



# **ACCORD SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DU GROUPE EDF**

*25 janvier 2009*

## **ACCORD SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DU GROUPE EDF,**

Entre :

EDF, société anonyme située au 22-30, avenue de Wagram 75382 Paris Cedex 08, représentée par son Président Directeur Général,

Et :

Les représentants des salariés du Groupe, organisations syndicales nationales et internationales suivantes :

Pour les sociétés du Groupe EDF en France : FNME-CGT, FCE – CFDT, FNEM- FO, CFE-CGC, et CFTC-CMTE ;

Pour les sociétés du Groupe EDF au Royaume-Uni : GMB, Unison, Prospect et Unite-Amicus;

Pour les sociétés du Groupe EDF en Hongrie : EVDSZ ;

Pour les sociétés du Groupe EDF en Pologne : SOLIDARNOSC ;

Pour les sociétés du Groupe EDF en Slovaquie : SOZE ;

Pour les sociétés du Groupe EDF en Asie, les représentants des salariés élus du Comité de Concertation Asie-Pacifique (CCAP) :

L' ICEM (Fédération Internationale des syndicats de travailleurs de la Chimie, de l'Energie, des Mines et des industries diverses)

L' ISP (Internationale des Services Publics)

L'OIEM (Organisation Internationale de l'Energie et des Mines)

La production, le transport, la distribution et le commerce d'électricité et d'énergie, biens vitaux par excellence et conditions du développement économique et humain, sont des activités qui ne peuvent être exercées sans un sens élevé de Responsabilité Sociale. L'exercice de celle-ci doit impliquer les entreprises qui œuvrent dans ce secteur d'activité et leurs salariés.

Cette responsabilité concerne les relations entre les sociétés du Groupe EDF et leurs salariés, mais aussi au travers de notre métier, les relations avec nos clients, nos sous-traitants et fournisseurs, avec les populations, les territoires et plus largement avec la société. Le présent accord s'intéresse à ces différentes dimensions de la responsabilité sociale, qui concerne également de nombreux autres acteurs avec qui EDF doit entretenir le dialogue (institutions et organismes gouvernementaux et non gouvernementaux ...).

Dans un contexte d'ouverture des marchés de l'électricité et de l'énergie partout dans le monde, et de compétition accrue, toutes les sociétés qui composent le Groupe EDF doivent rechercher, à travers la mise en place d'un modèle de croissance rentable et durable, la compétitivité et la performance économique, sociale et environnementale.

Le modèle de performance du Groupe repose à la fois sur sa performance économique et financière, sur son excellence métiers et sur sa responsabilité sociale et environnementale. Construite autour de ces trois piliers, l'ambition du Groupe est de devenir une des références internationales en matière de développement durable.

Le Groupe EDF veut affirmer ses valeurs dans la compétition économique mondiale : le respect de la personne, la responsabilité environnementale, la recherche de la performance, l'engagement de solidarité et l'exigence d'intégrité. Il veut forger, autour de ces valeurs partagées, l'identité, la culture et la démarche éthique du Groupe.

Le Groupe EDF puise sa force dans la diversité des cultures de chacune de ses branches et sociétés qui s'enrichissent mutuellement, et permettent de conjuguer les identités singulières pour former une identité de Groupe. Chacun apporte au Groupe ; cette richesse améliore la position du Groupe.

Le dialogue social entre les représentants du personnel et les organisations syndicales d'une part et le management d'autre part, doit apporter sa contribution à l'affirmation de la responsabilité sociale du Groupe. Le dialogue social a toujours représenté pour le Groupe EDF un des facteurs de réussite. Nous voulons qu'il contribue à la construction de l'identité du Groupe.

Par la conclusion de cet accord, dans le prolongement du précédent accord sur la responsabilité sociale du groupe EDF qui a pris fin le 24 janvier 2009, les signataires conviennent de renforcer l'implication des directions et de l'ensemble des salariés dans les actions de responsabilité sociale du Groupe, et d'en assurer la crédibilité, au moyen d'un suivi et d'un contrôle du respect des engagements pris.

Les signataires considèrent que cet accord sur la Responsabilité Sociale du Groupe EDF, fruit d'une négociation internationale impliquant l'ensemble des sociétés contrôlées par le Groupe et associant des organisations syndicales internationales, constitue une opportunité pour renforcer l'engagement collectif du Groupe EDF dans le développement durable et pour contribuer aux progrès du dialogue social à l'échelle multinationale.

Il se veut volontaire dans l'engagement sur des principes universels pour l'ensemble du Groupe, et pragmatique, par le respect des différences culturelles, sociales et économiques dans la mise en œuvre des principes adoptés.

Dans le respect des lois et des règles locales, les sociétés du Groupe EDF s'efforceront de se situer parmi les meilleures pratiques des entreprises de leur secteur d'activité dans le pays considéré.

A partir de ces principes et engagements universels pour tout le Groupe EDF, chaque société aura à définir, dans le respect du principe de subsidiarité (c'est à dire en fonction des caractéristiques économiques, culturelles, professionnelles ou réglementaires du pays considéré), les modalités de leur déclinaison et de leur mise en œuvre.

## **I - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

---

L'accord RSE du Groupe EDF a vocation à être un socle commun aux sociétés dans lesquelles EDF exerce directement le contrôle.

Etant donné les modalités de suivi formalisées qu'il implique désormais, le présent accord s'applique à EDF SA ainsi qu'aux sociétés figurant sur la liste jointe en annexe 1, dès le jour de son entrée en vigueur.

Postérieurement à cette date, le présent accord aura vocation à s'appliquer aux sociétés de plus de 50 salariés dans lesquelles EDF SA exerce directement le contrôle (c'est à dire les sociétés dans lesquelles EDF SA détient la majorité du capital, ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises), ainsi qu'aux sociétés de plus de 50 salariés dans lesquelles EDF SA détient de manière directe ou indirecte, au moins 45% du capital.

L'application effective du présent accord aux sociétés visées à l'alinéa précédent est subordonnée à l'adhésion expresse de celles-ci à cet accord, manifestée par la conclusion d'un accord d'adhésion conforme au modèle joint en annexe 2. S'agissant des sociétés de plus de 50 salariés dont EDF SA détient directement ou indirectement entre 45 et 50% du capital, la validité de l'accord d'adhésion est en outre subordonnée à sa signature par le représentant de la direction d'EDF SA.

