TRANSITION JUSTE

Plan d'action

en déclinaison de la politique transition juste

Transition juste

Plan d'action

2024-2030

Table des matières

1. Introduction....3
2. Contexte....5
3. Analyse des impacts....6
4. Objectifs....8
5. Actions....10
6. Gouvernance....19
7. Suivi....19

1. Introduction

L'Accord de Paris sur le climat introduit la transition juste comme un concept fondamental et ambitieux qui vise à garantir que la transition vers une économie durable et à faible émission de carbone se réalise de manière équitable, dans le respect de la nature. Ce processus ne se limite pas à des considérations économiques ; il intègre également la prise en compte des impacts sociaux et environnementaux sur tous les acteurs, notamment les travailleurs, les communautés, les clients et les territoires concernés. Il couvre aussi la chaîne de valeur. En prenant en compte ces dimensions multiples, la transition juste aspire à ne laisser personne de côté, en veillant à ce que les bénéfices de cette transformation soient partagés de manière équitable et inclusive.

Le préambule de cet Accord souligne clairement cette nécessité. Il est précisé qu'il est impératif de tenir compte des enjeux d'une transition juste pour la population active, tout en favorisant la création d'emplois décents et de qualité, en adéquation avec les priorités de développement établies au niveau national. Cet engagement international reflète une prise de conscience croissante des conséquences socio-économiques des changements environnementaux, et il met en lumière l'importance d'un équilibre entre les objectifs climatiques et les réalités du marché du travail.

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) renforce cette vision en affirmant qu'il est essentiel de « rendre l'économie plus verte d'une manière qui soit aussi équitable et inclusive que possible pour toutes les personnes concernées ». Cela implique non seulement de mettre en place des conditions de travail décent, mais aussi de s'assurer que les groupes les plus vulnérables, souvent les plus touchés par les changements économiques et environnementaux, bénéficient de cette transition. L'OIT appelle ainsi à une approche qui respecte les droits des travailleurs et favorise des conditions de travail dignes pour tous. Cette perspective met en exergue la nécessité d'adopter des politiques actives de soutien aux travailleurs affectés par la transition, afin de faciliter leur reconversion vers des secteurs d'avenir.

Dans ce cadre, le groupe ENGIE s'engage à agir de manière responsable et proactive. Conformément à sa raison d'être, ENGIE a adopté une politique en faveur d'une transition juste, intégrée dans ses engagements sociétaux. Ainsi chaque initiative et projet entrepris par le Groupe prend en compte les répercussions sociales et économiques, afin de s'assurer que la transition énergétique soit bénéfique pour l'ensemble des parties prenantes. Ce plan d'action constitue une déclinaison opérationnelle de cette politique, articulant des catégories de mesures concrètes destinées à accompagner les travailleurs dans leur reconversion, à soutenir les territoires et les communautés dans leur adaptation aux nouvelles réalités économiques, à guider les consommateurs dans leur propre transition énergétique et à favoriser un dialogue inclusif sur les enjeux de la transition et à travailler avec l'ensemble de la chaine de valeur.

Ce plan d'actions sur la transition juste vise à bâtir un avenir où la transition énergétique est synonyme de progrès social, d'équité et de respect de l'environnement. En unissant nos forces et en adoptant une approche collaborative et inclusive, nous pouvons relever les défis de la transition tout en saisissant les opportunités qu'elle offre pour construire une société plus durable et résiliente. L'engagement d'ENGIE dans une transition juste constitue un modèle de responsabilité sociétale, cherchant à créer un équilibre harmonieux entre développement économique, justice sociale et préservation de notre planète.

« Engagés pour des transitions justes et responsables, c'est ce que prône le Forum de l'engagement, une ambition dans laquelle ENGIE se reconnaît pleinement »

Jean-Pierre CLAMADIEU, Président du Conseil d'administration

2 mars 2023

« Nous pouvons collectivement réussir la transition énergétique, une transition abordable et source d'emploi dans nos territoires »

Catherine MacGREGOR, Directrice générale

23 juin 2024

« La transition énergétique ne sera possible que si elle est humainement acceptable. Forts de cette conviction, nous avons déterminé quatre piliers pour que cette transition soit juste : les salariés, les clients, les communautés impactées et nos fournisseurs »

Julia MARIS, Vice-Présidente ESG

17 mai 2023

2. Contexte

ENGIE est un leader mondial dans le secteur de l'énergie : production d'énergie renouvelable, réseaux d'énergie centralisés, réseaux d'énergie décentralisés et services énergétiques, production d'électricité bas carbone, fourniture de gaz et d'électricité ainsi que gestion de l'énergie.

Les domaines d'expertise clés du Groupe lui permettent d'offrir à ses clients des solutions compétitives et à forte valeur ajoutée qui leur permettent d'atteindre leurs objectifs de neutralité carbone. Grâce à ces compétences, ENGIE agit dans différents domaines pour décarboner la production d'électricité, mettre en place des réseaux urbains performants, et proposer des services de pilotage de l'énergie, d'efficacité de la décarbonisation et de fourniture d'énergie bas carbone.

