CLÉS

HISTORIQUE

1994	Création de la société le 20 juillet
2035	Fin du contrat BOOT
+ de 25 ans	de production d'électricité

ACTIONNARIAT

29,2 Mds F CFA	Capital
330 Mds F CFA	Investissements cumulés
03	Actionnaires



MOYENS

123	Collaborateurs
07	Unités de production cycles simples et combinés
556 MW	Capacité installée de la centrale
3810 GWh	Production annuelle Take or Pay

RÉSULTATS

1er	Producteur National
30%	Part dans la production totale
97,6%	Disponibilité hors arrêts programmés
92,3%	Disponibilité globale

MODÈLE D'AFFAIRES

Le modèle d'affaires de CIPREL repose sur **une obligation de type "take or pay"** signée avec l'Etat de Côte d'Ivoire. CIPREL s'engage à produire, chaque année, une certaine quantité d'énergie, et l'État s'engage, quant à lui, à enlever ou payer cette énergie électrique minimum. Lors des différentes étapes de construction des turbines à gaz, à la mise en service des différentes tranches de la centrale, cette quantité annuelle n'a cessé d'évoluer.

DATES CLES

- **1994** Création de CIPREL signature convention Etat le 20 juillet
- **1995** Mise en service en février
- **1997** Mise en service en juin
- **2009** Mise en service en décembre
- **2011** Cycle combiné signature avenant Etat le 20 décembre
- **2013** Mise en service en décembre
- **2015** Mise en service en décembre

TRANCHES	PUISSANCE CENTRALE	PRODUCTION ANNUELLE	DURÉE CONSTRUCTION *CONTRACTUEL / REALISE*
CIPREL I *3 x 33 MW*	99 MW	666 GWh	8 mois / 7 mois
CIPREL II *1 x 111MW*	210 MW	1 410 GWh	16 mois / 16 mois
CIPREL III *1 x 111MW*	321 MW	2 154 GWh	20 mois / 19 mois
CIPREL IVA *1 x 111MW*	432 MW	3 010 GWh	24 mois / 18 mois
CIPREL IVB *1 x 111MW*	543 MW	3 810 GWh	33 mois / 27 mois

Puissance réelle 556 MW

ACTIONNAIRES

ERANOVE, LE PRINCIPAL ACTIONNAIRE

CIPREL est **une société du groupe Eranove**, acteur industriel majeur du continent africain dans la gestion de services publics produisant eau et électricité. Eranove et ses 7.800 collaborateurs développent un modèle original en Afrique : depuis près de 60 ans, le groupe allie **un ancrage africain, une expertise sur toute la chaîne de valeur des métiers de l'eau et de l'électricité** (structuration et développement de projets, production, gestion des réseaux, distribution, commercialisation), et **un engagement fort en faveur des partenariats public-privé. Groupe authentiquement panafricain**, Eranove met en avant la priorité opérationnelle et économique, et apporte des solutions efficaces, performantes, adaptées et pérennes au défi africain de l'accès aux services essentiels (électricité, eau, assainissement, formation, information…) dans un contexte où les ressources sont abondantes et que ce déficit d'accès constitue un frein au développement des économies africaines.

Cet écosystème de compétences et d'exigences opérationnelles constitue un véritable gage de performance. **L'actionnariat salarié et les capitaux privés africains** sont deux autres pans de cette stratégie industrielle inclusive. L'accélération du développement du Groupe et son empreinte géographique croissante confirment la justesse de cette approche, soutenue par un actionnaire de référence panafricain, Emerging Capital Partners (ECP).

Pour relever le défi de l'accès à l'eau potable et à l'électricité, le groupe Eranove met en œuvre une dynamique continentale :

- En développant les talents par **la formation**
- En décentralisant **la responsabilité dans les différentes filiales**
- En amplifiant **la digitalisation des processus**
- En mettant en place **des solutions sur mesure**, adaptées à chaque contexte, et des systèmes de maintenance d'excellence, dans le respect des standards internationaux de qualité et de responsabilité

L'ÉTAT DE CÔTE D'IVOIRE

L'État de Côte d'Ivoire est représenté par le **Ministère du Pétrole, de l'Énergie et des Énergies Renouvelables**. Ce dernier prend en charge la tutelle technique, dans le but de définir la politique énergétique, d'en faire le suivi et de contrôler sa mise en œuvre. La **Direction Générale de l'Énergie** (DGE) et **Côte d'Ivoire Énergies** (CI Énergies), directement rattachés au Ministère, assurent l'interface entre le Cabinet du Ministre et les structures sous tutelle du secteur.

Dans la gouvernance du secteur figure également le **Ministère auprès du Premier Ministre chargé de l'Économie et des Finances**, en sa qualité de contrôleur économique et financier du secteur.

LA BOAD

La Banque Ouest Africaine de Développement (BOAD), créée par accord signé le 14 novembre 1973, est l'institution commune de financement du développement des états de l'Union Monétaire Ouest Africaine (UEMOA). Ses états membres sont : le Bénin, le Burkina, la Côte d'ivoire, la Guinée Bissau, le Mali, le Niger, le Sénégal et le Togo.

VALEURS

Chez CIPREL, la Force du collectif, l'Engagement, l'Equité, le Respect, l'Innovation et la Convivialité sont ancrés au plus profond de notre ADN. Des valeurs que nous n'avons de cesse de mettre en avant et qui guident en permanence nos décisions.

CIPREL
COMPAGNIE IVOIRIENNE
DE PRODUCTION D'ÉLECTRICITÉ

NOS VALEURS

FORCE DU COLLECTIF, le travail d'équipe autour d'une vision partagée et acceptée pour l'atteinte d'objectifs communs. Elle se construit avec une franche collaboration, la solidarité, la fusion des énergies et synergies.

ENGAGEMENT, l'implication, l'excellence et la persévérance dans son rôle, ses promesses envers l'entreprise et toutes ses parties prenantes.

EQUITÉ, la prise de décision et actions justes et éclairées par et pour chaque collaborateur, au mérite et donnant les mêmes chances de réussir à tout le monde.

RESPECT, l'art de s'insérer de façon positive et constructive dans un environnement sans porter atteinte et préjudice aux autres membres du groupe.

INNOVATION, l'art de mettre en œuvre toutes les compétences et les énergies dans le but d'améliorer l'existant et de créer de la valeur pour l'entreprise et toutes ses parties prenantes.

CONVIVIALITÉ, l'ensemble des comportements et attitudes à promouvoir pour vivre en harmonie avec son entourage et favoriser un climat propice au bon fonctionnement de l'entreprise.

À CIPREL, nous sommes **FEERIC** !

POLITIQUE QSE-RSE 2020

Qualité, Sécurité et Environnement (QSE), et Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) sont des éléments centraux du management de CIPREL. Chaque année, des engagements forts sont pris en la matière.

CIPREL
COMPAGNIE IVOIRIENNE DE PRODUCTION D'ÉLECTRICITÉ

POLITIQUE ET OBJECTIFS QSE-RSE 2020

À travers la présente politique, CIPREL rappelle que la satisfaction de son Client demeure sa priorité absolue dans l'accomplissement de sa mission de service public, qui consiste à « ***assurer la fourniture d'une énergie électrique fiable et compétitive, nécessaire au développement socio-économique, de la Côte d'Ivoire et de la sous-région*** ».

CIPREL réitère par la même occasion son engagement à accompagner ERANOVE dans la mise en œuvre des nouveaux projets de construction et d'exploitation de centrales thermiques du groupe, sans pour autant perturber son organisation et l'atteinte de ses propres objectifs.

En parallèle, CIPREL s'est inscrite dans une Démarche Ethique et de Responsabilité Sociétale des Entreprises dans le but de consolider ses valeurs et d'apporter sa contribution à l'atteinte tant des objectifs du Groupe ERANOVE que de ceux de Développement Durable définis par l'ensemble des États membres de l'ONU.

Par ailleurs, l'examen du projet d'entreprise de CIPREL le 17 Janvier 2020 a permis d'identifier dans les quatre axes principaux, les sujets prioritaires suivants :

1. **Le maintien des certificats Qualité-Sécurité-Environnement et l'atteinte du niveau exemplaire lors de l'évaluation RSE de 2020.**
2. **Le management des compétences et des carrières.**
3. **La poursuite de la politique de digitalisation afin de réussir sa transition numérique.**
4. **L'optimisation de la gestion de nos rejets solides et liquides.**
5. **La poursuite de la démarche éthique dans nos pratiques.**

CIPREL doit maintenir sa capacité à garantir des conditions de travail sûres et saines à ses travailleurs, à respecter les exigences légales et réglementaires, et à améliorer en continu son système de management Qualité Sécurité Environnement.

afaq afaq afaq afaq
une société du groupe eranove

CIPREL
COMPAGNIE IVOIRIENNE DE PRODUCTION D'ÉLECTRICITÉ

OBJECTIFS QSE-RSE 2020

Afin de réaliser notre ambition qui est ***"Être, dans le domaine des centrales électriques, un constructeur-exploitant de référence en Afrique"***, et pour les raisons précisées ci-avant, j'ai de concert avec les instances représentatives du personnel et le Comité de Direction, arrêté les objectifs 2020 suivants :

1. **Assurer au 31 Décembre 2020 notre engagement de production du Take Or Pay de 3 810 GWh avec la qualité de service requise tout en respectant la disponibilité minimale hors arrêts programmés de l'usine (06 Turbine à gaz + TAV) de 95,5%.**

2. **Appuyer efficacement ERANOVE**
   - Pour le respect des délais contractuels de mise en service des centrales thermiques d'ATINKOU et de KEKELI.
   - Par la contribution au plan de prise en main de l'exploitation des centrales thermiques d'ATINKOU et de KEKELI (immersion des équipes, formation, etc.), sans impacter la continuité des activités de CIPREL.

3. **Réaliser en 2020 au moins 90% d'avancement du plan d'actions prévu dans le cadre de la migration vers la norme ISO 45 001 version 2018.**

4. **Réduire de 5% les taux cumulés sur 3 années glissantes, de fréquence et de gravité des accidents de travail, par rapport aux taux fixés en 2019.**

5. **Limiter les nuisances environnementales par :**
   - La réduction de 20%, par rapport à l'objectif de 2019, des pollutions de combustible sur site.
   - 00 déversement dans le canal, d'eaux usées non analysées et/ou non traitées.
   - La recherche de filières de recyclage des déchets liquides et solides en vue de réduire de 5% la quantité de déchets rejetés par rapport à l'objectif 2019.
   - L'analyse et la mise en œuvre d'un plan d'actions, suite au constat lors des mesures mensuelles, d'une augmentation (au moins 5dB) du niveau de bruit.
   - Le respect des valeurs limites réglementaires pour les émissions atmosphériques de nos groupes de production au droit des cheminées.

6. **Dans le cadre de la démarche RSE :**
   - Réaliser au moins 80% d'avancement du plan d'actions RSE sur les 7 questions centrales
   - Atteindre le niveau exemplaire lors de l'évaluation ISO 26000.

7. **Réaliser l'ancrage de l'Ethique dans les pratiques sur l'exercice et évaluer son efficacité en 2021 en vue de se préparer à la certification ISO 37001 version 2016 en 2022.**

8. **Mettre en exploitation en 2020, dans le cadre de la digitalisation, 2 projets stratégiques.**

9. **Etendre en 2020 la démarche compétences à tous les métiers de l'entreprise et finaliser la stratégie de mobilité (polyvalence des emplois, ...).**

Je demande au Responsable Qualité, Sécurité et Environnement, aux Directeurs et aux Pilotes des différents processus de décliner ces objectifs au sein de leurs équipes et surtout de s'assurer de l'atteinte des résultats attendus.
A cet effet, je m'engage, dans la transparence et avec le souci d'équité, à mettre à la disposition de tous les acteurs, les moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

Fait à Abidjan le 24 Janvier 2020

Le Directeur Général
DIALLO KADIDJATOU

CIPREL 01 BP 1039 ABIDJAN 01 — COMPAGNIE IVOIRIENNE DE PRODUCTION D'ELECTRICITE

afaq — une société du groupe eranove

AXE 1

CONSTRUIRE NOTRE ENGAGEMENT SUR UNE GOUVERNANCE FORTE

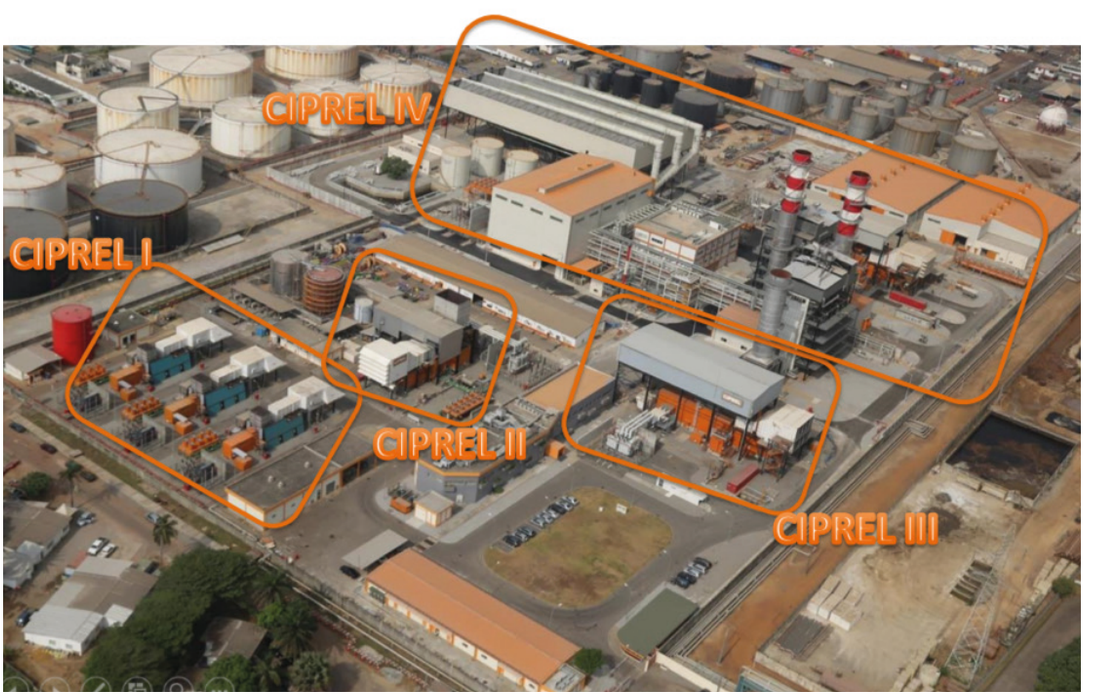
A. DÉCIDER AVEC DES ORGANES DE GOUVERNANCE FORTS

CIPREL est une société anonyme de droit ivoirien au capital de **29,2 milliards de francs FCFA**, créée en 1994 par décision de l'État de Côte d'Ivoire afin de répondre aux besoins énergétiques croissants du pays.

Situé Rue des textiles, dans la zone industrielle de Vridi au cœur de la commune de Port-Bouët, le site de production s'étend sur une superficie de près de **75.000 m²**.

Avec une capacité installée de **556 MW** et une production livrée au poste de Vridi en 2020 de **3.382 GWh** mise à disposition du réseau électrique, CIPREL est la plus puissante centrale thermique de Côte d'Ivoire et le premier producteur.

LE SITE DE CIPREL



Afin d'atteindre la concrétisation de son ambition, CIPREL met tout en œuvre pour compter sur **l'engagement, le dynamisme et l'implication** de :

- Tous ses collaborateurs
- Ses partenaires
- Ses actionnaires
- Et son Conseil d'administration

1. LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'Administration, au sein de la gouvernance de CIPREL, est l'organe qui **veille au bon fonctionnement de l'entreprise**.

Sa composition : dix membres et deux administrateurs indépendants, deux femmes.

Son rôle : il détermine les orientations de la société et veille à leur mise en œuvre. Il procède également aux contrôles et vérifications qu'il juge opportuns sur la marche de la société.

Son Président : personne clé du dispositif de gouvernance de la société, il organise et dirige les travaux, et veille au fonctionnement efficace du Conseil d'Administration dans le respect des principes de bonne gouvernance des entreprises.

Composition au 31/12/2020

- **M. N'GUESSAN Kouassi (Président)**
- **Mme DIALLO Kadidjatou (Administratrice et Directrice Générale)**
- **AXA REIM SGP représenté par M. DE MARTEL Philippe**
- **ÉTAT DE COTE D'IVOIRE représenté par M. CISSE Sabati**
- **ECP FII FINAGESTION SARL représentée par M. BELLA Rudolph**
- **M. LODUGNON Brice**
- **Pr. N'GUESSAN Tchétché**
- **Mme STUDER Martine**
- **M. BAHI Thierry Fabrice**
- **M. TAUZIAC Eric**

2. LES COMITÉS DÉPENDANTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

• **Comité d'Audit** :

Assurer le suivi des **questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables et financières**, et s'assurer de l'efficacité du dispositif de suivi des risques et de contrôle interne en la matière… Telles sont les missions du Comité d'Audit.

• **Comité de Rémunération et des Nominations**

Sa principale mission 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. Il assiste également le Conseil d'Administration dans la composition des instances dirigeantes. Il se réunit au moins une fois par an, préalablement à la réunion du Conseil d'Administration… Et si besoin est.

3. LE DIRECTEUR GÉNÉRAL

Le Directeur Général assure la direction générale de la société. Il la représente dans ses rapports avec les tiers et bénéficie à cet effet des pouvoirs les plus étendus, qu'il exerce dans les limites de l'objet social et sous réserve de ceux attribués aux assemblées générales ou spécialement attribués au Conseil d'administration par les dispositions légales et statutaires.

Il siège également en tant qu'Administrateur au Conseil d'administration. Ainsi, la **société est engagée par les actes du Directeur Général** dans les conditions et les limites fixées à l'article 122 de l'Acte Uniforme OHADA sur les Sociétés Commerciales et G.I.E.

Soulignons que notre Directeur Général est une dame, ce qui reste aujourd'hui encore assez rare notamment dans un secteur comme celui de l'électricité. Madame Kadidjatou Diallo exerce cette fonction depuis 2019. Elle s'appuie dans les prises de décision stratégiques sur un Comité de Direction (CODIR) pluridisciplinaire.

4. LE COMITÉ DE DIRECTION - CODIR

Le CODIR est un organe de décision dans le cadre duquel sont évalués les plans d'actions pour **améliorer les performances opérationnelles, sociales, environnementales et contractuelles**, ainsi que l'avancement de la mise en œuvre de la stratégie de CIPREL.

Il est composé de **quatre membres, dont une femme** : le Directeur Général, le Secrétaire Général, le Directeur Général Adjoint Exploitation et le Directeur Central Exploitation.

B. PÉRENNISER UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE

CIPREL est une entreprise qui, comme toute entité, connaît ses us et coutumes, ses symboles, son identité propre en d'autres termes, **sa Culture d'entreprise**.

La culture représente essentiellement :

- L'identité collective de l'entreprise
- Son histoire
- Ses valeurs
- Ses pratiques et particularités partagées par ses employés et ses instances dirigeantes

Les valeurs partagées de CIPREL, pilier de la culture de l'entreprise, servent de guide et de repère. Elles constituent les règles du « vivre ensemble ». **Valeurs et culture sont donc indissociables**.

Il est ainsi apparu essentiel de réviser, par une nouvelle démarche unifiée, participative, ciblée et planifiée, le contenu de la culture de l'entreprise et les valeurs associées. Cette démarche requiert la consolidation d'une culture d'entreprise qui se veut **authentique, collective et responsable**, et ce, à travers notamment le projet de revisite des valeurs, dénommé **« Harmonie »**, dont la communication et l'ancrage auprès du personnel se sont déroulés tout au long de l'année 2020.

Les valeurs de l'entreprise ont été mises en évidence au travers de séances de travail en équipes, de quizz circulés à l'ensemble du personnel, par la pose d'affiches rappelant ces valeurs et leurs significations, par la confection et le port chaque mois à une date précise de polos siglé des valeurs et du logo de CIPREL pour symboliser l'adhésion à ces valeurs communes. Toutes ces actions ont été menées dans le cadre de l'ancrage des valeurs. L'implication de l'ensemble du personnel pour mener à bien ce projet induit **un engagement de tous pour l'appropriation et la mise en pratique des valeurs**, ainsi que pour une meilleure harmonie au sein de CIPREL.

Cet ancrage s'est matérialisé, entre autres, par la communication autour de ces valeurs via les écrans de veille, des quizz sur les prescrits et les proscrits, des « causeries valeurs » et l'élection de « gardiens du temple ». Il s'agit au travers de ces élections de choisir, parmi le personnel, le collaborateur qui représente au mieux une des valeurs de CIPREL.

Gardien du Temple (collaborateur qui représente le mieux une des valeurs de CIPREL)
Collaborateurs représentants les Valeurs « convivialité, innovation et respect »

06

Gardiens du temple élus pour représenter nos valeurs

C. L'ÉTHIQUE AU CENTRE DE NOS DISPOSITIFS

CIPREL a mis en place un Comité Ethique chargé du déploiement de la politique éthique de l'entreprise.

La volonté manifeste de CIPREL de renforcer cette confiance que lui accorde son client, ses collaborateurs et ses parties prenantes externes (bailleurs de fond, partenaires, actionnaires, etc.), et de se maintenir toujours dans le peloton de tête des entreprises modernes et compétitives, a conduit à l'élaboration d'une **charte éthique fondée sur des valeurs communes** et à la mise en place d'**une démarche éthique** orientant l'ensemble des activités.

Pour CIPREL, l'éthique requiert que **chacun des collaborateurs assume la responsabilité personnelle de ses actes et décisions** pour garantir, en toutes circonstances, le respect du code éthique.

A travers cette démarche, CIPREL affirme son engagement à mener ses activités de façon éthique et à se conformer à l'ensemble des lois et règlements applicables relatifs à l'éthique, à la prévention et à la répression des actes de corruption. Nos principes éthiques sont les suivants :

CODE ÉTHIQUE

CIPREL, premier producteur indépendant d'électricité en Côte d'Ivoire, affirme son engagement à mener ses activités de façon éthique et à se conformer à l'ensemble des lois et règlements applicables. Le Code Ethique mis en place à cet effet, est un élément clé de la gouvernance de CIPREL, destiné à encourager une culture associant éthique et performance. En sus des principes éthiques retenus, ils ont pour but de fixer un cadre précisant les fondamentaux sur la base desquels les collaborateurs et collaboratrices pourront s'appuyer pour exercer leurs activités. Ces principes sont : l'intégrité, la lutte contre la corruption, la prévention des conflits d'intérêt, le respect de la loi et de la personne et la confidentialité.

▶ INTEGRITE

L'intégrité implique que tous les collaborateurs et collaboratrices de CIPREL exercent leurs fonctions et métiers avec honnêteté, probité et droiture absolue.

L'intégrité est associée à la valeur **Engagement** et doit se traduire dans :
- nos relations avec les parties prenantes internes et externes
- la promotion de l'image de CIPREL en interne et à l'extérieur
- notre attitude envers nos collègues, notamment vis-à-vis de l'atteinte des objectifs qui nous sont assignés.

▶ LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

La corruption « c'est le fait de solliciter, d'offrir, de donner ou d'accepter directement ou indirectement, une commission illicite, un autre avantage indu ou la promesse d'un tel avantage indu, qui affecte l'exercice normal d'une fonction ou le comportement requis du bénéficiaire ».
La lutte contre la corruption est associée à aux valeurs **Engagement** et **Respect** et doit se traduire particulièrement dans nos relations avec les clients externes et fournisseurs ainsi que dans la promotion de l'image de CIPREL vis-à-vis de ses parties prenantes.

▶ PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS

Un conflit d'intérêt surgit lorsque les intérêts privés, ou professionnels sont réellement ou potentiellement inconciliables avec les obligations professionnelles vis-à-vis de l'entreprise.
La Prévention des conflits d'intérêts est associée aux valeurs **Engagement** et **Force** du **Collectif**. CIPREL considère que la transparence et le dévouement sans faille de ses collaborateurs et collaboratrices dans leurs activités professionnelles sont le gage d'une croissance durable de l'entreprise

▶ RESPECT DE LA LOI ET DE LA PERSONNE

Dans l'exécution de nos activités, il est fondamental de s'assurer que nous agissons toujours conformément aux lois, règlements et normes en vigueur, et de le faire avec honnêteté et intégrité. Chacun d'entre nous, à titre individuel, est tenu de s'abstenir de toute pratique illégale ou inappropriée dans l'exécution de ses fonctions.
Ce principe est associé aux valeurs **Respect** et **Equité**. CIPREL considère ainsi que le respect de la Loi et de la Personne est le fondement de sa réputation nationale et internationale.