La conclusion d'un accord d'adhésion est possible à tout moment pendant la période de validité du présent accord et vaut acceptation de ses dispositions.

L'entrée en vigueur de l'accord d'adhésion emporte également acceptation de cette adhésion par EDF SA et l'ensemble des entreprises déjà couvertes par l'accord.

Lorsqu'une société ne remplit plus les critères définis ci-dessus, l'accord cesse alors immédiatement de lui être applicable.

Les sociétés citées sur la liste figurant en annexe 1, ainsi que celles qui auront effectivement adhéré au présent accord seront ci-après dénommées « les Sociétés du Groupe », le « Groupe EDF » ou « le Groupe ».

Dans les sociétés où EDF SA exerce une influence notable sans exercer le contrôle direct, ainsi que dans les sociétés de moins de 50 salariés dans lesquelles EDF SA exerce directement le contrôle, les signataires s'engagent à promouvoir le présent accord pour en faire reprendre et appliquer au mieux les dispositions.

Les sociétés du Groupe s'engagent à respecter strictement les lois nationales et locales ainsi que les autres accords collectifs, tout particulièrement lorsque ceux-ci comportent des obligations plus étendues que celles du présent accord.

### Article 1      **Le respect des droits humains.** **Les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)**

Le Groupe EDF fait siens les engagements internationaux de protection et de défense des droits humains des Nations-Unies : la **Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948**, la **Déclaration sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes** de 1967, ainsi que la **Déclaration sur les droits de l'Enfant** de 1959.

Il s'appuie également sur les **Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales** adoptés le 27 juin 2000.

Il réaffirme son adhésion aux **Dix Principes du Pacte Mondial** (Global Compact) des Nations-Unies de juillet 2000 (10<sup>ème</sup> principe adopté en juin 2004). Il s'engage, avec les signataires, à les promouvoir auprès de ses fournisseurs.

Il s'engage à respecter et à faire respecter, dans toutes les Sociétés où il exerce le contrôle, les **Conventions fondamentales de l'OIT** :

#### Garantissant la liberté syndicale et les principes de négociation collective :

Convention 87, sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Convention 98, sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

#### Abolissant l'utilisation du travail forcé et obligatoire :

Conventions 29, sur le travail forcé, 1930

Convention 105, sur l'abolition du travail forcé, 1957

#### Interdisant le travail et l'exploitation des enfants :

Convention 138, sur l'âge minimum, 1973

Convention 182, sur les pires formes de travail des enfants, 1999

#### Luttant contre les discriminations :

Convention 100 sur l'égalité de rémunération, 1951

Convention 111, concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Cet engagement vaut également dans les pays qui n'ont pas encore ratifié ces conventions.

Il en va de même pour la convention 135 de 1971 concernant les représentants des travailleurs, pour autant que la loi locale n'impose pas de dispositions contraires.

Dans les pays qui n'ont pas ratifié ces conventions, les signataires pourront, en fonction des contextes locaux, faire leur promotion auprès des organisations professionnelles et des autorités locales compétentes, en valorisant l'expérience d'application au sein des sociétés du Groupe EDF.

### **3-1- RESPONSABILITE VIS A VIS DES SALARIES**

#### **Article 2 La santé et la sécurité au travail**

**1-** Le groupe EDF fait de la santé et de la sécurité de ses salariés **une priorité**. De bonnes conditions de travail, la prise en compte des facteurs humains, sont des objectifs permanents au même titre que la performance économique, le respect de l'environnement et la satisfaction de nos clients.

Les signataires estiment que la santé et la sécurité des salariés des entreprises sous-traitantes sont aussi importantes que celles des salariés du Groupe. Elles sont traitées à l'article 8.

**2-** Les sociétés du Groupe EDF doivent créer un **cadre de travail favorable à la sécurité et à la santé physique et mentale** des divers personnels, quels que soient leurs fonctions et les risques auxquels ils sont exposés, dans le respect de la loi du pays concerné.

Dans une démarche de progrès, les résultats en matière de santé et de sécurité seront mesurés au moyen d'indicateurs appropriés et portés à la connaissance des représentants des salariés.

**3-** Le Groupe attache une importance particulière à la **formation à la sécurité**. Des programmes de formation doivent exister dans chacune des sociétés du Groupe. Les **salariés** doivent bénéficier des équipements de sécurité adaptés à leur activité et être informés des règles et responsabilités vis-à-vis de leur propre sécurité, leur permettant d'être **individuellement acteurs**, pour leur propre santé/sécurité ainsi que pour celle de leurs collègues.

**4-** Les sociétés du Groupe EDF s'assureront par ailleurs que, dès leur conception, leurs **projets d'investissement** ne risquent pas de compromettre la santé et la sécurité des personnels et des populations environnantes.

**5-** Des actions destinées à **prévenir les risques professionnels**, et tout particulièrement les accidents d'origine électrique, et les accidents de la circulation seront mises en œuvre.

**6-** Les sociétés du Groupe et leurs salariés, soucieux de leur environnement social, sont par ailleurs invités à engager et à participer à des **actions de sensibilisation en faveur de grandes causes de santé publique et de prévention des pratiques addictives**.

**7-** Là où il n'existe pas déjà de dialogue social institué sur ces questions de santé-sécurité des personnels, une discussion sera engagée entre le management et les représentants des salariés de la société concernée, en vue de rechercher la modalité d'organisation la mieux adaptée pour ce **dialogue permanent**. Les partenaires sociaux auront accès aux informations disponibles nécessaires pour ce dialogue.

Les organisations syndicales et représentants des salariés signataires contribueront à la **promotion des démarches concertées de santé-sécurité**, en particulier des démarches de prévention des risques, auprès de tous leurs membres et de tous les salariés de l'entreprise à laquelle ils appartiennent.

**8-** Le Groupe EDF analysera les démarches de **certification** en matière de santé sécurité pouvant concerner les sociétés qui le composent .