Ces actions s'inscrivent dans le cadre d'une stratégie d'ENGIE ambitieuse : être Net Zero Carbon d'ici 2045. En effet, ENGIE s'engage à atteindre le Net Zero Carbon d'ici 2045 pour l'ensemble de ses émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (GES) en suivant une trajectoire « bien en dessous de 2°C ». Le Groupe est également déjà certifié NZ-2 par l'agence Moodys pour sa trajectoire Net Zero Carbon.

Pour atteindre cet objectif, ENGIE vise à opérer une transition massive vers la production d'énergie décarbonée et à la fourniture d'énergie bas carbone avec l'objectif de limiter autant que possible les émissions résiduelles à compenser. Cette trajectoire est basée sur des objectifs intermédiaires pour les émissions de gaz à effets de serre (GES) provenant de la production d'énergie et les émissions de GES provenant de l'utilisation des produits vendus.

Deux leviers clés sont mis en œuvre pour assurer cette trajectoire :

- l'abandon du charbon d'ici 2025 en Europe et 2027 dans le reste du monde : conformément à son plan de sortie progressive du charbon, le Groupe donnera la priorité à la fermeture de ses sites, puis à leur conversion à une énergie moins intensive en carbone et enfin à la vente s'il est impossible de les fermer ou de les convertir en raison de contraintes locales,
- le développement accéléré de la production d'énergie renouvelable et de gaz vert ou bas carbone : il sera réalisé par des capacités de production supplémentaire en moyenne de 4 GW jusqu'en 2025 et de 6 GW par an entre 2026 et 2030 et aussi par le développement des gaz renouvelables reposant sur l'augmentation de la production et de l'utilisation du biométhane et de l'hydrogène vert.

Cette trajectoire bas carbone du Groupe intègre la dimension nature dans son entièreté. En effet, la réduction des impacts sur la biodiversité, l'eau, les océans, ou des sols fait partie du concept de transition juste et de la stratégie ESG qui englobe toutes les dimensions.

Pour ENGIE, une transition juste et abordable pour tous est le défi des prochaines années. Toutes ses équipes sont pleinement mobilisées pour la réussite collective.

3. Analyse des impacts

La transition juste repose sur l'interaction d'ENGIE avec ses parties prenantes : les salariés, les clients, les fournisseurs, ainsi que les communautés et les territoires. Cette transformation vers une économie neutre en carbone, bien qu'indispensable pour lutter contre le changement climatique, peut avoir des effets variés et significatifs sur chacun de ces groupes, en fonction des projets et des changements d'activité qui se mettent en place.

Pour les salariés, les implications de cette transition sont nombreuses et complexes. D'une part, le décommissionnement des actifs liés aux énergies fossiles, notamment le charbon, entraîne souvent des réallocations d'emplois, voire parfois des suppressions. Ces changements peuvent créer une incertitude professionnelle pour de nombreux travailleurs, qui doivent alors se réorienter vers de nouveaux secteurs ou de nouvelles fonctions. La nécessité de mobilités professionnelles, parfois géographiques, soulève des défis supplémentaires : les salariés peuvent être contraints de quitter leur région d'origine pour des opportunités d'emploi dans des secteurs en pleine expansion, comme les énergies renouvelables. Cette dynamique peut engendrer des enjeux sociaux importants, notamment la perte de liens communautaires et le déplacement de familles.

Par ailleurs, cette transition nécessite une adaptation significative des compétences. Les nouvelles technologies et pratiques requièrent des formations adaptées, créant des besoins accrus en matière de développement professionnel. Les entreprises doivent investir dans des programmes de formation continue afin de permettre à leurs employés de s'adapter aux nouveaux défis du marché. Cependant, ce processus peut également poser des problèmes de diversité et d'inclusion, car les travailleurs issus de secteurs traditionnels pourraient être sous-représentés dans les nouvelles industries. Un dialogue social constructif est donc essentiel pour gérer ces transitions, en veillant à ce que les voix de tous les salariés soient entendues et prises en compte.

La dimension de la santé et de la sécurité au travail mérite également d'être examinée de près dans le cadre de la transition énergétique. Avec l'émergence de nouveaux projets énergétiques, il est crucial de garantir que les normes de sécurité soient respectées, tout en prenant en compte l'anxiété et le stress générés par des changements rapides et potentiellement disruptifs dans le milieu de travail. Des programmes de soutien psychologique et de gestion du stress peuvent être bénéfiques pour aider les employés à faire face à ces transitions.

