

17.

Salariés – Ressources Humaines

17.1 Développement des compétences	264
17.1.1 Effectifs du Groupe	264
17.1.2 Politique de formation et de mobilité	265
17.2 Égalité des chances	268
17.2.1 Alternance	268
17.2.2 Seniors	268
17.2.3 Diversité – non-discrimination	268
17.3 Santé et sécurité – qualité de vie au travail	269
17.3.1 Politique santé-sécurité	269
17.3.2 Qualité de vie au travail	270
17.4 Sous-traitance	271
17.5 Politique de rémunération globale	271
17.5.1 Politique salariale	271
17.5.2 Intéressement et participation	272
17.5.3 Plan d'épargne Groupe	272
17.5.4 Plan d'épargne pour la retraite collectif (« PERCO »)	272
17.5.5 Compte épargne temps (« CET »)	272
17.5.6 Actionnariat salarié	272
17.5.7 Options de souscription et/ou d'achat d'actions	272
17.5.8 Attributions gratuites d'actions	272
17.6 Politique de protection sociale	273
17.6.1 Le statut du personnel des Industries électriques et gazières	273
17.6.2 Protection sociale complémentaire	274
17.6.3 Dialogue social et représentation du personnel	274
17.7 Participation des administrateurs dans le capital et opérations réalisées sur les titres EDF par les mandataires sociaux et les dirigeants	276
17.7.1 Participation des administrateurs	276
17.7.2 Opérations réalisées sur les titres de la Société	276

17. Salariés – Ressources Humaines

Développement des compétences

EDF a clairement exprimé son ambition humaine autour d'un double projet économique et social, dans lequel la priorité absolue est donnée au développement des compétences.

Une stratégie ressources humaines (« RH ») confirmée autour de trois grandes priorités et partagée avec tous les métiers et sociétés du Groupe traduit cette ambition depuis 2010 :

- développer les compétences et notamment remettre l'humain au cœur du projet industriel en relançant « l'ascenseur social » par une politique de recrutement et de formation dynamisée ;
- faire de la reconnaissance, de la qualité de vie au travail et de la santé-sécurité des leviers de l'engagement de tous pour une performance durable, en maintenant l'engagement d'EDF en faveur de la qualité de vie au travail, de l'équilibre vie privée / vie professionnelle et de la diversité ;
- introduire davantage de diversité et renforcer une culture commune, en particulier parmi les managers et experts afin de construire un Groupe intégré, en France et à l'international, sur un socle social existant et solide.

Le tableau ci-dessous indique l'évolution des effectifs physiques de chacune des filiales et participations du Groupe, pondérés par le pourcentage de consolidation financière au cours des trois derniers exercices :

	31 décembre					
	2009 ⁽¹⁾		2010 ⁽²⁾		2011 ⁽³⁾	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
EDF et ERDF ⁽¹⁾	96 220	64	96 571	64	103 954	67
Filiales (France et international)	54 278	36	53 449	36	52 214	33
TOTAL GROUPE	150 498	100	150 020	100	156 168	100

(1) Les effectifs d'EDF et ERDF incluent les salariés non soumis au statut des IEG au sein d'EDF et d'ERDF. Les effectifs d'ERDF comprennent, outre ses effectifs propres, les effectifs du service commun qui se décomposent en salariés 100 % électricité (27 872) et en une quote-part de salariés affectés à des activités mixtes électricité et gaz (8 898) avec une clé de répartition électricité/gaz de l'ordre de 75/25.

(2) Hors EnBW et RTE (pour mémoire, les effectifs de RTE s'élevaient en 2009 à 8 809 salariés et en 2010 à 8 822 salariés ; en 2011, RTE compte environ 8 348 salariés).

(3) Les effectifs 2011 intègrent pour la première année les médecins du travail, les personnes employées dans le cadre des diverses mesures d'ordre social (apprentis, contrats de professionnalisation) ainsi que les AMADOE, personnel mis à disposition d'organismes externes, soit, au 31 décembre 2011, 3 574 personnes pour EDF et 1 955 personnes pour ERDF.

Effectifs du Groupe en France

Concernant les deux principales sociétés du Groupe (EDF et ERDF), les effectifs globaux se sont stabilisés en 2010, après une période de diminution depuis le début des années 1990. On note pour 2011 une augmenta-

tion plus significative, notamment dans le domaine non régulé. Cette augmentation d'effectifs a été soutenue par un niveau d'embauches important, très supérieur au nombre de départs en retraite ; avec plus de 5 700 embauches et 3 500 départs en retraite, EDF et ERDF sont recruteurs net.

17.1 Développement des compétences

17.1.1 Effectifs du Groupe

Les effectifs consolidés du groupe EDF s'élevaient à 156 168 personnes au 31 décembre 2011, dont 103 954 pour EDF et ERDF et 52 214 pour les autres filiales et participations en France et à l'étranger qui sont retenues dans le périmètre de consolidation.

Le tableau ci-dessous indique la répartition des effectifs du Groupe en France (part du Groupe pour les filiales en France) au cours des trois derniers exercices :

	31 décembre		
	2009	2010	2011 ⁽¹⁾
EDF – domaine non régulé :	61 439	62 201	67 184
Production et Ingénierie	33 976	35 173	36 569
Commerce	11 858	11 627	11 633
Fonctions centrales	11 537	11 590	11 624
Systèmes Énergétiques Insulaires	3 224	3 224	3 183
CDI et CDD non statutaires	844	587	4 175
ERDF – domaine régulé	34 781	34 370	36 770
Autres filiales France :	22 923	23 710	23 312
Électricité de Strasbourg, TIRU, EDF EN, SOCODEI, Fahrenheit, PEI (en 2011 uniquement)	5 526	6 134	5 331
Dalkia International	17 397	17 576	17 981
TOTAL FRANCE	119 143	120 281	127 266

(1) Les effectifs 2011 intègrent, pour la première année, les médecins du travail, les personnes employées dans le cadre des diverses mesures d'ordre social (apprentis, contrats de professionnalisation) ainsi que les AMADOE, personnel mis à disposition d'organismes externes, soit, au 31 décembre 2011, 3 574 personnes pour EDF et 1 955 personnes pour ERDF.

Effectifs du Groupe à l'international (filiales consolidées)

Le tableau ci-dessous indique la répartition des effectifs (part du Groupe), des filiales et participations internationales retenues dans le périmètre de consolidation au cours des trois derniers exercices :

	Salariés 31 décembre		
	2009	2010	2011
EDF Energy (Royaume-Uni)	20 077	15 441	15 536
EDF Trading (Royaume-Uni)	822	888	904
Edison (Italie)	1 921	1 929	1 843
Autres filiales étrangères :	8 535	11 481	10 619
<i>Europe de l'Est</i>	6 491	6 421	5 606
<i>Europe de l'Ouest et Méditerranée-Afrique</i>	1 878	3 553	3 518
<i>Asie-Pacifique</i>	76	76	75
<i>Amériques</i>	90	1 431	1 420
TOTAL INTERNATIONAL	31 355	29 739	28 902

17.1.2 Politique de formation et de mobilité

Le groupe EDF est aujourd'hui confronté à de nouveaux défis :

- les métiers évoluent, en lien avec les enjeux technologiques, économiques, environnementaux du secteur de l'énergie, et avec les ambitions de développement du groupe EDF, en France et à l'international ;
- la reprise des investissements industriels dans toutes les filières et le développement des activités du Groupe à l'international intensifient les besoins de compétences ;
- plus de 20 % des effectifs d'EDF et ERDF pourraient partir à la retraite entre 2012 et 2016, dont une part importante des effectifs de mainte-

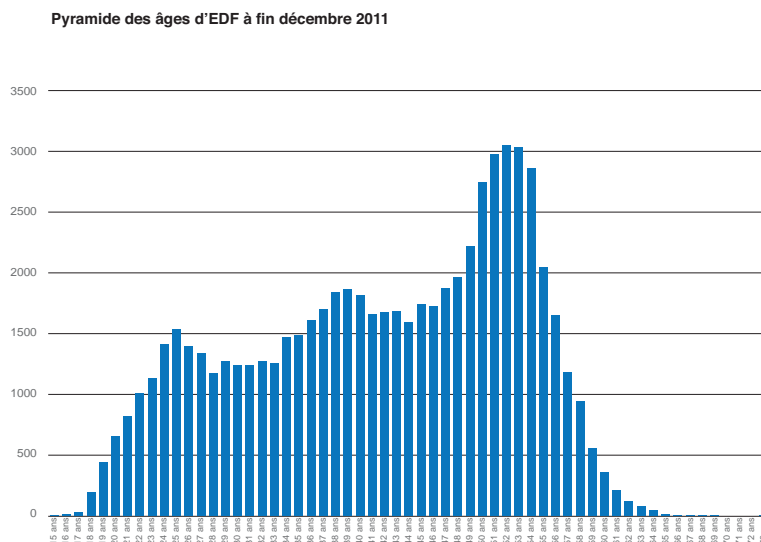
nance et d'exploitation dans les métiers de production, d'ingénierie et de distribution. EDF et ERDF s'organisent pour répondre à cet enjeu :

- par une augmentation significative des recrutements, qui devrait se poursuivre dans les 5 prochaines années pour faire face aux nombreux départs en retraite ;
- avec la création de 13 Académies des métiers qui se déploient à la maille des grands métiers du Groupe (production nucléaire, thermique, hydraulique, ingénierie nucléaire, commerce et optimisation amont-aval, distribution d'électricité...) ;
- par la redynamisation de la mobilité interne au sein d'EDF avec le projet ARC (Adaptation et Renouvellement des Compétences).