### **Article 3 La capacité d'adaptation des salariés au cours du parcours professionnels : formation, mobilité**

**1-** Le Groupe EDF entend reconnaître et favoriser la **capacité de ses salariés à acquérir et maintenir les compétences nécessaires pour trouver ou conserver un emploi.**

Pour ce faire, les sociétés du Groupe s'efforceront de permettre à leurs salariés d'accéder, tout au long de leur vie professionnelle, et quelle que soit leur catégorie, à des dispositifs adaptés :

- d'intégration des nouveaux salariés ;
- d'information sur l'évolution de leur métier et de leur organisation, ainsi que sur les emplois disponibles ;
- de formation continue pour les préparer aux nouveaux métiers et aux nouvelles technologies ;
- de développement des compétences et du potentiel d'évolution, dans une logique de progrès et de formation permanente.

**2-** Quand une **mobilité est demandée au salarié** en raison de l'évolution de l'environnement interne ou externe à l'entreprise, les méthodes privilégiant **l'adaptation et l'accompagnement du changement** seront recherchées au bon niveau et avec le plus d'anticipation possible, notamment à travers les moyens de formation et d'information adéquats.

Quand une **mobilité est recherchée par le salarié lui-même**, chaque société du Groupe s'engage à soutenir les démarches individuelles dans ce sens, en prenant en compte les compétences et les capacités du candidat ainsi que les besoins et contraintes de la société. Cette mobilité permet au salarié **d'enrichir son parcours personnel et professionnel** d'une expérience nouvelle.

**3-** La **mobilité internationale** doit être encouragée entre les différentes sociétés du Groupe EDF. Lorsqu'elle répond à des besoins exprimés par le Groupe qui en prend l'initiative, elle s'inscrit dans le cadre d'un référentiel Groupe. Dans ce cadre, la bourse de l'emploi internationale (GEO) doit permettre aux salariés de faire connaître leur projet professionnel et leurs souhaits de mobilité.

### **Article 4 La protection sociale, notamment en matière de maternité, couvertures accident du travail, maladie et retraites**

Les sociétés du Groupe EDF entendent l'appel de l'OIT aux entreprises multinationales pour qu'elles contribuent à améliorer la situation des travailleurs<sup>1</sup>. EDF SA s'engage à mettre en œuvre progressivement les démarches en son pouvoir afin que chacun des salariés d'une société qu'elle contrôle soit couvert par des **systèmes de protection sociale** qui lui permettent de bénéficier de garanties et de protections en vue de sa retraite future, et d'assurer sa dignité physique et morale en cas d'accident du travail, de maladie ou de maternité.

---

<sup>1</sup> Selon l'estimation de l'OIT, plus de la moitié des habitants de la planète ne bénéficie d'aucune protection sociale et 20 % seulement sont protégés par une sécurité sociale adéquate.

## Article 5 La lutte contre les discriminations

**1-** Le Groupe EDF s'engage à **lutter contre toute forme de discrimination** et affirme sa volonté de **respecter la diversité et de promouvoir l'égalité des chances**.

Conformément aux dispositions de la Convention 111 de l'OIT, on entend par discrimination, « toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ». Les signataires souhaitent également lutter contre la discrimination liée à l'orientation sexuelle.

En conséquence les signataires du présent accord engageront toute démarche en leur pouvoir pour **faire disparaître des textes en vigueur les clauses discriminatoires**, telles par exemple les restrictions à l'embauche.

**2-** Attaché au respect de la dignité, le Groupe EDF retient trois domaines de vigilance particulière :

- **L'égalité professionnelle hommes/femmes.** Les sociétés du Groupe EDF engageront, sur la base d'un état des lieux, des actions volontaires pour s'assurer d'une non discrimination dans les parcours professionnels, dans l'accès aux postes de responsabilité, et dans les niveaux de rémunération à travail équivalent ;
- **L'insertion des travailleurs en situation de handicap.** Le Groupe veillera en particulier à développer une politique d'accueil des travailleurs en situation de handicap fondée sur une démarche de recrutement volontariste comme sur des actions spécifiques d'intégration et d'accompagnement du parcours professionnel (aménagement des postes de travail et des bâtiments, sensibilisation des équipes, suivi de l'évolution professionnelle...) ; en cas de survenance ou d'évolution d'un handicap, les solutions les plus appropriées au regard de l'aménagement du poste de travail ou de l'emploi seront recherchées.
- **L'origine** (ethnique, nationale, culturelle, religieuse, familiale, régionale...), qui ne doit constituer en aucun cas un motif pour écarter une embauche. De la même façon, aucun type d'emploi ne doit être réservé ou interdit à un salarié au motif de son origine. Cela n'exclut pas des efforts pour promouvoir la diversité dans les équipes de travail.

**3-** Le Groupe EDF respectera **l'engagement syndical** de ses salariés et en particulier leur assurera une protection contre tout acte de discrimination portant atteinte à la liberté syndicale. Ainsi, l'attention sera portée au suivi de l'évolution professionnelle des salariés exerçant des responsabilités syndicales ou de représentation des personnels.

**4-** Le Groupe EDF prend en compte le fait que la richesse d'une collectivité au travail repose sur sa **diversité**, qu'il convient de protéger et de valoriser. Dans le respect des législations applicables, cette diversité devra être stimulée à tous les niveaux des sociétés du Groupe, en sorte que la composition du corps social se rapproche de celle de la société civile dans laquelle elles opèrent.



## Article 6      **Anticipation et accompagnement social des restructurations industrielles**

En matière d'anticipation et d'accompagnement social des restructurations industrielles, le Groupe EDF s'est doté de **principes** qui figurent dans le document « Politique du Groupe EDF pour l'anticipation et l'accompagnement social des restructurations industrielles » qui a fait l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise Européen en mai 2003.

On visera en particulier à appliquer les principes majeurs suivants de cette politique dans les sociétés couvertes par le champ d'application de l'accord :

- Principe d'**anticipation**, à travers :
  - o La prise en compte des conséquences sociales dans les décisions stratégiques (choix d'investissement, fusions-acquisitions, restructurations, cessions) ;
  - o En amont des décisions, des actions à destination des salariés qui préparent et facilitent les évolutions nécessaires.
  
- Principe de **dialogue social avec les syndicats et les représentants du personnel**, à travers une information et un dialogue sur les enjeux économiques, les conséquences des décisions et la bonne adaptation des mesures d'accompagnement individuelles et collectives, ainsi que le suivi de leur application.
  