En ce qui concerne les territoires, la fermeture d'anciens actifs industriels, tels que les centrales à charbon, peut avoir des conséquences considérables sur la résilience économique et sociale des régions concernées. Ces fermetures entraînent souvent une diminution de la richesse locale, avec un impact direct sur l'attractivité des territoires, notamment pour les fournisseurs locaux et les jeunes qui cherchent des opportunités d'emploi. Si les nouveaux projets d'énergie renouvelable peuvent générer des emplois à divers niveaux de la chaîne de valeur, il est essentiel de considérer les effets potentiellement négatifs sur la biodiversité et les communautés locales. Par exemple, l'implantation de parcs éoliens ou de panneaux solaires peut affecter les écosystèmes environnants et entraîner des conflits d'usage avec les populations locales, qui doivent être impliquées dans les décisions qui les concernent.

Les clients, qu'ils soient particuliers ou industriels, expriment souvent des inquiétudes quant aux coûts de l'énergie post-transition. La perception que l'énergie, bien que plus respectueuse du climat et de l'environnement, pourrait devenir moins abordable est courante. Les coûts liés à la modernisation des infrastructures et des réseaux peuvent avoir des répercussions sur les factures des consommateurs, soulevant des préoccupations quant à l'équité de cette transition. En outre, la question de la sécurité des approvisionnements est primordiale, surtout compte tenu de l'intermittence de certaines sources d'énergie renouvelables, comme l'éolien et le solaire. Les clients s'interrogent également sur l'impact social et environnemental de ces nouvelles sources d'énergie, ainsi que sur les coûts d'adaptation de leurs installations aux nouveaux modèles énergétiques. Ces interrogations mettent en lumière la nécessité d'une transition qui soit à la fois juste et équitable, prenant en compte les réalités économiques des consommateurs.

Enfin, la chaîne de valeur doit s'adapter en profondeur aux nouveaux modèles énergétiques. Cette transformation implique une évolution chez les fournisseurs, qui doivent répondre à des exigences de durabilité, d'innovation et de résilience face aux changements. La collaboration entre les différents acteurs économiques devient cruciale pour garantir que la transition soit fluide et bénéfique pour tous. Cela comprend la promotion de l'achat durable et local, qui peut renforcer les économies régionales tout en réduisant l'empreinte carbone liée aux transports.

Il est essentiel de noter que, malgré ces potentiels impacts négatifs, la légitimité et le bien-fondé de la transition énergétique ne sont pas remis en cause. En effet, la nécessité d'agir face au changement climatique et de favoriser un avenir plus durable est impérative. ENGIE, dans cette optique, s'engage à mener cette transformation de manière responsable. Conformément à son plan de vigilance et à ses politiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), le Groupe vise à garantir une transition juste et accessible pour tous, sur l'ensemble des territoires où il opère du territoirs Cela implique la mise en place de programmes de soutien pour les salariés touchés, des initiatives pour sensibiliser, rassurer et répondre au mieux aux attentes des clients sur les enjeux de la transition, ainsi qu'une collaboration active avec les territoires pour coconstruire des projets respectueux de l'environnement et des communautés. En mobilisant tous les acteurs, ENGIE cherche à minimiser les effets adverses tout en maximisant les bénéfices d'une transition vers un avenir énergétique durable et inclusif permettant une appropriation optimale des activités par les territoires.

4. Objectifs

En réponse aux grands impacts identifiés et dans le cadre de sa politique dédiée, ENGIE définit des axes stratégiques à destination des quatre catégories de parties prenantes de la transition juste.

4.1. Préserver les garanties sociales lors des transformations d'activité et développer l'employabilité

Pour les salariés, ENGIE s'est toujours engagé à les accompagner au plus près dans ses mutations, en préparant l'avenir industriel. ENGIE s'engage à rechercher systématiquement la préservation des garanties sociales collectives lors de la transformation de ses organisations dans le cadre d'un dialogue social de qualité.

Dans une approche « retain & retrain » qui mise avant tout sur la formation et la requalification, ENGIE propose des programmes de formation pour s'adapter aux évolutions des métiers et leur permettre d'améliorer leurs qualifications, d'acquérir de nouvelles compétences et de développer leur employabilité tout au long de leur carrière. Dans le cadre de la revue stratégique, ENGIE peut considérer qu'une activité n'étant plus au cœur de sa stratégie métier ou géographique, un nouvel actionnaire sera plus à même de développer l'activité cédée ainsi que les employés de cette activité. ENGIE s'attachera alors à négocier les clauses sociales adéquates.

4.2. Embarquer nos clients sur la voie de la transition verte

Pour les clients qui pourraient être impactés par le caractère contraignant de certaines politiques climatiques, notamment le prix du carbone, ou par des crises géopolitiques. ENGIE souhaite leur faire bénéficier d'une énergie abordable, c'est-à-dire à un coût acceptable pour les particuliers et les entreprises, est essentielle pour limiter l'impact sur le pouvoir d'achat des ménages et la compétitivité des entreprises. C'est pourquoi ENGIE développe des solutions flexibles consommer moins en mettant à disposition des services de pilotage de la consommation d'énergie qui permettent d'agir sur celle-ci et de consommer mieux en développant des offres d'énergie verte. ENGIE est également très actif dans la lutte contre la précarité énergétique.