17. Salariés – Ressources Humaines

Développement des compétences

Le graphique ci-dessous présente la pyramide des âges d'EDF au 31 décembre 2011 :



Recrutement et mobilité

Le recrutement et la mobilité au sein du Groupe sont des leviers essentiels pour assurer le renouvellement des compétences et accompagner les projets de développement du Groupe en France et à l'international. En 2011, le site *edfrecrute.com* s'est ouvert aux offres d'EDF Energy et se sera à d'autres pays européens en 2012.

Dans un marché du travail très concurrentiel, EDF et ERDF ont recruté, en 2011, plus de 5 700 salariés.

Ces recrutements concernent tous les grands métiers du Groupe, principalement la production (voir le tableau « Recrutements dans le nucléaire » ci-dessous) et la distribution d'électricité, mais également nos activités commerciales et la R&D. Les trois collèges (cadre, maîtrise, exécution) recrutent à parts quasi égales. Les nouveaux embauchés sont surtout de jeunes diplômés, mais EDF recrute aussi des profils plus expérimentés.

Recrutements dans le nucléaire

EDF/France	2008	2009	2010	2011
Direction Production Nucléaire	797	906	1 294	1 082
Direction Ingénierie Nucléaire	236	291	398	455
Direction Combustible Nucléaire	4	6	11	20
TOTAL	1 037	1 203	1 703	1 557

En incluant les recrutements ci-dessus en France, au niveau mondial, plus de 12 700 nouveaux collaborateurs ont rejoint le Groupe.

Concernant la mobilité, EDF et ERDF ont mis en place des dispositifs favorisant l'élaboration de parcours professionnels pour les salariés :

- un intranet a été mis en ligne début 2011 facilitant l'accès des salariés à l'information sur les parcours professionnels et sur les informations relatives à EDF, ERDF et RTE ;
- les offres d'emploi et de compétences des salariés sont visibles depuis 2007 dans un Système d'Information Emploi-Mobilité, qui permet de faire connaître aux recruteurs les offres de compétences (projets professionnels de salariés mobiles), de faire connaître aux salariés les offres de postes disponibles à court ou moyen terme. Fin décembre 2011, 774 appels à compétences sont en ligne (+ 53 % par rapport à fin 2010) et 1 135 offres de compétences sont proposées (- 3 % par rapport à 2010) ;
- tout au long de sa carrière, le salarié peut être accompagné, dans l'élaboration de son projet professionnel : des conseillers en parcours professionnels sont à la disposition des managers et de leurs collaborateurs.

Le nombre de ces conseillers parcours s'accroît chaque année pour devenir aujourd'hui une vraie filière métier, prochainement professionnalisée au niveau Groupe ;

- par ailleurs, l'animation de la mobilité en région est un levier essentiel à la réussite des projets des salariés : environ trois quarts des mobilités s'effectuent en région. Sept Directeurs Régionaux de l'Emploi animent des comités réunissant les responsables RH en charge de la mobilité sur une région et organisent des forums emploi : les salariés y sont régulièrement invités à découvrir les métiers de l'entreprise et les emplois à pourvoir à court et moyen termes.

Enfin, la mise en œuvre d'une politique de mobilité internationale permet de mobiliser les compétences nécessaires au service des projets développés dans une trentaine de pays. Un extranet dédié à l'international et accessible à tous les salariés du groupe permet à la fois aux salariés désireux de travailler à l'international de se faire connaître des recruteurs, et à ces derniers de repérer des candidatures qui viennent compléter les viviers constitués dans chacune des filières métiers.

Formation

Le Groupe, qui opère dans des métiers de haute technicité, a toujours consacré un budget important à la formation de ses salariés. Le tableau ci-dessous illustre cet effort au sein du Groupe :

	2011	2010
Groupe		
% de la masse salariale consacrée à des actions de formation	7,0	6,4
Nombre d'heures de formation effectuées en moyenne par salarié	47	45
Dont France		
% de la masse salariale consacrée à des actions de formation	7,5	7,3
Nombre d'heures de formation effectuées en moyenne par salarié	50	45

Au sein d'EDF, le taux d'accès à la formation, comme le volume de formation par salarié, est élevé : 83 % des salariés ont suivi au moins une action de formation en 2011, durant 70 heures en moyenne.

Les managers du groupe en France bénéficient de cet effort renforcé de formation au travers des offres de l'Université Groupe du Management. Trois cursus de formation les accompagnent dans leur prise de responsabilité : 940 d'entre eux ont suivi en 2011 ces cursus, 1 500 en suivront un en 2012.

9 000 managers en France ont accès depuis décembre 2011 à une plateforme de formation à distance où ils peuvent réaliser en ligne des modules d'*e-learning* pour se professionnaliser sur les fondamentaux du management : entretien annuel, délégation, développement des collaborateurs, gestion du temps. Ces dispositifs de formation seront déployés dès 2012 pour les managers polonais, chinois et belges.

En France, l'accord Défi Formation signé le 10 septembre 2010 par l'ensemble des organisations syndicales des sociétés EDF, ERDF et RTE contribue à apporter un nouveau souffle à la politique de formation du Groupe. Cet accord vise à relancer « l'ascenseur social » EDF (notamment par une redynamisation des formations promotionnelles et de l'alternance) et à mettre en place, dans une logique d'efficacité et d'innovation de la formation et de développement des compétences, 13 Académies des métiers.

Les Académies des métiers sont pilotées au sein de chaque métier et organisées en réseau, l'objectif étant de rechercher l'excellence de la maîtrise opérationnelle et technique et d'intégrer au mieux les enjeux de chaque métier dans les cursus de formation. Les Académies sont déployées à la maille des principales familles professionnelles du groupe : les métiers techniques et les métiers d'appui. Ces Académies des métiers ont toutes été labellisées en 2011 en faisant l'objet d'une certification par un jury composé de personnalités (y compris des personnalités externes à EDF) qui font référence dans le domaine de la formation.

Les centres de formation se développent à travers un réseau de Campus existants et à créer :

- un Campus « phare » pour tout le groupe EDF, aujourd'hui installé aux Mureaux et à partir de 2015 à Saclay ;
- trois Campus « métiers » dédiés à la production, au transport et à la distribution de l'électricité, regroupant 35 sites répartis sur toute la France ;

- un Campus en cours de construction au Royaume-Uni, sur le site de Bridgewater.

Les formations promotionnelles favorisent le renouvellement des compétences, mais aussi la cohésion sociale et la diversification des profils au sein du Groupe. Dans le cadre de la nouvelle dynamique d'ascension sociale, des initiatives concrètes ont été développées en 2011 avec l'objectif d'offrir à chaque salarié l'opportunité de progresser tout au long de sa carrière dans le Groupe.

Tout salarié changeant de collègue bénéficie désormais d'un accompagnement systématique dans le cadre d'un nouveau dispositif spécifique mis en place pour faciliter la prise de responsabilité et la mobilité professionnelle interne. Ces dispositifs devraient ainsi bénéficier respectivement à 1 000 et à 1 300 salariés chaque année à partir de 2012.

Tout salarié peut en outre bénéficier de formations promotionnelles diplômantes : véritables accélérateurs de carrière, elles permettent aux salariés d'accéder à des postes de responsabilité plus importante et donc de progresser professionnellement. De nouveaux dispositifs de formations longues diplômantes reposant largement sur l'initiative du salarié sont venus en 2011 compléter ceux déjà existants. Ils permettent d'accélérer le passage à un nouveau collègue.

L'accord Défi Formation s'élargit progressivement aux sociétés du Groupe dans le monde, avec notamment l'internationalisation de certaines Académies des métiers (juridique, RH), l'ouverture programmée d'un Campus au Royaume-Uni ou encore le *People Development Program*. Dès 2012, ce programme vise à mettre en œuvre, dans toutes les sociétés du Groupe dans le monde, six engagements tournés vers les salariés autour de :

- l'entretien annuel, qui devra notamment comporter un volet performance et un volet développement professionnel ;
- l'accompagnement par un interlocuteur RH au cours des étapes clés de sa vie professionnelle ;
- l'accès à des programmes de formation appropriés pour pouvoir se professionnaliser dans son emploi actuel et futur ;
- la visibilité sur les opportunités d'emploi et de mobilité au niveau de sa société / son pays et du Groupe / du monde ;
- l'information sur les évolutions de son métier pour pouvoir anticiper ;
- la transmission des compétences aux jeunes et aux nouveaux embauchés (alternance, stages...).