▶ CONFIDENTIALITE

Il est établi que la divulgation d'informations confidentielles peut porter préjudice à l'entreprise. Cependant, la nature des tâches à exécuter peut donner accès à des informations ou renseignements qui ne doivent pas être accessibles à d'autres.
CIPREL s'engage donc dans ses décisions d'affaires, transactions ou relations avec les clients, collaborateurs(trices) et toute autre partie prenante, à respecter la confidentialité de tous les renseignements et informations
Ce principe est associé aux valeurs **Engagement** et **Respect** et doit se traduire par un souci permanent de préserver les informations personnelles et confidentielles de CIPREL, de ses Collaborateurs(trices) et ses partenaires.

le Directeur Général

Le Dispositif Éthique de CIPREL, qui s'ajoute aux procédures et règles de gestion existantes, énonce **les principes éthiques de l'entreprise**, **ainsi que les règles et procédures à mettre en œuvre par chaque collaborateur pour respecter ces valeurs au quotidien**. Le Code Éthique issu de ce dispositif présente les engagements et les attentes envers chacune des parties prenantes, et sert de référence à tous les collaborateurs.

Ainsi, le Dispositif Éthique de CIPREL se décompose comme suit :

· Le **Code Éthique** qui édicte les principes et la responsabilité de CIPREL en matière d'éthique ;

· Le **Règlement Intérieur du Comité Éthique** qui définit ses missions, son fonctionnement et ses prérogatives ;

· La **cartographie des risques éthiques** qui identifie les risques, les analyse et les hiérarchise ;

· La **Déclaration des Conflits d'intérêts** qui porte sur les liens qui peuvent entrainer des conflits d'intérêt réels ou potentiels ;

· Le **Guide des Cadeaux et Avantages** qui définit les conditions dans lesquelles les cadeaux sont autorisés, acceptés, refusés ou interdits chez CIPREL ;

· Le **Dispositif d'Alerte Professionnelle** destiné à donner l'opportunité à chacun de signaler les pratiques et les faits non éthiques dont il a connaissance ;

· La **Procédure Disciplinaire Éthique** qui décrit les comportements répréhensibles et le régime de sanctions envisagées.

Ce dispositif fut déployé au cours de sa phase opérationnelle en 2020 par un plan de formation destiné au personnel - notamment ceux qui sont les plus exposés au risque de corruption.

121

collaborateurs formés et sensibilisés à l'éthique en 2020

D. ÉVALUER ET CERTIFIER NOS SYSTÈMES DE MANAGEMENT

CIPREL est certifiée Qualité Sécurité Environnement (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001) et est engagée dans une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) ISO 26000.

Attestation

COMPAGNIE IVOIRIENNE DE PRODUCTION D'ELECTRICITE (CIPREL)

Label Engagé RSE
Basé sur le modèle AFAQ 26000

Certificat
Certificate

COMPAGNIE IVOIRIENNE DE PRODUCTION D'ELECTRICITE (CIPREL)

ISO 9001 : 2015

Certificat
Certificate

COMPAGNIE IVOIRIENNE DE PRODUCTION D'ELECTRICITE (CIPREL)

ISO 14001 : 2015

Certificat
Certificate

COMPAGNIE IVOIRIENNE DE PRODUCTION D'ELECTRICITE (CIPREL)

OHSAS 18001 : 2007

Les mécanismes de certification QSE et d'évaluation RSE font partie intégrante du système de management de CIPREL, et sont indispensables à la réalisation de ses objectifs économiques, sociétaux, sociaux et environnementaux. Le respect des plans d'actions QSE-RSE est intégré aux objectifs des processus et services.

L'année 2020 a été marquée par l'audit de suivi n°2 des trois certificats selon les référentiels :

- **ISO 9001 pour la Qualité**
- **OHSAS 18001 pour la Sécurité**
- **Et ISO 14001 pour l'Environnement**

Ces trois certificats ont été reconduits en décembre 2020 lors d'un audit AFAQ qui s'est déroulé du 14 au 17 décembre 2020.

3 CERTIFICATS QSE RENOUVELÉS

Qualité ISO 9001
Sécurité OHSAS 18001
Environnement ISO 94001

AFNOR Certification a donc donné **une décision positive pour le maintien des trois certificats**. Un plan d'actions d'améliorations a été élaboré et mis en œuvre pour lever tous les points sensibles et toutes les pistes de progrès.

En interne, des **campagnes d'audits internes et des revues de processus** sont réalisées périodiquement afin d'apprécier le bon fonctionnement du système.

En parallèle, dans la continuité du processus de certification QSE engagé et afin de soutenir sa démarche de développement durable, CIPREL développe sa responsabilité sociétale suivant le référentiel ISO 26000 de l'*Organisation Internationale de Normalisation* (ISO) qui fixe les lignes directrices et les objectifs en la matière.

D. ÉVALUER ET CERTIFIER NOS SYSTÈMES DE MANAGEMENT

Depuis l'exercice 2016, un reporting RSE a été élaboré et est intégré dans le cycle de management de CIPREL. Ainsi, les indicateurs annuels environnementaux, sociaux et sociétaux sont désormais communiqués au groupe Eranove qui les consolide et les fait évaluer, selon les dispositions réglementaires françaises, par un Organisme Tiers Indépendant. Actuellement, il s'agit du cabinet Mazars.

Pour l'année 2020, l'audit Mazars n'a relevé aucune non-conformité sur les indicateurs produits, les performances de l'exercice et les modes de production des indicateurs, par rapport aux documents source permettant leur calcul.

En matière de responsabilité sociétale, une analyse de risque a d'abord été menée en Juin 2020 par l'AFNOR pour permettre la prolongation de six mois de l'attestation échue, du fait de la fermeture des frontières provoquée par la crise de la COVID 19. L'évaluation pour le renouvellement de l'attestation ISO 26000 a ensuite été réalisée par l'AFNOR afin de s'assurer de l'amélioration des bonnes pratiques. A l'issue de cette évaluation, AFNOR a émis un avis favorable au renouvellement de l'attestation AFAQ 26000 avec le niveau **« EXEMPLARITÉ » atteint en 2020 avec 729 points**.

Ces trois certifications et cette attestation couvrent les activités de CIPREL en matière de :

- Management de projet de construction d'ouvrages de production électrique ;
- Exploitation et maintenance de ces types d'ouvrages.

CIPREL a réalisé le renouvellement de l'évaluation selon la norme ISO 26000. Cette évaluation réalisée par l'AFNOR s'est soldée par l'atteinte du niveau « EXEMPLARITÉ » avec 729 points sur 1000.

0 NON CONFORMITÉ À L'AUDIT QSE

Bilan :
- **0** Non-Conformité Majeure
- **0** Non-Conformité Mineure
- **1** Point Sensible
- **11** Pistes de Progrès
- **17** Points Forts

NIVEAU EXEMPLAIRE

Résultat évaluation RSE atteint selon le référentiel ISO 26000

CIPREL

COMPAGNIE IVOIRIENNE DE PRODUCTION D'ÉLECTRICITÉ

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2020

AXE 2

DÉVELOPPER
LE CAPITAL HUMAIN

A. FAVORISER L'EMPLOI DURABLE

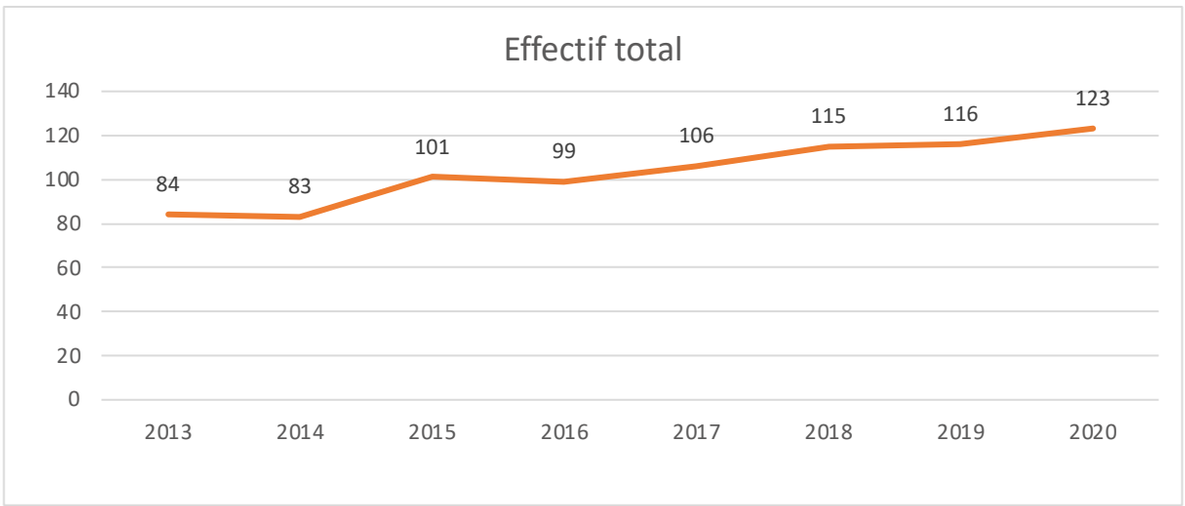
1. RESPECTER LES LOIS NATIONALES ET INTERNATIONALES

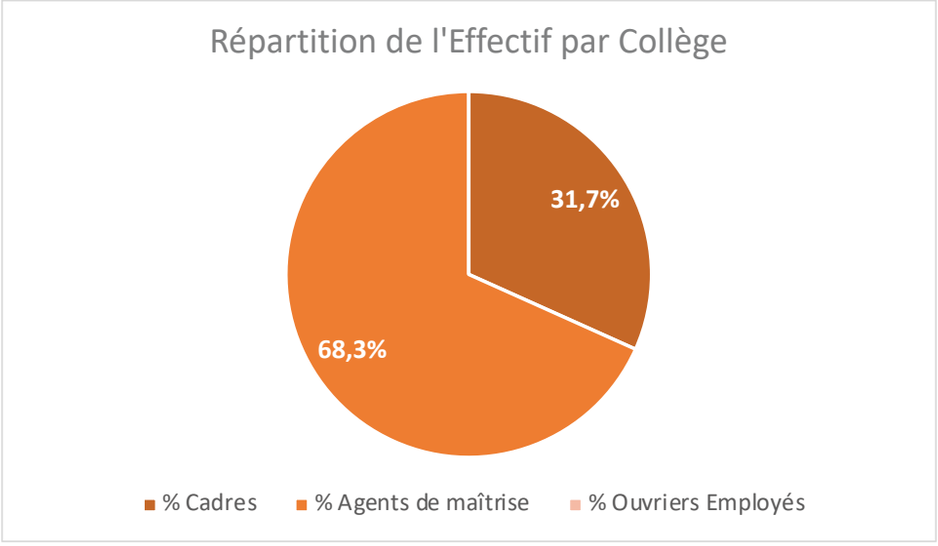
Dans le respect des dispositions légales applicables et des principes de l'*Organisation Internationale du Travail* relatifs au travail des enfants, les procédures de recrutement de CIPREL intègrent le critère d'âge minimum de 18 ans. Le recours au travail forcé est naturellement proscrit. Le suivi des heures supplémentaires, des congés et de l'absentéisme participe à l'application de la règlementation nationale et au respect du temps de travail.

Chez CIPREL, comme le prévoit la réglementation en Côte d'Ivoire, la durée du temps de travail est **de 8 heures par jour et de 40 heures** par semaine. Au-delà, toutes les heures travaillées des agents de maîtrise et des employés/ouvriers sont considérées, après validation par la hiérarchie, comme supplémentaires et payées comme telles, dans le respect des dispositions légales et internes.

Cependant des **dispositions particulières** sont prises sur le plan des horaires et de l'organisation du travail, compte tenu de la nature de service public de la production d'électricité. Ces dispositions visent à assurer la continuité de l'exploitation à travers le personnel de quart et d'astreinte pour un **fonctionnement continu des machines 24h/24 tout au long de l'année**.

L'année 2020 a été marquée par une légère augmentation des effectifs. Cependant, il est à noter, **depuis 2015, une croissance de 21 % des effectifs** engendrée par le développement des activités de CIPREL avec les premières années d'exploitation du 1er cycle combiné du site (phase 4).





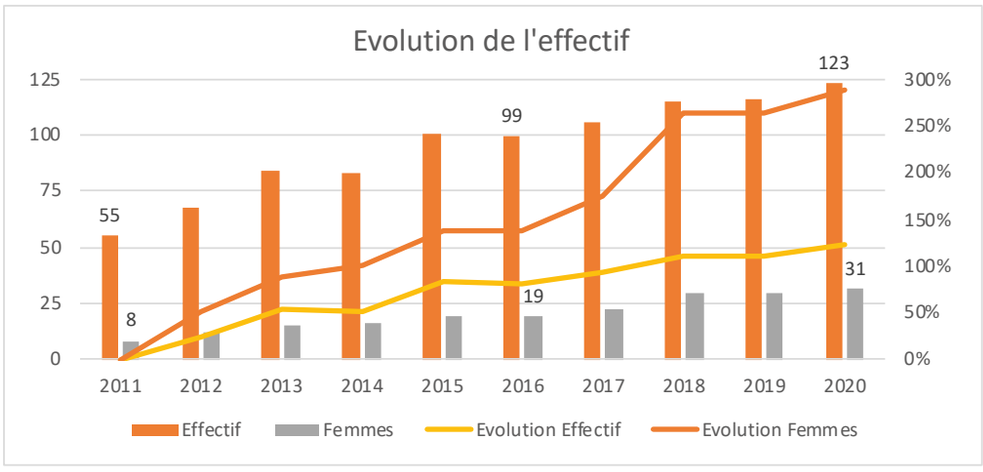
2. SOUTENIR LE RECRUTEMENT LOCAL

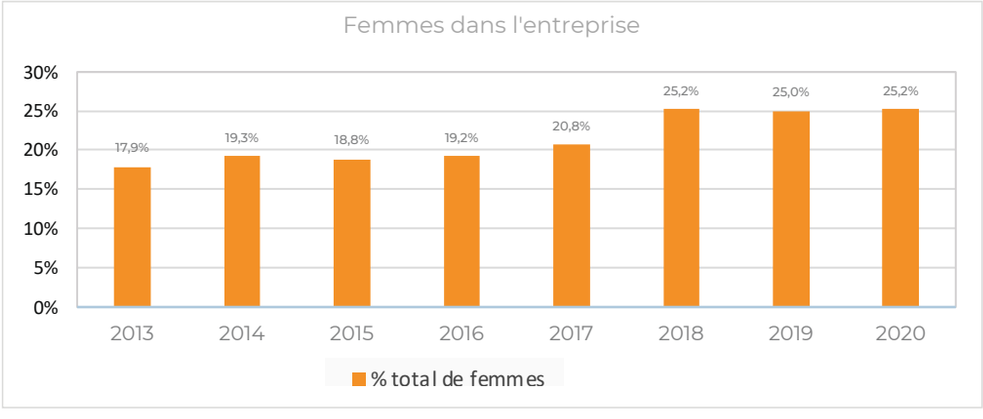
Dans la poursuite de l'amélioration de l'ancrage territorial, **une opération de recrutement de la main d'œuvre journalière (MOJ) au cœur du quartier de Vridi Canal** a été initiée au second semestre 2019. Quelque 130 jeunes de la commune s'y sont inscrits… Et sont, depuis novembre 2019, mobilisés sur le site lors des travaux nécessitant la présence de MOJ.

Les statistiques et l'analyse de cette opération ont été réalisées pour l'année 2020. En recrutement journalier et présents sur le site en fonction des travaux ouverts, ce projet a permis de faire travailler **59 jeunes pour une moyenne de temps de présence sur site de 32 jours**.

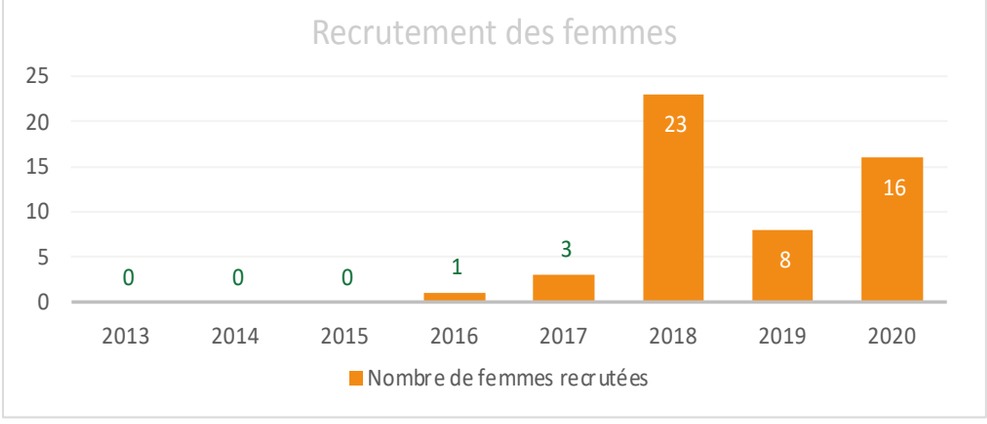
3. FAIRE LA PROMOTION DU GENRE

Concernant l'équilibre hommes/femmes, le personnel est, au 31 décembre 2020, composé de **25,2% de femmes avec un taux de féminisation en constante évolution depuis 10 ans** dans les différentes catégories professionnelles.





EN 2020, LE NOMBRE DE CONTRAT DE L'EFFECTIF FÉMININ A DOUBLÉ PAR RAPPORT À 2019, 16 POUR 8 FEMMES EN 2019

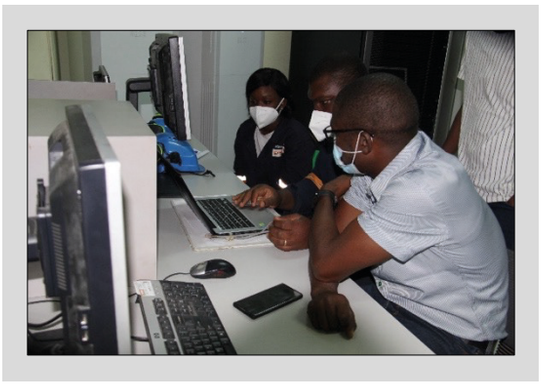


25,2 %

De femmes dans l'entreprise

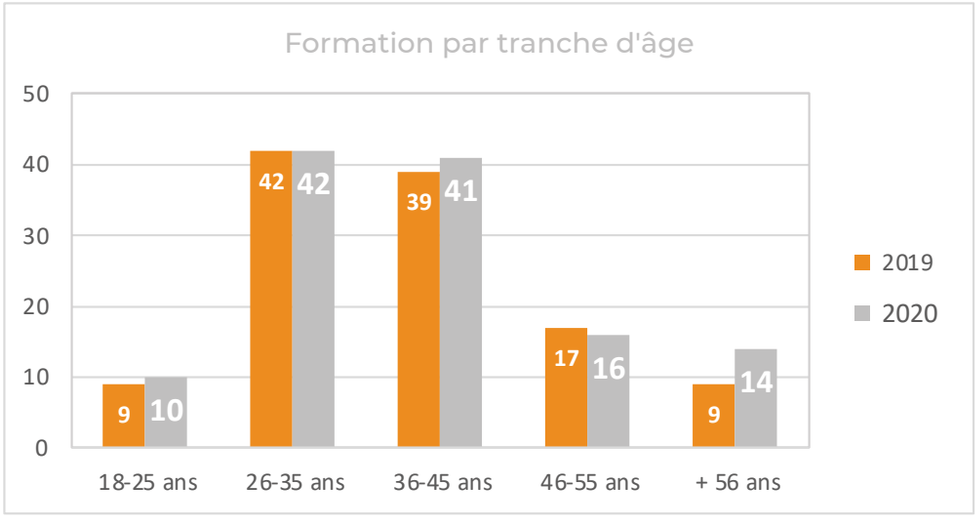
14 %

Part des femmes dans les métiers techniques



4. FAVORISER LA FORMATION DES JEUNES

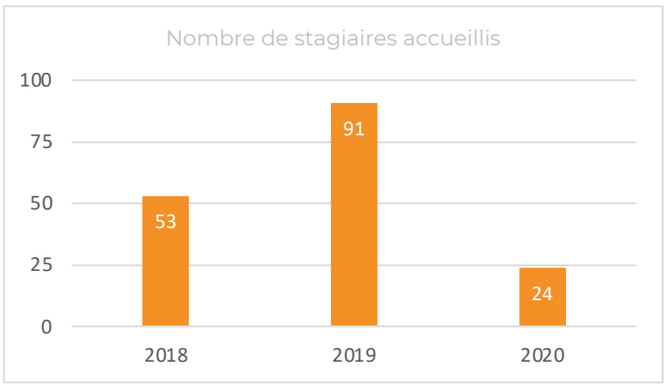
La jeunesse est le plus grand atout de la Côte d'Ivoire avec un âge médian de la population de moins de 25 ans.



Consciente de cet atout pour la performance de l'entreprise, CIPREL est fortement engagée pour :

· L'intégration au sein de l'entreprise de **stagiaires dans le cadre des cursus diplômants**, et permettre une première expérience professionnelle, essentielle dans la recherche future d'emploi

· La promotion de l'embauche des jeunes avec **le recrutement de jeunes diplômés sortis de centres de formation de référence**, *notamment du Centre des métiers de l'électricité* (CME), partenaire de CIPREL dans la formation des stagiaires.



22

Jeunes récrutés entre 18 et 25 ans

5. ENCOURAGER LE DIALOGUE SOCIAL

CIPREL est une entreprise au sein de laquelle **chaque collaborateur est libre d'exprimer ses attentes et besoins**. Le dialogue, horizontal et vertical au sein de la pyramide hiérarchique, y est possible et même encouragé.

Ainsi, le 26 juillet 2019, a été créée **une association du personnel** de CIPREL dénommée MACIPREL, dans le souci de mettre en place un cadre de rapprochement entre les membres du personnel, afin de favoriser et consolider les relations d'amitié, de fraternité, d'entraide et de solidarité. Les formalités de déclaration de cette association ont été accomplies.

Un collège de délégués du personnel, instance représentative du personnel, est également en place. Il est composé de six personnes élues tous les deux ans, et de deux délégués syndicaux. Il a pour mission de :

· Présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés sur les salaires et sur l'application des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et collectives relatives au droit du travail, à la protection sociale, à la santé et à la sécurité des salariés ;

· Alerter l'employeur en cas d'atteinte injustifiée aux droits du personnel, à sa santé ou aux libertés individuelles (par exemple, en cas de harcèlement ou de mesure discriminatoire) ;

· Communiquer au Comité de santé et de sécurité au travail (CSST) les observations des salariés sur les questions relevant de leurs compétences ;

· Saisir l'Inspection du travail de toute plainte d'un salarié sur l'application du droit du travail ;

· Accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites dans l'entreprise.

Facilité d'accès au crédit (MA2E, Banques) et services

Les salariés de CIPREL ont la possibilité de librement souscrire à la Mutuelle des Agents de L'Eau et Électricité (MA2E) qui offre diverses prestations (des prêts à taux préférentiels, par exemple), leur permettant de :

· Réaliser des projets personnels ;
· Faciliter l'accès à la propriété.

Par ailleurs, CIPREL a négocié avec plusieurs banques des taux préférentiels pour ses collaborateurs.

En outre, **le Comité de santé et de sécurité au travail** (CSST), appuyé par la médecine du travail de CIE, contribue à la prévention et à la protection de la santé, ainsi qu'à la sécurité des salariés de CIPREL. Il participe à l'amélioration des conditions de travail et veille au respect, par la Direction, de ses obligations légales. Les missions qui lui ont été confiées par CIPREL sont :

· L'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise ;

· L'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes ;

· L'analyse de l'exposition des salariés à la pénibilité du travail.