4.3. Assurer le développement des territoires par la participation à la création d'emplois

Pour les territoires : les énergies renouvelables et les infrastructures décentralisées à faible émission de carbone peuvent constituer un moteur important du développement socio-économique des régions. C'est une opportunité de faire progresser le développement économique et social non seulement par la création d'emplois et le paiement d'impôts, mais aussi par la mise en place de chaînes d'approvisionnement locales compétitives et d'un dynamisme territorial. Ainsi, afin de concilier la contribution à la réduction des émissions de gaz à effet de serre et les impacts positifs sur le territoire, ENGIE souhaite impliquer fortement ses parties prenantes dans les projets, avec la garantie de la préservation de la nature et l'optimisation de leur contribution à la lutte contre le changement climatique.

4.4. S’engager pour des politiques d'achat inclusives et socialement responsables

Pour les fournisseurs, ENGIE intègre des critères relatifs au travail et aux Droits de l'Homme dans les processus d'approvisionnement afin de s'assurer qu’ils respectent les droits au travail et les autres droits humains, qu'ils offrent une rémunération équitable et un salaire décent, et qu'ils garantissent un environnement de travail sûr et sain. ENGIE procède à une vérification et à un contrôle préalable et garantit l'accès à des voies de recours efficaces. ENGIE se positionne également comme un partenaire reconnu dans le domaine de l'insertion par l'activité économique et l'utilisation du secteur du travail protégé pour apporter une solution socialement innovante.

5. Actions

Les actions mises en œuvre par ENGIE couvrent les quatre piliers de la transition juste : les salariés, les clients, les territoires et les fournisseurs, en lien avec les impacts et les objectifs identifiés.

5.1. Axe salariés

ENGIE est attaché à un dialogue social de qualité à tous les niveaux du Groupe et s'engage à préserver systématiquement les garanties sociales collectives lors des transformations de ses organisations. Dans le cas d'éventuelles réorganisations et transformations, ENGIE s'engage à rechercher la pérennité de ses emplois aux meilleures conditions sociales possibles. L'employabilité, l'anticipation et le développement des compétences de tous les salariés sont au cœur de la politique de ressources humaines d'ENGIE liée à préservation de la santé et de la sécurité au travail comme de la qualité des offres d'emplois.

5.1.1. Dialogue social de qualité

Le dialogue social au sein d'ENGIE est transparent et inclut des pratiques de consultation et de co-conception, afin de donner aux salariés et à leurs représentants la possibilité d'influencer les décisions à chaque étape du processus. Il est également mené au niveau des territoires, en impliquant les représentants syndicaux locaux, ainsi que les autorités publiques régionales et locales.

Ainsi ENGIE a renouvelé le 20 janvier 2022 avec les Fédérations syndicales internationales IBB (secteur du bâtiment et du bois), IndustriAll (secteur de l'industrie) et ISP (secteur des services publics) ainsi que les syndicats représentatifs au niveau du Groupe en France (CFDT, CFE-CGC, CGT et FO) son accord sur les droits sociaux fondamentaux et la responsabilité sociale, suite à un premier accord conclu en 2010. ENGIE et ses filiales réaffirment leur engagement à respecter les normes internationalement reconnues en matière de Droits de l'Homme, de droits du travail et de droits syndicaux dans toutes leurs activités.

Par ailleurs, le plan de vigilance d'ENGIE fait l'objet d'un dialogue social renforcé dans le cadre de l'accord mondial : des groupes de travail ont été lancés avec les Fédérations syndicales internationales et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe et un point régulier est effectué lors de la réunion annuelle (Forum mondial).

Comme la santé sécurité est une priorité absolue du Groupe, le dispositif est complété d'un accord mondial sur cette thématique signé le 13 mai 2014. Au niveau européen, cinq accords sont en vigueur : égalité professionnelle (22 novembre 2017), comité d'entreprise européen (22 juin 2017) accord social (8 avril 2016), amélioration de la qualité de vie au travail (27 novembre 2014) et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (23 février 2010).

L'ambition est de faire vivre ces accords, en complément de ceux existants dans les entreprises du Groupe.

Enfin, tous les deux ans, une enquête interne d'engagement, ENGIE&Me, est lancée auprès de tous les salariés pour recueillir leur opinion sur le Groupe, son évolution et sa stratégie. Le taux de réponse à cette enquête est révélateur de l'engagement des salariés dans le futur de leur entreprise.

Indicateurs

- *Nombre d'accords existants au niveau mondial*
- *Nombre d'accords existants au niveau européen*
- *Taux d'engagement des salariés*

5.1.2. Socle de garantie lors des restructurations

Dans le cadre de la sortie du charbon – où ENGIE priorise la fermeture du site concerné, sa conversion voire en dernier recours, sa vente –, s'il est impossible de fermer ou de convertir la centrale en raison de restrictions locales ou pour un site en conversion, par exemple du charbon vers le gaz, ENGIE s'engage également auprès de ses salariés.