17. Salariés – Ressources Humaines

Égalité des chances

17.2 Égalité des chances

17.2.1 Alternance

Voie d'excellence pour la formation, la professionnalisation et l'insertion professionnelle des jeunes et des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, l'alternance est un élément structurant de l'identité d'EDF.

Dans l'accord Défi Formation, EDF, ERDF et RTE ont pris huit engagements parmi lesquels on retiendra :

- le maintien de la dynamique actuelle avec plus de 4 % des effectifs du Groupe en alternance à tous les niveaux de formation (soit plus que les objectifs fixés par la loi de 2006) : au cours de l'année 2011, plus de 3 000 alternants ont rejoint EDF et ERDF en contrats d'apprentissage ou en contrats de professionnalisation, pour préparer tous les niveaux de diplômes ou de titres professionnels, du CAP au bac + 5, portant à près de 5 000 le nombre d'alternants présents au 31 décembre 2011, soit près de 5 % de l'effectif du Groupe. Un livret d'accueil leur est remis à leur arrivée pour faciliter leur parcours de formation ;
- l'affirmation d'une place significative dédiée aux alternants formés par le Groupe dans ses embauches (au moins 25 % des embauches exécution et maîtrise et 4 % des embauches cadres et ingénieurs) : en 2011, les taux atteints ont été respectivement 27 % et 8 % pour EDF et ERDF ;
- un meilleur accompagnement vers l'emploi des alternants non recrutés grâce aux partenariats externes du groupe EDF, et une incitation à l'engagement citoyen des salariés volontaires pour accompagner ces jeunes : EDF, ERDF et RTE ont engagé des expériences pilotes, en travaillant à la constitution d'un vivier de candidatures potentielles, en affinant la connaissance de leurs profils, en multipliant les contacts avec des partenaires qualifiés de l'emploi (Pôle Emploi, Missions locales, Écoles de la 2^e chance, AFPA, AGEFOS-PME) ainsi qu'avec des associations comme PACTE PME, en proposant des ateliers de préparation aux entretiens et d'aide à l'écriture du *curriculum vitae*. Le retour d'expérience en cours devrait permettre le déploiement d'un dispositif élargi dès l'année 2012 ;
- l'extension des mesures d'accompagnement des alternants plus favorables que les dispositions réglementaires, comme la couverture complémentaire maladie.

Au total dans le monde, le Groupe a accueilli 5 656 alternants en 2011.

L'alternance repose sur l'engagement de plus de 4 000 tuteurs au sein d'EDF et ERDF dont la mission est d'accompagner les alternants au quotidien dans leur formation professionnelle. Des actions d'animation, de formation et de partage d'expériences ont été conduites à leur intention en 2011, comme la publication du Référentiel tuteur et la publication d'un Guide des tuteurs.

L'alternance est également fondée sur des partenariats de qualité avec plusieurs organismes de formation. Parmi ceux-ci, un Centre de formation des apprentis (CFA) des métiers de l'énergie a ouvert ses portes en Île-de-France en septembre 2011 à l'initiative d'EDF, ERDF et RTE.

17.2.2 Seniors

En France, le Groupe est engagé dans une nouvelle dynamique concernant les salariés seniors, avec le déploiement du plan d'action seniors

présenté en Comité Central d'Entreprise en décembre 2009, en application des décrets du 20 mai 2009. Le nombre de salariés de 56 ans et plus est en progression ; actuellement ils représentent 9 % des effectifs (8 % en 2010) ; au sein d'EDF, les salariés de 50 ans et plus représentent 33 % des effectifs (34 % en 2010) et les salariés de plus de 60 ans sont aujourd'hui plus de 800 (près de 500 en 2010).

Le Groupe s'engage à favoriser le maintien en activité des salariés de 55 ans et plus et à améliorer les conditions de travail des seniors. Il s'agit, notamment, de faire évoluer les représentations actuelles sur le travail des seniors, de favoriser la progression de carrière tout au long de la vie professionnelle notamment en jalonnant la seconde partie de carrière, de faciliter l'accès à la formation pour les seniors et de mieux préparer la transition entre la fin de l'activité professionnelle et le départ à la retraite.

Des entretiens de mi-carrière sont progressivement mis en place : réalisés par les responsables RH, en lien avec les managers, ces entretiens sont destinés aux salariés de tout collège, aux environs de 45 ans.

Un entretien de fin de carrière est réalisé par le manager dans le cadre de l'entretien annuel, au plus tôt 5 ans et au plus tard 2 ans avant la date d'ouverture de droits du salarié. La mise en œuvre progressive de cet entretien dans tous les métiers est engagée depuis le dernier trimestre 2011. Ces entretiens seront systématisés en 2012 au sein d'EDF.

Depuis fin 2010 et courant 2011, environ 200 responsables RH ont été formés à l'entretien de mi-carrière afin de permettre la mise en œuvre progressive de cet entretien pour l'ensemble des salariés concernés. À fin 2011, plus de 500 salariés ont suivi une demi-journée de sensibilisation aux entretiens de mi-carrière, et plus de 550 entretiens ont été réalisés, conformément à l'objectif fixé par EDF.

17.2.3 Diversité – non-discrimination

EDF a signé le 1^{er} juin 2006 un engagement pour promouvoir la diversité et l'égalité des chances et prévenir les discriminations. Cet engagement, décliné en plans d'actions dans les directions métiers d'EDF, est aujourd'hui mis en œuvre et suivi dans le cadre d'une revue annuelle dédiée.

Sensibilisation des managers et des salariés sur la diversité

Le groupe EDF, qui également signé la Charte de la Diversité le 22 septembre 2006, organise chaque année au mois de mai, depuis 2008, un *Diversity Day*. Cette manifestation permet à chaque entité ou filiale du Groupe de mettre en lumière les initiatives qu'elle a prises pour promouvoir la diversité et prévenir les discriminations. En 2011, les initiatives des sociétés organisées à l'occasion du *Diversity Day* ont concerné environ 40 000 salariés.

En France, les engagements diversité d'EDF ont donné lieu à la création d'un programme de sensibilisation des managers, des responsables RH et des salariés aux représentations et aux stéréotypes liés à la diversité. Le nombre de personnes formées depuis 2007 est de plus de 6 500 personnes en France. Des modules de sensibilisation sont introduits dans les cursus de professionnalisation des managers.

Égalité des chances

EDF et ERDF ont respectivement signé en 2009 pour 4 ans un nouvel accord pour l'intégration des personnes handicapées couvrant la période 2009-2012. Ces accords comportent chacun des objectifs en matière de recrutement des personnes handicapées. Dans ce cadre, 94 salariés en situation de handicap ont été recrutés en 2011 par EDF et 54 par ERDF. Par ailleurs, les deux entreprises mènent une action volontaire visant à accueillir chaque année des jeunes en situation de handicap dans le cadre de l'alternance (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) : EDF et ERDF ont ainsi accueilli 44 personnes en 2011.

Après un premier accord signé en juillet 2004, un deuxième en décembre 2007, le troisième accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé le 8 février 2012 par la CGT, la CFDT, la CFE-CGC et FO. Il engage les signataires autour de six thèmes : l'évolution durable des mentalités, la mixité de l'emploi et des recrutements, l'égalité dans les parcours professionnels, l'égalité des chances dans l'accès à la formation professionnelle, la prise en compte du temps et des conditions de travail et de l'équilibre vie professionnelle – vie privée. Les signataires se sont engagés également à maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la rémunération principale et sur la rémunération de la performance, un objectif atteint depuis 2010 (fin 2010 et fin 2011, l'écart s'élevait à 0,6 % et 0,4 % respectivement en faveur des hommes, car ceux-ci bénéficient d'une ancienneté moyenne légèrement supérieure ; corrigé de l'ancienneté, l'écart est nul).

En 2011, EDF a poursuivi le Prix Fem Energia, en partenariat avec l'association WIN (*Women In Nuclear*), qui valorise et récompense les parcours de jeunes étudiantes ou femmes en activité dans les métiers du nucléaire, en ouvrant cette année une catégorie internationale. EDF a conclu un partenariat le 17 mars 2011 avec l'association « Elles bougent », qui fait la promotion des carrières techniques et scientifiques auprès des jeunes lycéennes et étudiantes. Une vingtaine de mairaines EDF se sont portées volontaires pour témoigner ponctuellement à l'occasion de rencontres organisées par « Elles bougent ». Le premier événement, « Elles bougent pour l'énergie », a eu lieu le 8 décembre 2011 à la Cité des Sciences et de l'Industrie et fut l'occasion pour EDF de prendre la Présidence d'honneur de l'association.