Fonds de solidarité événements exceptionnels

Le Fonds de solidarité est un fonds issu des cotisations des collaborateurs, destiné à venir en aide à l'un d'entre eux pour un des cas suivants :

· Mariage
· Naissance d'un enfant
· Départ en retraite
· Décès d'un enfant, du conjoint, du père ou de la mère

Enfin, le CSST :

· Participe à la prévention des risques professionnels ;

· Propose des mesures d'amélioration ;

· Vérifie, par des enquêtes et des inspections, le respect par CIPREL de ses obligations en matière de santé et de sécurité, ainsi que la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;

· Propose des actions de prévention et de sensibilisation.

ORGANISATION DE L'ARBRE DE NOËL

Chaque année en décembre, CIPREL organise un arbre de Noël pour les enfants des collaborateurs. Compte tenu de la crise sanitaire de la COVID 19, la manifestation n'a pas pu se tenir, mais l'entreprise a tenu à maintenir la distribution de cadeaux aux enfants.

JOURNÉE DES DROITS DE LA FEMME

CIPREL encourage l'emploi des femmes (croissance soutenue du taux de féminisation ces dernières années), et veut promouvoir et valoriser celles-ci dans tous les pôles d'activités de l'entreprise y compris dans les domaines techniques.

A l'occasion de la Journée Internationale des droits de la Femme, CIPREL, au travers de sa Directrice Générale a organisé une séance d'échanges autour des droits des femmes de CIPREL, de leurs conditions de travail mais également des plans de carrières possibles dans l'entreprise. Un déjeuner ainsi qu'une distribution de pagnes à toutes les femmes de la centrale en guise de présents ont clos cette journée de célébration qui s'est déroulée dans les locaux de l'entreprise (compte tenu de la crise de COVID 19).

B. PROTÉGER NOS COLLABORATEURS

1. PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉS DANS LE CADRE DE LA COVID 19

2020 a été une année particulière pendant laquelle il a fallu s'adapter en permanence. CIPREL a élaboré et mis en œuvre un plan de continuité d'activité suite au déclenchement de la pandémie de la maladie à CORINAVIRUS (COVID-19) en Côte d'Ivoire.

Les objectifs de ce plan sont :

· **Prévenir le risque de contamination** du personnel ;

· **Gérer les cas de contamination** des employés et ceux de leur environnement ;

· **Permettre la continuité de l'activité de l'entrepris**e dans ce contexte de crise, sachant que CIPREL devait poursuivre la production électrique sans discontinuer afin de pourvoir la Côte d'Ivoire de la puissance électrique nécessaire aux activités économiques et à la vie des foyers.

Une cellule de crise a été mise en place et des dispositions ont été prises pour prévenir les contaminations sur le site (mesures barrières, modes opératoires pour les entrées/sorties du site, la réception des courriers, etc...). Une infirmerie permanente sur site et une ambulance ont été mises en place.

Une partie du personnel a été mis en télétravail à partir du 30 mars 2020. Le personnel a été informé par la suite, les 6 et 7 avril 2020, du démarrage de l'astreinte permanente sur le site à cette date.

L'objectif de l'astreinte permanente est de **réduire les risques de contamination** au sein des employés qui interviennent directement sur les outils de production, **tout en assurant la continuité de service**.

Ainsi, deux équipes multidisciplinaires ont été constituées :

· La première, composée de 32 employés CIPREL et 24 prestataires permanents, a été confinée sur le site à partir du 8 avril 2020, et ce pour trois semaines.

· La seconde équipe, composée de 31 employés, est d'abord entrée, le **15 avril**, en quarantaine dans un hôtel de la place entièrement dédié au personnel de CIPREL pour l'occasion. Elle a ensuite pris le relais de la première équipe à l'issue de la quarantaine de deux semaines, soit le 29 avril.

Un test PCR a été réalisé à l'ensemble du personnel après la période de télétravail ou d'astreinte permanente en rotation, et ce, au moment de la reprise d'activité sur le site de tout le personnel.

Le déconfinement progressif du personnel en télétravail est intervenu à partir du 8 juin 2020 avec un plan d'actions suivi :

o Respect des mesures barrières par le personnel et les prestataires :
o Port du masque obligatoire sur le site,
o Lavage des mains,
o Prise de température,
o Pose de gel,
o Respect de la distanciation dans les bureaux, les salles de réunion, la cantine…

· Suivi de l'évolution de la pandémie pour pouvoir déployer à nouveau le télétravail et l'astreinte permanente en cas de remontée spectaculaire des cas de contamination; Maintien du dispositif sanitaire (infirmerie, ambulance) et du dispositif du transport du personnel.

2. PRÉVENTION SANTÉ

Tous les collaborateurs de CIPREL bénéficient systématiquement dès l'embauche d'**une assurance maladie** qui couvre les dépenses de soins en cas de maladie du collaborateur, de son conjoint et de ses enfants.

La visite médicale d'embauche, la visite médicale annuelle (généralement réalisée en fin d'année) prévoyant un contrôle des vaccinations et **les visites médicales spécifiques** (électrocardiogramme, mammographie, dépistage du cancer du col de l'utérus…) sont des actions qui permettent de :

· Mener des actions préventives ;
· Détecter les maux dont souffrent les collaborateurs de CIPREL dès l'embauche ;
· Prévoir les traitements adéquats ;
· Assurer un suivi de leur santé.

La visite médicale annuelle des collaborateurs de 2020 s'est tenue sur deux semaines, du lundi 07/12/2020 au vendredi 18/12/2020 en matinée. Tous les collaborateurs ayant fait la visite ont été déclarés aptes pour le travail. La médecine du travail, outre ses contrôles habituels sur l'état de santé des collaborateurs, s'est particulièrement attachée à contrôler leur état psychique, conséquence du stress lié à la crise sanitaire.

Plusieurs actions en matière de santé ont également été menées sur l'exercice pour les collaborateurs :

· Audiométrie compte tenu des activités dans un environnement sujet à un niveau sonore conséquent ;
· Dépistage du cancer du col de l'utérus pour les femmes et de la prostate pour les hommes ;
· Visite médicale spécifique pour les agents de la maintenance et de l'exploitation compte tenu de leurs activités en astreinte et travail posté de nuit ;
· Achat et installation de 5 défibrillateurs (4 sur le site et 1 à la cité d'exploitation) et formation de collaborateurs à leur utilisation, pour être en mesure d'agir rapidement en cas de malaise cardiaque.

Par ailleurs, CIPREL met également à disposition du personnel les services d'une assistante sociale. Celle-ci est présente sur le site deux fois par mois pour écouter et conseiller les collaborateurs. Pour ces prestations de médecine du travail et d'aide sociale, CIPREL s'appuie sur les services de CIE qui mettent à disposition les ressources nécessaires.

3. ASSURANCE MALADIE POUR LES RETRAITÉS

L'entreprise contribue à un fonds spécial groupe (ASMAR) pour ses retraités. Les membres actifs du personnel cotisent également pendant leur temps d'activité, ce qui leur permettra d'avoir une prise en charge de leurs soins de santé identique à celle pendant leur activité, et en contrepartie d'une cotisation annuelle forfaitaire lorsqu'ils seront retraités.

4. FONDS COMMUN DE PLACEMENTS (FCP)

Au titre des financements sociaux, CIPREL participe à la mise en œuvre d'un **Fonds Commun de Placement (FCP)** qui permet aux collaborateurs de valoriser une épargne pour leur retraite.

Cette épargne est réalisée par un prélèvement obligatoire sur le salaire de chaque employé en CDI. Une option de prélèvement facultative est également proposée pour ceux qui souhaitent augmenter leur épargne plusieurs fois par an.

57,7 MF CFA	100%
Dépenses volontaires en avantages sociaux au personnel	de l'effectif couvert par une protection sociale

Cantine

CIPREL dispose d'une cantine avec **cuisine équipée et ouverte à tout le personnel**, aux stagiaires et aux visiteurs. Dans le cadre de la crise de COVID 19 et de la distanciation établie pour la restauration en toute sécurité du personnel, le déjeuner se fait sur quatre services de 12h à 13h30.

Il faut noter que les repas complets servis - entrée, deux plats au choix et dessert - sont subventionnés par l'entreprise.

Transport du personnel

Le transport collectif du personnel, pris en charge par l'entreprise, est assuré par un transporteur professionnel. Les trajets de ramassage du personnel ont été redéfinis suite à la crise sanitaire en fonction du lieu d'habitation des travailleurs, pour **éviter l'usage des transports en commun compte tenu du risque de contamination en leur sein**. Un dispositif est également mis en place pour les rotations des équipes de quarts de la conduite et les travaux de grosses révisions.

En outre, les équipes d'astreinte disposent de **véhicules de service** pour rejoindre rapidement la centrale en cas d'incident. Au titre de l'année 2020, de **nouveaux cars** ont été mis à la disposition des collaborateurs afin d'améliorer les conditions de transport aux heures d'embauche et de débauche.

C. RENFORCER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AUTRAVAIL

L'optimisation des conditions de santé et de sécurité au travail est un axe majeur du management QSE de CIPREL. 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**, ainsi que sur les actions de prévention mises en œuvre par **les Comités Santé Sécurité au Travail** (CSST), **les Visites hebdomadaires Qualité, Sécurité, Environnement** (VQSE) et les « causeries sécurité ». Au cours de ces réunions d'échange de 30 minutes sont abordées principalement des thématiques sur la santé, la sécurité au travail, l'hygiène, la protection de l'environnement ou encore les risques liés aux activités et aux installations.

Le responsable QSE et les membres du CSST veillent et s'assurent que les conditions de travail et l'‘application des mesures de sécurité sont conformes aux réglementations applicables. Leurs recommandations font progressivement l'objet de déclinaisons au sein des différentes Directions.

Sur le plan de la sécurité, le métier de production d'électricité est sujet à des risques d'accidents potentiellement invalidants, voire mortels. Depuis sa création, CIPREL veille donc à mettre à jour chaque année son **évaluation des risques qui couvre l'intégralité du site**.

CIPREL déploie d'importants moyens pour réduire les risques d'accidents de travail des collaborateurs et des tiers intervenants sur le site. Un dispositif de sécurité au travail a ainsi été mis en place pour sensibiliser le personnel à la vigilance et au respect des conditions de travail, et pour lutter contre les risques liés à l'activité. À ce dispositif s'ajoutent les différentes conventions d'assistance signées entre CIPREL et des structures privées ou étatiques en cas de sinistre.

> Toutes ces actions ont permis à CIPREL de faire certifier l'ensemble de son périmètre d'exploitation en matière de sécurité depuis 2007, sans interruption et selon le référentiel OHSAS 18001.

En outre, CIPREL dispose d'un **Plan d'Opération Interne** (POI) qui est déployé en exercice annuel, comme ce fut le cas en décembre 2020. Ce POI définit les mesures d'organisation, les méthodes d'intervention et les moyens nécessaires **pour protéger le personnel, les populations et les installations, et préserver l'environnement en cas de sinistre**.

Ce plan est testé avec l'appui des services spécialisés de l'État de Côte d'Ivoire, tels que les sapeurs-pompiers militaires, le SAMU, l'Office National de la Protection Civile (ONPC), la gendarmerie, la police, l'autorité municipale et le CIAPOL. Les actions correctives identifiées lors des différentes simulations sont immédiatement prises en compte.

Des formations sont dispensées chaque année au personnel :

- Sauveteurs secouristes au travail (SST)
- Équipiers de première et de seconde intervention (EPI et ESI)

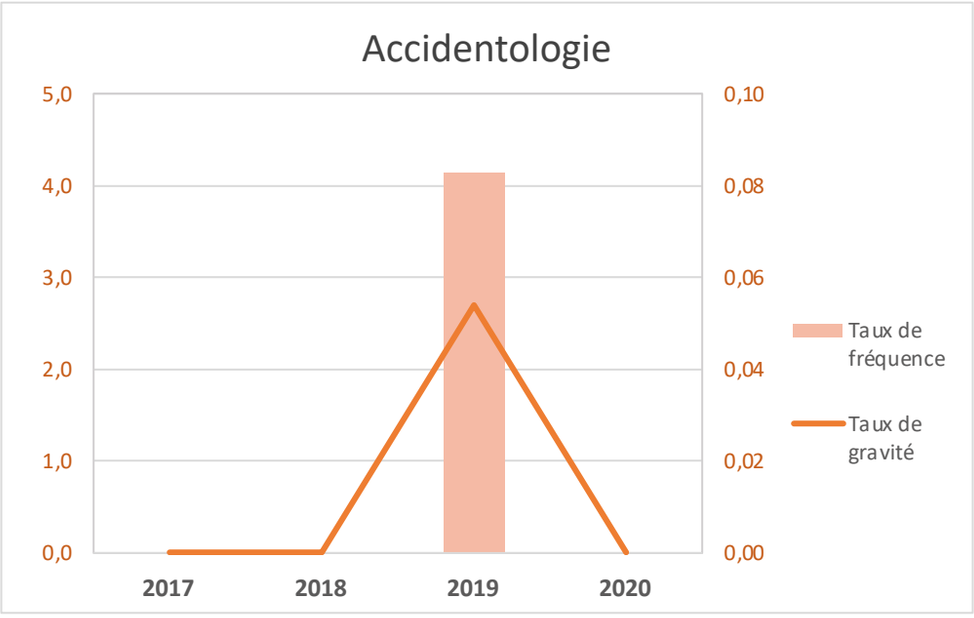
Aucun accident n'a été enregistré au cours de l'année 2020 au sein du personnel ou des prestataires présents sur le site.

0

Accident de travail avec ou sans arrêt en 2020

255 840

Heures travaillées en 2020



Sécurisation du site

CIPREL a connu une forte croissance ces dernières années, conduisant à doubler ses effectifs et à augmenter considérablement le nombre de sous-traitants sur le site.

Par ailleurs, CIPREL a réalisé **un audit pour la sûreté de son site**, et afin d'assurer la sureté des personnes et des installations présentes sur ce site stratégique.

Cet audit a permis de corriger entre autres :

· Le contrôle d'accès : aux entrées et sorties site (piétons et véhicules), et aux entrées de certains bâtiments ;

· La détection d'intrusions périmétriques et de présence dans le bâtiment administratif ;

· La couverture de la vidéo surveillance ;

· La gestion des rondes des gardiens ;

· La gestion des clés du site.

D. INVESTIR DANS LA FORMATION

La Direction Générale de CIPREL, dans le souci de développer son management par les compétences, a engagé, depuis plusieurs années, un projet dénommé **« Démarche Compétences »**. Sa finalité est de parvenir à une adéquation homme/poste afin de :

· Garantir la croissance interne de CIPREL et servir de levier d'amélioration des performances actuelles ;
· Capitaliser les savoir-faire et savoir-être pour accompagner le développement du Groupe ERANOVE.

Les avantages d'une telle démarche pour CIPREL sont de :

· Disposer de **la cartographie des compétences** (ensemble de compétences disponibles) ;
· S'assurer **de l'existence de compétences nécessaires** à son développement et à sa pérennité ;
· Développer **un management par les compétences**.

En 2020, en plus du personnel de la conduite et de la maintenance qui ont été évalués selon ce référentiel, la démarche a été étendue au personnel de la finance et de la comptabilité.
CIPREL est aussi à **l'écoute des avancées technologiques** de son secteur d'activité et **veille à l'identification de ses nouveaux besoins de compétences** par le biais de son plan de formation, un plan adressé à l'ensemble de ses collaborateurs.

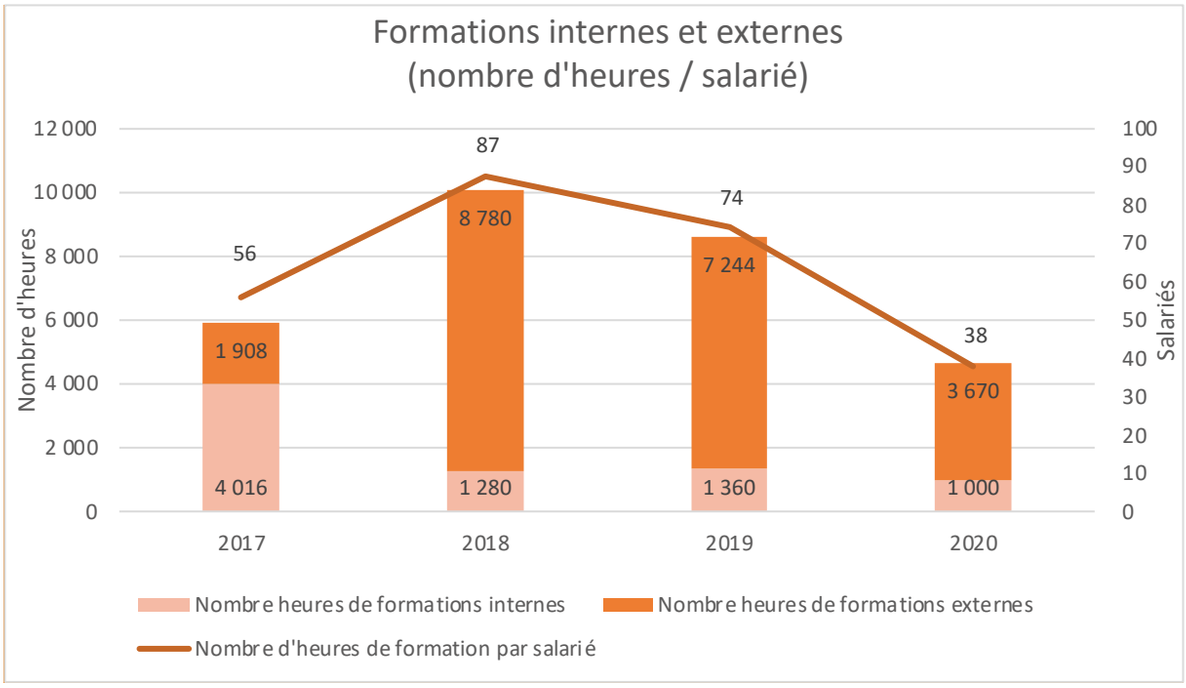
Les clés de l'amélioration continue prônée par CIPREL

· Maintenir ou améliorer les performances dans une activité aussi délicate et complexe que la production d'électricité ;
· Contribuer au développement personnel de ses collaborateurs.

La formation, levier fondamental au service du professionnalisme, est un enjeu piloté par les Ressources Humaines. Ainsi, l'on distingue :

· Les **formations internes** réalisées sur site par le personnel ou dans les centres de formation du groupe Eranove (Centre des Métiers de l'Électricité de Bingerville, Centre des Métiers de l'Eau de Dakar ou Yopougon) ;

· Les **formations externes** réalisées par les cabinets et prestataires locaux et étrangers.



Le plan de formation triennal mis en place par CIPREL est précédé d'une enquête formation destinée à évaluer les mises à niveau idoines pour chacun des collaborateurs. Cette enquête permet d'identifier précisément les manques à combler, les modules de formation adéquats et les cabinets locaux ou étrangers capables de dispenser les formations efficacement.

CIPREL alloue un **budget conséquent pour la montée en compétence de ses travailleurs**. Cependant, compte tenu de la crise sanitaire et des restrictions éditées en termes de déplacements et d'entrées / sorties sur le site, le nombre de formations a été revue à la baisse au cours de l'année 2020. Néanmoins, pour les risques majeurs comme le risque électrique, le personnel a été formé à la norme **NF C18-510**, référence technique réglementaire pour la maîtrise des opérations dans un environnement à risques électriques. Elle définit les rôles et responsabilités du Chef d'établissement et des intervenants. Elle décrit les modalités des habilitations nécessaires, selon les opérations à réaliser et selon les niveaux de tension.

CIPREL

COMPAGNIE IVOIRIENNE DE PRODUCTION D'ÉLECTRICITÉ

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2020

AXE 3

PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

A. INTÉGRER LE CHANGEMENT CLIMATIQUE AU CŒUR DE NOTRE ACTIVITÉ

Dans une étude publiée le 12 juillet 2018, la Banque Mondiale estime que la Côte d'Ivoire est parmi les pays les plus vulnérables au changement climatique. La croissance du pays obtenue ces dernières années a, en partie, reposé sur l'utilisation importante de son stock de ressources naturelles qui aurait ainsi diminué de 26% entre 1990 et 2014. Par ailleurs, le changement climatique annoncé pourrait également faire baisser le PIB de 2 à 4% d'ici 2040.

Or, la production d'électricité thermique reste prépondérante en Côte d'Ivoire. Celle-ci est réalisée essentiellement à partir de gaz naturel, mais également à partir de combustible liquide fossile HVO/DDO en secours, ce qui engendre des rejets dans l'atmosphère de Gaz à Effet de Serre (GES).
CIPREL, producteur d'électricité thermique, conscient des défis climatiques de la planète, et donc de la Côte d'Ivoire, a engagé de longue date **des réflexions en matière d'impact du changement climatique sur ses activités**. En outre, août 2020, CIPREL a participé à une étude menée par le PNUD et le Ministère de l'Environnement et du Développement durable sur l'adaptation au changement climatique et l'engagement du secteur privé ivoirien.

1. RENFORCER LES PERFORMANCES DES INSTALLATIONS

CIPREL a mis en place **une organisation de travail efficace** pour le respect de ses engagements contractuels. Les équipes chargées de la conduite des ouvrages de production travaillent en suivant un planning de roulement, au sein duquel se succèdent des périodes de travail et de repos. L'objectif étant d'assurer une continuité de service pour une production d'électricité 24h/24 et 7j/7.

En outre, des organisations spécifiques sont mises en place lors des événements particuliers, comme les jours fériés ou les fêtes de fin d'année, afin de **sécuriser la production et la fourniture d'électricité**.

Pour la maintenance des installations, il existe également **une équipe d'astreinte tournante** mobilisable sur toutes les interventions non-prévues, afin de remettre rapidement les groupes de production en service (après leur déclenchement) et réduire par conséquent les temps d'arrêts non-programmés.

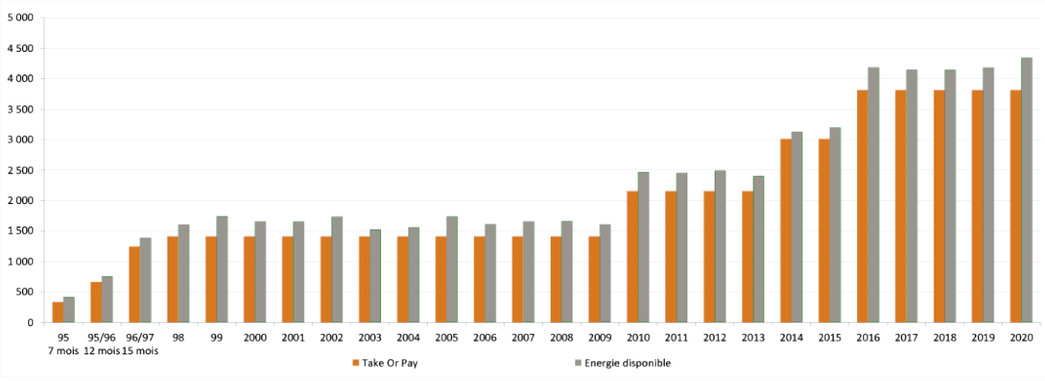
À la faveur de toutes ces actions mises en œuvre, CIPREL se situe **dans le haut des standards internationaux** avec un rendement de production de 98,25% en 2020 et la disponibilité hors-arrêts programmés de 97,58%.

98,3%	92,3%	97,6%
Rendement de production	Disponibilité Globale	Disponibilité hors arrêts programmés

CIPREL SE SITUE DANS LES STANDARDS INTERNATIONAUX

Dans le contrat signé avec l'État, CIPREL a une obligation de production de type **« Take or Pay »** (TOP).

Le graphique ci-dessous détaille l'évolution (en GWh) de cette énergie contractuelle ou TOP par rapport à la réalisation qu'est l'énergie disponible (capacité) :

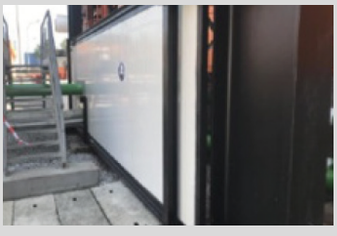


Depuis 1995, année de production des premiers kWh, **CIPREL a toujours respecté ses engagements contractuels en étant en capacité de délivrer une énergie égale ou supérieure au TOP**. La totalité de l'énergie produite est livrée au réseau électrique au poste de transformation de Vridi, qui est exploité par la Compagnie Ivoirienne d'Électricité (CIE), concessionnaire du service public de l'électricité et seul acteur en charge du transport et de la distribution de l'électricité sur le territoire ivoirien.