- Principe de **responsabilité vis-à-vis des salariés et des économies locales**, visant à limiter les conséquences sociales pour les salariés concernés et les conséquences pour l'équilibre économique des territoires. Ainsi, doivent être systématiquement examinées les mesures visant à éviter ou à limiter, autant que possible, les licenciements collectifs contraints (mesures de mobilité à l'intérieur du Groupe, reconversion, etc ...).  
Au cas où des licenciements collectifs contraints ne pourraient être évités, des dispositions plus favorables que le minimum légal requis par la législation du pays concerné seront recherchées. En cas de perte d'emploi, un accompagnement spécifique pourra être proposé aux salariés concernés afin de faciliter leur recherche d'un nouvel emploi (outplacement, cellule de reclassement, formation ...).

D'une façon générale, le Groupe EDF s'engage à ce que les mesures d'accompagnement social déployées dans les sociétés du Groupe se situent parmi les meilleures pratiques des grandes entreprises du secteur d'activité dans le pays concerné.

## Article 7      **Système d'intéressement des salariés aux résultats de leur entreprise**

Le travail des femmes et des hommes du groupe EDF est à la base de ses performances. C'est la raison pour laquelle le Groupe estime que le progrès social doit aller de pair avec le progrès économique et que les salariés doivent bénéficier des résultats de leur entreprise, fruit de leurs efforts.

En complément de la rémunération de base versée à chaque salarié, les signataires visent à ce qu'un système d'intéressement aux **résultats de l'entreprise**, complément qui varie dans sa forme (prime individuelle, intéressement, participation aux bénéfices, abondement de l'épargne salariale ou de fonds de pensions, etc. ), soit présent dans chaque société du Groupe.

Dans ce cadre, chaque entreprise du Groupe EDF définit sa propre politique de rémunération de la performance individuelle et collective sur la base qui lui est propre en termes social, économique et législatif.

### **3-2- RELATIONS AVEC LES SOUS-TRAITANTS**

#### **Article 8 Relations avec nos sous-traitants et en matière de respect de la loi, santé-sécurité, comportement éthique avec les clients et respect de l'environnement**

1- Les sociétés du Groupe EDF s'assurent systématiquement que les entreprises de sous-traitance auxquelles elles font appel, effectuent un **travail de qualité dans le respect de la loi et des normes internationales en vigueur** (par exemple concernant l'interdiction du travail des enfants). Elles s'efforcent de permettre aux entreprises sous-traitantes et à leurs salariés d'intervenir pour leur compte dans des conditions de travail et de santé-sécurité au meilleur niveau des entreprises du secteur et du pays concernés.

Les **exigences du Groupe** porteront particulièrement sur :

- le **respect de la loi**,
- la **santé et la sécurité des salariés**,
- le **comportement éthique avec les clients**, et particulièrement le respect de la personne et l'intégrité,
- le **respect de l'environnement**.

2- Les sociétés du Groupe mettront en place vis-à-vis de leurs sous-traitants les **procédures appropriées de sélection et d'évaluation** répondant à ces exigences.

3- Ces exigences seront portées à la connaissance des sous-traitants. Tout manquement grave et non corrigé après observations, à la législation, aux règles relatives à la santé-sécurité des salariés, aux principes régissant les relations avec les clients, et à la réglementation en vigueur en matière d'environnement, devra entraîner **l'arrêt des relations avec l'entreprise sous-traitante**, dans le respect des obligations contractuelles.

4- Concernant plus particulièrement la sécurité des salariés des entreprises sous-traitantes, un reporting des **accidents du travail** survenus dans le cadre de missions qui leur sont confiées leur sera demandé.

5- Le sous-traitant doit reprendre envers tout **sous-traitant** avec lequel il aurait **éventuellement contracté**, pour la mission considérée, les exigences que lui a fixées le Groupe EDF.

### **3-3- PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT, ET EN PARTICULIER LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE, RESPECT DE LA BIODIVERSITE, ET PROMOTION DE L'EFFICACITE ENERGETIQUE**

#### **Article 9 La sécurité environnementale de nos installations, de nos équipements et de nos process.**

Le Groupe EDF dispose d'installations et d'équipements dont les risques potentiels doivent être portés à la connaissance des populations locales par une communication et une signalétique adaptées.

Le Groupe EDF utilise ou génère, dans le cadre de ses activités industrielles, des produits ou émissions susceptibles de comporter des risques de dommages graves pour l'homme ou son environnement naturel.

Face à cette réalité, les sociétés du Groupe EDF s'engagent :

- d'une part, à mettre en place une **démarche de prévention et de réduction** des risques connus et identifiés.  
Dans le cas où des produits, dont la dangerosité s'avérerait prouvée, ne pourraient pas être remplacés à court terme par d'autres produits, les sociétés du Groupe prendront toutes dispositions pour diminuer autant que possible leur utilisation, adopter les actions renforcées de protection qui s'imposent et veiller au confinement de ces matières tout au long de leur cycle d'utilisation.  
Par ailleurs, le Groupe EDF lancera ou participera à des programmes scientifiques pour rechercher des **substituts** à moyen terme.
- d'autre part, à mettre en place une **démarche de précaution** qui se traduira par une attitude volontaire d'anticipation et de veille dans les domaines scientifiques et technologiques vis-à-vis des problématiques de risques qui concernent l'activité des sociétés du Groupe EDF.

#### **Article 10 Actions d'exemplarité des sociétés et des salariés du Groupe EDF dans le domaine de l'environnement, en particulier dans la lutte contre le changement climatique et la préservation de la biodiversité**

**1-** Comme énergéticien responsable, le Groupe EDF mène une politique active en matière de respect de l'environnement.

Les sociétés du Groupe EDF conduisent une démarche d'amélioration permanente de leurs impacts environnementaux, en référence à la **certification ISO 14001** du groupe, impliquant et mobilisant l'ensemble du management et des salariés concernés.

Cette démarche inclut une **sensibilisation des salariés aux normes environnementales** applicables.

**2-** Le Groupe EDF contribue à la lutte contre le changement climatique, à la préservation de la biodiversité et au développement des **énergies renouvelables**. Il vise à rester l'énergéticien le moins émetteur de CO2 parmi les principaux énergéticiens européens, notamment en réduisant les émissions des outils industriels et tout particulièrement des outils de production. Il intègre les énergies renouvelables dans son parc de production, ou incite à des solutions décentralisées, là où les solutions techniques et les conditions économiques le permettent.