EDF est l'une des rares grandes entreprises à avoir obtenu le label égalité professionnelle dès 2006, confirmé en 2008 et 2011. Ce label, créé en 2005 à l'initiative des pouvoirs publics avec les partenaires sociaux, est un signe d'exemplarité qui distingue une organisation, quelle que soit sa nature juridique, œuvrant efficacement et en permanence pour l'égalité et la mixité professionnelles.

Non-discrimination

Dans le cadre du dispositif de prévention des pratiques discriminatoires mis en place en 2009 au sein d'EDF après une concertation avec les organisations syndicales, et dont le déploiement fait l'objet d'une réunion annuelle avec les parties prenantes, un socle de prévention des discriminations a été élaboré au niveau du Groupe en mars 2010. Il réunit l'ensemble des sociétés autour de trois principes qui sont progressivement mis en œuvre au périmètre de chaque société. Ainsi, en 2011, un premier *reporting* a été fait auprès des sociétés du Groupe sur l'application concrète des principes de non-discrimination dans les pratiques RH et *business*.

Enfin, un partenariat a été conclu le 24 novembre 2011 avec l'association « L'Autre Cercle », qui milite contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'homophobie en milieu professionnel, qui donnera lieu dès 2012 à des actions de sensibilisation.

17.3 Santé et sécurité – qualité de vie au travail

17.3.1 Politique santé-sécurité

Le Groupe opère dans un secteur à haute technologie et à risques. La santé et la sécurité de ses salariés et de ses prestataires externes sont en conséquence un enjeu majeur de l'entreprise.

La politique santé-sécurité d'EDF signée par le Président en mars 2009 prend en compte les évolutions de l'environnement professionnel, les nouvelles formes de travail ou encore l'allongement des carrières qui ont fait émerger de nouvelles préoccupations rendant nécessaire la réorientation de la politique. Cette nouvelle politique résulte d'un large dialogue pluridisciplinaire entre les différents acteurs (encadrement, experts, médecins, représentants du personnel). Elle s'inscrit dans les valeurs de respect de la personne qu'elle place au cœur des organisations et prolonge les principes communs de santé et de sécurité définis en 2008 au niveau du Groupe.

Depuis 2008, six indicateurs communs en santé et sécurité sont partagés par l'ensemble des sociétés du Groupe. Les résultats font l'objet d'une information du Comité de Groupe.

À l'échelle du Groupe, une revue des résultats santé-sécurité est réalisée annuellement par le Comité exécutif d'EDF. Le Comité de Direction Ressources Humaines, réunissant les directions opérationnelles d'EDF, procède à la même fréquence à une revue de la politique santé au travail d'EDF pour s'assurer de son déploiement, analyser les indicateurs de résultats associés, vérifier l'efficacité des dispositions retenues et proposer des améliorations.

En novembre 2011 a eu lieu la première réunion du Comité Central d'Entreprise (CCE) consacrée exclusivement au sujet de la santé et de la sécurité, concrétisant l'approche multidisciplinaire des questions de santé voulue par l'entreprise. Au niveau du Groupe, une présentation annuelle des actions de prévention est faite à la Commission Santé-Sécurité du Comité Européen d'Entreprise (CEE).

Groupe National de Santé au Travail

Un accord collectif relatif au dialogue social concernant la santé au travail a été signé en novembre 2010. En application de cet accord, 8 médecins ont été désignés par leurs pairs pour participer au Groupe National de Santé au Travail, créé en 2011, et qui s'est réuni 2 fois au second semestre de l'exercice.

Accidents du travail

L'effort de prévention et de formation entrepris depuis 10 ans a permis de réduire fortement le nombre d'accidents du travail avec arrêt au sein d'EDF et dans les sociétés du Groupe. Le Groupe enregistre ainsi une amélioration du taux de fréquence (nombre d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail supérieur à un jour, décomptés dans l'année

17. Salariés – Ressources Humaines

Santé et sécurité – qualité de vie au travail

en cours et par million d'heures travaillées) qui s'élevait à 4,5 en 2010 et en 2009. Les résultats 2011 s'établissent à 3,9, confirmant cette évolution.

Le taux de gravité (nombre de jours décomptés dans l'année en cours d'arrêts calendaires liés à des accidents, y compris ceux consécutifs aux accidents des années antérieures, par milliers d'heures travaillées) d'EDF se situe pour 2011 à 0,14, à comparer à 0,16 en 2010. Une démarche au niveau du Groupe a été lancée en 2011 pour déterminer ce taux dans chaque filiale consolidée ; elle sera effective en 2012.

Les principales causes d'accidents mortels dans le Groupe sont les chutes de hauteur, les malaises et les accidents routiers en trajet. La mise en place depuis 2011 d'un dispositif de partage sur les causes des événements significatifs dans le Groupe doit permettre de progresser dans ce domaine, en particulier sur la maîtrise des risques « cœur de métier » tels que le risque de chute de hauteur, le risque électrique et le risque routier.

Amiante

Dans le passé, le groupe EDF a utilisé des produits, des matériaux et des installations contenant de l'amiante. Conformément à la réglementation en vigueur, la substitution des matériaux contenant de l'amiante dans les établissements et installations d'EDF a commencé dès la fin des années 1980 ; tous les matériaux contenant de l'amiante ont été traités, et EDF a mis en place des mesures d'information et des modalités de protection des salariés et des tiers intervenant dans l'entreprise.

EDF a signé en juillet 1998 un accord, réactualisé en juin 2002, pour la prévention et la réparation de l'exposition au risque amiante avec l'ensemble des fédérations syndicales. À la suite de cet accord, EDF a mis en place un dispositif de préretraite pour les travailleurs effectivement reconnus comme étant atteints d'une maladie professionnelle liée à l'amiante, a instauré une aide et un complément de pension bénévoles qu'il finance et a fourni un accompagnement social des salariés malades et de leurs familles grâce à une information et un soutien dans les démarches d'indemnisation.

Pour une description de procédures en cours, voir la section 20.5 (« Procédures judiciaires et arbitrages ») ci-après.

17.3.2 Qualité de vie au travail

En 2007, EDF a créé un Observatoire national de la qualité de vie au travail, renforcé son dispositif éthique et simplifié ses procédures pour favoriser le management de proximité. L'Observatoire constitue un espace de dialogue associant médecins, managers, partenaires sociaux, experts externes. Il exerce une mission de veille sur les conditions de travail, commandite des études et formule des recommandations.

En 2008, il a recommandé la mise en place du dispositif EVREST (Évolutions et Relations en Santé au Travail) qui permet à l'entreprise de se doter d'un système d'indicateurs croisés santé/travail. Ce dispositif a été mis en place en 2009 par les médecins du travail sur la base du volontariat. Au sein des IEG, en octobre 2011, 98 médecins sont inscrits et 72 ont déjà saisi 4 808 questionnaires (1 135 à fin 2010). Les résultats des 1 676 premières fiches sur la période 2009-2010 ont été présentés en juin 2011 aux Journées santé-travail d'EDF et des IEG.

En 2009 et 2011, l'Observatoire a formulé d'autres recommandations pour favoriser les équilibres vie professionnelle / vie privée des salariés et la coopération au travail entre les générations. Ces différentes recom-

mandations, adressées au management, ont fait l'objet en 2011 d'une première évaluation de leur application.

Parmi les débats menés au sein de l'Observatoire en 2011, il est à noter une présentation par l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) sur les enjeux de l'allongement de la vie au travail. Cette présentation a permis d'engager une réflexion des différentes parties prenantes sur les contributions du maintien des compétences et du capital santé sur l'engagement des salariés.

Enfin, l'expérimentation d'un espace collaboratif « Qualité de la vie au travail – QVT » web 2.0 a été lancée en 2011 : il permet aux managers et aux RH de capitaliser et partager les bonnes pratiques, de disposer de contributions d'experts et de bâtir une communauté sur le domaine.

Au niveau du Groupe, la priorité donnée à l'amélioration de la qualité de vie au travail et de la santé s'est traduite par la mise en œuvre d'échanges d'expérience, de comparaison de données ou d'observation de pratiques au sein des métiers ou sociétés à leur invitation. Ces échanges ont été organisés de manière régulière au sein de la communauté *Health and Safety* en matière de santé et sécurité au travail, lors de *learning expeditions* organisées en novembre 2010 et octobre 2011 en France et en Angleterre.

Risques psychosociaux

Chaque entité a désigné un correspondant éthique, et un numéro vert national est accessible à tous les salariés en cas de difficultés graves au travail.