3 487,3 GWh

l'énergie brute totale produite

En 2020, parmi les opérations importantes, soulignons l'insonorisation de la **TAG 8** réalisé par dBVib pour 280 MFCFA. Projet en cours dont l'achèvement est prévu pour le premier semestre 2021.



2. INTÉGRER LA DURABILITÉ EN AMONT DES PROJETS ET DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

Cycle de vie des produits et machines

La version publiée en 2015 de la norme ISO 14001 introduit des changements dans l'élaboration d'un système de management environnemental (SME). **La notion de cycle de vie** y est introduite, bien qu'elle soit en réalité déjà présente dans la norme *ISO 26000* et qu'elle soit **transversale à toute la mise en œuvre du système de management**.

> L'évaluation du cycle de vie est le processus utilisé pour **mesurer l'incidence environnementale d'un produit à tout moment pour toute activité ou utilisation durant toute la durée de sa vie**. Cela concerne l'extraction des matières premières jusqu'au traitement des matériaux, la fabrication, la distribution, l'utilisation, la réparation et la maintenance, ainsi que la mise au rebut ou le recyclage.

Pour CIPREL, la prise en compte de la notion de cycle de vie s'inscrit notamment lors de la **rédaction du cahier de charges relatif à la fourniture des produits chimiques** :

· Exigence marquée pour les produits chimiques et/ou emballages biodégradables ;
· Priorité donnée pour les produits non-nocifs pour l'environnement ;
· Priorité donnée pour les emballages réutilisables ou recyclables.

Cette notion de cycle de vie est également prise en compte dans **l'évaluation des offres reçues des fournisseurs ou prestataires** lors des consultations lancées par CIPREL :

· Priorité faite au fournisseur possédant des emballages biodégradables ou recyclables ;
· Priorité faite au fournisseur possédant des produits non-nocifs pour l'environnement.

> Dans le cadre de projets de construction de centrales, les aspects environnementaux et sociaux sont pris en compte dans l'étude d'impact environnemental et social (EIES) et du Plan d'actions de réinstallation (PAR), et sont inclus dans les offres de l'EPC (Constructeur).

Cette notion est appliquée dès la conception du projet dans tous les aspects environnementaux :

· Les émissions atmosphériques,
· Les rejets d'effluents,
· Le niveau de bruit généré,
· Les déchets produits,
· Les aspects sociaux en fonction des limites normatives et légales.

C'est ainsi que la phase de démantèlement a été évoquée dans l'étude d'impact environnementale et sociale (EIES) du nouveau projet de construction et d'exploitation de la centrale à cycle combiné Atinkou (CIPREL 5).

Dans le souci de préserver l'environnement, CIPREL veille également à limiter les émissions de CO_2 dans l'atmosphère, grâce au principe du cycle combiné, sélectionné dès la conception de nouveaux projets de construction de centrale. Pour une même production, cette technologie permet d'**éviter le rejet d'environ 500.000 tonnes de CO_2 par an dans l'atmosphère et également de réduire la température d'émission dans l'air des gaz d'échappements issus de la combustion des turbines à gaz.**

30%	50%
Cycle simple	Cycle combiné

Le rendement des cycles simples, qui était de l'ordre de 30%, est passé avec le cycle combiné au-delà de 50%.

Projet CIPREL 5 (ATINKOU)

Avec l'appui de CIPREL, la société ATINKOU a intégré cette notion de « durabilité » dès les premières heures du projet. En effet, grâce au double choix de la technologie de classe F de la turbine à gaz et d'un système de refroidissement du cycle vapeur par tour, le rendement de cette centrale devrait atteindre 55,6 %, **soit une amélioration de plus de 10% par rapport aux précédents cycles combinés en exploitation en Côte d'Ivoire**. Cette performance engendrera une économie de combustible évaluée à 6 Mds FCFA/an pour le Secteur Électrique ivoirien, ainsi qu'une baisse des émissions annuelles de CO_2 de près de 500.000 tonnes pour une production équivalente en cycle ouvert.

Pour rappel, la société ATINKOU est une filiale du Groupe Eranove créée en 2017 avec pour objet, la construction et l'exploitation d'une centrale thermique à cycle combiné. Compte tenu de l'appui de CIPREL pour le développement du projet, le projet est dénommé « projet CIPREL 5 ». La centrale d'ATINKOU, qui représente un investissement de plus de 200 milliards FCFA et qui sera construite à Taboth, sur la presqu'île de Jacqueville, permettra de produire de l'électricité pour environ 2,8 millions d'habitants.

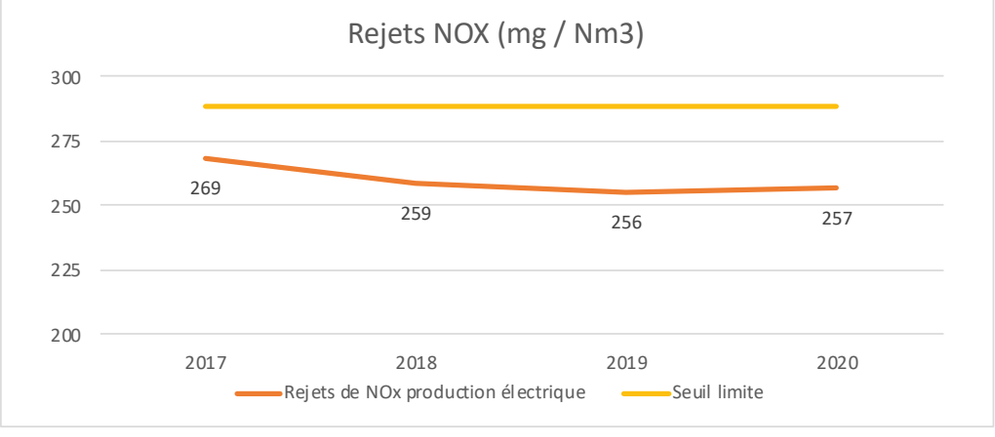
Défrichage et terrassement du site d'ATINKKOU

B. RÉDUIRE NOS POLLUTIONS ATMOSPHÉRIQUES

1. ACTIONS DE RÉDUCTION DE NOS ÉMISSIONS DE CO_x ET NO_x

La production d'électricité à partir de gaz naturel et, en secours, à partir de HVO/DDO occasionne des rejets atmosphériques contenant des oxydes d'azote (NO_x) et du dioxyde de carbone (CO_2). Chaque année, CIPREL fait réaliser, par un cabinet extérieur agréé, **l'analyse des rejets atmosphériques à la sortie des cheminées de chaque turbine à gaz**. Ce dernier remet un rapport de mesures et d'expertise avec des recommandations. CIPREL veille régulièrement au respect de non-dépassement des limites d'émissions en effectuant un relevé trimestriel de mesures des quantités de NO_x émis. Pour rappel, la limite réglementaire de rejet est 289 mg.Nm^3 maximum. Les concentrations de NO_x rejetées dans l'atmosphère par les machines de CIPREL sont effectivement conformes aux normes internationales.

Les polluants atmosphériques, oxydes d'azote (NO_x) et oxydes de soufre (SO_x), sont suivis dans le cadre de l'activité de production thermique d'électricité. Semestriellement sont effectuées **des mesures des émissions de gaz à effet de serre et des polluants atmosphériques** avec le Bureau VERITAS (suivi des NO_x, SO_x et CO_2). Les analyses vérifient la conformité avec les limites fixées par l'arrêté d'exploitation, ainsi qu'avec des normes internationales plus strictes.



Ces actions se sont accentuées ces dernières années avec la mise en service de **la turbine à vapeur du cycle combiné** (CCG), qui représente plus de 20% de la capacité du site sans émission de CO_2.
Mais également avec le remplacement du système de combustion standard des turbines à gaz participant au CCG, qui représentent 40% de la capacité du site, par un **système de combustion à basse émission** (DLN), qui a permis de réduire considérablement les émissions de NO_x.
En effet, les résultats des essais dès la mise en service du système de combustion à basse émission de type DLN sur la TAG9, puis sur la TAG10 ont montré des taux d'émission de NO_x compris entre 7,1 ppm pour un fonctionnement en base, et 7,8 ppm à 80% de charge.
Pour rappel le seuil limite fixé par les normes internationales est de 25 ppm. **Les émissions des TAG9 et TAG10 sont donc de 3 à 3,5 fois inférieures à ces seuils**.
Si l'on rapproche les émissions actuelles en NO_x de ces TAG à celles du système de combustion standard de115ppm, la réduction obtenue est d'environ 15 fois inférieure aux précédentes émissions.

40%

du site avec faible émission GES systèmes de combustion à basse émission NOx / 15 1/3 seuil normes internationales

20%

du site sans CO_2 avec le CCG

Actions de CIPREL pour la diminution de pollutions atmosphériques

· **Mise en service du cycle vapeur en 2016 qui a permis d'augmenter la production de CIPREL de 20% du site sans consommation additionnelle de gaz et donc sans rejet de CO_2** additionnel;

· Systèmes de combustion à basse émission pour les turbines xxx et xxx: émissions de NO_x divisées par 15 et trois fois inférieures aux seuils fixés par les normes internationales.

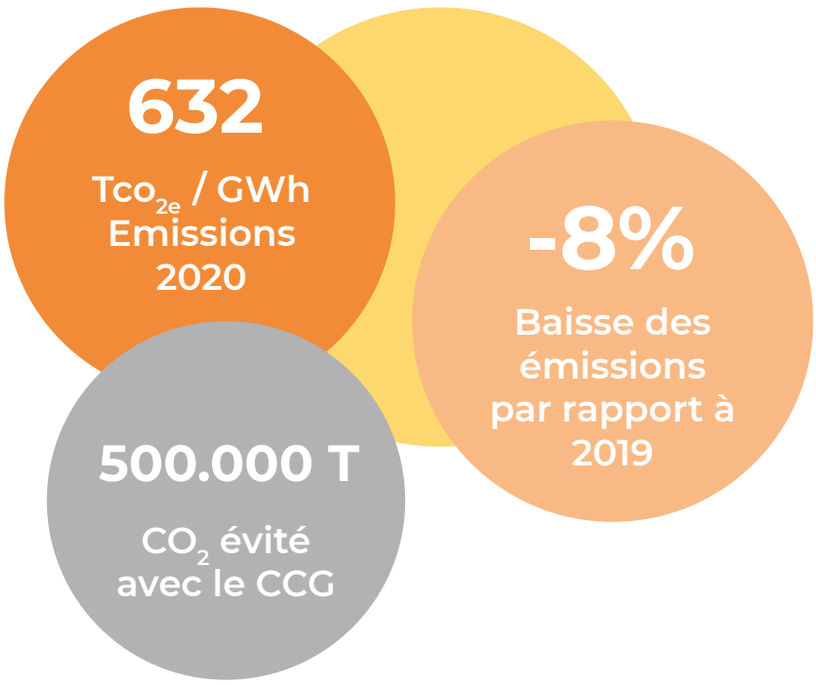
2. BILAN CARBONE

Sous l'impulsion du groupe Eranove, CIPREL suit, depuis 2012, les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre liés à la production d'électricité et hors production. Pour cela, en s'appuyant sur les méthodologies internationalement reconnues (association bilan carbone - bilan GES de l'ADEME), CIPREL s'est inscrit de façon spontanée dans **le suivi de ses émissions de GES**.
Par ailleurs, CIPREL s'assure également **des contrôles de la qualité des combustibles** mis à sa disposition (gaz naturel, DDO, HVO), car celle-ci impacte directement la quantité de gaz à effet de serre (GES) émis par ses installations. CIPREL enregistre et suit les émissions de GES liées ou non à la production d'électricité.

Le bilan GES de CIPREL mesure les émissions liées à la production d'électricité (consommation d'électricité, de gaz, de HVO, de DDO, et de diesel 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, des fluides frigorigènes, des pertes de SF6 et GES liés aux déplacements en avion).

En 2020, les émissions GES liées à la production d'électricité ont été estimées à **632** tCO_{2e}/GWh produits.

De plus, **le process du cycle combiné** de CIPREL permet de récupérer les gaz d'échappement de deux turbines à combustion de 111 MW chacune, pour obtenir **une capacité de production additionnelle d'environ 120 MW sans consommation additionnelle de gaz**. Ce cycle combiné améliore sensiblement l'efficacité énergétique de la centrale et permet d'éviter le rejet dans l'atmosphère de près de 500.000 tonnes équivalent CO_2 par an.



Les émissions de GES sont essentiellement liées à l**a consommation de gaz naturel**, matière première principale entrant dans la production d'énergie électrique à près de 99%. Une émission de GES marginale est liée aux consommations d'énergies de bureaux, aux déplacements en véhicules ou en avion et aux fonctionnements des groupes électrogènes secours sur site.

Ce suivi a permis d'activer **un plan d'actions triennal étalé de 2020 à 2022**, visant des objectifs de réduction à court, moyen et long terme de production de GES.

Ce plan d'action intègre 2 actions phares initiées en 2020 et qui seront mises en œuvre en 2021-2022:

- Une amélioration de l'efficience de la centrale qui permettrait une augmentation de l'électricité produite sans consommation additionnelle de gaz. Les études financières et techniques sont en cours pour valider la faisabilité de ce projet et ses contours.

- La fourniture de vapeur pour le processus industriel d'une société de la zone industrielle qui permettrait d'augmenter l'énergie globale produite par CIPREL consommation additionnelle de gaz. Les études financières et techniques sont en cours pour valider la faisabilité de ce projet et ses contours.

C. MAITRISER NOS CONSOMMATIONS DE MATIÈRES PREMIÈRES ET NOS ÉMISSIONS

1. MAITRISER NOTRE CONSOMMATION DES MATIÈRES PREMIÈRES

Engagée dans une démarche éco-responsable, CIPREL a sensibilisé et encouragé son personnel et ses partenaires à la pratique des éco-gestes via la communication interne en 2020.

> Un éco-geste, c'est un geste simple de la vie de tous les jours, qui va intégrer **les valeurs du développement durable**, comme la protection et la préservation de l'environnement, la gestion durable des ressources naturelles (l'eau par exemple), afin de répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs.

Grâce à des gestes très simples - qui, souvent, sont source de réelles économies, les entreprises et les individus peuvent agir efficacement au quotidien pour réduire leurs impacts sur le climat. CIPREL est **une entreprise éco-responsable qui veille à minimiser autant que possible son impact sur l'environnement et les ressources naturelles**. Elle s'assure de :

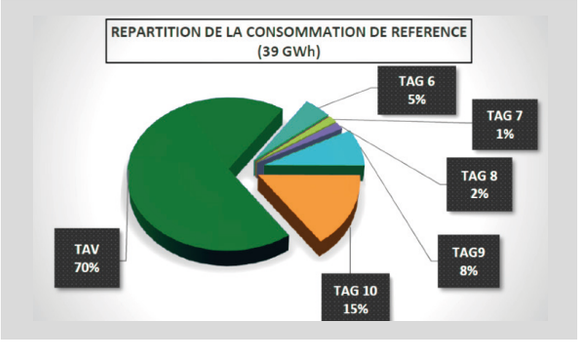
· Gérer raisonnablement l'eau ;
· Produire plus, sans combustible fossile supplémentaire ;
· Produire plus sans émettre plus de CO_2 et de NO_x ;
· Gérer les déchets.

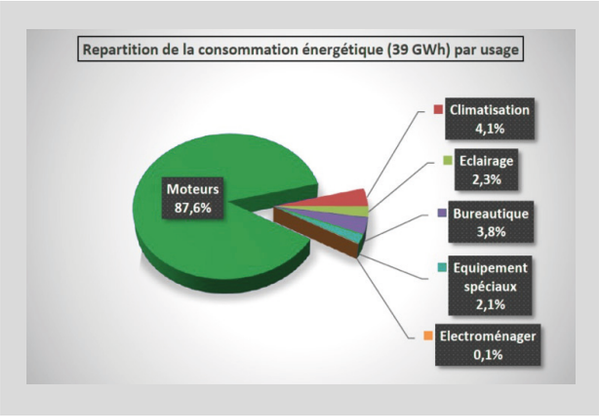
Bilan des consommations énergétiques de CIPREL :

En Août 2020, CIPREL a réalisé un bilan énergétique, **véritable état des lieux énergétique** de son site de production d'électricité, afin d'identifier les postes particulièrement énergivores qui entraînent des consommations d'énergie importantes et donc des émissions de GES plus élevées.

D'autres facteurs sont incitateurs à la performance énergétique, comme la compétitivité face à la concurrence, l'augmentation du coût des énergies, l'anticipation des inéluctables réglementations, la nécessité d'accroissement des profits, l'image de l'entreprise, l'innovation technologique…

SMART Energy, la structure retenue pour cet audit des consommations énergétiques a réalisé une répartition de ces consommations par source d'alimentation du site à l'aide des données transmises par la CIPREL.





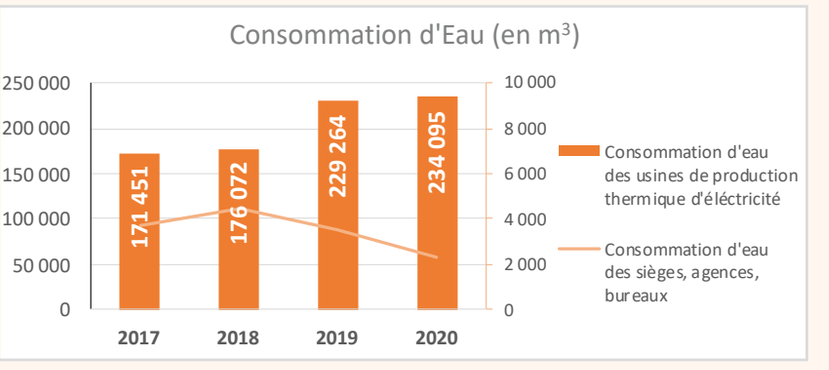
Les solutions proposées et qui feront l'objet d'analyse pour l'amélioration du rendement énergétique portent sur les zones suivantes :

- Les bâtiments administratifs ;
- Les groupes de production et leurs auxiliaires (TAG et TAV);
- L'éclairage de l'ensemble du site.

La gestion raisonnable de l'eau

L'eau est utilisée à CIPREL pour certaines installations, la sécurité incendie et la consommation humaine. Elle sert également au refroidissement de certains équipements. La plus grande partie de l'eau utilisée est déminéralisée, afin de servir au process de production de vapeur du cycle combiné, mais aussi au lavage des compresseurs des turbines à gaz. Dans le souci de préserver les ressources non-renouvelables, CIPREL a mis en place **un système de management environnemental** qui vise à contrôler les impacts environnementaux générés par ses activités. CIPREL réalise ainsi **un bilan hydrique annuel** pour vérifier ses sources de consommation d'eau en vue d'apporter des améliorations.

Par ailleurs, **la campagne « écogestes » initiée depuis 2018** vise également à minimiser le gaspillage d'eau d'origine humaine, sachant que la consommation globale d'eau varie principalement en fonction de celle de la turbine à vapeur (TAV) et donc de la production d'électricité.



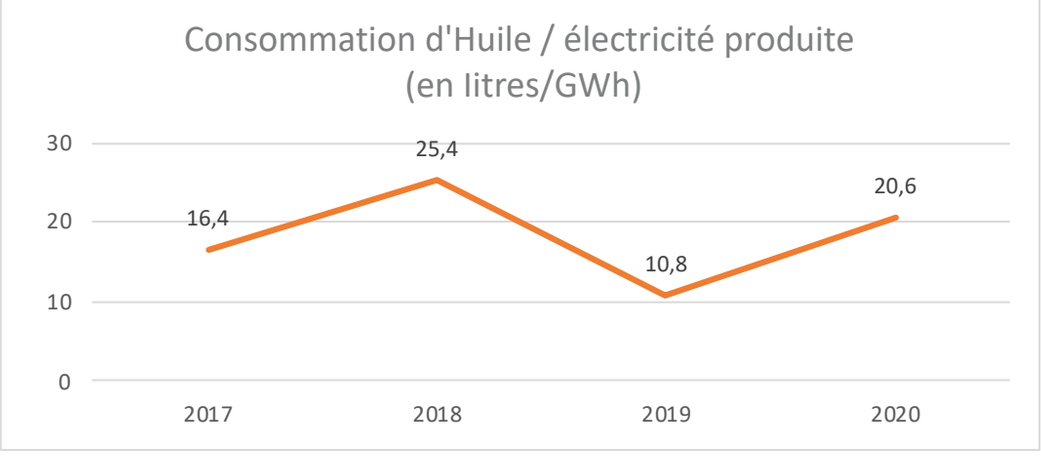
HVO/DDO/Gaz naturel

Par son activité, CIPREL est un utilisateur de volumes important de :

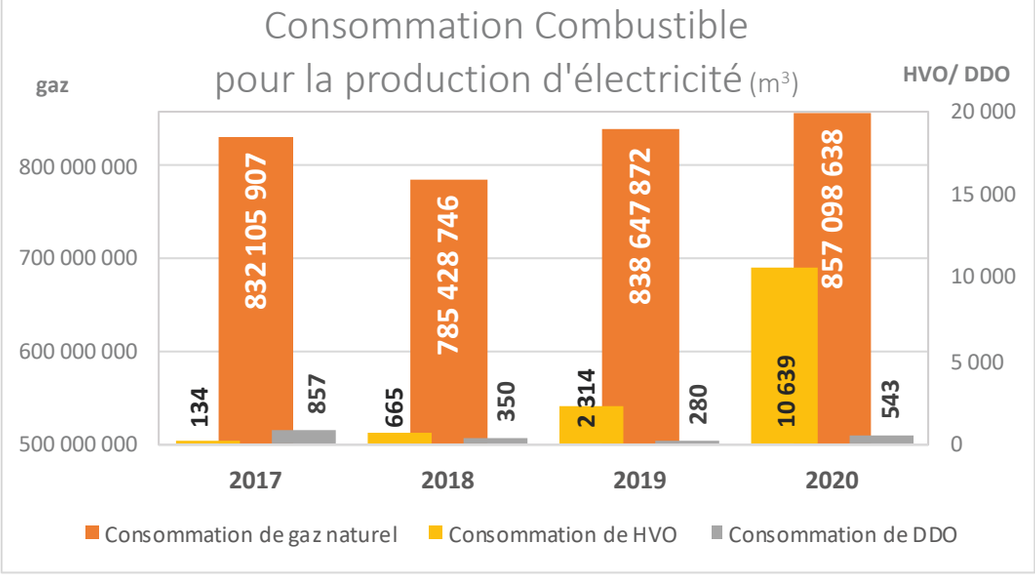
· Ressources premières : le gaz naturel, les combustibles liquides (le HVO et le DDO)
· Ressources secondaires : carburant, huiles pour la lubrification ou le refroidissement

La consommation de ces ressources varie selon le mode d'exploitation des groupes de production. Celui-ci est fixé par l'Autorité Concédante (CI Energies), en l'occurrence que le régime de fonctionnement des machines soit à pleine charge ou réduite, et le type de combustible. CIPREL n'a donc pas une grande influence sur l'utilisation de ces ressources et particulièrement le combustible, mais celles-ci font cependant l'objet d'un suivi permanent, afin d'en rationaliser leur utilisation avec le secteur électrique.

Concernant le combustible liquide entre 2018 et 2019, on peut noter une augmentation des consommations de HVO de 665 m^3 à 2.314 m^3, par la sollicitation plus conséquente de la Direction des Mouvements d'Energie (DME) pour fonctionner au combustible liquide ou pour réaliser les essais de requalification. Parallèlement, la consommation de DDO a baissé de 350 à 280 m^3. Les ressources secondaires font également l'objet d'un suivi qui permet de mener des actions en cas de consommations incohérences.



Dans ce cas de figure, les variations sont liées au changement des charges d'huile lors des inspections. Ce qui reste aléatoire d'une année à l'autre en fonction des machines.



2. MAITRISER NOS REJETS

La maîtrise des impacts environnementaux repose sur un système de management environnemental encadrant notamment la gestion des déchets produits, les nuisances sonores issues des exploitations industrielles, les rejets d'eaux traitées, ainsi que le suivi des émissions de polluants atmosphériques.