**3-** Dans chaque société du Groupe, les signataires s'engagent à promouvoir des actions qui encourageront les **comportements exemplaires de l'entreprise et des salariés** en matière de respect de l'environnement (en particulier la lutte contre le changement climatique et la préservation de la biodiversité).

**4-** Les sociétés du Groupe, en fonction de leur activité principale, feront connaître chaque année les actions engagées dans le cadre du présent article.

## **Article 11 La promotion de l' éco-efficacité énergétique en direction des clients, et au sein des sociétés du Groupe.**

1- Conscient de sa responsabilité d'énergéticien majeur, en particulier dans la lutte contre le changement climatique, le Groupe EDF intègre la recherche de l' éco-efficacité énergétique dans ses préoccupations de développement durable : diminution simultanée des consommations énergétiques et des émissions de CO2.

Il développe une politique active en faveur de la **promotion de l' éco-efficacité énergétique** auprès de tous ses clients : conseil, promotion des usages éco-efficaces,...

Il informe et conseille ses clients afin de les aider à gérer au mieux leurs consommations d'énergie, leurs émissions de CO2 et de maîtriser le montant de leur facture. Une attention toute particulière sera portée à l'endroit des clients en situation économique difficile.

2- Les signataires encouragent les sociétés et les salariés du Groupe EDF à des **comportements exemplaires** ; en faisant la promotion de démarches d'utilisation éco-efficace de l'énergie, en particulier sur les lieux de travail.

## **3-4- RESPONSABILITE SOCIETALE DU GROUPE**

### **Article 12 Actions en direction des clients vulnérables**

1- Les sociétés du Groupe EDF qui assurent la distribution et la fourniture d'électricité à des clients domestiques sont confrontées, à des degrés plus ou moins aigus, à des clients en situation de fragilité économique ou démunis, à des phénomènes de difficultés ou d'incapacité de paiement, parfois de branchements irréguliers.

Le Groupe EDF ne peut, de sa seule initiative et à sa charge, assurer une solution à ces problèmes, mais en tant qu'énergéticien socialement responsable il agit partout où il est présent, **avec les partenaires pertinents** – gouvernementaux et non-gouvernementaux – et **il recherche activement des solutions appropriées.**

Reconnaissant qu'il n'existe pas de solution unique pour répondre aux besoins divers des clients démunis ou vulnérables, le Groupe EDF devra conduire en son sein un **échange des pratiques et expériences**, dans une démarche de progrès. Ces travaux seront portés à la connaissance des signataires.

2- Un effort particulier est conduit pour mieux connaître les situations vécues par les clients démunis, et leur apporter un **conseil adapté** pour faciliter la maîtrise de leur budget énergie et son utilisation rationnelle. Une formation des salariés au contact avec ces clients aidera à atteindre cet objectif.

3- Les signataires agiront également, dans chaque pays, en direction des pouvoirs publics compétents, pour rechercher des solutions structurelles, y compris concernant la charge fiscale sur le kWh ou la fourniture d'un minimum vital d'électricité aux clients les plus démunis.

### **Article 13 Aide à l'intégration des personnes en situation de handicap**

1- Chaque société du Groupe EDF doit être dotée d'un plan d'action, assorti d'objectifs précis, en faveur **de l'intégration des personnes en situation de handicap**, en faisant porter les efforts sur la résolution des problèmes d'accès aux sites et aux services, sur les partenariats avec les acteurs de la société civile experts du domaine.

Pour ce faire, chaque société désignera un correspondant, attaché à la Direction, chargé du suivi de cet engagement.

**2-** Les sociétés du Groupe mettront en œuvre des actions de sensibilisation de leurs employés en contact avec la clientèle, à l'**accueil** des personnes handicapées.

**3-** Le Groupe EDF veillera à ce que, lorsqu'il est maître d'ouvrage, toute nouvelle construction de bâtiments prenne en compte les questions d'**accessibilité** des personnes handicapées.

**4-** Là où de telles entreprises existent, les sociétés du Groupe EDF seront encouragées à intégrer dans leurs **politiques d'achat** le recours aux entreprises du secteur protégé.

**5-** Des programmes de soutien en lien avec **Handisport** et les fédérations sportives seront recherchés au niveau international.

#### **Article 14 Implication dans des programmes de développement économique et social local**

Le Groupe EDF s'insérera au mieux dans les territoires et auprès des communautés où il est présent.

**1-** Dans le cadre de partenariats, il pourra participer à des programmes contribuant à l'**essor d'activités économiques et sociales liées à nos activités et implantations**. Il pourra en particulier soutenir des projets qui répondent aux besoins prioritaires des populations locales : habitat (accès aux services essentiels, éco-efficacité, rénovation), éducation.

**2-** Le Groupe EDF s'impliquera en développant l'**aide à l'insertion professionnelle**, notamment pour les jeunes et les personnes en situation d'exclusion professionnelle :

- Dispositifs de formation : stages ou apprentissage, en partenariat avec les systèmes éducatifs locaux ou les organismes compétents ;
- Tutorat pour encadrer les jeunes en insertion professionnelle ;
- Système de bourses pour les étudiants à faibles ressources, dans le cadre d'un partenariat, et selon des opportunités et modalités à définir par chacune des sociétés du Groupe.

En fonction des opportunités de recrutement proposées par le Groupe, leur candidature pourra être examinée.

#### **Article 15 Participation de l'entreprise et de ses salariés à des actions d'intérêt général**

**1-** Le Groupe EDF favorisera l'implication de ses salariés dans des activités d'intérêt général. Il encouragera, sous des formes à définir localement (crédit temps, dons de matériel, ...), la contribution de ses salariés à des **actions bénévoles et de solidarité**, qu'elle soit dans un cadre associatif ou institutionnel. Il peut notamment s'agir :

- d'actions de pédagogie sur la maîtrise de l'énergie auprès des enfants dans le cadre de partenariats avec les écoles et auprès des habitants des quartiers défavorisés ;
- d'actions visant à informer le grand public des risques liés à l'usage de l'électricité (appareils électriques, etc.), afin de prévenir les accidents ;
- d'actions visant à améliorer l'habitat et la qualité de la vie ;
- d'autres types d'actions bénévoles en cohérence avec les recommandations du groupe dans ce domaine.