Depuis 2008, un appui de médecins spécialisés est apporté 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 au management en cas d'événement traumatisant survenu dans leur unité, afin de les conseiller et d'organiser tous les secours nécessaires pour les proches des victimes et des équipes de travail.

L'accord collectif « Prévenir les risques psychosociaux et améliorer la qualité de la vie au travail » signé en novembre 2010 à EDF prévoit différents dispositifs de dialogues multidisciplinaires au plus près des situations de travail et de formation des acteurs.

Les principales actions réalisées en 2011 concernent :

- la généralisation des groupes multidisciplinaires et la formation en commun des acteurs participant à ces groupes ;
- l'inscription des risques psychosociaux au document unique requis par la réglementation (un guide a été publié pour la prise en compte de ces risques dans l'évaluation et leur transcription) ;
- l'intégration progressive des dimensions QVT dans les études d'impact en amont des changements d'organisation.

Organisation et temps de travail

Depuis le 1^{er} octobre 1999, en France, la durée du travail est de 35 heures par semaine avec un fonctionnement des services sur 5 jours au minimum.

À fin décembre 2011, 12,8 % du personnel d'EDF et d'ERDF ont opté pour une réduction collective ou individuelle du temps de travail avec une compensation partielle de la perte de salaire. Au niveau du Groupe, 9,8 % des salariés sont à temps partiel.

Par ailleurs, afin d'assurer la continuité de l'exploitation des installations d'EDF et d'ERDF ou de rétablir dans les délais les plus brefs la fourniture d'électricité en cas de défaillance technique, une partie du personnel travaille en service continu 365 jours par an et une autre partie assure une astreinte, en dehors des heures ouvrables.

17.4 Sous-traitance

La politique de sous-traitance du groupe EDF est articulée autour de trois axes majeurs :

- il s'agit tout d'abord pour EDF de donner de la visibilité à moyen terme aux prestataires et de disposer de fournisseurs partenaires, compte tenu des enjeux industriels du Groupe et notamment des caractéristiques de son outil de production ;
- EDF souhaite par ailleurs progresser dans ses pratiques de sous-traitance grâce à la capitalisation des expériences opérationnelles et au transfert entre métiers des meilleures pratiques en la matière ;
- EDF confirme son engagement dans le développement de pratiques de sous-traitance socialement responsable, à travers la signature ou la prolongation d'accords sur la Sous-Traitance Socialement Responsable (STSR) avec les organisations syndicales.

Les grands sujets de la sous-traitance au sein d'EDF en 2011 ont aussi bien concerné l'activité industrielle que commerciale.

Le chantier de construction du réacteur EPR de Flamanville a mobilisé simultanément jusqu'à 3 400 salariés de la sous-traitance. Depuis l'ouverture du point local d'accueil Pôle Emploi fin 2007, 2 547 offres d'emploi ont été déposées par les entreprises, et 95 % d'entre elles ont été satisfaites. Par ailleurs, à fin décembre 2011, environ 78 100 heures de formation accordées aux prestataires ont déjà été dispensées, essentiellement dans le domaine de l'électromécanique. Enfin, dans le cadre de l'anticipation des conséquences sur l'emploi de la fin du chantier, un accord-cadre EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) a été signé en juillet 2010 par le Préfet, les Présidents des conseils régional et général, les organisations syndicales, les organismes de financement, EDF, etc. Le plan d'actions a été officialisé en octobre 2011.

La sous-traitance dans le domaine de la maintenance du parc de production en exploitation tant nucléaire que conventionnel n'a pas connu en 2011 de ruptures par rapport aux années passées. Les activités sous-traitées concernent notamment des compétences pointues ou rares, que seules peuvent mobiliser et entretenir en permanence des entreprises spécialisées qui travaillent aussi pour d'autres industriels.

La forte saisonnalité des arrêts des installations de production et donc le besoin d'absorber des pics de charge induisent aussi un certain recours à la sous-traitance.

Enfin, EDF fait appel à la sous-traitance afin de pouvoir disposer d'une main-d'œuvre spécialisée.

Le recours à la sous-traitance répond donc à une politique industrielle visant à garantir en permanence la meilleure performance dans tous les domaines, tant sur le plan des compétences que sur celui de l'organisation.

Les activités de relations clientèle nécessitent elles aussi un recours à la sous-traitance, afin d'absorber le surcroît d'activité engendré par les

grands projets de transformation (projets relatifs aux systèmes d'information notamment). Dans ce domaine non plus, aucune évolution majeure n'a été enregistrée en 2011.

Sur le thème de la Sous-Traitance Socialement Responsable (STSR), les travaux se poursuivent au sein d'EDF, en collaboration avec les organisations syndicales signataires de l'accord STSR.

Différents sujets opérationnels ont été explorés ou mis en œuvre en 2011 : à titre d'exemples, une expérimentation de nettoyage de jour des bâtiments tertiaires a eu lieu cette année et pourrait faire l'objet d'un déploiement plus large en fonction du retour d'expérience. Le premier « Baromètre prestataires » des métiers du commerce a été réalisé, à l'instar des baromètres mis en œuvre depuis plusieurs années dans les métiers du nucléaire. Ces baromètres permettent de mieux cerner les préoccupations des salariés des entreprises sous-traitantes, et d'apporter des réponses très opérationnelles. Enfin, des travaux ont été menés dans le cadre de l'accord « Engagement de développement de l'emploi et des compétences » pour le chantier de Flamanville. Un accord STSR a par ailleurs été signé en 2011 pour ERDF.

L'année 2011 a été marquée par l'accident nucléaire survenu dans la centrale de Fukushima au Japon. L'analyse des conséquences d'un événement naturel de ce type sur les installations du Groupe est actuellement en cours et les résultats définitifs de ces travaux ne sont pas connus à ce jour. Les chantiers qui seront décidés en conséquence impacteront sans doute les sous-traitants.

17.5 Politique de rémunération globale

Pour attirer, motiver et fidéliser les compétences qui permettront de répondre aux enjeux industriels et commerciaux du Groupe, EDF développe une politique de rémunération globale positionnant l'entreprise parmi les bonnes pratiques observées dans les secteurs comparables.

Cette politique de rémunération globale porte sur :

- la reconnaissance des responsabilités et des résultats obtenus à travers la politique salariale ;
- la reconnaissance de la performance collective à travers l'intéressement ;
- l'offre d'épargne salariale et la politique d'abondement ;
- l'actionnariat salarié ; et
- les avantages sociaux.

Depuis 2008, EDF met à la disposition de chacun de ses salariés un bilan complet individualisé de sa rémunération et de ses composantes. Un livret d'épargne salariale a également été diffusé à l'ensemble des salariés d'EDF et d'ERDF.

17.5.1 Politique salariale

La politique salariale vise à reconnaître de façon équitable la contribution de chacun à la réussite d'EDF.

Pour les cadres, la rémunération fixe annuelle est complétée par une part variable fondée sur la performance individuelle. Depuis 2011, l'ensemble des salariés OETAM (ouvrier, employé, technicien et agent de maîtrise) d'EDF bénéficie également d'une rémunération variable individuelle, fondée sur les performances individuelles et collectives.

17. Salariés – Ressources Humaines

Politique de rémunération globale

En 2011 pour EDF et ERDF, le salaire brut annuel moyen était de 38,8 milliers d'euros (base 13 mois) et de 25,5 milliers d'euros pour le collègue exécution, 33,3 milliers d'euros pour le collègue maîtrise et 55,5 milliers d'euros pour le collègue cadre (contre respectivement 25,4 milliers d'euros, 33 milliers d'euros et 54,9 milliers d'euros en 2010).

17.5.2 Intéressement et participation

En France, EDF fait bénéficier ses salariés d'un dispositif d'intéressement aux résultats depuis plus de 20 ans. Les salariés ont le choix entre percevoir l'intéressement et/ou l'affecter, soit au plan d'épargne Groupe, soit au plan d'épargne pour la retraite collectif du Groupe.

Depuis leur filialisation, RTE et ERDF négocient également leur propre accord d'intéressement. Des dispositifs similaires existent dans la plupart des filiales européennes du Groupe.

Les accords d'intéressement d'EDF et ERDF sont triennaux et prévoient que le montant d'intéressement à verser sera déterminé en fonction de l'atteinte d'objectifs nationaux reflétant la performance des entreprises dans ses différentes composantes (économique, métiers, sociale et environnementale). Pour EDF, l'accord signé le 30 juin 2011 pour la période 2011-2013 retient cinq critères nationaux de performance : l'EBITDA du Groupe, la production d'électricité, le taux de satisfaction clients, le taux de salariés formés et le pourcentage de déchets retraités.

En 2011, ces accords ont permis de verser aux salariés d'EDF et d'ERDF un montant de 164,5 millions d'euros au titre de l'exercice 2010.