Réduire les nuisances sonores

Le bruit constitue une nuisance majeure. Il peut provoquer des surdités, mais aussi stress et fatigue qui, à la longue, peuvent avoir **des conséquences sur la santé du personnel et la qualité de son travail**. Dans le but de réduire ou d'éliminer cette nuisance, CIPREL a entrepris des modifications des premières installations de 1995 et 1996 pour diminuer les niveaux sonores sur le site, bien que celles-ci respectent bien la réglementation. Dans un premier temps, **des silencieux ont été installés à la sortie des cheminées** des TAG5 et TAG6, et les travaux d'insonorisation se sont achevés sur la TAG8 en 2020.

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 signalé **obligatoire sur les zones identifiées sensibles**. Le respect de cette règle est rappelé à tous lors des sensibilisations et figure sur les pictogrammes affichés sur le site. Cette exigence figure également dans le règlement intérieur et s'impose à l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, chaque année, un organisme public (CNPS) effectue **un contrôle afin d'évaluer le niveau d'intensité sonore** à la limite du voisinage et sur le site. Les valeurs seuils sont données par la norme ISO1999 2013, acoustique détermination de l'exposition au bruit en milieu professionnel et estimation du dommage auditif par le bruit. Les niveaux ont été relevés près des postes de travail, dans la zone d'audition des travailleurs.

> En vue de prévenir les maladies professionnelles liées aux nuisances sonores, CIPREL organise tous les trois ans **une visite médicale spécifique dite « audiogramme »** pour tous les travailleurs, afin de s'assurer que leurs facultés auditives restent intactes et de rapidement prendre en charge les éventuels cas de déficience auditive. L'année 2020 a vu la réalisation de cet examen pour 94% du personnel dont les résultats s'avèrent satisfaisants. La prochaine campagne aura lieu en 2023.

Selon une cartographie de bruit réalisée en collaboration avec l'organe de contrôle de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS), le niveau de bruit sur le site est mesuré en interne tous les mois et comparé aux mois précédents afin de détecter des variations. Une fois par an, la CNPS effectue donc le contrôle règlementaire du niveau de bruit sur le site et à la limite du voisinage, et confirme que ces niveaux mesurés sont inférieurs à la limite réglementaire.

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 afin de réduire l'éventuelle augmentation du niveau d'intensité sonore qui pourrait être dû à leur vieillissement.

Optimiser la gestion des déchets

CIPREL, en tant qu'industriel, est producteur de déchets. Conformément à ses engagements en faveur de la préservation de l'environnement figurant dans sa lettre d'engagement, ainsi qu'à **sa politique Qualité Sécurité Environnement**, CIPREL assure **un suivi des déchets générés par ses activités jusqu'à leur élimination finale**. Sa responsabilité ne cesse ainsi pas au moment où elle remet les déchets à un tiers en charge de la collecte ou du traitement. Elle reste, à travers des audits de contrôle et d'évaluation périodiques des sites traitements de ses prestataires spécialisés, engagée auprès de ces derniers qui assurent l'élimination, le traitement ou la mise en décharge de ses déchets.

> Un registre de suivi de l'enlèvement de ses déchets industriels est renseigné par **l'animateur sécurité-environnement** après chaque enlèvement des déchets. Ce registre est utilisé pour la déclaration semestrielle au Centre Ivoirien Antipollution (CIAPOL) de la quantité de déchets produits... Déclaration qui fait office de bordereau de suivi des déchets auprès de cette entité étatique.

A travers l'ensemble de ses activités, CIPREL veille à optimiser la quantité de ses déchets produits. Pour une meilleure gestion de ces derniers, **le personnel a ainsi été sensibilisé sur les bonnes pratiques à mettre en œuvre et les comportements à exclure**. Il est également sensibilisé sur l'impact tant économique qu'écologique du traitement des déchets.

Des actions ont été engagées afin de **limiter la consommation de produits générateurs de déchets**, notamment les papiers de bureau, les produits chimiques périmés et les filtres usagés. Des poubelles de pré-collecte de déchets ont été installées aux différents lieux de production de ces déchets.

Les déchets **triés et pré-collectés** sont transportés jusqu'à la déchetterie en vue de leur conditionnement, de leur stockage et de leur enlèvement futur. Le personnel est informé des emplacements des points de pré-collecte par catégorie et est sensibilisé au tri des déchets dès leur rejet.

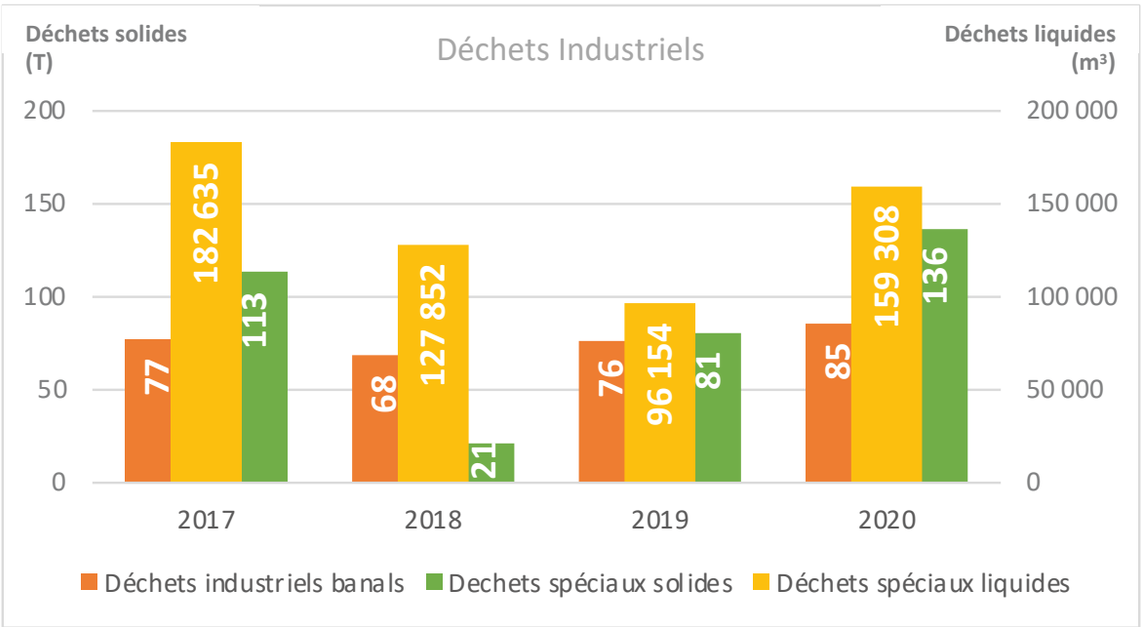
CIPREL contractualise l'enlèvement et le traitement des déchets avec des structures spécialisées agréées par le CIAPOL. **La plupart des déchets liquides et solides sont ainsi traités, valorisés ou recyclés, ou incinérés avant rejet**.

CIPREL s'assure, plus particulièrement pour l'enlèvement de ses déchets dangereux, que les prestataires sélectionnés sont effectivement agréés par l'État. Le protocole de traitement des déchets fait l'objet d'une vérification et d'un suivi commun avec le CIAPOL, conformément à l'Arrêté d'Exploitation que CIPREL respecte.

· Les déchets tels que les huiles usagées, les batteries, la ferraille ou les graviers souillés ont pu être valorisés au cours de l'année 2020, réduisant ainsi de plus de 75% la destruction de nos déchets industriels spéciaux

· Les produits périmés et leurs emballages sont récupérés par les fournisseurs en vue de leur élimination. CIPREL privilégie les fournisseurs qui confirment reprendre les emballages des produits livrés, et tout particulièrement de produits chimiques.

En outre, le budget conséquent alloué chaque année à la gestion des déchets démontre **l'importance que CIPREL accorde à la protection de l'environnement dans sa démarche d'industriel responsable**.



159 308 M³
Déchets spéciaux liquides

136 TONNES
Déchets spéciaux solides

85 TONNES
Déchets banals

Concernant les déchets spéciaux liquides principalement issus du cycle combiné, les purges des chaudières (HRSG) sont évacuées dans la bâche à eau brute (eau de SODECI), puis utilisées pour la production d'eau déminéralisée. Elles sont ensuite stockées dans les bâches à eau déminée A et B. A partir de ces deux bâches à eau déminéralisée, est réalisé l'appoint du cycle fermé eau-vapeur du CCG.

Cette évacuation de purge chaudière est fonction des paramètres chimiques. Après réalisation du suivi des paramètres chimiques en vue de la récupération totale des purges, il n'est plus nécessaire de rejeter ces purges.

En 2020, la récupération des eaux de ces purges s'élève à de **2.226m³**.

En outre, depuis 2016, CIPREL suit également la production de certains de ses déchets issus des activités tertiaires, et, plus particulièrement, le nombre de rames de papier et de cartouches d'imprimantes consommées.

Plus largement, la prise en compte de la notion d'optimisation de ressources vise à :

- Encourager le recyclage des déchets issus des activités principales
- Développer des services favorisant la réduction des consommations d'eau et d'électricité
- Améliorer le rendement interne des ressources consommées
- Intégrer le traitement des déchets dans une démarche d'achats responsables
- Prévenir les risques de pollution

CIPREL

COMPAGNIE IVOIRIENNE DE PRODUCTION D'ÉLECTRICITÉ

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2020

AXE 4

SERVICES ESSENTIELS ET DÉVELOPPEMENT LOCAL

A. DÉVELOPPER DES PARTENARIATS ÉQUILIBRÉS

Producteur indépendant d'énergie électrique, CIPREL est présent depuis 25 ans au cœur de la Zone industrielle de Vridi. Son histoire et son développement témoignent de **partenariats réussis avec les autorités étatiques**. Sa démarche de développement durable intègre, à divers titres, toutes les parties prenantes de CIPREL : actionnaires, collaborateurs, partenaires techniques et financiers, fournisseurs, ONG et communautés locales... CIPREL construit, progressivement et avec l'aide des parties prenantes, sa vision du développement durable auxquelles chacune d'elles contribue à sa mesure.

Au titre de ces collaborations et suite à la **formation sur le Processus d'évaluation participative (PEP)**, CIPREL a mené au cours de l'année 2020 diverses actions en faveur des communautés avoisinantes, ayant principalement pour objectifs :

· Évaluer et améliorer son bilan en matière de RSE ;
· Mieux comprendre les points de vue et les préoccupations des communautés avoisinantes tout en renforçant le dialogue social établi.

Au titre de l'année 2020, le comité de suivi mixte (CIPREL/Communautés), constitué suite au PEP, a organisé, deux rencontres en vue de mettre en œuvre les actions prioritaires retenues pour l'année 2020 :

· Le recrutement d'employés journaliers de la communauté,
· Le don de fournitures scolaires.

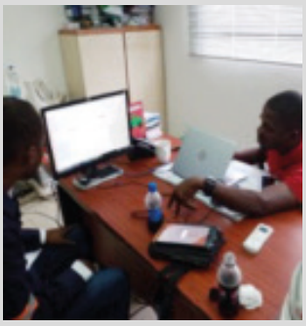
De manière générale, ce comité mixte a permis d'**améliorer la compréhension, la cohésion, ainsi que la communication** entre les parties prenantes.

B. INTÉGRER L'INNOVATION

Depuis plusieurs années, CIPREL veut être **une entreprise innovante qui ne reste pas en marge des avancées des technologies de l'information et de la communication**.
CIPREL, à travers sa démarche de digitalisation, est résolument engagée dans **l'amélioration des services**, particulièrement de son cœur du métier. Il s'agit de **plusieurs projets en cours de réalisation** :

Solution mobile GMAO

Une solution dédiée aux équipes de maintenance, conduite et services généraux :
· Mise en exploitation à fin 2019, après une formation donnée aux utilisateurs ;
· Le déploiement s'est déroulé auprès de ces équipes au cours de l'année 2020.



E-monitoring des machines par le constructeur GE

CIPREL a initié un projet d'E-monitoring des machines avec le constructeur General Electric (GE), afin de **collecter en temps réel des paramètres de fonctionnement des machines et les transmettre au centre d'analyse du constructeur** pour optimiser l'exploitation, alerter et aider à la décision.

Les systèmes de collecte des paramètres ont été installés par le constructeur sur l'ensemble des machines. Les paramètres techniques sont transmis via une liaison Internet au centre d'analyse de GE qui les analyse et restitue ses observations à CIPREL, en temps réel ou différé. Cette assistance dont l'efficacité a été éprouvé par les utilisateurs (maintenance et conduite) au cours de l'année 2020.

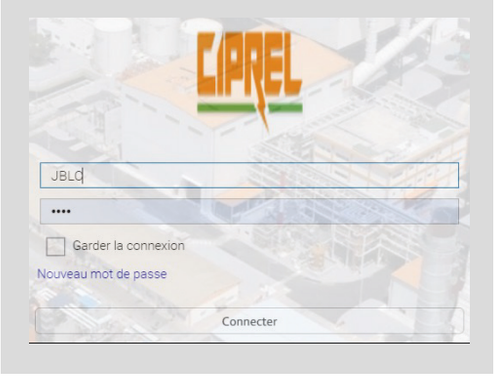
Petite précision : **la digitalisation**, que l'on appelle parfois aussi transformation numérique, désigne le processus qui permet aux entreprises d'intégrer toutes les technologies digitales disponibles au sein de leurs activités. Ces technologies ont pour but d'**automatiser les méthodes de travail** et de participer ainsi à l'amélioration de la rentabilité de l'entreprise. CIPREL est effectivement à la recherche constante d'une réponse appropriée aux besoins de ses parties prenantes internes comme externes, et surtout de mise à disposition de données précises et efficaces en temps voulu.

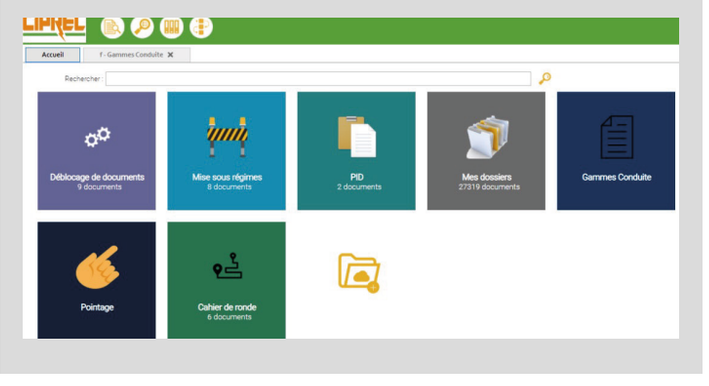
La gestion électronique des documents

CIPREL dispose dans les différents services qui la compose, d'un savoir qui fait partie de sa richesse. **Les fonds documentaires des métiers** de CIPREL sont les supports des informations à la base de ce savoir et font partie du patrimoine de l' entreprise.

La pérennisation, le classement, la gestion des versions, le suivi, le partage, la protection et la sauvegarde de ce patrimoine documentaire contribuent à l'atteinte de nos objectifs. C'est dans cette optique qu'à travers un projet de digitalisation dénommé GED (Gestion électronique des documents), CIPREL a acquis le logiciel **KAMASOFT** afin d'améliorer le stockage, la gestion et l'accessibilité à la documentation liée à ses différentes activités.

Cette GED déployée préalablement auprès des processus métiers, maintenance et production, sera étendu à l'ensemble des processus et services au premier trimestre 2021.





C. NOURRIR DES LIENS DE PROXIMITÉ AVEC LES COMMUNAUTÉS D'ACCUEIL

CIPREL est située dans la Zone industrielle de Vridi, entourée donc d'une population majoritairement jeune. Répondant à la sollicitation de parents d'élèves des populations riveraines et afin de les aider à scolariser leurs enfants - sachant que l'éducation par la scolarisation est un des éléments essentiels de succès dans l'amélioration des conditions de la population, CIPREL a décidé de renouveler sa contribution en reconduisant en 2020 l'opération de **don de fournitures scolaires**.

Ainsi, pour la rentrée scolaire 2020-2021, CIPREL a fait un don d'une valeur de près de **25 millions FCFA pour les 2.700 élèves** en réalisant en Septembre 2020 pour la sixième année consécutive, un don de kits scolaires pour contribuer à la réussite de la rentrée scolaire 2020-2021.

Remise de kits scolaires par le DG et le PCA de CIPREL

Une telle démarche de CIPREL vise à **permettre aux enfants des communautés avoisinantes de recevoir l'éducation dans de meilleures conditions**. D'où la mise à disposition d'outils didactiques comme des cahiers, stylos.

2 700

Kits scolaires pour les élèves des écoles maternelles et primaires

25 MF CFA

Pour l'éducation des enfants

Don de vivres et d'équipements sanitaires aux communautés

Face à la crise sanitaire liée à la pandémie du COVID-19, CIPREL a pris des initiatives avec ses parties prenantes.

On peut noter que, dans le cadre du dialogue social avec les communautés riveraines, CIPREL en collaboration avec son partenaire General Electric (GE), a réalisé en mai 2020 un don de vivres et d'équipements sanitaires au centre de santé communautaire de Vridi, et vers les populations riveraines, pour parer au plus fort de la crise, au manque de revenus du fait du confinement.

Don de vivres et d'équipements aux autorités sanitaires

Un don de matériels médicaux et sanitaires aux côtés du groupe ERANOVE a également été réalisé par les filiales du Groupe - CIPREL, CIE et SODECI - au Ministère de la Santé et de l'Hygiène Publique de Côte d'Ivoire en avril et juillet 2020.

Il a été constitué pour l'essentiel en lits médicalisées et en unités de soins intensifs avec respirateurs.

121 MF CFA

Dépenses d'actions de soutien de mécénat et de partenariat
Hausse des dépenses de dons réalisés avec la crise COVID-19

CIPREL

COMPAGNIE IVOIRIENNE DE PRODUCTION D'ÉLECTRICITÉ

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2020

PERSPECTIVES

CIPREL, dont la mission est de garantir la fourniture d'une énergie électrique fiable et compétitive, nécessaire au développement socioéconomique du pays et de la sous-région, par une production propre valorisant une ressource naturelle nationale, a pour engagement premier **la disponibilité de l'énergie électrique dans le strict respect des clauses contractuelles avec l'État**. Dans le cadre de sa démarche RSE, CIPREL s'est également engagée à poursuivre des actions dans le domaine du développement durable :

Recyclage des déchets liquides et solides par la recherche de filières auprès des partenaires et des structures étatiques.

S'engager sur des objectifs de réduction des émissions de Gaz à effet de serre à court, moyen et long termes.

Nouer des partenariats avec des acteurs nationaux comme internationaux du développement durable.

Assurer l'ancrage du dispositif Éthique.

Mettre en œuvre une politique d'éco-gestes et d'efficacité énergétique.

ANNEXES

RSE

INDICATEURS DE PERFORMANCE
RESTITUTION LOI GRENELLE

RAPPORT PROVISOIRE 2020

« sous réserve des conclusions du rapport de vérification de la Déclaration de Performance Extra financière du groupe Eranove, par le cabinet Mazars »

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTAUX

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTAUX

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2018	2019	2020
1 - PROVISIONS & GARANTIES RISQUES ENVIRONNEMENT							
ENV110	**Provisions et garanties pour risques environnementaux**	**Montant planifié dans le budget pour assurer la gestion des risques en matiere d'environnement**	**FCFA**	**Somme prévue pour les risques avérés et identifiés en matière d'environnment et liés aux activités de l'entreprise**	**0**	**0**	**0**
2 - CONSOMMATION D'EAU							
ENV200	**Consommation d'eau**		**m^3**		**180 534**	**232 827**	**236 433**
ENV210	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, relevée aux compteurs ou sur facture	m3	Somme des consommations d'eau de l'ensemble des agences commerciales, bureaux et autres centres administratifs au relevé de compteur. NB: Pour les données non diponibles en fin d'exercice, considérer une année glissante (les 12 derniers mois facturés) pour l'année n et préciser le périmètre sur lequel l'année glissante a été nécessaire et le calendrier de l'année glissante considérée. Les données calculées en année glissante ne doivent pas être retraitées l'année suivante pour que le reporting n-1 soit sur une année calendaire. Exclure: -les gratuités d'eau pour les logements du personnel et des retraités, -les centres de production d'eau et d'électricité.	4 462	3 563	2 338
ENV220	Conso. d'eau des usines de production thermique d'électricité	La quantité d'eau potable utilisée par les usines pour la production thermique d'électricité .	m3	Somme des consommations d'eau de l'ensemble des sites de production thermique d'électricité au relevé de compteur. NB: Pour les données non diponibles en fin d'exercice, considérer une année glissante (les 12 derniers mois facturés) pour l'année n et préciser le périmètre sur lequel l'année glissante a été nécessaire et le calendrier de l'année glissante considérée. Les données calculées en année glissante ne doivent pas être retraitées l'année suivante pour que le reporting n-1 soit sur une année calendaire.	176 072	229 264	234 095
4 - CONSOMMATION D'ENERGIE							
ENV410	**Consommation d'énergie totale**				**7 077 296**	**7 556 931**	**7 723 803**
ENV415	Consommation d'électricité des ouvrages de production d'électric	Quantité totale d'électricité consommée par l'ensemble des ouvrages de production d'électricité au relevé de compteur hors arrêt des groupes.	GWh	Cumul des GWh relevés au(x) compteur(s) de l'ensemble des sites de production d'électricité (consommations "auxiliaires"). NB1 : Inclure la consommation des bureaux des usines si elles ne peuvent pas être isolées (sinon la comptabiliser en ENV 420) NB2: Pour les données non disponibles en fin d'exercice, considérer une année glissante (les 12 derniers mois facturés) pour l'année n et préciser le périmètre sur lequel l'année glissante a été nécessaire et le calendrier de l'année glissante considérée. Les données calculées en année glissante ne doivent pas être retraitées l'année suivante pour que le reporting n-1 soit sur une année calendaire.	46,43	51,31	61,17
ENV416	Consommation externe d'électricité des ouvrages de prod. d'elec.	Quantité totale d'électricité consommée par l'ensemble des ouvrages de production d'électricité au relevé de compteur lors des arrêts des groupes uniquement.	GWh	Cumul des GWh relevés au(x) compteur(s) de l'ensemble des sites de production d'électricité (consommations "auxiliaires" généraux : pont roulant, éclairage, prise de force motrice…) lors des arrêts des groupes. NB1 : Inclure la consommation des bureaux des usines si elles ne peuvent pas être isolées (sinon la comptabiliser en ENV 420) NB2: Pour les données non disponibles en fin d'exercice, considérer une année glissante (les 12 derniers mois facturés) pour l'année n et préciser le périmètre sur lequel l'année glissante a été nécessaire et le calendrier de l'année glissante considérée. Les données calculées en année glissante ne doivent pas être retraitées l'année suivante pour que le reporting n-1 soit sur une année calendaire.			0,0
ENV420	Consommation d'énergie électrique des sièges, agences, bureaux	Quantité totale d'électricité consommée par l'ensemble des agences commerciales, bureaux et autres centres administratifs au relevé de compteur.	GWh	Cumul des GWh relevés au(x) compteur(s) des agences commerciales, bureaux et autres centres administratifs. NB: il ne s'agit pas des GWh recouvrés. NB: Pour les données non diponibles en fin d'exercice, considérer une année glissante (les 12 derniers mois facturés) pour l'année n et préciser le périmètre sur lequel l'année glissante a été nécessaire et le calendrier de l'année glissante considérée. Les données calculées en année glissante ne doivent pas être retraitées l'année suivante pour que le reporting n-1 soit sur une année calendaire. Exclure: - Les gratuités d'électricité pour les logements du personnel et des retraités, - Les centres de production d'eau et d'électricité.	0,05	0,04	0,05