Tous les salariés impactés par la fermeture ou la reconversion d'un site se voient proposer une solution (reclassement interne, formation, reclassement externe, aide au projet personnel, y compris en dehors du Groupe).

Par ailleurs, une attention est également portée aux salariés de la chaine de valeur où des actions locales sont mises en œuvre (formations aux énergies renouvelables, aide aux projets personnels ou la création d'entreprise, …).

Indicateurs

- *100 % des entités concernées par des transformations proposent une solution aux salariés*
- *Pourcentage de salariés concernés*

5.1.3. Diversité et inclusion

La promotion de la diversité, de l'inclusion et de l'égal accès entre les hommes et les femmes est un axe fort de la politique ressources humaines du Groupe ENGIE. Ainsi, la politique diversité équité et inclusion (DEI) s'appuie sur cinq piliers :

- l'égalité entre les femmes et les hommes : atteindre la parité en entreprise est un objectif clé d'ENGIE en accroissant le nombre de femmes dans le Groupe, en féminisant les métiers techniques, actuellement en tension,
- les origines : développer la diversité au sein d'ENGIE et valoriser la richesse des origines de chaque personne au regard de la culture, de l'ethnicité, de la nationalité, de la religion, des origines sociales et des parcours de formation,
- LGBTQ+ : développer l'inclusion des personnes LGBTQ+ afin qu'elles se sentent incluses et respectées, indépendamment de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre,
- les aptitudes : adapter l'organisation et les conditions de travail pour accueillir et inclure les personnes porteuses de n'importe quel type de handicap,
- les générations : s'appuyer sur le talent et l'énergie de toutes les générations, en favorisant l'employabilité des jeunes et des plus âgés ainsi que le partage des savoirs et des compétences entre les générations.

Cette politique s'appuie également sur un guide dédié à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et un guide contre toute forme de discrimination à l'encontre des personnes LGBTQ+ complété par la signature de la Charte d'engagement LGBTQ+ de L'Autre Cercle, la mise en place de la plateforme de signalement Allodiscrim ou encore le lancement du réseau interne en faveur de la communauté LGBTQ+ 'Friends by ENGIE'. Enfin, des actions en faveur des salariés aidants ont également été déployés. Il faut souligner que certaines législations nationales interdisent la collecte de données personnelles liées aux critères DEI.

Indicateurs

- *Taux de femmes dans l'effectif et dans le management*
- *Nombre d'embauches en CDI et CDD*

5.1.4. Emplois décents et verts

L'ambition d'ENGIE pour ses salariés est en premier lieu d'assurer leur santé sécurité à tout instant, en leur offrant des conditions de rémunération décente, une protection sociale de bon niveau et des plans de formation permettant leur employabilité.

ENGIE a adopté en mai 2014 une politique dédiée aux Droits de l'Homme détaillant les engagements du Groupe et mène une politique d'excellence pour assurer les meilleures conditions de travail possibles partout dans le monde. La politique santé et sécurité du Groupe vise à faire de chaque individu, qu'il soit dirigeant, manager ou employé, un acteur engagé en matière de santé et de sécurité, comme le souligne l'accord mondial de 2014, car la première des justices est que chaque salarié rentre de manière saine et sauve à son domicile chaque jour.

En continuité avec ses précédents engagements, le Groupe a ainsi élaboré un plan d'action santé-sécurité pour 2021-2025, structuré autour de trois axes (No life at risk, No mind at risk, No asset at risk) et complété par deux leviers transversaux : le digital pour standardiser et accélérer la mise en œuvre des actions prioritaires et la communication pour renforcer la culture santé et sécurité et l'engagement de chacun.

ENGIE pratique des salaires décents et respecte les salaires minimums et les garanties sociales de chaque pays, notamment le paiement des cotisations sociales conformément aux conditions minimales des pays où sont situées ses activités.

De plus, ENGIE a mis en place le programme CARE visant à mettre en place un minimum de protection sociale pour l'ensemble de ses salariés, quels que soient leur statut, leur employeur ou pays d'appartenance. Il comprend ainsi quatre piliers de protection sociale :

- une couverture santé garantissant le remboursement a minima de 75% des frais en cas d'hospitalisation,
- une protection de la famille ou des proches en cas de décès, via le versement d'un capital équivalent à douze mois de salaire au minimum,
- un congé paternité rémunéré de quatre semaines,
- un congé maternité rémunéré de quatorze semaines.

Le maintien et le développement des compétences, l'adaptation aux nouvelles exigences du secteur de l'énergie, la formation aux énergies renouvelables conditionnement l'employabilité des salariés qui repose sur un programme de formation ambitieux : 100 % de salariés formés chaque année d'ici 2030.