2- Concernant les grandes causes humanitaires ou solidaires, des actions de partenariat pourront être engagées avec des associations ou organismes nationaux et internationaux en cohérence avec les recommandations du Groupe dans ce domaine.

3- Le Groupe EDF encourage le développement d'initiatives en faveur de l'accès de ses salariés à des activités culturelles et sportives.

## **Article 16      Actions en faveur de l'accès à l'énergie**

1- Les signataires considèrent que l'accès à l'énergie est un facteur majeur de développement économique et social, et un facteur clé de la lutte contre la pauvreté. Environ 2 milliards de personnes (soit un tiers de l'humanité) n'ont pas accès à l'électricité, indispensable et davantage encore n'ont pas accès à une source fiable.

Le Groupe EDF et les sociétés qui le composent prennent des initiatives, ou s'y associent en partenariat, pour favoriser dans différents pays, et en particulier dans les régions où elles sont implantées, un **meilleur accès des populations à l'énergie**. Ces initiatives tiennent compte des contextes locaux, en particulier des exigences des autorités de régulation. Elles seront, dans la mesure du possible, durables et accompagnées de conseil en éco-efficacité énergétique.

2- Les signataires apporteront leur soutien aux **initiatives et projets des salariés et d'autres parties prenantes** qui concourent à cet objectif.

3- Le Groupe EDF consacre un effort spécifique de **R&D** à ces actions.

## **Article 17      Solidarité du Groupe et de ses salariés face aux conséquences de catastrophes naturelles sur les réseaux électriques, notamment en dehors de nos zones d'activité**

Le Groupe EDF **encourage les initiatives de mobilisation collective** des sociétés du Groupe et de leurs salariés en vue de rétablir rapidement les installations énergétiques lors de catastrophes naturelles survenues notamment en dehors de leur zone d'activité.

## **3-5- INFORMATION ET DIALOGUE**

### **Article 18      Le partage de l'information**

Le Groupe EDF fait de la transparence un principe de base de ses relations internes et externes. Dans le respect des exigences légales, commerciales et stratégiques de confidentialité, le Groupe s'engage à fournir des **informations fiables, de qualité, et actualisées** sur son activité et ses résultats aux acteurs sociaux, économiques, et aux pouvoirs publics.

### **Article 19      Le dialogue entre salariés et managers**

1- Les signataires veulent faire du **dialogue entre les managers et leurs équipes** un moyen de faciliter le partage d'information et l'implication des salariés dans l'évolution et le développement de leur entreprise et du Groupe.

2- Au sein du Groupe EDF, tout salarié doit pouvoir, à échéance régulière (une périodicité annuelle est considérée comme une bonne pratique), échanger avec son manager sur les éléments d'**appréciation** concernant ses réalisations professionnelles, sa formation et son devenir professionnel.

## **Article 20    Le dialogue social**

1- Le Groupe EDF s'engage à **respecter l'autonomie et l'indépendance des organisations syndicales**, dans le respect des législations et réglementations en vigueur. Il reconnaît comme interlocutrices et partenaires les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, en particulier pour les démarches de **négociation collective**.

2- Tout salarié au sein du Groupe EDF doit avoir le droit de **s'affilier à l'organisation syndicale de son choix**, d'élire et de se faire élire à des **fonctions de représentativité** et d'user des **droits syndicaux reconnus**, dans le respect des législations et réglementations en vigueur. Comme indiqué à l'article 5 du présent accord, il ne saurait être pénalisé en tant que salariés dans son évolution de carrière pour son engagement syndical ou de représentation.

3- Le **dialogue social** entre employeurs et représentants des salariés doit être le mode de traitement privilégié des questions touchant aux intérêts de l'entreprise et des salariés, au règlement des conflits, et à la mise en œuvre du présent accord.

## **IV- MODALITES DE SUIVI ET DE CONTROLE DE L'ACCORD**

---

### **Article 21    Mise en œuvre de l'accord**

1- Tous les signataires conviennent de porter le présent accord à la **connaissance des salariés du Groupe** en s'appuyant sur leurs vecteurs de communication propres. Le Groupe EDF organisera une communication spécifique destinée à ses managers afin qu'ils portent et soutiennent auprès de leurs équipes la mise en œuvre de cet accord. Le Groupe EDF portera à la connaissance de ses sous-traitants l'existence de ce texte, et notamment les principes qui les concernent (Article 8).

2- Dans chaque Société concernée du Groupe, un **dialogue** entre le management et les représentants des salariés permettra la concertation **sur les initiatives à prendre et les modalités de mise en œuvre du présent accord**. Celles-ci devront prendre en compte les caractéristiques économiques, culturelles, professionnelles ou réglementaires locales, et prévoir des modalités de suivi, dans une démarche d'amélioration continue.

### **Article 22    Modalités de suivi et de contrôle de l'application de l'accord**

1- Au niveau du Groupe, un bilan de la mise en œuvre de l'accord dans les sociétés du Groupe sera réalisé et présenté chaque année à une instance spécifiquement créée à cet effet : le **Comité de Dialogue sur la Responsabilité Sociale du Groupe EDF (CDRS)**.

Ce comité est composé des représentants des signataires de l'accord, selon des modalités fixées en annexe 3. Il est présidé par le Président Directeur Général d'EDF, qui peut se faire représenter.

Il se réunit une fois par an. Il est seul compétent pour toutes les questions soulevées par l'application de l'accord.

Les frais d'organisation (déplacements, hébergement, traduction, ...) sont à la charge du Groupe.

**2-** Le Comité pourra inviter à participer à ses séances, pour les points d'ordre du jour qui le justifient et d'un commun accord entre les membres, des représentants d'**ONG**.

**3-** A l'échelle locale, les modalités de suivi et de contrôle sont propres à chaque société concernée. Cependant elles doivent a minima reposer sur un bilan annuel écrit (traduit en français ou en anglais). Ce bilan sera transmis aux représentants du personnel chargé de suivre l'accord RSE avant d'être intégré au bilan annuel interne de la mise en œuvre de l'accord à l'échelle du Groupe. Les sociétés concernées veilleront à travailler sur l'ensemble des chapitres du présent accord sur la durée de l'accord, et annuellement plus particulièrement sur les priorités retenues à l'échelle du Groupe et sur leurs propres priorités locales.