CIPREL

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTAUX

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2018	2019	2020
ENV440	Consommation de gaz naturel	Quantité totale de gaz naturel utilisée par des turbines à gaz au relevé machine.	m3	Cumul des m3 de gaz naturel consommés pendant la période de reporting par les turbines à gaz au relevé machine. NB: Sur les périodes ou le relevé machine a été impossible, estimer avec les GWh produits.	785 428 746	838 647 872	857 098 638
ENV450	Consommation de HVO	Quantité totale d'Heavy Vacuum Oil (HVO) utilisée par les turbines à gaz au relevé machine.	m3	Cumul des m3 de HVO consommés pendant la période de reporting par les turbines à gaz au relevé machine (substitution du gaz en cas de rupture d'approvisionnement).	665	2 314	10 639
ENV460	Consommation de DDO	Quantité totale de Distalate Diesel Oil (DDO) utilisée par les turbines à gaz au relevé machine.	m3	Cumul des m3 de DDO consommés pendant la période de reporting par les turbines à gaz au relevé machine (en substitution du gaz et du HVO ou lors du passage du gaz ou HVO).	350	280	543
ENV470	Consommation Gasoil / Diesel Oil des groupes électrogènes de secours	Quantité totale de Gazoil /Fuel utilisée par les groupes électrogènes de secours	l	Cumul des litres de Gazoil/Fuel consommés pendant la période de reporting par les groupes électrogènes de secours (utilisés en cas de défaut d'alimentation électrique), facturés au réel ou sorties de stock,	26	50	23 000
ENV475	Conso Gazoil/Diesel Oil des groupes électrogènes/prod elec	Quantité totale de Gazoil /Fuel utilisée par les groupes électrogènes pour la production électrique	l	Cumul des litres de Gazoil/Fuel consommés pendant la période de reporting par les groupes électrogènes des centrales isolées et pour le démarrage des ouvrages d'exploitation, facturés au réel ou sorties de stock.	2	7 500	3 497
ENV480	**Consommation totale de carburant véhicules**		**l**		**26 064**	**28 241**	**22 630**
ENV481	Consommation Diesel des véhicules	Quantité totale de Diesel utilisée par les véhicules destinés à l'exploitation.	l	Cumul total des Litres de carburant Diesel consommés par les véhicules destinés à l'exploitation. NB : Exclure les véhicules sous contrat, l'ensemble des véhicules à usage personnel, les véhicules de location de courte durée (moins d'une semaine)	14 564	11 456	4 043
ENV482	Consommation Essence/Super des Véhicules	Quantité totale de Essence/Super utilisée par les véhicules destinés à l'exploitation.	l	Cumul total des Litres de carburant Essence/Super consommés par les véhicules destinés à l'exploitation. NB : Exclure les véhicules sous contrat, l'ensemble des véhicules à usage personnel, les véhicules de location de courte durée (moins d'une semaine)	11 500	16 785	18 587
5 - PRODUCTION & DISTRIBUTION D'ELECTRICITE							
ENV510	**Capacité totale opérée interconnectée**		**MW**		**543**	**543**	**543**
ENV511	Capacité installée 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	Somme des puissances du parc thermique interconnecté opéré à une période donnée sur la base de la capacité réelle exprimée en MW.	543	543	543
ENV520	**Production électrique totale interconnectée**		**GWh**		**2 939**	**3 196**	**3 487**
ENV521	Production totale des usines de production électrique THERMIQUE	Production totale d'électricité brute livrée du parc thermique interconnecté.	GWh	Energie totale brute livrée du parc thermique interconnecté.	2 939	3 196	3 487
ENV530	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).	%	Rendement production électricité = Production totale nette / production brute * 100 NB : Les pertes correspondent à l'énergie soutirée pour la consommation interne des usines.	97,39%	98,78%	98,25%
ENV531	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).	%	Rendement production électricité Abidjan = Production totale nette Abidjan / production brute Abidjan * 100 NB : Les pertes correspondent à l'énergie soutirée pour la consommation interne des usines d'Abidjan.	97,39%	98,78%	98,25%
ENV550	**Energie disponible**		**GWh**		**4 145**	**4 182**	**4 342**
ENV551	Energie disponible THERMIQUE	Energie productible du parc de production thermique en fonction des conditions opérationnelles et techniques de l'installation.	GWh	pour le parc de production thermique : ENERGIE DISPONIBLE = EMP-EINP-EIP EMP = énergie (maximale) théorique productible pour la période considérée, EIP = total de l'énergie indisponible à caractère programmé pour la période EINP = total de l'énergie indisponible à caractère non programmé pour la période.	4145	4182	4342

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTAUX

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2018	2019	2020
6 - CONSOMMATION DES MATIERES PREMIERES & INTRANTS							
ENV600	**Consommation des matières premières et intrants**						
ENV610	Huiles	Quantité des huiles utilisées dans l'exploitation des ouvrages.	l	Cumul des Litres d'huiles consommées.	74 640	34 514	71 994
ENV660	Gaz SF6	Quantité de Gaz SF6 utilisée pour l'exploitation et la maintenance des ouvrages.	kg	Cumul des kg de gaz SF6 utilisées utilisées pour l'exploitation. NB: Les mesures obtenues par la pesée des bouteilles SF6, la différence de poids sur une période constitue les pertes de SF6 (Transport).	0	0	0
ENV680	Fluides frigorigènes	Quantité de fluides frigorigènes presente dans les équipements de climatisation installés dans les sièges, bureaux, agences, usines et ouvrages d'exploitation.	kg	Cumul des kg de fluides frigorigènes présent dans les équipements de climatisation (split, armoire, DRV, rooftop). Les quantités présentes dans les équipements sont identifées à partir de la charge moyenne. - Split: 1 kg de fluide - Armoire: 5 kg de fluide - DRV: 9 kg de fluide - Rooftop: 26 kg de fluide Source : Matrice de restitution des GeS liées aux fluides frigorigènes. La matrice mobilise les données d'entrées (charge moyenne,taux de fuite annuelle, PRG) de la base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/)			368
ENV681	Pertes de fluides frigorigènes	Quantité estimée de fluides frigorigénes ayant fuité des équipements de climatisation installés dans les sièges, bureaux, agences, usines et ouvrages d'exploitation.	kg	Cumul des kg estimés de fluides frigorigènes ayant fuité des équipements de climatisation (split, armoire, DRV, rooftop). Les fuites sont quantifiées sur la base du taux de fuite annuel. - Split: 5% - Armoire: 6% - DRV: 10 % - Rooftop: 5% Source : Matrice de restitution des GeS liées aux fluides frigorigènes. La matrice mobilise les données d'entrées (charge moyenne,taux de fuite annuelle, PRG) de labase carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/)			29
7 - POLLUANTS ATMOSPHERIQUES : CO_2, N0x, SOx							
ENV710	**Emissions de gaz à effet de serre (GES)**		**t CO2e**		**2 011 361**	**2 177 065**	**2 205 037**
ENV711	Emissions de GES hors production électrique	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée à la consommation d'électricité des usines de production et de distribution d'eau, des ouvrages d'assainissement et des agences et bureaux, à la consommation de carburant des véhicules et des groupes électrogènes de secours, et aux déplacements professionnels en avion	t CO2e	ENV741+ENV742+ENV743+ENV744+ENV745+ENV746+ENV747+ENV771	263	321	226
ENV743	Emissions de GES liées à la consommation d'électricité des sièges, agences et bureaux	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée à la quantité totale d'électricité consommée par les sièges, agences et bureaux	t CO2e	= FeE*(ENV420)*1000 où FeE Côte d'Ivoire =0,445 kgC02e/kWh FeE Sénégal = 0,637 kgC02e/kWh FeE Togo: 0,195 kgCO2e/Kwh FeE France = 0,0599 kgC02e/kWh Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/) "	22	19	23
ENV744	Emissions de GES liées à la consommation des groupes électrogène de secours	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée à la consommation de carburant des groupes électrogènes de secours (en cas de défaut d'alimentation électrique)	t CO2e	=(Fe Diesel*ENV470)/1000 Fe Diesel: 3,16 kgCO2e/l Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/) "	82	158	73
ENV745	Emissions de GES liés à la consommation de carburant des véhicules	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée à la consommation de carburant des véhicules	t CO2e	= (2,8*ENV482 + 3,16*ENV481)/1000 où Fe Essence: 2,8 kgCO2e/l Fe Diesel: 3,16 kgCO2e/l Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/) "	78	83	65
ENV746	Emissions de GES liées aux pertes de SF6	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée aux pertes de SF6	t CO2e	= (ENV660-Gaz SF6 / 1000) * PRG SF6 Pouvoir de Rechauffement Global (PRG) SF6: 23 500 Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/) PRG issu du 5ième rapport du Groupe d'Experts Intergouvenemental sur l'Evolution du Climat - GIEC (2013)			0
ENV747	Emissions de GES liées aux pertes de fluides frigorigènes	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée aux pertes de fluides frigorigènes	t CO2e	Le calcul est effectué dans une matrice retraçant les pertes par type de gaz rapporté au Pouvoir de Rechauffement Global (PRG) par type de gaz. Le PRG constituant le Facteur d'émission. La liste du PRG des différents gaz constituants les fluides frigorigènes est disponible dans la base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/)			54

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTAUX

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2018	2019	2020
ENV712	**Emissions de GES liées à prod. électrique interconnectée**	**Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée uniquement à la production de l'électricité interconnectée (en dehors des groupes électrogènes de secours).**	**t CO2e**	**= ENV761+ENV762+ENV763+ENV764+ENV765**	**2 011 097**	**2 176 745**	**2 204 811**
ENV761	Emissions de GES liées à la consommation de gaz naturel	Quantité de GES rejetée dans l'atmosphère liée à la quantité totale de gaz naturel utilisée par des turbines à gaz au relevé machine.	t CO2e	= 2,53*ENV440/1000 Fe Gaz naturel: 2,53 kgCO2e/m3 Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/)"	1 987 135	2 121 779	2 168 460
ENV762	Emissions de GES liées à la consommation de HVO	Quantité de GES rejetée dans l'atmosphère liée à la quantité totale d'Heavy Vacuum Oil (HVO) utilisée par les turbines à gaz au relevé machine.	t CO2e	= 3,25*(ENV450) Fe HVO: 3,25 kgCO2e/l Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/)"	2 160	7 522	34 577
ENV763	Emissions de GES liées à la consommation de DDO	Quantité de GES rejetée dans l'atmosphère liée à la quantité totale de Distalate Diesel Oil (DDO) utilisée par les turbines à gaz au relevé machine.	t CO2e	= 3,25*(ENV460*1000) Fe DDO: 3,25 kgCO2e/l Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/)"	1 137	911	1 764
ENV764	Emissions de GES liées à la consommation de Gazoil / Diesel Oil	Quantité totale de Gazoil /Fuel utilisée par les groupes électrogènes pour la production électrique	t CO2e	= (3,16*ENV475)/1000 Fe Diesel: 3,16 kgCO2e/l Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/) "	5	23 700	11
ENV765	Emissions de GES liées à la cons; ext. d'élect. des ouv prod	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée à la consommation externe d'électricité des ouvrages de production d'électricité (incluant la consommation des bureaux des sites de productions si celle ci ne peut être isolée).	t CO2e	=FeE*(ENV416)*1000 où FeE Côte d'Ivoire =0,445 kgC02e/kWh FeE Sénégal = 0,637 kgC02e/kWh FeE Togo: 0,195 kgCO2e/Kwh FeE France = 0,0599 kgC02e/kWh Source : base carbone ADEME (http://www.bilans-ges.ademe.fr/) "	20 661	22 833	0
ENV713	Rejet Gaz Effet de Serre / MWh d'électricité produite	Quantité d'équivalent de CO2 rejetée pour la production d'un MWh	kg CO2e/MWh	(=) ENV712*1000 / ENV520 * 1000	684	681	632
ENV714	Rejets de gaz à effet de serre pendant production électrique	Quantité de GES rejetée dans l'atmosphère au cours de la production de l'électricité.	% gaz sec	Mesure réelle instantanée des émissions atmosphèriques en condition de fonctionnement réalisées par une structure spécialisée externe NB1: Retenir la donnée relevée la plus élevée NB2: Les Composées Organiques Volatiles ne sont pas inclus dans les mesures réalisées conformement aux prescriptions de l'arreté d'exploitation.	3,70%	21,00%	8,12%
ENV770	**Emissions GES liées aux déplacements professionnels en avion**						
ENV771	Emissions de GES liés aux déplacements professionnels en avion	Quantité de GES émis dans l'atmosphère liée aux déplacements professionnels en avion	t CO2e	"Cumul des émissions de GES indiquées sur les billets d'avion émis et facturés à la structure par son ou ses agences de voyage pendant la période de reporting pour le compte des déplacements professionnels de ses salariés en contrat CDD et CDI, NB 1: la référence des émissions de GES par trajet est fournie par le calculateur en ligne de l'Organisation de l'Aviation Civile Internationale (OACI): (https://www,icao,int/environmental-protection/CarbonOffset/Pages/default,aspx), Si deux données sont disponibles pour un même trajet, retenir la donnée la plus élevée NB 2: Les émissions de GES des billets d'avions avancés par les salariés et pris hors agence en contrat avec l'entité, ne sont pas comptabilisées, NB 3: GS2E transmet à CIE et SODECI les données relatives au personnel mis à disposition pour prise compte dans leur reporting respectif"	81,47	60,39	11,34
ENV750	**Sensibilisation à la réduction des Rejets de GES**						
ENV720	Rejets de NOx production électrique	Rejets d'oxydes d'azote (Nox) au cours de la production électrique (résultat d'analyses le plus élevé).	mg/Nm3	Donnée la plus élevée des résultats des analyses réalisées pendant la période de reporting par un organisme spécialisé (ie Veritas). Si aucun relevé n'a été effectué sur la période de reportig : indiquer le dernier résultat disponible.	259	256	257
ENV730	Rejets de SOx production électrique	Rejets d'oxydes de soufre (SOx) dans la production électrique (résultat d'analyses le plus élevé).	mg/Nm3	Donnée la plus élevée des résultats des analyses réalisées pendant la période de reporting par un organisme spécialisé (ie Veritas). Si aucun relevé n'a été effectué sur la période de reportig : indiquer le dernier résultat disponible.	1,0	1,2	18,9

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTAUX

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2018	2019	2020
8 - APPAREILS CONTENANT DES PCB							
ENV800	**Nombre total de transformateurs contenant du PCB**						
ENV830	Nombre total de transformateurs utilisés	Nombre total de transformateurs utilisés en fin de période de reporting	Nombre	Cumul des transformateurs utilisés par la Distribution, le Transport et la Production en fin de période de reporting.	23	23	23
ENV810	Nombre de transformateurs contaminés aux PCB à décontaminer	Nombre total de transformateurs identifiés en fin de période dont le fluide (huile), utilisé comme fluide diélectrique ou lubrifiant, contient une teneur en PCB comprise entre 50 et 500 ppm 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	Cumul des transformateurs de la Distribution, du Transport et de la Production, dont le fluide (huile) a une teneur en PCB comprise entre 50 et 500 ppm inventoriés en fin de période de reporting. NB : la décontamination est faite par des prestataires spécialisés agréés.	0	0	0
ENV820	Nombre de transformateurs contaminés aux PCB à éliminer	Nombre total de transformaterus identifiés en fin de période dont le fluide (huile), utilisé comme fluide diélectrique ou lubrifiant, contient une teneur en PCB supérieure à 500 ppm 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	Cumul des transformateurs de la Distribution, du Transport et de la Production,dont le fluide (huile) a une teneur en PCB est supérieure à 500 ppm, inventoriés en fin de période de reporting. NB : l'élimination est faite par des prestataires spécialisés agréés.	0	0	0
ENV840	Taux de transformateurs contenant du PCB	Rapport du nombre de transformateurs contaminés au PCB à décontaminer et à éliminer, sur le nombre total de transformateurs utilisés	%	Calcul (transformateurs à décontaminer (ENV 810) + transformateurs à éliminer (ENV820))/ nombre total de transformateurs utilisés (ENV830)	0,0%	0,0%	0,0%
ENV850	Nombre transformateurs avec PCB expédiés pour élimination	Nombre de transformateurs souillés au PCB expédiés dans des centres autorisés pendant la période de reporting.	Nombre	Cumul des transformateurs expédiés en France pour élimination en centre autorisé, dans le cadre de la convention signée avec le Centre Régional des conventions de Bâle et de Stockolm pour l'élimination des PCB.	0	0	0
9 - CONSOMMATION PAPIER & PRODUITS INFORMATIQUES, DECHETS PRODUITS							
ENV900	**Consommation de papier & produits informatiques**						
ENV910	Consommation de papier pour la bureautique	Quantité de papier rame acheté et/ou utilisée soit pour des impressions à l'imprimante, soit pour des prises de notes durant la période du reporting	Kg	Nombre total de rames de papiers achetées x poids d'une rame (Poids d'une rame de 500 feuilles de papier A4 : 2,6 kg ; poids d'une ramette de 500 feuilles de papier A3 : 5 kg)	910	2 447	2 085
ENV920	Consommation de toners (encres) d'imprimante	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	Nombre de cartouches achetées x poids de chaque cartouche (poids d'une cartouche selon le modèle - cf détail des articles dans www.amazon.fr)	3,10	31,44	35,03
ENV950	**Déchets produits par les entités industrielles**						
ENV951	Déchets industriels banals	Quantité de dechets industriels assimilés aux ordures ménagères produits par les entités industrielles (usine de production d'eau potable, centrale thermique et hydroelectrique) pendant la période de reporting. NB: Les quantités sont retracées sur la base des déclarations effectuées auprès des autorités compétentes (Côte d'Ivoire: Centre Ivoirien Anti-Pollution (CIAPOL) / Sénégal: Direction de l'Environnement et des Etablissements Classés (DEEC))	t	Cumul en poids des déchets industriels banals produits pendant la periode de reporting.	68,19	76,06	85,29
ENV952	Déchets spéciaux liquides	Quantité de déchets liquides (huile usagée, HVO/DDO usagé, eaux usées …) presentant un risque pour l'environnement et la santé humaine produits par les entités industrielles (usine de production d'eau potable, centrale thermique et hydroelectrique) pendant la periode de reporting. NB: Les quantités sont retracées sur la base des déclarations effectuées auprès des autorités compétentes (Côte d'Ivoire: Centre Ivoirien Anti-Pollution (CIAPOL) / Sénégal: Direction de l'Environnement et des Etablissements Classés (DEEC))	m3	Cumul du volume des déchets dangereux liquides produis pendant la periode de reporting	127 851,90	96 154,00	159 308,40
ENV953	Dechets spéciaux solides	Quantité de déchets solides (filtres usagés, chiffons et graviers souillés, produits chimiques, baterries usagées…) presentant un risque pour l'environnement et la santé humaine produits par les entités industrielles (usine de production d'eau potable, centrale thermique et hydroelectrique) pendant la période de reporting. NB: Les quantités sont retracées sur la base des déclarations effectuées auprès des autorités compétentes (Côte d'Ivoire: Centre Ivoirien Anti-Pollution (CIAPOL) / Sénégal: Direction de l'Environnement et des Etablissements Classés (DEEC))	t	Cumul en poids des déchets dangereux solides produits pendant la periode de reporting	21,13	80,58	136,46

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTAUX

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2018	2019	2020
10 - TAUX DE COUVERTURE DE CERTIFICATION							
ENV1010	**Couverture certification Environnement (ISO 14001)**						
ENV1040	**ISO 14001 - production d'électricité**						
ENV1041	Capacité de production d'électricité des entités certifiées ISO	Capacité totale du parc de production hydroélectrique et thermique interconnecté opéré sur la base de la capacité réelle, des ouvrages couverts par une certification ISO 14001 valide à la date de fin de reporting	MW	Somme des puissances du parc hydroélectrique et thermique interconnecté opéré par des sous directions ou directions certifiées ISO 14001 à la fin de la période de reporting (sur la base de la capacité réelle)	543	543	543
ENV1042	Taux de couverture certification ISO 14001 - production d'élect	Ratio de la capacité de production d'électricité des entités certifiées ISO 14001 sur la capacité de production d'électricité à la date de fin du reporting	%	[Capacité de production d'électricité des entités certifiées ISO 14001(ENV 1041) / Capacité totale de production d'électricité (ENV 510)] *100	100%	100%	100%
ENV1100	**Couverture certification Management de l'énergie (ISO 50001)**						
ENV1101	Emissions de Gaz à Effet de Serre (GES) des entités certifiées	Quantité totale de GES émis dans l'atmosphère par les entités certifiées ISO 50001, durant la période de reporting	t CO2e	Cumul GES (liées à la production et au transport d'eau et d'électricité, à la consommation d'électricité et de carburant, et aux déplacements professionnels en avion) émis pendant la période de reporting par les entités ayant un certificat ISO 50001 valide à la date de fin de reporting	0	0	0
ENV1102	Taux de couverture certification ISO 50001	Ratio des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) des entités certifiées ISO 50001 sur les émissions totales de gaz à effet de serre	%	[Emissions de Gaz à Effet de Serre des entités certifiées ISO 50001 (ENV 1101) / Emissions de Gaz à Effet de Serre (ENV 710)*100	0%	0%	0%

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIAUX

CIPREL

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIAUX

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2018	2019	2020
1 - EFFECTIF SOCIETE							
SOC110	**Effectif total société**		**# personnes**		**115**	**116**	**123**
SOC111	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	Cumul de l'effectif sous contrat Cadre en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting. NB: Les cadres dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	39	40	39
SOC112	Effectif total Agents de Maitrise (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	Cumul de l'effectif sous contrat Agent de maitrise en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting. NB: Les AM dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	75	75	84
SOC113	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	Cumul de l'effectif sous contrat Employés-Ouvriers en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting. NB: Les OE dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté. Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	1	1	0
SOC120	**Effectifs total femmes**		**# personnes**		**29**	**29**	**31**
	Pourcentage de femmes dans l'effectif		%		25,22%	25,00%	25,20%
SOC121	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	Cumul de l'effectif femmes sous contrat Cadres en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting. NB: Les femmes cadres dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	9	9	9
SOC122	Effectif total Agents de maitrise (AM) femmes	Nombre total cumul d'Agent de Maitrise (AM) femmes de la société composé de celles ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) 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	Cumul de l'effectif femmes sous contrat Agents de Maîtrise en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting. NB: Les salariés femmes AM dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont comptabilisés dans l'effectif de la date de fin du reporting inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	20	20	22
SOC123	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	Cumul de l'effectif femmes sous contrat Ouvriers - Employés en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting. NB: Les femmes OE dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	0	0	0
SOC130	**Effectif total Expatriés**		**# personnes**		**2**	**2**	**2**
SOC131	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	Cumul de l'effectif sous contrat expatriés cadres en CDD et CDI valide à la date de fin du reporting NB: Les salariés cadres expatriés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	2	2	2
SOC132	Effectif total Agents de maitrise expatriés	Nombre total d'Agents de maitrise (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	Cumul de l'effectif sous contrat expatriés agents de maîtrise en CDD et CDI valide à la date de fin du reporting. NB: Les salariés AM expatriés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	0	0	0
SOC133	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	Cumul de l'effectif sous contrat expatriés ouvriers et employés en CDD et CDI valide à la date de fin du reporting NB: Les salariés OE expatriés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté. Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	0	0	0