Indicateurs

- *Nombre d'accidents mortels (salariés et sous-traitants)*
- *Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt des salariés, intérimaires et sous-traitants*
- *Taux de couverture du programme ENGIE CARE*
- *Nombre d'heures de formation et taux de salariés formés*
- *Taux de mobilité des salariés*

5.2. Axe Clients

La vente d'une énergie à un coût acceptable est essentielle pour limiter l'impact sur le pouvoir d'achat des ménages et la compétitivité des entreprises. C'est pourquoi ENGIE accompagne ses clients dans leur propre transition énergétique en les aidant à la fois à consommer moins grâce à des solutions de pilotage afin que ceux-ci puissent agir sur leur consommation d'énergie et à consommer mieux en leur proposant des offres d'énergie verte et décarbonée.

5.2.1. Clients particuliers

Pour les clients particuliers, la transition juste repose sur une énergie et des services durables à un prix abordable grâce à des offres innovantes. Cela implique aussi de considérer l'accès à l'énergie quand ils n'en disposent pas.

5.2.1.1. Offre d'énergie et de services

Les consommateurs requièrent une information claire et transparente sur la transition énergétique, les économies d'énergie et l'efficacité énergétique, ce à quoi ENGIE s'engage au quotidien.

Afin de les aider dans leur propre transition énergétique, ENGIE a mis en place des actions concrètes et développe une gamme d'offres et de services destinés aux consommateurs et utilisateurs finaux :

- des offres d'électricité verte ou de gaz vert,
- des services permettant de comprendre sa consommation d'énergie et donc de pouvoir agir sur celle-ci, par exemple avec des outils digitaux (app) permettant de suivre sa consommation en temps réel, de piloter ses équipements de chauffage à distance,
- des campagnes de sensibilisation à la sobriété énergétique,
- des challenges individuels ou collectifs permettant de récompenser les réductions de la consommation,
- des offres d'optimisation tarifaire afin de consommer au moment où l'électricité est la moins chère.

Indicateurs

- *Taux de satisfaction clients particuliers*
- *Nombre de contrats électricité verte sur le portefeuille*

5.2.1.2. Lutte contre la précarité

ENGIE dispose d'un portefeuille d'environ 20 millions de contrats d'énergie dans les pays où il opère parmi lesquels environ 1 million de clients sont considérés comme précaires ou en situation de précarité énergétique, la définition d'un client précaire pouvant différer d'un pays à l'autre en fonction des législations nationales.

ENGIE attache une importance toute particulière à aider ses clients en situation de précarité énergétique et applique non seulement les mesures prises par les pouvoirs publics localement mais mène aussi des actions en propre.

ENGIE poursuit une série d'actions pour accompagner au mieux les clients en situation de précarité énergétique comme la mise en application des programmes nationaux d'aides destinés à ces clients, des actions de sensibilisation aux économies d'énergie, la collaboration avec des associations, des partenaires de médiation sociale ou des travailleurs sociaux, la mise à disposition d'outils spécifiques gratuitement pour le suivi de la consommation, des lignes téléphoniques dédiées, des étalement des paiements, des aides à l'achat d'équipements efficients, …

Indicateur

- *Nombre de clients aidés*

5.2.1.3. Accès à l'énergie

Grâce aux actions conjuguées d'Energy Assistance, une ONG interne au Groupe, de la Fondation ENGIE et la filiale Energy Access, de nombreux foyers dans le monde disposent chaque année d'un accès à l'énergie essentiellement d'origine renouvelable.

Indicateur

- *Nombre de personnes impactées ayant bénéficié d'un accès à énergie*

5.2.2. Clients professionnels

Les entreprises sont des acteurs essentiels de la vie des territoires et la fourniture d'une énergie plus propre et abordable relève également de la transition juste. Aussi, ENGIE leur propose de nouveaux contrats d'achat d'électricité. En effet, en investissant durablement dans des contrats d'achat d'électricité, nos clients sont de véritables partenaires dans le développement de nouvelles énergies renouvelables. Ces contrats dits *power purchase agreements* (PPA) visent à développer et à exploiter des projets d'énergie renouvelable pour des entreprises qui souhaitent des coûts énergétiques prévisibles, des risques atténués et des économies d'échelle, accompagnant ainsi leurs efforts de décarbonation.

Pour le secteur tertiaire privé et public, les bailleurs sociaux et les entreprises industrielles, ENGIE développe également des contrats de performance énergétique. L'idée est de définir des objectifs de consommation et de garantir l'atteinte des résultats sur le long terme. Si les résultats des travaux sont inférieurs à l'objectif d'économies convenu, l'opérateur devra verser une compensation au maître d'ouvrage. S'ils sont supérieurs à l'objectif d'économies convenu, l'opérateur et le maître d'ouvrage se partagent les économies.

Indicateurs

- *Taux de satisfaction clients entreprises*
- *Volume de PPA*

5.3. Territoires et communautés locales

La transition juste pour les territoires et les communautés locales repose sur un dialogue structuré, à la base de toutes les activités d'ENGIE. Ces activités concourent ainsi non seulement à l'objectif de lutte contre le réchauffement climatique mais aussi à la résilience territoriale qui peut être mesurée par une étude d'empreinte socio-économique.