---

## V- VALIDITE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée initiale de **quatre ans**.  
Il prendra effet à compter du 25 janvier 2009.

A tout moment l'accord **pourra être révisé**, par voie d'avenant négocié, en vue de l'adapter, notamment en cas d'évolution du périmètre du Groupe.

Dans l'année précédant la date du terme de l'accord, et au plus tard 3 mois avant celle-ci, les parties signataires remplissant les conditions fixées au I- se réuniront afin d'effectuer ensemble un bilan de l'application de l'accord, en vue de son **renouvellement éventuel**.

Chaque partie signataire pourra dénoncer, par lettre recommandée avec accusé de réception, sa signature au présent accord, avec un délai de prévenance de six mois.

Le présent accord sera traduit dans chacune des langues des membres du CDRS. **Seule la version rédigée en français fait foi entre les parties signataires.**

Les questions d'interprétation relatives au présent accord relèvent du seul Comité de Dialogue sur la Responsabilité Sociale du Groupe EDF, créé à l'article 22.

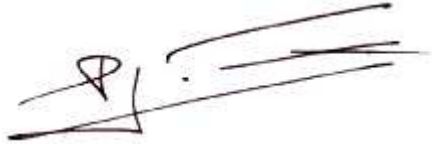


**ACCORD SIGNE LE :** 10 décembre 2008

**A :** Paris

**PAR**

Le Président Directeur Général d'EDF,




Et les fédérations syndicales suivantes :


FNME – CGT, représentée par

Hervé Béquet  


FCE – CFDT, représentée par

Patrick Pierson  



FNEM – FO, représentée par

Valérie Besson  


CFE – CGC, représentée par

J.C. PELOFFY  

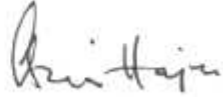

CFTC-CMTE, représentée par

ORASCO France  


Unison, représentée par

 Tony Allen

Prospect, représentée par

Secretary of Prospect EDF Energy Branch 

Unite-Amicus, représentée par

DW Chapman.

GMB, représentée par




EVDSZ, représentée par

Etele-Savaya Istvan  


Solidarnosc, représentée par

Walentyna Sasim  


SOZE, représentée par

Igor PISTIE  


Les représentants des salariés de la Division Asie-Pacifique,  
Elus au Comité de Concertation

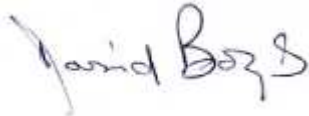


Et les organisations syndicales internationales suivantes :

ICEM, représentée par



ISP, représentée par



OIEM, représentée par –

Alain SIMON.  


## ANNEXE 1

Liste des sociétés où s'applique l'accord RSE du Groupe à la date de sa signature

NOM DE LA SOCIETE	PAYS
EDF Energy	Royaume uni
EDF SA	France
ERDF	France
ES	France
RTE	France
BERT	Hongrie
DEMASZ	Hongrie
ECK	Pologne
ECW	Pologne
KOGENERACJA	Pologne
ERSA (Rybnik)	Pologne
SSE	Slovaquie
SYNERGIE (Laibin)	Chine
MECO	Vietnam

## ANNEXE 2

### ACCORD D'ADHESION à l'ACCORD RSE [● date de la signature]

#### **Article 1 - Objet de l'accord d'adhésion**

Par le présent accord d'adhésion, conclu en application du chapitre I de l'accord sur la responsabilité sociale du groupe EDF du [● date de signature], ci après dénommé « l'Accord », les parties signataires conviennent d'adhérer à l'Accord, à compter du [● date].

#### **Article 2 - Effets de l'accord d'adhésion**

Par la présente adhésion, les parties signataires conviennent que l'Accord leur devient applicable dans tous ses dispositions : l'adhésion vaut en effet acceptation de l'ensemble des dispositions de l'Accord et de ses annexes et de ses avenants ultérieurs.

#### **Article 3 - Dispositions finales du présent accord d'adhésion**

##### **3.1. Durée**

Le présent accord d'adhésion est à durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

##### **3.2. Révision**

A tout moment, une négociation de révision du présent accord d'adhésion pourra être ouverte sur la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires du présent accord, ou sur la demande [● indiquer la dénomination de la société qui adhère].

La révision de l'accord interviendra conformément aux dispositions du Code du travail.

##### **3.3. Dénonciation**

La dénonciation du présent accord d'adhésion par l'un quelconque de ses signataires peut intervenir à tout moment au terme d'un préavis de trois mois, dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

##### **3.4. Formalités de dépôt et de publicité.**

Le présent accord d'adhésion fera l'objet, à l'initiative de l'entreprise, des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions du Code du travail.

Fait à [●]

Le [●]

#### **Signatures :**

Le représentant de la société adhérente [● indiquer la dénomination de la société qui adhère]

Les représentants des Organisations Syndicales Représentatives [●]

Le représentant de la Direction d'EDF SA [● en cas d'adhésion d'une société dont EDF SA détient entre 45% et 50% du capital]

## ANNEXE 3

### FONCTIONNEMENT DU COMITE DE DIALOGUE SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DU GROUPE EDF (CCSR)

#### COMPOSITION

**Le CDRS est présidé par le Président Directeur Général d'EDF, ou son représentant. Il peut se faire assister de managers du Groupe.**

**Il est composé de :**

Pour les représentants de la direction des sociétés du Groupe : une équipe managériale composée de représentants des principales zones du champ d'application de l'accord.