EDF, ERDF et RTE ne sont pas éligibles au dispositif de participation.

17.5.3 Plan d'épargne Groupe

Le plan d'épargne Groupe (« PEG ») est ouvert aux salariés d'EDF et des sociétés françaises du Groupe dont EDF détient directement ou indirectement au moins 40 % du capital et ayant adhéré au PEG.

Six fonds communs de placement diversifiés, dont un fonds d'investissement socialement responsable, un fonds d'économie solidaire et le fonds « Actions EDF » sont ouverts à la souscription. En 2009, les salariés ont pu souscrire à l'emprunt obligataire lancé par EDF via le fonds « Emprunt 2014 » créé à cet effet. Le PEG du groupe EDF totalise fin 2011 un encours de 3,2 milliards d'euros.

L'intéressement ainsi que les versements individuels et les transferts à partir du compte épargne temps que les salariés affectent au PEG sont abondés selon des conditions négociées dans chaque société.

En 2011, l'abondement total brut versé par EDF et ERDF dans le PEG a été de 115,2 millions d'euros.

17.5.4 Plan d'épargne pour la retraite collectif (« PERCO »)

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) du groupe EDF est ouvert aux salariés d'EDF et des sociétés françaises du Groupe dont EDF détient directement ou indirectement au moins 40 % du capital et ayant adhéré au PERCO.

Deux fonds communs de placement sont proposés aux salariés : un fonds d'économie solidaire et le fonds à compartiment « Cap Horizons »

(1) À l'exception principalement des salariés d'Edison et d'EnBW.

proposant une gestion pilotée de l'épargne investie en fonction de l'âge de départ à la retraite.

Le PERCO totalise un encours EDF et ERDF à fin 2011 de 176,1 millions d'euros. L'intéressement ainsi que les versements individuels et les transferts à partir du compte épargne temps que les salariés affectent au PERCO sont abondés selon des conditions négociées dans chaque société.

Au titre de l'année 2011, l'abondement total brut versé par EDF et ERDF dans le PERCO a été d'environ 28,7 millions d'euros.

17.5.5 Compte épargne temps (« CET »)

Des accords CET ont été signés au sein des principales sociétés françaises du Groupe, notamment à EDF, ERDF et RTE.

Au 31 décembre 2011, la valorisation des heures épargnées sur le compte épargne temps des salariés d'EDF et ERDF s'élève à 509,6 millions d'euros.

17.5.6 Actionnariat salarié

Lors de l'ouverture du capital de la Société dans le cadre de l'offre réservée aux salariés conformément à la loi n° 2004-803 du 9 août 2004 et à la loi n° 86-912 du 6 août 1986, 130 000 salariés et retraités du Groupe sont devenus actionnaires de la Société. Dans le cadre de la cession de 2,5 % du capital d'EDF du 3 décembre 2007, conformément aux lois précitées, une nouvelle offre réservée aux salariés et aux anciens salariés a été proposée du 12 au 22 septembre 2008. Il n'y a pas eu d'offres réservées en 2009, 2010 et 2011.

Au 30 juin 2011, il a été procédé au débouclage de la formule à effet de levier mise en place lors de l'offre réservée aux salariés de 2005. Dans ce cadre, le fonds « Actions EDF » a restitué à la banque structuratrice 9,2 millions d'actions EDF. Par ailleurs, conformément à la loi du 6 août 1986 précitée, l'État a livré, le 31 octobre 2011, environ 731 000 actions gratuites dans le cadre de l'offre réservée aux salariés de 2008.

Les salariés et anciens salariés du groupe EDF détenaient au 31 décembre 2011 un total de 34 millions d'actions EDF représentant 1,84 % du capital social. L'essentiel des titres détenus par les salariés le sont dans le cadre du plan d'épargne Groupe.

17.5.7 Options de souscription et/ou d'achat d'actions

La Société n'a mis en œuvre aucun plan de souscription ou d'achat d'actions.

17.5.8 Attributions gratuites d'actions

Le plan d'attribution gratuite d'actions mis en œuvre en août 2007, dénommé ACT 2007, portait sur l'attribution de 2 883 183 actions à l'ensemble des salariés du Groupe¹, soit environ 150 000 bénéficiaires répartis dans 22 pays.

Plus de 2,7 millions d'actions ont été livrées aux salariés bénéficiaires le 31 août 2009. Les actions détenues au nominatif sont devenues disponibles le 30 août 2011. Celles détenues dans le PEG le deviendront le 30 août 2014.

La Société n'a pas procédé à de nouvelles attributions gratuites d'actions depuis août 2007.

17.6 Politique de protection sociale

17.6.1 Le statut du personnel des Industries électriques et gazières

Au 31 décembre 2011, la quasi-totalité du personnel d'EDF, ERDF, Électricité de Strasbourg et, pour partie, de TIRU, relève du statut du personnel des Industries électriques et gazières⁽¹⁾ (« IEG »). Le statut des IEG a été mis en place par le décret du 22 juin 1946 pris en application de la loi du 8 avril 1946 portant nationalisation de l'électricité et du gaz. Il concerne le personnel en activité et le personnel retraité et pensionné des entreprises de la branche des IEG.

Conformément aux dispositions des articles L. 2233-1 et L. 2233-2 du Code du travail, les dispositions statutaires peuvent être complétées et leurs modalités d'application déterminées par des conventions ou accords d'entreprise, dans les limites fixées par le statut ainsi que, depuis la loi n° 2000-108 du 10 février 2000 relative à la modernisation et au développement du Service Public de l'Électricité, par des accords collectifs de branche (articles L. 713-1 et L. 713-2 du Code du travail).

Le statut, dans ses principales dispositions, a évolué de la manière suivante : le régime spécial d'assurance maladie-maternité réformé par le décret du 30 mars 2007 est désormais géré par la Caisse d'assurance maladie des IEG (« CAMIEG ») et le système des institutions représentatives du personnel (« IRP ») a fait l'objet d'une réforme imposée par la loi du 9 août 2004, dans le but de l'adapter aux règles du Code du travail. Cette réforme s'est traduite par des modifications du statut par décret du 11 avril 2007.

Par ailleurs, le régime spécial de retraite a fait l'objet de réformes en 2008 et en 2010 : la première dans le cadre de la réforme des régimes spéciaux, la deuxième dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010 réformant notamment les retraites du régime général et de la fonction publique.

Pour le reste, le statut comporte un ensemble de dispositions relatives à des domaines analogues à ceux d'autres conventions collectives de branche (classifications, rémunérations, embauche, discipline, congés, etc.).

17.6.1.1 Régime spécial de retraite

Le régime de retraite des Industries électriques et gazières est un régime spécial de sécurité sociale. Défini dans le cadre du statut du personnel des IEG, le régime spécial s'applique à tout le personnel de la branche professionnelle des IEG. Il a fait l'objet d'une première réforme par la loi du 9 août 2004 portant à la fois sur le financement et sur la gestion du régime. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2005, le régime spécial de retraite est géré par la Caisse nationale des IEG (« CNIEG »). Cette caisse prend désormais en charge non seulement le risque vieillesse, mais également les risques accidents du travail, maladies professionnelles, invalidité et décès ainsi que les avantages familiaux versés aux inactifs.

La loi du 9 août 2004 et ses décrets d'application ont fixé les principes en matière de financement du régime spécial de retraite des IEG à compter du 1^{er} janvier 2005. La pension unique versée par la CNIEG à chaque retraité des IEG est financée :

- pour partie par la CNAVTS, l'AGIRC et l'ARRCO dans le cadre des conventions financières qui ont défini les conditions de l'adossment

du régime spécial des IEG aux régimes obligatoires de droit commun. La CNIEG verse aux régimes de droit commun les cotisations acquittées par les salariés et les employeurs de la branche des IEG. En contrepartie, la CNIEG reçoit de ces régimes les prestations que ceux-ci auraient versées aux anciens salariés (inactifs) des entreprises des IEG s'ils avaient été affiliés aux régimes de droit commun dits « régimes de base ». Conformément aux conventions conclues en 2005 avec l'ARRCO et l'AGIRC pour l'adossment du régime spécial de retraite des IEG aux régimes de retraite complémentaire, les parties aux deux conventions ont négocié en 2010 la fixation définitive des taux de validation des droits acquis avant le 1^{er} janvier 2005 dans le cadre de l'adossment du régime ;

- pour partie par le produit de la Contribution Tarifaire d'Acheminement (« CTA ») perçue sur les prestations de transport et de distribution de gaz et d'électricité ;
- pour le solde, qui correspond aux droits spécifiques de retraite des IEG, par les employeurs.

La réforme du financement des retraites instituée par la loi du 9 août 2004 a été neutre pour les régimes de droit commun, pour les consommateurs d'énergie et pour le budget de l'État.