5.3.1. Dialogue structuré avec les territoires

Dans le cadre de sa politique d'engagement avec les parties prenantes et de la note d'application spécifique aux communautés affectées, ENGIE attache la plus grande importance à la structuration du dialogue avec les territoires pour mieux appréhender leurs préoccupations et leurs besoins et afin de répondre au mieux à leurs attentes. S'assurer que la transition est juste pour un territoire s'appuie nécessairement sur des échanges réguliers et suivis d'effets avec ses acteurs.

A cet effet, chaque projet fait l'objet d'une analyse ESG à l'aide des outils internes mis à disposition des porteurs de projets ou des responsables de site et un plan sociétal est rédigé comprenant la liste des actions mises en place. La préservation de l'environnement est également essentielle à la qualité de vie. Aussi, l'angle environnemental est pris en compte par le biais d'un plan environnemental dédié à chaque site. ENGIE a pour objectif d'avoir 100 % de ses sites couverts par un plan sociétal et un plan environnemental d'ici 2030.

Au regard de l'ambition d'ENGIE dans le développement des énergies renouvelables, ENGIE déploie également une méthode spécifique, formalisée par le label « TED » (Transition Energétique Durable), développé avec Bureau Veritas. Ce label repose sur la forte implication des parties prenantes dans les projets, la garantie de la préservation de la nature à proximité des installations et l'optimisation de leur contribution à la lutte contre le changement climatique.

Il comprend au total neuf engagements concrets, qui vont au-delà des exigences réglementaires, et qu'ENGIE s'engage à déployer systématiquement. TED est le socle d'engagements sur lequel ENGIE construit des projets d'énergies renouvelables sur mesure, adaptés aux territoires où ils sont mis en œuvre.

Indicateurs

- *Taux de couverture des sites par un plan sociétal*
- *Taux de couverture des sites par un plan environnemental*
- *Nombre de pays couverts par le label TED*

5.3.2. Contribution à la résilience des territoires

Le développement des activités dans les énergies renouvelables, voire dans le gaz naturel comme énergie de transition, contribue à la résilience des territoires[2]. En effet, de nombreux écosystèmes peuvent alors se mettre en place ayant des impacts positifs en termes de dynamique territoriale et d'excellence industrielle. L'accompagnement pour les sites en reconversion est un engagement fort d'ENGIE afin d'assurer un avenir au territoire et aux populations, en lien avec les pouvoirs publics locaux.

Les impôts et taxes payés par le Groupe participent au fonctionnement des services publics et des administrations dans les pays où il est implanté, ce qui contribue également à la résilience des territoires.

Indicateurs

- *Nombre de salariés dans le monde*
- *Montant des impôts et taxes payés*

5.3.3. Engagement avec les communautés

Dans le cadre du dialogue avec les communautés, des initiatives sociales, des actions de crowdfunding ou de gouvernance partagée peuvent être mises en place, de même que des programmes de formation de ces communautés au dialogue avec les entreprises. Il ne s'agit pas seulement d'atténuer les effets potentiellement négatifs des activités mais aussi d'embarquer les citoyens dans la transition énergétique.

Indicateur

- *Exemples publiés sur le site web d'ENGIE de certains pays sur l'année considérée*

5.3.4. Empreinte socio-économique

Après une première édition en 2019, le Groupe a actualisé en 2023 pour une publication en 2024 son étude d'empreinte socio-économique mondiale, avec un focus sur ses pays d'implantation. Sur la base des achats du Groupe, achats d'énergie inclus, des salaires et charges payés, des taxes et impôts versés aux pouvoirs publics, la modélisation développée par le cabinet Utopies, et régulièrement auditée par l'INSEE et les cabinets EY et KPMG, a permis d'appréhender les apports en termes d'emplois créés et de contribution au produit intérieur brut des différents pays. L'étude permet également d'identifier les différents types d'impact (directs, indirects, induits par la consommation ou par la fiscalité) et par secteur d'activité. L'ancrage local (pourcentage d'emplois soutenus localement) et l'investissement local (pourcentage des dépenses réinvesties localement) peuvent ainsi être évalués, illustrant la contribution d'ENGIE à la vie et à la résilience des territoires.

Indicateur

- *Réalisation de l'empreinte socio-économique*

5.4. Fournisseurs

ENGIE s'engage activement à intégrer des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans ses processus d'approvisionnement, tout en favorisant des achats inclusifs, durables et locaux. En mettant en place des politiques rigoureuses et des pratiques de diligence raisonnable, ENGIE veille à ce que ses fournisseurs respectent les Droits de l'Homme et les normes environnementales. Parallèlement, le Groupe soutient les initiatives locales et les partenariats visant à renforcer l'inclusion sociale et à promouvoir une transition énergétique juste, en particulier pour les petites entreprises et les communautés locales.