*(Hypothèse d'une signature unanime)*

Pour les représentants des salariés des sociétés du Groupe :

Pour les sociétés du Groupe EDF en France : **10 représentants,**  
membres des organisations syndicales représentatives, dont au [● *date de signature de l'accord*]:

- 2 représentants de la FNME-CGT,
- 2 représentants de la FCE – CFDT,
- 2 représentants de la FNEM- FO,
- 2 représentants de la CFE-CGC,
- 2 représentants de la CFTC-CMTE

Pour les sociétés du Groupe EDF au Royaume-Uni : **4 représentants,**  
Dont :

- 1 représentant de Unite-Amicus
- 1 représentant de GMB
- 1 représentant de Prospect
- 1 représentant de Unison

Pour les sociétés du Groupe EDF en Hongrie : **2 représentants,**  
de EVDSZ

Pour les sociétés du Groupe EDF en Pologne : **2 représentants,**  
de SOLIDARNOSC

Pour les sociétés du Groupe EDF en Slovaquie : **2 représentants,**  
de SOZE

Pour les sociétés du Groupe EDF en Asie : **2 représentants,**  
désignés au sein du Comité de Concertation Asie-Pacifique (CCAP)

Le secrétaire du Comité d'Entreprise Européen est membre, ès qualité, du CDRS.

soit, -----  
**23 représentants**

et un observateur invité d'EnBW.

Les membres représentants des salariés du CDRS sont désignés par les organisations signataires de l'accord.

**Les organisations syndicales internationales de notre secteur d'activité, signataires de l'accord, sont associées au CDRS et désignent chacune un représentant, soit :**  
*(Hypothèse d'une signature unanime) :*

L'ICEM (Fédération Internationale des syndicats de travailleurs de la Chimie, de l'Energie, des Mines et des industries diverses) : **1 représentant**

L'ISP (Internationale des Services Publics) : **1 représentant**

L'OIEM (Organisation Internationale de l'Energie et des Mines) : **1 représentant**

-----  
**3 représentants**

Les évolutions du Groupe, et/ou le mécanisme d'adhésion prévu au chapitre I, peuvent conduire à ce qu'une société située dans un pays non encore représenté au CDRS entre dans le périmètre de l'Accord.

Dans ce cas, la composition du CDRS est revue lors de la 1<sup>ère</sup> réunion du Bureau suivant l'adhésion de cette société à l'accord entre représentants des salariés membres du bureau et représentants de la direction, afin de s'assurer que les salariés de la société du pays non encore représenté au CDRS bénéficieront d'un représentant au sein de l'instance. Les signataires ont en effet pour volonté que tous les pays où sont implantées les sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord soient représentés au CDRS.

L'application de l'ensemble de ces règles de composition du CDRS doit être compatible avec une taille raisonnable de l'instance, de telle manière qu'elle préserve son efficacité. Aussi, si cette taille devait atteindre 30 membres, une redéfinition des règles de composition du CDRS, permettant de garder le même nombre de membres, devra obligatoirement intervenir par voie d'avenant de révision.

## **REUNION ANNUELLE**

---

Le CDRS se réunit une fois par an. Lors de chaque réunion du CDRS, les membres bénéficient d'une réunion de préparation et d'une réunion de suivi.

Dans le cas d'une demande émanant de la majorité des membres, et avec l'accord du Président, une séance exceptionnelle pourra se tenir.

## **BUREAU ET SECRETAIRE**

---

Un bureau, émanation du CDRS, est mis en place pour assurer le bon fonctionnement de ce Comité entre deux réunions.

Ce bureau pourra se réunir deux fois entre les séances du CDRS. Il sera composé de six membres désignés tous les 2 ans (lors de l'élection du Secrétaire) au sein du CDRS, parmi

lesquels au moins un représentant par zone géographique concernée par le présent accord. Toutefois les représentants désignés au Bureau pour une zone pourront changer d'une année sur l'autre si les représentants de la zone au CDRS le souhaitent.

Le secrétaire du CDRS, élu tous les deux ans lors de la réunion annuelle de l'instance, sera chargé de coordonner les travaux des membres du bureau et du CDRS.

## MOYENS

---

- Temps alloué

Les représentants des salariés désignés pour participer aux séances du CDRS bénéficieront dans la société qui les emploie, de temps pour préparer et participer à la réunion annuelle du CDRS (3 jours par an). Les membres du CDRS qui ne sont ni membres du bureau ni Secrétaire bénéficient d'un jour supplémentaire de travail sur l'accord RSE par an.

Un crédit complémentaire sera alloué aux membres du bureau du CDRS (4 jours pour participer aux réunions du bureau, ainsi qu'1 jour par trimestre de suivi) et au Secrétaire (4 jours pour participer aux réunions du Bureau, ainsi que 1 jour par mois de suivi, et 3 jours pour préparer le CDRS).

A cela s'ajoutent les délais de route en tant que de besoin.

Afin de réaliser des actions ponctuelles liées à l'accord RSE (communication interne et visites terrain liées à l'accord RSE) validées par la direction, un crédit de 26 jours de temps alloué est mis à disposition du bureau (y compris délais de route au cas où les actions le nécessitent). Il peut être utilisé par des membres du bureau ou des membres du CDRS dûment désignés, pour mener à bien des projets RSE concrets sur la base d'un cahier des charges proposé par le bureau et validé par la direction.

- Prise en charge des coûts

EDF SA assume les frais directement liés au fonctionnement du suivi de l'accord RSE (réunions CDRS, Bureau, interprétariat et traductions). Les frais de transport sont à la charge des sociétés du groupe. Le prévisionnel des dépenses comprenant les frais de fonctionnement, et ceux afférant à des actions ponctuelles liées à l'accord RSE (cf. paragraphe « Temps alloué ») ayant fait l'objet d'un cahier des charges et d'un accord préalable de l'entreprise sera examiné chaque année avec le Bureau du CDRS pour l'année suivante.

- Formation linguistique

Pour les représentants des salariés membres du CDRS qui auraient besoin d'une formation linguistique en français ou en anglais et qui auraient des difficultés à en bénéficier, l'équipe managériale corporate en charge du suivi de l'accord RSE cherchera une solution adaptée.

- Langue de travail

Chaque participant pourra parler la langue du pays qu'il représente, mais tout rapport à présenter devant l'instance devra, pour le moins dans sa forme écrite, être présenté en anglais ou en français.



Le bilan annuel prévu à l'article 22 sera, quant à lui, traduit dans toutes les langues des membres du CDRS.

- Diffusion de documents

Le bilan de la mise en œuvre de l'accord dans les sociétés du Groupe sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés du Groupe par les moyens appropriés. Il sera envoyé aux membres du CDRS 15 jours avant la réunion annuelle.

Les représentants des salariés membres du CDRS pourront avoir accès à une communauté spécifique au sein d'edf-group.net et ainsi disposer d'un outil de communication interne à distance, entre les réunions de CDRS.