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIAUX

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2018	2019	2020
SOC140	**Effectif total par Tranche d'age**		**# personnes**		**115**	**116**	**123**
SOC141	Effectif total 18-25 ans	Nombre total de salariés ayant à la date de fin de la periode 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	Dans Excel, utiliser la formule 'n =DATEDIF([Date de naissance];"jj/mm/2020";"y") qui donnera l'age, puis classer par catégorie d'age. NB: Tenir compte de 2 décimales après la virgule pour faciliter la classification par âge.	8	9	10
SOC142	Effectif total 26-35 ans	Nombre total de salariés ayant à la date de fin de la periode 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	Dans Excel, utiliser la formule 'n =DATEDIF([Date de naissance];"jj/mm/2020";"y") qui donnera l'age, puis classer par catégorie d'age. NB: Tenir compte de 2 décimales après la virgule pour faciliter la classification par âge.	43	42	42
SOC143	Effectif total 36-45 ans	Nombre total de salariés ayant à la date de fin de la periode 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	Dans Excel, utiliser la formule 'n =DATEDIF([Date de naissance];"jj/mm/2020";"y") qui donnera l'age, puis classer par catégorie d'age. NB: Tenir compte de 2 décimales après la virgule pour faciliter la classification par âge.	37	39	41
SOC144	Effectif total 46-55 ans	Nombre total de salariés ayant à la date de fin de la periode 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	Dans Excel, utiliser la formule 'n =DATEDIF([Date de naissance];"jj/mm/2020";"y") qui donnera l'age, puis classer par catégorie d'age. NB: Tenir compte de 2 décimales après la virgule pour faciliter la classification par âge.	19	17	16
SOC145	Effectif total +56 ans	Nombre total de salariés ayant à la date de fin de la periode du reporting un âge superieur ou égal à 56 ans.	# personnes	Dans Excel, utiliser la formule 'n =DATEDIF([Date de naissance];"jj/mm/2020";"y") qui donnera l'age, puis classer par catégorie d'age. NB: Tenir compte de 2 décimales après la virgule pour faciliter la classification par âge.	8	9	14
SOC150	**Effectif total par Type contrat**		**# personnes**		**115**	**116**	**123**
SOC151	Effectif total CDD	Nombre total de salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) à la date de fin de reporting	# personnes	Cumul de l'effectif sous contrats CDD. Les salariés en CDD dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté.	11	3	8
SOC152	Effectif total CDI	Nombre total de salariés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) à la date de fin de reporting	# personnes	Cumul de l'effectif sous contrats CDI Les salariés en CDI dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté.	104	113	115
SOC160	**Effectif total par Pays**		**# personnes**		**115**	**116**	**123**
SOC161	Effectif total France	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité en France	# personnes	Cumul des salariés de la société sous contrat CDI et CDD en fin de période de reporting.	0	0	0
SOC162	Effectif total Côte d'ivoire	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité en Cote d'ivoire	# personnes	Cumul des salariés de la société sous contrat CDI et CDD en fin de période de reporting.	115	116	123
SOC163	Effectif total Sénégal	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité au Sénégal	# personnes	Cumul des salariés de la société sous contrat CDI et CDD en fin de période de reporting.	0	0	0
SOC164	Effectif total Mali	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité au Mali	# personnes	Cumul des salariés de la société sous contrat CDI et CDD en fin de période de reporting.	0	0	0
SOC165	Effectif total RD Congo	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité en RD CONGO	# personnes	Cumul des salariés de la société sous contrat CDI et CDD en fin de période de reporting.	0	0	0
SOC166	Effectif total Arabie-Saoudite	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité en Arabie-Saoudite	# personnes	Cumul des salariés de la société sous contrat CDI et CDD en fin de période de reporting.	0	0	0
SOC167	Effectif total Togo	Nombre total de salariés CDD et CDI de la société en activité au Togo	# personnes	Cumul des salariés de la société sous contrat CDI et CDD en fin de période de reporting.			0
2 - EFFECTIF HANDICAPES SOCIETE							
SOC210	**Effectif total souffrant de handicap**	**Est considéré comme personne en situation de handicap "toute personnes physique dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée (,,), en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromises," (extrait du Code du travail ivoirien) NB: La situation de handicap du salarié est constatée par la médécine du travail,**	**# personnes**		**0**	**0**	**0**
SOC250	Nombre de personnes en situation de handicap recrutées	Nombre total de personnes en situation de handicap ayant été intégrées en CDD ou CDI dans l'effectif de l'entreprise pendant la période de reporting. NB Le handicap est évalué et certifié par le medecin du travail de l'entreprise. Le recrutement de personnes en situation de handicap peut sous certaines conditions faire l'objet de crédit d'impôts.	# personnes	Nombre de premiers contrats en CDD ou CDI enregistrés pour des personnes en situation de handicap au cours de la période concernée par le reporting. NB 1: si une même personne a eu plusieurs contrats sur la même période, cette personne n'est comptabilisée qu'une seule fois. Ce n'est pas la date de signature du premier contrat qui fait foi, mais la date de début d'activité du salarié. NB2 Les impatriés et les expatriés en situation de handicap sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail.	0	0	0
SOC260	Nombre de personnes en situation de handicap dans l'effectif	Nombre total de salariés en CDD ou CDI souffrant d'une infirmité physique, que celle-ci ait été acquise ou non après l'embauche NB: Le handicap est évalué et certifié par le médecin du travail de l'entreprise.	# personnes	Nombre de personnes handicapées en CDD ou CDI présentes à la fin de période de reporting (exple au 31/12/N) NB 1 : les salariés en situation de handicap dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté NB 2 : ce cumul correspond au total des anciens indicateurs SOC230 + SOC 240	0	0	0

CIPREL

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIAUX

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2018	2019	2020
3 - FORMATION							
SOC310	**Nombre total de formations**		**# personnes**		**271**	**398**	**100**
SOC311	Nombre de formations suivies par les cadres	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	Cumul de l'effectif des participants Cadres aux formations à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB: Pour les sociétés disposant de centre de formation, ne pas omettre les formations effectuées en dehors de ces centres. Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation.	73	126	23
SOC312	Nombre de formations suivies par les agents de maitrise	Nombre total de salariés Agents de maitrise ayant été présents aux sessions de formations qui ont été organisées, NB : Un même salarié Agents de maitrise formé sur n sessions est comptabilisé n fois, Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser,	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Agents de Maîtrise aux formations à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB: Pour les sociétés disposant de centre de formation, ne pas omettre les formations effectuées en dehors de ces centres. Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation	198	269	77
SOC313	Nombre de formations suivies par les employés	Nombre total de salariés Employés - Ouvriers ayant été présents aux sessions de formations qui ont été organisées, NB : Un même salarié Employé - Ouvrier formé sur n sessions est comptabilisé n fois, Les formations des salariés sortis de l'entreprise en cours d'exercice sont à comptabiliser,	# personnes	Cumul de l'effectif des participants Employés - Ouvriers aux formations à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB: Pour les sociétés disposant de centre de formation, ne pas omettre les formations effectuées en dehors de ces centres. Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation	0	3	0
SOC340	**Nombre total de formations internes (CME, CMEAU)**		**# personnes**		**32**	**36**	**30**
SOC341	Nombre de formations internes suivies par les cadres	Nombre total de salariés Cadres ayant été présents aux sessions de formations dont les coûts directs ont été facturées par les centres de formation du groupe (CME Bingerville, CME Dakar CMEAU, Abidjan). Le nombre de formation suivies est lié au nombre de salariés présents lors des différentes sessions. 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	Cumul de l'effectif des participants Cadres aux formations internes à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB: Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation.	8	10	5
SOC342	Nombre de formations internes suivies par les agents de maitrise	Nombre total de salariés Agents de maitrise ayant été présents aux sessions de formations dont les coûts directs ont été facturées par les centres de formation du groupe (CME Bingerville, CME Dakar CMEAU, Abidjan). Le nombre de formation suivies est lié au nombre de salariés présents lors des différentes sessions. 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	Cumul de l'effectif des participants Agents de Maîtrise aux formations internes à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB: Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation	24	26	25
SOC343	Nombre de formation internes suivies par les ouvriers-employés	Nombre total de salariés Agents de maitrise ayant été présents aux sessions de formations dont les coûts directs ont été facturées par les centres de formation du groupe (CME Bingerville, CME Dakar CMEAU, Abidjan). Le nombre de formation suivies est lié au nombre de salariés présents lors des différentes sessions. 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	Cumul de l'effectif des participants Ouvriers - Employés aux formations internes à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB: Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation	0	0	0
SOC350	**Nombre total de formations externes**		**# personnes**		**239**	**362**	**70**
SOC351	Nombre de formations externes suivies par les cadres	Nombre total de salariés Cadres ayant été présents aux sessions de formations dont les coûts directs ont été facturés par des centres de formation externes au groupe (par des cabinets ou prestataires locaux ou à l'étranger). Le nombre de formations suivies est lié au nombre de salariés présent lors des différentes sessions. 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	Cumul de l'effectif des participants Cadres aux formations externes à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB 1: Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation. NB2 : GS2E transmet à CIE et SODECI les donnéées relatives au personnel mis à disposition pour prise compte dans leur reporting respectifctif	67	116	18
SOC352	Nombre de formations externes suivies par les agents de maitrise	Nombre total de salariés Agents de maitrise ayant été présents aux sessions de formations dont les coûts directs ont été facturés par des centres de formation externes au groupe (par des cabinets ou prestataires locaux ou à l'étranger). Le nombre de formations suivies est lié au nombre de salariés présent lors des différentes sessions. 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	Cumul de l'effectif des participants Agents de Maîtrise aux formations externes à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB 1: Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation. NB2 : GS2E transmet à CIE et SODECI les donnéées relatives au personnel mis à disposition pour prise compte dans leur reporting respectif	172	243	52

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIAUX

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2018	2019	2020
SOC353	Nombre de formations externes suivies par les ouvriers-employés	Nombre total de salariés Ouvriers- Employés ayant été présents aux sessions de formations dont les coûts directs ont été facturés par des centres de formation externes au groupe (par des cabinets ou prestataires locaux ou à l'étranger). Le nombre de formations suivies est lié au nombre de salariés présent lors des différentes sessions. 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	Cumul de l'effectif des participants Ouvriers - Employés aux formations externes à la date de fin de la période du reporting. L'effectif formé est dénombré sur la base des listes d'émargements. NB 1: Pour les formations longues (sur plusieurs années) l'effectif formé est défini à la fin de la formation. NB2 : GS2E transmet à CIE et SODECI les donnéées relatives au personnel mis à disposition pour prise compte dans leur reporting respectif	0	3	0
SOC320	**Dépenses totales de formations**	**Ensemble des dépenses générées par les formations et les sensibilisations réalisées à la date de fin de la periode du reporting ; ces dépenses concernent ici uniquement les coûts directs des heures de formation réalisées dans les centres de formation du Groupe ou dans les centres et cabinets de formation externes, dans le pays ou à l'international. NB: les dépenses de formation sont à comptabiliser à partir des factures des organismes prestataires reçues et des etats de paiement des vacataires (freelance) le cas échéant.**	**FCFA**	**Somme des dépenses de formation réalisées au cours de la période concernée par le reporting pour l'ensemble des formations internes et externes Dépenses totales de formations = Dépenses de formations internes S0C 321 + Dépenses de formations externes SOC 322 NB: ne considérer que les dépenses liées directement à la formation (pas l'hébergement ni la restauration, ni le transport)**	**134 655 625**	**98 004 846**	**139 503 273**
SOC321	Dépenses de formations internes	Ensemble des dépenses générées par les formations internes réalisées à la date de fin de la période du reporting ; ces dépenses concernent ici uniquement les coûts directs des heures de formation réalisées dans les centres de formation du Groupe (CME Bingerville, CME Dakar CMEAU, Abidjan) NB: les dépenses de formations internes sont à comptabiliser à partir des factures émises par les centres de formation du groupe.	FCFA	Somme des dépenses de formation réalisées au cours de la période concernée par le reporting pour l'ensemble des formations internes. NB: ne considérer que les dépenses liées directement à la formation (pas l'hébergement, ni la restauration, ni le transport).	19 248 000	21 088 960	17 936 000
SOC322	Dépenses de formations externes	Ensemble des dépenses générées par les formations externes réalisées à la date de fin de la période du reporting ; ces dépenses concernent ici uniquement les coûts directs des heures de formation réalisées dans les centres et cabinets de formation externes, dans le pays ou à l'international. NB: les dépenses de formations externes sont à comptabiliser à partir des factures des organismes prestataires reçues et des états de paiement des vacataires (freelance) le cas échéant.	FCFA	Somme des dépenses de formation réalisées au cours de la période concernée par le reporting pour l'ensemble des formations externes. NB:1 ne considérer que les dépenses liées directement à la formation (pas l'hébergement, ni la restauration, ni le transport). NB2 : GS2E transmet à CIE et SODECI les donnéées relatives au personnel mis à disposition pour prise compte dans leur reporting respectif	115 417 625	76 915 886	121 567 273
SOC330	**Nombre d'heures de formations**		**# heures**		**10 060**	**8 604**	**4 670**
SOC331	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	Nombre d'heures des participants à une session ou séance = durée de la session ou séance * nombre de participants. Nombre total d'heures de formations = total cumulé des heures calculées pour toutes les sessions ou séances organisées. Ou bien : Somme totale des heures de formations moins (-) somme totale des heures de formations externes. NB 1 : Une séance de formation de 2 heures à laquelle particpe 5 salariés est comptabilisée 10 heures et non pas 02 heures. Les heures sont calculées sur la base des fiches d'émargements ou des documents de suivi NB 2 les formations réalisées par des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	1 280	1 360	1 000
SOC332	Nombre heures de formations externes	Somme totale des heures passées par l'ensemble des effectifs de salariés CDI et CDD en formations dans des cabinets et centres de formation externes (en dehors des centres de formation du Groupe) durant la période concernée par le reporting.	# heures	Nombre d'heures des participants à une session ou séance = durée de la session ou séance * nombre de participants. Nombre total d'heures de formations = total cumulé des heures calculées pour toutes les sessions ou séances organisées. Ou bien : Somme totale des heures de formations moins (-) somme totale des heures de formations et sensibilisations internes. NB 1 : Une séance de formation de 2 heures à laquelle particpe 5 salariés est comptabilisée 10 heures et non pas 02 heures. Les heures sont calculées sur la base des fiches d'émargements ou des documents de suivi NB 2 les formations réalisées par des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	8 780	7 244	3 670

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIAUX

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2018	2019	2020
5 - ACCIDENTS DU TRAVAIL							
SOC500	**Accident du travail**			**Les pièces justifiant l'accident du travail sont les déclarations en Côte d'Ivoire, à la CNPS, au Sénégal, à la Caisse de sécurité sociale, au Togo, à la CNSS et en France, sur net-entreprises.fr.**			
SOC510	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	Cumul des accidents du travail avec arrêt survenus à des salariés CDD et CDI et des accidents du travail sans arrêt survenus à des salariés CDD et CDI, à la date de fin de la période du reporting. NB : ne pas comptabiliser ici les accidents de trajets.	0	1	0
SOC520	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	Cumul des accidents du travail survenus à des salariés CDD et CDI avec arrêt de travail de 1 jour et plus, pendant la période du reporting. NB: ne pas comptabiliser ici les accidents du travail sans arrêt de travail et les accidents de travail avec décès immédiat ou différé du salarié. Reporter uniquement les accidents du travail déclarés et acceptés par les organismes de Sécurité Sociale.	0	1	0
SOC525	Accidents de trajet	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) survenus lors de trajets entre la résidence et le lieu de travail, et entre le lieu de travail et le lieu de la pause repas, exclusion faite des accidents du travail avec décès.	Nombre	Cumul des accidents du travail avec arrêt du travail de 1 jour et plus, survenus à des salariés CDD et CDI pendant la période du reporting lors d'un trajet résidence - lieu de travail ou lieu de travail - lieu de restauraiton. NB: ne pas comptabiliser ici les accidens du travail sans arrêt de travail et les accidents de travail avec décès immédiat ou différé du salarié. Reporter uniquement les accidents du travail déclarés et acceptés par les orgnaismes de Sécurité Sociale.	0	1	0
SOC530	Accidents du travail occasionnant un décès	Accidents du travail pour accidents hors trajets impliquant un décès immédiat ou différé du salarié.	Nombre	Cumul des accidents du travail hors trajets impliquant un décès immédiat ou différé du salarié, au cours de la periode concernée par le reporting.	0	0	0
SOC540	Nombre de jours d'arrêt du travail	Somme des jours d'arrêt du travail obtenus sur prescription médicale pour accidents hors trajets et permettant aux salariés d'interrompre leurs activités avec le paiement d'une indemnité journalière compensatoire du salaire	jours	Cumul du nombre de jours (en jours calendaires) non travaillés de l'effectif CDI et CDD pour cause d'accident du travail (les arrêts de travail liés à des accidents de trajet entre la résidence et le lieu de travail, et entre le lieu de travail et le lieu de la pause repas sont exclus) survenus au cours de la période concernée par le reporting. NB: -Ne comptabiliser que les jours d'arrêt relatifs ayant eu lieu sur la période. -Pour les décès, seuls les jours d'arret de travail précédant le décès (s'il y en a) doivent être comptabilisés.	0	13	0
SOC550	Taux de gravité	Le taux de gravité représente le nombre de journées d'arrêt du travail indemnisées pour 1 000 heures travaillées, c'est à dire le nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1 000 heures travaillées.	jours	Taux de gravité : Nombre de jours d'arrêt de travail des CDI et CDD (SOC 540) X 1 000 / nombre total d'heures théoriques travaillées de l'année (SOC 610)	0,00	0,05	0,00
SOC560	Taux de fréquence	Le taux de fréquence est le nombre d'accidents survenus hors trajets avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus sur une période donnée par million d'heures de travail.	nombre	Taux de fréquence : Nombre d'accidents de travail avec arrêt des CDI et CDD hors trajet (SOC 520) / nombre total d'heures travaillées théoriques sur l'année n (SOC 610) * 1000000	0,00	4,14	0,00
6 - TEMPS DE TRAVAIL							
SOC610	**Temps théorique de travail société**		**Heures**		**239 195**	**241 275**	**255 840**
SOC611	Temps théorique de travail Cadres	Temps de travail à effectuer par les Cadres (en CDD et CDI) selon la réglementation en vigueur.	Heures	Sénégal, Côte d'Ivoire et Togo: Somme de l'Effectif cadres en fin de mois *173,33 pendant la période du reporting France: Somme de l'Effectif cadres en fin de mois *151,67 pendant la période du reporting	81 118	83 198	81 120
SOC612	Temps théorique de travail Agent de maitrise	Temps de travail à effectuer par les Agents de maitrise (en CDD et CDI) selon la réglementation en vigueur.	Heures	Sénégal, Côte d'Ivoire et Togo: Somme de l'Effectif AM en fin de mois *173,33 pendant la période du reporting France: Somme de l'Effectif AM en fin de mois *151,67 pendant la période du reporting	155 997	155 997	174 720
SOC613	Temps théorique de travail Ouvriers Employés	Temps de travail à effectuer par les Ouvriers Employés (en CDD et CDI) selon la réglementation en vigueur.	Heures	Sénégal, Côte d'Ivoire et Togo: Somme de l'Effectif OE en fin de mois *173,33 pendant la période du reporting France: Somme de l'Effectif OE en fin de mois *151,67 pendant la période du reporting	2 080	2 080	0
SOC620	**Temps de travail supplémentaire société**		**Heures**		**46 450**	**46 731**	**35 577**
SOC621	Temps de travail supplémentaire Cadres	Temps de travail autorisé par accord écrit du management réalisé par les Cadres au-delà de la durée légale des heures de travail en vigueur.	Heures	Si applicable: Cumul des heures supplémentaires à la date de fin de la periode du reporting des cadres en CDD et CDI	0	0	0

CIPREL

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIAUX

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2018	2019	2020
SOC622	Temps de travail supplémentaire Agent de Maitrise	Temps de travail autorisé par accord écrit du management réalisé par les Agent de Maitrise au-delà de la durée légale des heures de travail en vigueur.	Heures	Si applicable: Cumul des heures supplémentaires à la date de fin de la periode du reporting des AM en CDD et CDI	45 763	46 047	35 577
SOC623	Temps de travail supplémentaire Ouvriers Employés	Temps de travail autorisé par accord écrit du management réalisé par les Ouvriers Employés au-delà de la durée légale des heures de travail en vigueur.	Heures	Si applicable: Cumul des heures supplémentaires à la date de fin de la periode du reporting des OE en CDD et CDI	687	684	0
7 - ABSENTEISME							
SOC700	**Temps total d'absence (TTA)**	**L'absentéisme est la durée des absences légales ou non des salariés CDD et CDI à leur lieu de travail sur une période donnée. Absences légales (ALE): congés légaux, congés de maternité, congés sans solde, mises à pieds, permissions exceptionnelles légales, arrêts maladie, accidents du travail et trajet. Durée totale des absences légales et des absences autorisées des salariés.**	**Heures**	**SOC710 + SOC720 + SOC730 + SOC740 + SOC750 + SOC760 + SOC770 + SOC780**	**23 248**	**28 428**	**22 088**
SOC710	Absences pour congés légaux (ACL)	Durée des congés annuels légaux pris avec rémunération par les salariés en CDD ou CDI de l'entreprise	Heures	Somme des congés légaux (selon la définition du Code du Travail national) des CDD et CDI pris à la date de fin de la période du reporting. Côte d'Ivoire, Sénégal et Togo: 8h par jour (40h/semaine) France : 7h par jour (35h/semaine) NB : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pas pris en compte.	21 064	24 080	16 496
SOC720	Absences pour congés de maternité (ACM)	Durée des congés de maternité ou paternité pris par les salariés en CDD ou CDI.	Heures	Côte d'Ivoire, Sénégal et Togo: Nombre de jours de congés de maternité/Paternité pris par les collaborateurs concernés*08h France: Nombre de jours de congés de maternité/Paternité pris par les collaborateurs concernés*07h NB : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris pas en compte.	680	1 440	3 440
SOC730	Absences pour congés sans solde (ACS)	Durée des congés annuels légaux pris sans rémunération pour convenance personnelle par les salariés en CDD ou CDI	Heures	Côte d'Ivoire, Sénégal et Togo: -Nombre de collaborateurs concernés* le nombre de jours de congés sans solde pris * 08h France: -Nombre de collaborateurs concernés* le nombre de jours de congés sans solde pris * 07h NB : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pas pris en compte	0	0	0
SOC740	Absences pour mise à pieds (AMP)	Durée des absences des salariés en CDD ou CDI ayant écopés d'une suspension temporaire du contrat de travail par mesure disciplinaire.	Heures	Côte d'Ivoire, Sénégal et Togo: -Nombre de jours de mise à pied*8h France: -Nombre de jours de mise à pied*7h NB : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte	0	0	128
SOC750	Absences pour permission exceptionnelle (APE)	Durée des absences autorisées au salarié en CDD ou CDI par l'employeur sur la base d'évènements familiaux dûment justifiés par l'employé et non déductibles du congé règlementaire. Ces absences sont définies par le code du travail, les conventions collectives ou le règlement interne: mariage, décès, naissance , etc.	Heures	Côte d'Ivoire, Sénégal et Togo: Nombre total de jours de permissions pris * 8h France: Nombre total de jours de permissions pris * 7h NB 1 : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte NB2 : GS2E transmet à CIE et SODECI les donnéées relatives au personnel mis à disposition pour prise compte dans leur reporting respectif	240	316	104
SOC760	Absences pour arrêts maladie (AAM)	Durée des interruptions de travail des salariés en CDD ou CDI recommandées par un médecin (médecine du travail ou autre) au cours de la période concernée par le reporting.	Heures	Côte d'Ivoire, Sénégal et Togo: -Nombre de jours de maladie *8h France: -Nombre de jours de maladie * 7h NB : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte	1 264	2 456	1 920
SOC770	Absences pour accident du travail et trajet (ATT)	Durée des absences des salariés en CDD ou CDI pour accident du travail et pour accident de trajet.	Heures	Côte d'Ivoire, Sénégal et Togo: (Nombre jours non travaillés de l'effectif CDI et CDD pour cause d'accident du travail + Nombre jours non travaillés de l'effectif CDI et CDD pour cause d'accident de trajet survenus)* 8h France: (Nombre jours non travaillés de l'effectif CDI et CDD pour cause d'accident du travail + Nombre jours non travaillés de l'effectif CDI et CDD pour cause d'accident de trajet survenus)* 7h NB: -Ne comptabiliser que les jours d'arrêt relatifs à l'année n-1. -Pour les décès, seuls les jours d'arret de travail précédant le décès (s'il y en a) doivent être comptabilisés. NB : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pas pris en compte	0	104	0