Sans remise en cause des nouvelles modalités de financement et de gestion du régime spécial de retraite des IEG, une réforme des droits à retraite est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2008. Elle consiste principalement à introduire, comme dans le régime de la fonction publique (loi du 21 août 2003) les éléments suivants :

- un allongement progressif de la durée d'assurance pour bénéficier d'une pension complète ;
- les dispositifs de décote et de surcote selon la durée d'assurance totalisée, tous régimes confondus, par l'assuré ;
- une règle de revalorisation des pensions de retraite désormais liée à l'évolution des prix et non plus à l'évolution des salaires ;
- des conditions nouvelles, identiques pour les hommes et pour les femmes, pour bénéficier des droits familiaux en matière de retraite.

Ces modifications, ainsi que la suppression de la condition de durée de services de 15 ans afin de pouvoir bénéficier d'une pension du régime spécial, ont été introduites dans l'annexe 3 du statut national du personnel des IEG par le décret n° 2008-627 du 27 juin 2008. Ce décret a également modifié le régime spécial d'invalidité des IEG.

En outre, le décret n° 2008-653 du 2 juillet 2008, qui supprime les conditions d'âge et de nationalité à l'embauche, a introduit diverses modifications au statut national du personnel et en particulier une limite d'âge à 65 ans. Le décret relatif aux mises en inactivité d'office a été abrogé par le décret n° 2008-1072 du 20 octobre 2008.

Le décret n° 2008-1514 du 30 décembre 2008 a édicté les dispositions suivantes, applicables au 1^{er} janvier 2009 :

- mise en œuvre d'un dispositif de départ anticipé pour carrière longue ;
- revalorisation des pensions de retraite et d'invalidité au 1^{er} avril dans les mêmes conditions que celles applicables au régime général et à la fonction publique ;
- augmentation du taux de la surcote comme pour les autres régimes de retraite ;
- suppression du plafond de cumul emploi-retraite dans les mêmes conditions que celles applicables au régime général.

(1) Le personnel des autres filiales françaises du Groupe ne relève pas du statut des IEG.

17. Salariés – Ressources Humaines

Politique de protection sociale

Comme suite à la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, la réglementation du régime spécial a été modifiée par le décret n° 2011-290 du 18 mars 2011 qui prévoit, notamment, le relèvement progressif de deux ans de l'âge d'ouverture du droit à pension, y compris pour les anticipations de départ. Cette disposition n'entrera en vigueur qu'en 2017 pour tenir compte du calendrier de mise en œuvre de la réforme de 2008. Comme dans la fonction publique, les dispositifs de départ au titre des enfants seront mis en extinction et les durées de services pour bénéficier d'un départ anticipé au titre des services actifs seront également progressivement relevées de deux ans.

Le décret n° 2011-289 du 18 mars 2011 tire les conséquences de cette évolution en relevant progressivement de deux ans la limite d'âge permettant à l'employeur de rompre le contrat de travail. À partir de 2017, cette limite sera progressivement portée de 65 à 67 ans.

17.6.1.2 Régime complémentaire maladie des IEG

Le statut des IEG a institué, pour les personnels actifs et inactifs de la branche, un régime spécial d'assurance maladie, régime légal et obligatoire de sécurité sociale. Le régime est géré par des représentants du personnel élus et des retraités des IEG. Sa gestion est assurée par la CAMIEG. Le régime est placé sous la tutelle de l'État qui s'assure du respect des textes statutaires, fixe les règles, le niveau des cotisations et des prestations.

17.6.2 Protection sociale complémentaire

Depuis 2008, les salariés statutaires des entreprises du Groupe en France bénéficient de dispositifs de protection sociale complémentaire portant sur :

- le complément invalidité (accord de branche du 24 avril 2008), applicable depuis le 1^{er} juillet 2008 ;
- la prévoyance : capitaux décès et rentes d'éducation (accord de branche du 27 novembre 2008), applicable depuis le 1^{er} janvier 2009 ;
- le régime de retraite supplémentaire (accord de branche du 21 février 2008 et accord de Groupe du 12 décembre 2008), complété par des dispositions d'entreprise, applicable depuis le 1^{er} janvier 2009 (1^{er} octobre 2010 pour ERDF) ;
- la couverture supplémentaire maladie (accord de branche du 4 juin 2010), applicable à compter du 1^{er} janvier 2011.

Pour tenir compte des nouvelles dispositions introduites par la loi du 9 novembre 2010, un avenant à l'accord de Groupe relatif à la retraite supplémentaire, en date du 10 octobre 2011, autorise désormais les salariés des entreprises adhérant à cet accord à effectuer des versements individuels facultatifs sur leur compte individuel de retraite supplémentaire. L'accord de Groupe est applicable à EDF, EDF PEI, Électricité de Strasbourg et Tiru.

En outre, EDF a conclu le 10 octobre 2011 un avenant à l'accord d'entreprise relatif au compte épargne temps, pour permettre aux salariés qui le souhaitent d'effectuer des transferts de droits CET sur leur compte individuel de retraite supplémentaire. Il en a été de même chez EDF PEI et une négociation a été engagée chez Tiru à cet effet.

Des négociations relatives à l'alimentation du régime de retraite supplémentaire existant sont également en cours chez ERDF et Tiru.

17.6.3 Dialogue social et représentation du personnel

17.6.3.1 Le dialogue social en France

Les élections professionnelles qui se sont tenues en novembre 2010 ont en partie structuré le dialogue social en 2011 pour deux raisons : d'une part, la CFTC a perdu sa représentativité au niveau de l'entreprise – ainsi, seules sont désormais représentatives à EDF la CFDT, la CFE-CGC, la CGT et la CGT-FO – et, d'autre part, afin de tenir compte des résultats de ces élections, plusieurs négociations collectives ont eu lieu en 2011 afin de redéfinir les moyens et modalités de fonctionnement accordés aux organisations syndicales.

C'est ainsi qu'ont été négociés au cours de l'exercice :

- l'avenant n° 2 à l'accord du 18 janvier 2008, relatif à la mise en place des délégués syndicaux et à l'exercice du droit syndical à EDF, signé le 13 mai 2011 par la CFDT, la CFE-CGC et la CGT ;
- l'avenant n° 2 à l'accord du 7 mars 2008 relatif aux moyens de fonctionnement du CCE d'EDF, signé le 26 juillet 2011 par la CFDT, la CFE-CGC et la CGT-FO ;
- l'accord NTIC (nouvelles technologies d'information et de communication) a été signé le 9 décembre 2011 par la CGT et la CGT-FO.

En matière de rémunération globale, l'année 2011 a été couverte par un accord salarial signé fin 2010 par la CFDT et la CFE-CGC, qui a fixé les mesures d'avancement individuel applicables aux salariés de l'entreprise.

En complément, deux autres accords importants ont été négociés : le premier, relatif à l'intéressement, a profondément modifié l'architecture du dispositif d'intéressement mis en œuvre pour la période 2011-2013 (voir section 17.5.2 (« Intéressement et participation »)) ; le second, couvrant la période 2012-2014, a porté sur les modalités d'abondement appliquées par l'entreprise aux versements effectués par les salariés sur les PEG et PERCO. Ces deux accords ont été signés le 30 juin 2011 par la CFDT, la CFE-CGC et la CGT-FO.

Une négociation relative à l'intégration de l'indemnité spéciale DOM dans l'assiette de l'article 83 du statut des IEG (retraite supplémentaire), afin d'en améliorer le rendement pour les bénéficiaires, a eu lieu au cours du mois d'octobre 2011. Après la consultation du CCE, cet accord a été signé le 2 décembre 2011 par la CFDT et la CFE-CGC.

Un autre événement marquant de l'exercice a été la conduite de la concertation engagée en application du décret du 23 septembre 2011 relatif au classement des emplois en services actifs ou insalubres dans le régime spécial de retraite du personnel des IEG. Cette concertation s'est traduite par une forte mobilisation de l'ensemble des directions concernées par le sujet des services actifs. Conformément aux dispositions prévues par le décret, la concertation engagée d'abord au sein de l'ensemble des entreprises des IEG se prolongera début 2012 au niveau de la branche professionnelle des IEG.

17.6.3.2 La représentation du personnel en France

Conformément à la loi du 9 août 2004 relative au Service Public de l'Électricité et du Gaz, de nouvelles institutions représentatives du personnel (IRP) ont été mises en place lors des élections professionnelles du 29 novembre 2007, et les organismes statutaires ont fait place aux instances de droit commun (comités d'établissements, Comité central d'entreprise, délégués du personnel) dans les entreprises de branche des IEG.

Au niveau d'EDF, il existe à ce jour 56 comités d'établissement, un Comité central d'entreprise et 113 établissements pour les délégués du personnel.