5.4.1. Intégration de la dimension ESG dans les achats

ENGIE intègre des critères relatifs au travail et aux Droits de l'Homme dans les processus d'approvisionnement, y compris pour l'approvisionnement en énergie renouvelable. Ils visent à s'assurer que les fournisseurs respectent les droits humains, qu'ils offrent une rémunération équitable et un salaire décent, et qu'ils fournissent un environnement de travail sûr et sain. ENGIE fait preuve de diligence raisonnable et de surveillance, et garantit l'accès à des recours efficaces.

L'engagement entre ENGIE et ses fournisseurs est soutenu par la politique d'achat du Groupe et implique l'application des éléments suivants :

- une charte d'achat,
- des clauses sociales, environnementales et relatives aux Droits de l'Homme,
- une matrice des risques d'approvisionnement basée sur la géographie, la catégorie d'approvisionnement et les critères ESG ; pour les marchés considérés comme « à risque », des mesures supplémentaires sont mises en œuvre : vérifications préalables, demande d'informations sur la chaîne d'approvisionnement,
- un code de conduite dans les relations avec les fournisseurs : tous les fournisseurs d'ENGIE doivent se conformer à sept principes clés,
- une participation active à des initiatives sectorielles (comme Solar Stewarship Initiative, RECOSI, Sustainable Biomass Program),
- une procédure d'inscription sur liste noire : en dernier recours et en réponse à des violations répétées et non corrigées de leurs engagements tels que définis dans la charte des achats ; avant d'attribuer un marché, les acheteurs vérifient la liste noire,
- des formations : éthique et relations avec les fournisseurs, politiques de due diligence pour les fournisseurs directs et les sous-traitants.

Pour le suivi des fournisseurs préférentiels et majeurs, des évaluations sont réalisées via la plateforme EcoVadis (questionnaires fournisseurs audités, environnement, santé et sécurité, heures de travail, travail forcé, travail des enfants, etc.) : les fournisseurs ayant un score inférieur à 45 points doivent mettre en place un plan d'action correctif qui est suivi via la plateforme d'EcoVadis. L'objectif est d'avoir 100 % du top 250 des fournisseurs avec un score supérieur à 45 d'ici 2030.

ENGIE soutient également ses fournisseurs dans leur démarche de transition énergétique juste, en particulier les plus petites entreprises qui ont moins d'opportunités et de ressources pour se transformer.

Indicateurs

- *Pourcentage de fournisseurs évalués (préférentiels et majeurs) avec un score supérieur à 45*

5.4.2. Achats inclusifs, durables et locaux

La notion d'achat inclusif est un concept marqué géographiquement, le plus souvent au niveau national, car elle est fortement liée à la réglementation d'une part et aux références culturelles d'autre part. De ce fait, les achats inclusifs ou responsables sont divers selon les pays.

Ces engagements et l'expertise du Groupe en matière de clauses sociales conduisent à professionnaliser les actions et les partenariats en faveur des personnes éloignées de l'emploi, des personnes fragilisées et des personnes en reconversion, au plus près des territoires et en partenariat avec des structures locales spécialisées dans l'insertion ou le travail protégé et adapté. ENGIE étend cette approche de l'approvisionnement responsable dans les autres pays où il opère.

Dans le cadre des projets menés par le Groupe, des achats locaux peuvent être requis par la législation nationale ou souhaités après dialogue avec les parties prenantes. Ces achats réalisés localement, parfois après formation des fournisseurs locaux, contribuent à créer un tissu économique résilient et à sécuriser la chaine d'approvisionnement du Groupe.

Indicateurs

- *Indice d'achats responsables*

6. Gouvernance

Le Comité exécutif d'ENGIE valide les politiques du Groupe couvrant les enjeux environnementaux et sociaux. Il soutient chacun des objectifs ESG associés, s'assure de leur mise en œuvre et pilote l'évolution de la performance.

Le Conseil d'Administration d'ENGIE, appuyé du Comité d'Ethique, d'Environnement et de Développement Durable (CEEDD), est chargé d'examiner les risques et les opportunités liés aux enjeux sociétaux, dont la transition juste, et de formuler des recommandations au Conseil d'Administration. Il est chargé de valider les objectifs ESG et d'examiner régulièrement les progrès.

Le Conseil d'Administration d'ENGIE s'assure de la bonne intégration des enjeux ESG, dont les impacts, risques et opportunités liés aux parties prenantes dans les projets d'investissement stratégiques pour le Groupe.

La Direction ESG du Groupe pilote le plan de transition juste en lien avec les GBU Sustainability Officers et les Country Sustainability Officers chargés du déploiement opérationnel de ce plan d'action.

7. Suivi

Le suivi est assuré par la Direction ESG. Les indicateurs sont repris dans le cadre de la publication de l'état de durabilité et/ou du document d'enregistrement universel, conformément à la réglementation applicable.

Un document présentant le suivi est préparé annuellement après publication des documents officiels du Groupe.