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIAUX

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2018	2019	2020
SOC780	Absences non autorisées (ANA)	Durée des absences non légales et non justifiées des salariés en CDD ou CDI	Heures	Côte d'Ivoire, Sénégal et Togo: Nombre de jours d'absence non autorisées de l'effectif CDD et CDI *8h France: Nombre de jours d'absence non autorisées de l'effectif CDD et CDI *7h NB1 : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pas pris en compte. NB2 : GS2E transmet à CIE et SODECI les donnéées relatives au personnel mis à disposition pour prise compte dans leur reporting respectif	0	32	0
SOC711	Taux absentéisme	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.	%	Taux d'absentéisme = (AMP+AAM+ATT+ANA) / TTT			
SOC712	Taux d'assiduité	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) .	%	Taux d'assiduité = 1-Taux d'absentéisme			
8 - RECRUTEMENTS							
SOC810	**Recrutements effectif société**		**# personnes**		**66**	**18**	**37**
SOC811	Nombre de recrutements CDD	Ensemble des personnes ayant signé un contrat de travail CDD sur la période concernée par le reporting.	# personnes	Cumul du nombre de contrats CDD enregistrés au cours de la période concernée par le reporting. NB: si une même personne a eu plusieurs contrats sur la même période, cette personne est donc comptabilisée plusieurs fois. Ce n'est pas la date de signature du contrat qui fait foi, mais la date de début d'activité du salarié.	51	10	29
SOC812	Nombre de recrutements CDI	Ensemble des personnes ayant signé un contrat de travail CDI sur la période concernée par le reporting.	# personnes	Cumul du nombre de contrats CDI enrégistrés au cours de la période concernée par le reporting. NB: si une même personne a eu plusieurs contrats sur la même période, cette personne est donc comptabilisée plusieurs fois. Ce n'est pas la date de signature du contrat qui fait foi, mais la date de début d'activité du salarié. Un contrat CDD transformé en CDI est comptabilisé comme une embauche CDI et une fin de contrat CDD.	15	8	8
SOC815	Nombre de femmes recrutées	Nombre de femmes dans l'ensemble des personnes recrutées en CDD et CDI sur la période concernée par le reporting	# personnes	Cumul des femmes dans les recrutements= (Nombre total de femme recrutées en CDD et CDI) NB: si une même personne a eu plusieurs contrats sur la même période, cette personne est donc comptabilisée plusieurs fois. Ce n'est pas la date de signature du contrat qui fait foi, mais la date de début d'activité du salarié. Un contrat CDD transformé en CDI est comptabilisé comme une embauche CDI et une fin de contrat CDD.	23	8	16
SOC816	Pourcentage de femmes recrutées	Pourcentage des femmes dans l'ensemble des personnes recrutées en CDD et CDI sur la période concernée par le reporting	%	Quotient du nombre de femmes recrutées par rapport au recrutement effectif société. Pourcentage de femmes recrutées = (SOC 815 / SOC 810)*100	34,85%	44,44%	43,24%
SOC813	Nombre de jeunes entre 18 et 25 ans recrutés	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	Cumul du nombre de contrats CDI et CDD enrégistrés au cours de la période concernée par le reporting signés par des jeunes ayant à la date de la signature du contrat un âge supérieur ou égal à 18 ans et strictement inférieur à 26 ans NB: si une même personne a eu plusieurs contrats sur la même période, cette personne est donc comptabilisée plusieurs fois. Ce n'est pas la date de signature du contrat qui fait foi, mais la date de début d'activité du salarié. Un contrat CDD transformé en CDI est comptabilisé comme une embauche CDI et une fin de contrat CDD.	29	12	22
SOC814	Nombre de stagiaires recrutés	Ensemble des personnes ayant signé un contrat de stage pendant la date de reporting	# personnes	Cumul du nombre de contrat de stages signés (qu'il soit diplomant, conventionné, rémunéré ou non)	53	91	24
9 - DEPARTS							
SOC910	**Départ effectif société**		**# personnes**		**6**	**2**	**4**
SOC920	Licenciements		# personnes		0	0	0
SOC921	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	Cumul du nombre de salariés en CDD licenciés au cours de la période concernée par le reporting. NB : si une même personne a été licenciée puis réintégrée sur la même année, puis à nouveau licenciée, cette personne est comptabilisée deux (2)fois. Ce n'est pas la date de signature de la décision de licenciement qui fait foi, mais la date de notification de la décision au salarié. Tous les motifs de licenciement sont pris en compte.	0	0	0

CIPREL

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIAUX

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2018	2019	2020
SOC922	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	Cumul du nombre de salariés en CDI licenciés au cours de la période concernée par le reporting. NB : si une même personne a été licenciée puis réintégrée sur la même année, puis à nouveau licenciée, cette personne est comptabilisée deux (2)fois. Ce n'est pas la date de signature de la décision de licenciement qui fait foi, mais la date de notification de la décision au salarié. Tous les motifs de licenciement sont pris en compte.	0	0	0
SOC930	**Départs volontaires**		**# personnes**		**2**	**1**	**4**
SOC931	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	Cumul du nombre de salariés CDD ayant rompu volontairement leur contrat au cours de la période concernée par le reporting (démissions et ruptures conventionnelles à l'intitiative du salarié).	0	0	0
SOC932	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	Cumul du nombre de salariés CDI ayant rompu volontairement leur contrat au cours de la période concernée par le reporting (démissions et ruptures conventionnelles à l'intitiative du salarié).	2	1	4
SOC940	**Départs liés aux fins de contrats**		**# personnes**		**4**	**1**	**0**
SOC941	Nombre de départs des salariés CDD pour motif de fin de contrat	Ensemble des salariés sortis de l'effectif pour motif de contrat de travail CDD arrivé au terme de l'échéance prévue.	# personnes	Cumul du nombre de salariés CDD dont la sortie de la société est liée à l'arrivée à terme échu du contrat de travail. NB un salarié en fin de CDD au 31/12/N qui signe un autre contrat au 01/01/N+1 n'est pas considéré comme un départ.	2	0	0
SOC942	Nombre de départs des salariés CDI pour fin de contrat	Ensemble des salariés sortis de l'effectif pour motif de contrat de travail CDI arrivé au terme de l'échéance prévue.	# personnes	Cumul du nombre de salariés CDI dont la sortie de la société est liée à l'arrivée à terme échu du contrat de travail qui correspond à l'âge de la retraite normale. NB un salarié en fin de CDI dont le dernier jour de travail est le 31/12/N n'est pas considéré comme un départ pour l'année N mais pour l'année N+1.	2	1	0
SOC950	**Taux de turnover**	**Taux de renouvellement des effectifs de l'entité suite à des départs volontaires ou non et des recrutements de collaborateurs.**	**%**	**Taux de turn-over = [(Nombre de départs au cours de l'année N + Nombre d'arrivées au cours de l'année N)/2] / Effectif au 31 décembre de l'année N-1*100 Taux de turnover = [(SOC 910 + SOC 810)/2] / [(SOC 110 N-1)]*100 NB1: Le nombre de départ porte sur l'ensemble des licenciements, des départs volontaires et des départs pour fin de contrat. NB2: Le nombre d'arrivées porte sur l'ensemble des recrutements CDI et CDD NB3: Les mobilités internes ne sont pas comptabilisées comme des départs.**	**33,96%**	**8,70%**	**17,67%**
10 - MALADIES PROFESSIONNELLES							
SOC101	Maladies professionnelles	Cumul du nombre des salariés CDD et CDI déclarés par le médecin du travail comme étant atteints de maladies professionnelles sur la période concernée par le reporting.	# personnes	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. La maladie professionnelle constatée par le medecin d'entreprise est sanctionné par un certificat médical.	0	0	0
11 - DEPENSES EN MATIERE DE POLITIQUE SOCIALE							
SOC102	**Dépenses en matière de politique sociale**		**FCFA**		**51 377 026**	**57 487 099**	**57 583 366**
SOC103	Dépenses volontaires de l'entreprise en avantages sociaux	Contribution financière volontaire 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, FCP etc….) NB: Les contributions obligatoires suivantes sont exclues: dépenses de formation	FCFA	Cumul des Fonds alloués pour assurer la solidarité, la santé et la retraite des salariés (FCP, PS Cadres, FS, FSS, ASMAR, ...) NB : ne reporter que les contributions employeur volontaires, pas les contributions obligatoires	51 377 026	57 487 099	57 583 366
SOC104	Fonds alloués aux prêts internes	Montant total des prêts accordés aux salariés notamment par l'intermédiaire des mutuelles, pour les aider à mettre en œuvre des projets personnels d'acquisition de biens ou d'investissements pour améliorer leurs revenus.	FCFA	Cumul des fonds alloués pour le MA2E, fCP-SDE, FPH- SDE ….	0	0	0
SOC105	**Couverture protection sociale volontaire**						
SOC106	Effectif couvert par une protection sociale volontaire	Cumul du nombre de salariés en CDD et CDI au 31/12/n beneficiant de la contribution volontaire de l'entreprise dans les fonds dédiés à la solidarité, à la santé et à la retraite des salariés sur la période du reporting	# personnes	Cumul du nombre des salariés CDD et CDI beneficiant de la contribution financière volontaire 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)			123
SOC107	Part de l'effectif couvert par une protection sociale volontaire	Pourcentage des salariés CDD et CDI beneficiant de la contribution volontaire de l'entreprise dans les fonds dédiés à la solidarité, à la santé et à la retraite des salariés sur la période du reporting	%	SOC 106- Effectif couvert par une protection sociale volontaire / SOC 110- Effectif total société			1

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIAUX

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2018	2019	2020
12 - PROMOTION DU GENRE							
SOC171	**Gouvernance**						
SOC172	Effectif du comité de direction (CODIR)	Nombre total (hommes et femmes) des membres du comité de direction	# personnes	Somme des membres du CODIR désignés à la fin de la période de reporting	5	4	4
SOC173	Nombre de femmes membres du comité de direction	Nombre de femmes membres du comité de direction	# personnes	Somme des femmes membres du CODIR désignées à la fin de la période de reporting	1	1	1
SOC174	Part des femmes membres du comité de direction	Pourcentage des femmes membres du comité de direction.	%	(SOC173-Nombre de femmes membres du comité de direction / SOC172- Effectif du comité de direction) *100	20,00%	25,00%	25,00%
SOC175	**Métiers techniques**						
SOC176	Effectif des salariés exercant un métier technique	Cumul des salariés (homme et femmes) en CDI et CDD exercant un métier technique (métiers caractéristiques des activités d'exploitation et de maintenance) sur la période du reporting, NB 1: La nomenclature des métiers techniques est disponible pour chaque entité auprès des services en charge des ressources humaines NB 2 : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte,	# personnes	Cumul des salariés en CDI CDD exercant un métier technique à la date de fin du reporting, NB: Les salariés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail,	90	92	94
SOC177	Nombre de salariés femmes exercant un métier technique	"Cumul des salariées femmes en CDI et CDD exercant un métier technique (métiers caractéristiques des activités d'exploitation et de maintenance) sur la période du reporting, NB 1: La nomenclature des métiers techniques est disponible pour chaque entité auprès des services en charge des ressources humaines NB 2 : les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte,"	# personnes	Cumul des femmes salariées en CDI CDD exercant un métier technique à la date de fin du reporting, NB: Les salariées dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriées et les expatriées sont comptabilisées dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail,	13	13	13
SOC178	Part des femmes exercant un métier technique	Pourcentage des femmes exercant un métier technique (métiers caractéristiques des activités d'exploitation et de maintenance) sur la période du reporting,	%	"=SOC 177-Nombre de salariés femmes exerçant un métier technique/SOC176-Effectif des salariés exerçant un métier technique*100	14,44%	14,13%	13,83%
13 - TAUX DE COUVERTURE DE CERTIFICATION							
SOC1005	**Effectif détaché et certifiable**						
SOC1006	Effectif détaché	Nombre total des salariés 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 détachés au groupement d'intéret économique GS2E (Groupement des Services Eau et Electricité)	# personnes	Cumul de l'effectif des salariés de la société en CDI et CDD (contrat valide à la date de fin du reporting) détachés au groupement d'intéret économique GS2E NB1: Les salariés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté. Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail. NB2: Les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte.	0	0	0
SOC1007	Effectif total certifiable	Nombre total des salariés 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 1 : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pas pris en compte. NB2 : les effectifs détachés à GS2E sont comptabilisés dans l'effectif GS2E (et retirés de l'effectif CIE et SODECI)	# personnes	CIE, SODECI et autres entités: [(SOC 110- Effectif total société) - (SOC 1006-Effectif détaché)] GS2E: [(SOC110-Effectif société) + (Somme Effectif détaché CIE et SODECI)]	115	116	123
SOC1010	**Couverture certification Santé Sécurité au travail**						
SOC1011	Effectif des services certifiés OHSAS 18001 / ISO 45001	Nombre total des salariés en CDD ou CDI des directions ou sous directions certifiées OHSAS 18001 / ISO 45001 à la fin de la période de reporting NB 1 : les contrats des stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte. NB2 : les effecitfs détachés à GS2E sont comptabilisés dans l'effectif GS2E	# personnes	Cumul de l'effectif des salariés (en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting) des directions ou sous directions couvertes par un certificat OHSAS 18001 / ISO 45001 valide à la date de fin de reporting. NB1: Les salariés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail. NB2: Pour ce qui concerne GS2E, les agents mis à disposition doivent etre comptabilisés dans l'effectif.	0	116	123
SOC1012	Taux de couverture certification OHSAS 18001 / ISO 45000	Ratio du nombre de salariés des services certifiés OHSAS 18001 / ISO 45001 sur l'effectif total certifiable à la date de fin du reporting	%	[Effectif des services certifiées OHSAS 18001 - ISO 45001 (SOC 1011) / Effectif total certifiable (SOC 1007)]*100	0,00%	100,00%	100,00%

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIÉTAUX

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIETAUX

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2018	2019	2020
2 - QUALITE DE SERVICE							
SOT200	**Disponibilité du service électricité**						
SOT202	Taux de disponibilité des groupes de production électrique hors	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.	%	Outre les arrêts annuellement programmés par les exploitants d'un groupe de production donné, d'autres arrêts surviennent toujours à cause des aléas (déclenchements pour raisons diverses, pannes sur le groupe…) : ce sont les arrêts fortuits. La disponibilité hors arrêts programmés est le taux calculé avec seulement les arrêts fortuits selon la formule suivante : Disponibilité hors arrêts programmés = (Nombre d'heures des arrêts fortuits / Nombre total d'heures de fonctionnement normal sans arrêt - Nombre d'heures des arrêts programmés) * 100	96,70%	97,16%	97,58%
3 - ACTIONS DE SOUTIEN, MECENAT, PARTENARIAT							
SOT120	**Action de soutien, de mécénat, de partenariat**						
SOT121	Dépenses d'actions 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. NB: Ne retenir que les dépenses externes	FCFA	Cumul des dépenses réelles comptabilisées pendant la période de reporting dans les écritures comptables de l'entreprise relatives aux actions de mécenat et de partenariat dans le cadre du sport, de la culture, de la santé et de l'éducation	59 368 280	44 721 765	120 915 383
4 - ETHIQUE							
SOT130	**Promotion de l'éthique**						
SOT131	Dépenses effectuées dans la promotion de l'éthique	Sommes dépensées pour la mise en place de stratégie, de projets ou de démarches visant à promouvoir l'éthique et à lutter contre la corruption,	FCFA	Cumul des dépenses réelles comptabilisées pendant la période de reporting dans les écritures comptables (sur la base des factures payées) de l'entreprise destinées à la promotion de l'éthique, à la prévention ou à l'éradication de la corruption, NB: L'ensemble des natures de dépenses (dépenses pour le conseil, la commmunication,,,,,) sont à comptabiliser,	0	6 200 000	6 000 000
SOT132	Personnes formées/sensibilisées à l'éthique	Nombre de personnes formées / sensibilisées à la lutte contre la corruption.	Nombre	Cumul des salariés en CDD ou CDI formées / sensibilisées, Si une personne est formée à deux modules, elle est comptabilisée deux fois, NB : lorsqu'une formation regroupe des participants de plusieurs entités (par ex, dans le cadre du Cercle Ethique), chaque entité reporte ses propres salariés formés, la feuille de présence faisant foi,	0	0	121
SOT135	**Dispositif d'alerte éthique**						
SOT136	Nombre de plaintes internes reçues	Nombre de plaintes et signalements internes (issus de collaborateurs) reçues et suivies pour traitement par les responsables éthiques	Nombre	Cumul des plaintes et signalements internes reçus par les responsables éthiques pendant l'année de reporting par le biais de tout canal prévu à cet effet (courrier, courriel, téléphone, visite, boite à suggestions…). Ces plaintes et signalements font l'objet d'enregistrement et de traçage.	0	0	0
SOT137	Nombre de plaintes internes résolues	Nombre de plaintes et signalements internes (issus de collaborateurs) résolues par les responsables éthiques	Nombre	Cumul des plaintes et signalements internes résolus pendant l'année de reporting, Ces plaintes et signalement, enregistrés et tracés par les repsonsables éthiques, sont considérées résolus à confirmation de la mise en oeuvre de l'action soit par le plaignant soit par l'entité concernée	0	0	0
SOT138	Nombre de plaintes externes reçues	Nombre de plaintes et signalements externes (issus de clients, fournisseurs....) reçues et suivies pour traitement par les responsables éthiques	Nombre	Cumul des plaintes et signalements externes reçus par les responsables éthiques pendant l'année de reporting par le biais de tout canal prévu à cet effet (courrier, courriel, téléphone, visite, boite à suggestions…). Ces plaintes et signalements font l'objet d'enregistrement et de traçage.	0	0	0
SOT139	Nombre de plaintes externes résolues	Nombre de plaintes et signalements internes (issus de collaborateurs) et externes (issus de clients, fournisseurs,,,,) résolues par les responsables éthiques	Nombre	Cumul des plaintes et signalements externes résolus pendant l'année de reporting, Ces plaintes et signalement, enregistrés et tracés par les repsonsables éthiques, sont considérées résolus à confirmation de la mise en oeuvre de l'action soit par le plaignant soit par l'entité concernée,	0	0	0
5 - ACCORDS COLLECTIFS							
SOT141	Nombre total d'accords collectifs signés	Nombre total d'accord collectifs signés dans la période de reporting avec les organisations syndicales	Nombre	Ne considérer que les accords spécifiquement signés durant la période de reporting	0	0	0
SOT142	Nombre d'accords collectifs sur aspects santé et sécurité signés	Nombre d'accords collectifs touchant à la santé et la sécurité signés dans la période de reporting avec les organisations syndicales	Nombre	Ne considérer que les accords spécifiquement signés durant la période de reporting	0	0	0

CIPREL

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIETAUX

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2018	2019	2020
6 -TAUX DE COUVERTURE DE CERTIFICATION							
SOT150	**Couverture certification Qualité (ISO 9001)**						
SOT151	Effectif des services certifiés ISO 9001	Nombre total des salariés (composé de ceux ayant un contrat à durée indéterminée valide et de ceux ayant un contrat à durée déterminée valide) des directions ou sous directions certifiées ISO 9001 à la fin de la période de reporting NB1 : Les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte. NB2 : les effectifs détachés à GS2E sont comptabilisés dans l'effectif GS2E	Nombre	Cumul de l'effectif des salariés (en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting) des directions ou sous directions couvertes par un certificat ISO 9001 valide à la date de fin de reporting. NB1: Les salariés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail. NB2: Pour ce qui concerne GS2E, les agents mis à disposition doivent etre comptabilisés dans l'effectif.	115	116	123
SOT152	Taux de couverture certification ISO 9001	Ratio du nombre de salariés des services certifiés ISO 9001 sur l'effectif total certificable à la date de fin du reporting	%	[Effectif des services certifiées ISO 9001(SOT 151) / Effectif total certifiable(SOC 1007)]*100	100%	100%	100%
SOT155	**Couverture certification management de la conformité (ISO 19600)**						
SOT156	Effectif des services évalués ISO 19600	Nombre total des salariés en CDD ou CDI des directions ou sous directions évaluées ISO 19600 à la fin de la période de reporting NB1 : Les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte. NB2 : les effectifs détachés à GS2E sont comptabilisés dans l'effectif GS2E	Nombre	Cumul de l'effectif des salariés (en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting) des directions ou sous directions couvertes par un certificat d'évaluation ISO 19600 valide à la date de fin de reporting. NB1: Les salariés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail. NB2: Pour ce qui concerne GS2E, les agents mis à disposition doivent etre comptabilisés dans l'effectif.	0	0	0
SOT157	Taux de couverture évaluation ISO 19600	Ratio du nombre de salariés des services évalués ISO 19600 sur l'effectif total certifiable à la date de fin du reporting	%	[Effectif des entités évaluées ISO 19600 (SOT 156) / Effectif total certifiable (SOC1007)]*100	0%	0%	0%
SOT160	**Couverture certification lutte anti-corruption (ISO 37001)**						
SOT161	Effectif des services certifiés ISO 37001	Nombre total des salariés en CDI ou CDD des directions ou sous directions certifiées ISO 37001 à la fin de la période de reporting NB1 : Les stagiaires, apprentis, VIE, consultants, intérimaires, journaliers, sous-traitants ne sont pris en compte. NB2 : les effecitfs détachés à GS2E sont comptabilisés dans l'effectif GS2E	Nombre	Cumul de l'effectif des salariés (en CDI et CDD valide à la date de fin du reporting) des directions ou sous directions couvertes par un certificat ISO 37001 valide à la date de fin de reporting. NB1: Les salariés dont le dernier jour de travail est le jour de fin de reporting (ex: 31/12/N) sont inclus dans l'effectif reporté Les impatriés et les expatriés sont comptabilisés dans l'effectif de l'entité d'accueil ayant signé le contrat de travail. NB2: Pour ce qui concerne GS2E, les agents mis à disposition doivent etre comptabilisés dans l'effectif.	0	0	0
SOT162	Taux de couverture certification ISO 37001	Ratio du nombre de salariés des services certifiés ISO 37 001 sur l'effectif total certifiable à la date de fin du reporting	%	[(Effectif des services certifiées ISO 37001(SOT161) / Effectif total certifiable(SOC 1007)]*100	0%	0%	0%
SOT170	**Couverture évaluation RSE (ISO 26000)**						
SOT175	**ISO 26000 - production d'électricité**						
SOT176	Capacité de production d'électricité des entités évaluées ISO 26000	Capacité totale du parc de production hydroélectrique et thermique interconnecté opéré sur la base de la capacité réelle, des ouvrages couverts par une évaluation ISO 26000 valide à la date de fin de reporting	MW	Somme des puissances du parc hydroélectrique et thermique interconnecté opéré par des sous directions ou directions évaluées ISO 26000 à la fin de la période de reporting (sur la base de la capacité réelle)	543	543	543
SOT177	Taux de couverture évaluation ISO 2600O - production d'électricité	Ratio de la capacité de production d'électricité exploités par des entités évaluées ISO 26000 sur le nombre total de la capacité de production d'électricité à la date de fin du reporting	%	[Capacité de production d'électricité des entités évaluées ISO 26000 (SOT 176) / Capacité totale de production d'électricité(ENV 510)]*100	100%	100%	100%

CIPREL

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIETAUX

Référence	Indicateurs	Définition	Unité	Mode de calcul ou formule	2018	2019	2020
7 - IMPACT SUR LES TIERS							
SOT180	**Accident**						
SOT181	Accident sur les tiers liée à l'exploitation	Accident avec sinistre corporel (atteinte à l'intégrité physique) causé volontairement ou non du fait des installations de l'entité et dont est victime un tiers pendant la période du reporting.	Nombre	Cumul des accidents avec sinistre corporel causé volontairement ou non du fait des installations de l'entité et dont est victime un tiers (tierce personnes, sous-traitant) pendant la période du reporting.			0
SOT182	Accident sur les sous-traitant liée à l'exploitation	Accident avec sinistre corporel (atteinte à l'intégrité physique) causé volontairement ou non du fait des installations de l'entité et dont est victime un sous-traitant pendant la période du reporting.	Nombre	Cumul des accidents avec sinistre corporel causé volontairement ou non du fait des installations de l'entité et dont est victime un sous-traitant pendant la période du reporting.			0
SOT183	Accident sur les tiers liée à la circulation	Accident avec sinistre corporel (atteinte à l'intégrité physique) causé volontairement ou non par les salariés de l'entité (en CDD ou CDI) dont est victime un tiers (tierce personne, sous-traitant) pendant la période du reporting. NB: Sont pris en compte les accidents impliquant les vehicules couvert par un contrat d'assurance souscrit par l'entité.	Nombre	Cumul des accidents avec sinistre corporel causé volontairement ou non par les salariés de l'entité dont est victime un tiers (tierce personne, sous-traitant) pendant la période du reporting.			0
SOT184	Accident causé par un sous-traitant	Accident avec sinistre corporel (atteinte à l'intégrité physique) causé volontairement ou non par un sous-traitant lors de l'execution d'un contrat de prestation de services pour le compte de l'entité et dont est victime un tiers (tierce personne) pendant la période du reporting.	Nombre	Cumul des accident avec sinistre corporel causé volontairement ou non par un sous-traitant lors de l'execution d'un contrat prestation de services pour le compte de l'entité et dont est victime un tiers (tierce personne) pendant la période du reporting.			0

CIPREL

COMPAGNIE IVOIRIENNE DE PRODUCTION D'ÉLECTRICITÉ

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2020

Une société du groupe eranove

Siège social : rue des Textiles - Zone Industrielle de VRIDI PORT-BOUET
01 BP 4039 Abidjan 01 | Tél. : (225) 27 21 63 62 - Fax (225) 27 21 27 21 89
Abidjan RCI