Les mandats des représentants du personnel étant d'une durée de 3 ans dans la branche des IEG, ils ont été renouvelés le 25 novembre 2010. À l'issue du scrutin qui, pour la première fois, s'est tenu en application de la loi du 20 août 2008 relative à la rénovation de la démocratie sociale, qui a réformé en profondeur les règles de la représentativité syndicale, quatre organisations syndicales restent représentatives au niveau d'EDF (CGT, CFDT, CFE-CGC et CGT-FO).

La Caisse centrale d'activités sociales (CCAS)

La gestion des activités sociales et culturelles est dévolue, contrairement au droit commun, à des organismes spécifiques au niveau de la branche des IEG :

- la Caisse centrale d'activités sociales (CCAS), qui gère les activités au plan national ;
- les Caisses mutuelles complémentaires et d'action sociale (CAS), qui administrent les activités sociales et culturelles de proximité ou décentralisées ;
- le Comité de coordination des CAS : il représente les CAS au plan national. Il est chargé de répartir les ressources entre la CCAS et les CAS.

À la suite des négociations menées au sein de la branche des IEG et de la création, au 1^{er} avril 2007, de la Caisse d'assurance maladie des IEG (CAMIEG), dédiée à la gestion du régime spécial d'assurance maladie des IEG, la CCAS et les CAS ont désormais en charge la seule gestion des activités sociales.

Une nouvelle organisation de la gestion des activités sociales se met progressivement en place, conduisant à diminuer le nombre d'organismes et à mutualiser la gestion de certaines fonctions (immobilier, comptabilité, etc.). De nouvelles modalités de gestion des personnels travaillant dans ces organismes sont également à l'étude. Le financement des activités sociales des IEG est assuré par un prélèvement de 1 % sur les recettes d'exploitation des entreprises assurant la distribution du gaz et de l'électricité, dont à titre principal EDF, GDF Suez et les Entreprises Locales de Distribution. En 2011, le montant comptabilisé par EDF et ERDF au titre du 1 % est de 307 millions d'euros. En outre, conformément aux dispositions de l'article R. 2323-20 du Code du travail, les dépenses liées à la restauration s'élèvent à 36 millions d'euros en 2011 pour EDF et ERDF.

La CCAS, les CAS et le Comité de Coordination des CAS sont dotés de la personnalité morale et sont pleinement indépendants. La CCAS est administrée exclusivement par les représentants du personnel, et est placée sous la tutelle des pouvoirs publics.

17.6.3.3 Instances de dialogue social au niveau du groupe EDF

Dans les autres sociétés du Groupe, notamment à l'étranger, la représentation du personnel est organisée selon les lois et règlements applicables localement.

Le Comité d'Entreprise Européen

Depuis fin 2001, le Groupe a mis en place un Comité d'Entreprise Européen (« CEE »), consulté sur les politiques majeures du Groupe. En mai 2005, une révision de l'accord a permis d'apporter de nouvelles dispositions au fonctionnement de cette instance. À travers les groupes

de travail du CEE, un certain nombre de réflexions ont pu être engagées sur les politiques de ressources humaines à l'échelle internationale, notamment dans le domaine de la santé-sécurité au sein des différentes sociétés du Groupe en Europe ou relativement à l'ouverture de la négociation de l'accord sur la Responsabilité Sociale du groupe EDF.

Le CEE du groupe EDF est aujourd'hui composé de 33 membres titulaires et est informé sur les stratégies économique, financière et sociale du Groupe. À l'issue de la cadence triennale prévue par l'accord, les membres du CEE ont élu un nouveau secrétaire de l'instance en mai 2011, et plus de la moitié des membres ont été renouvelés à cette occasion. Le CEE, qui s'est réuni deux fois au cours de l'exercice écoulé, a célébré le 30 novembre 2011 son 10^e anniversaire.

Le Comité de Groupe France

Un accord relatif à la création du Comité de Groupe France a été signé le 1^{er} septembre 2008 par les 5 organisations syndicales représentatives. Conformément aux critères légaux, 14 sociétés du groupe EDF (dont RTE et ERDF) ont été intégrées au périmètre du Comité de Groupe, composé de 28 membres titulaires. Le Comité de Groupe s'est réuni à 3 reprises en 2011.

Accord-cadre sur la Responsabilité Sociale d'Entreprise (« RSE »)

L'accord-cadre RSE d'EDF a été négocié puis signé le 24 janvier 2005 par l'ensemble des représentants des salariés et organisations syndicales des principales sociétés du Groupe, ainsi que par les quatre fédérations syndicales internationales du secteur d'activité.

Cet accord permet de doter le Groupe d'un socle d'engagements partagés et d'orientations communes qui s'appliquent à EDF et dans l'ensemble des sociétés qu'elle contrôle dans le respect du principe de subsidiarité. Pour le Groupe, cet accord permet de contribuer à l'amélioration durable des performances, à la construction d'une identité de Groupe, au renouvellement et à l'élargissement des thèmes de dialogue social.

En application de cet accord, un dialogue social a été engagé dans l'ensemble des sociétés du Groupe signataires afin d'identifier, de façon concertée, les modalités de mise en œuvre locale et les initiatives à entreprendre de façon prioritaire.

Un bilan de mise en œuvre est réalisé et présenté chaque année à une instance spécifiquement créée, au niveau du Groupe : le Comité de Dialogue sur la Responsabilité Sociale du Groupe (CDRS).

Soulignant les progrès réalisés, les signataires ont renégocié un nouvel accord dans le même esprit que le premier. Signé en janvier 2009 pour une période de 4 ans, ce deuxième accord renforce les engagements du Groupe, en particulier sur des sujets comme la sous-traitance, la lutte contre le changement climatique et la biodiversité.

En 2011, le CDRS a décidé de choisir chaque année l'un des 20 articles de l'accord pour en faire une communication plus appuyée durant l'année en cours et une évaluation plus approfondie lors de la revue suivante. Pour 2011, les signataires ont choisi l'article 3 relatif à « La capacité d'adaptation des salariés au cours du parcours professionnel : formation, mobilité ».

17. Salariés – Ressources Humaines

Participation des administrateurs dans le capital et opérations réalisées sur les titres EDF par les mandataires sociaux et les dirigeants

17.7 Participation des administrateurs dans le capital et opérations réalisées sur les titres EDF par les mandataires sociaux et les dirigeants

17.7.1 Participation des administrateurs

Au 31 décembre 2011, les membres du Conseil d'administration de la Société détenaient un total de 1 179 actions. Le tableau ci-dessous détaille le nombre d'actions EDF détenues individuellement par les administrateurs au 31 décembre 2011 et au 31 décembre 2010 :

	Nombre d'actions EDF détenues au 31/12/2011	Nombre d'actions EDF détenues au 31/12/2010
Henri PROGLIO ⁽¹⁾	51	51
Christine CHABAUTY ⁽²⁾	50	135
Philippe CROUZET ⁽¹⁾	200	200
Mireille FAUGÈRE ⁽¹⁾	106	106
Alexandre GRILLAT ⁽²⁾	328	307
Michael JAY ⁽¹⁾	200	100
Bruno LAFONT ⁽¹⁾	150	150
Philippe MAÏSSA ⁽¹⁾	39	39
Pierre MARIANI ⁽¹⁾	1	1
Marie-Hélène MEYLING ⁽¹⁾⁽³⁾	28	n/a
Maxime VILLOTA ⁽²⁾	26	25
TOTAL	1 179	1 114

n/a : non applicable.

(1) Actions détenues en propre.

(2) Actions détenues par l'intermédiaire d'un FCPE.

(3) Administratrice le 1^{er} septembre 2011.

MM. Abadie, Comolli, d'Escatha, Dubertret, Rignac, Sellal et Van de Maele⁽³⁾ ne détenaient aucune action EDF au 31 décembre 2011.

17.7.2 Opérations réalisées sur les titres de la Société

Aux termes de l'article L. 621-18-2 du Code monétaire et financier, les dirigeants des sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé doivent déclarer les opérations effectuées sur les titres de la société à l'AMF et à la société dans un délai de cinq jours de négociation suivant leur réalisation.

Le Règlement général de l'AMF¹ dispose par ailleurs que le Conseil d'administration d'EDF doit rendre compte dans son rapport annuel à l'Assemblée générale ordinaire des actionnaires des opérations qui ont été déclarées par les dirigeants et les personnes assimilées² au cours du dernier exercice.

Aucune opération sur les titres EDF n'a été déclarée à l'AMF ou à la Société au cours de l'exercice 2011 par les membres du Conseil d'administration et du Comité exécutif de la Société.

⁽¹⁾ Article 223-26 du Règlement général de l'AMF.

⁽²⁾ Chez EDF, les personnes « assimilées aux dirigeants » sont les membres du Comité exécutif de la Société.

⁽³⁾ M. Van de Maele n'est plus administrateur à la date de dépôt du présent document de référence.

