



## Salariés / ressources humaines

# 17

17.1 Développement des compétences	224
17.1.1 Effectifs du Groupe	224
17.1.2 Politique de formation et de mobilité	226
17.2 Égalité des chances	227
17.3 Santé et sécurité - qualité de vie au travail	228
17.4 Sous-traitance	229
17.5 Politique de rémunération globale	229
17.5.1 Politique salariale	229
17.5.2 Intéressement	229
17.5.3 Plan d'Épargne Groupe	229
17.5.4 Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco)	230
17.5.5 Participation des salariés aux résultats	230
17.5.6 Compte-épargne temps (CET)	230
17.5.7 Actionnariat salarié	230
17.5.8 Options de souscription et/ou d'achat d'actions	230
17.5.9 Actions gratuites	230
17.6 Politique sociale	231
17.6.1 Le statut du personnel des Industries Électriques et Gazières	231
17.6.2 Dialogue social et représentation du personnel	231
17.6.2.1 Le dialogue social en France	231
17.6.2.2 La représentation du personnel en France	232
17.6.2.3 Dialogue social et représentation du personnel du Groupe	232
17.6.3 Régime spécial de retraite	233
17.6.4 Régime complémentaire maladie des IEG	234

Les évolutions engagées au sein d'EDF dans le domaine des ressources humaines se sont poursuivies en 2009 : recrutements et renouvellement des compétences dans un contexte de relance des investissements en France, mise en œuvre des dispositifs négociés dans le cadre de la réforme des retraites (régime supplémentaire pour le Groupe, système de prévoyance, etc.).

Des tensions sociales ont eu lieu au sein du groupe EDF en France au printemps 2009, en particulier dans quelques centrales nucléaires, dans un contexte national de revendications sur le pouvoir d'achat. Ces mouvements ont entraîné une perte de production de 17 TWh environ. Le dialogue social a toujours été maintenu, et de nombreux accords ont été signés, à plusieurs niveaux : directions opérationnelles en France, filiales et Groupe. Il faut noter en particulier la signature en 2009 du renouvellement de l'accord Responsabilité Sociale d'Entreprise (voir section

17.6.2.3 (« Dialogue social et représentation du personnel du Groupe ») ci-dessous).

En 2009, EDF a défini son ambition Ressources Humaines pour la première fois au niveau du Groupe.

Présentée au conseil d'administration le 24 juin 2009, cette ambition affiche trois priorités :

- développer nos compétences, enjeu majeur pour les prochaines années ;
- favoriser l'engagement des salariés dans la durée, avec une attention constante à la santé et sécurité, la qualité de vie au travail et une reconnaissance de chacun ;
- introduire davantage de diversité, qui constitue un levier de performance, d'attractivité et de fidélisation des compétences et renforcer notre culture commune.

## 17.1

### Développement des compétences

#### 17.1.1 Effectifs du Groupe

Les effectifs consolidés du groupe EDF s'élevaient à 169 139 personnes au 31 décembre 2009 dont 105 129 pour EDF, ERDF et RTE et 64 010 pour ses autres filiales et participations en France et à l'étranger qui sont retenues dans le périmètre de consolidation.

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					
	2007		2008		2009	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
EDF, ERDF et RTE(*)	105 322	66	104 929	65	105 129	62
Filiales	53 318	34	55 984	35	64 010	38
<b>TOTAL</b>	<b>158 640</b>	<b>100</b>	<b>160 913</b>	<b>100</b>	<b>169 139</b>	<b>100</b>

(\*) Les effectifs d'EDF, ERDF et RTE incluent les salariés non soumis au statut des IEG au sein d'EDF, d'ERDF et de RTE. Les effectifs d'ERDF comprennent, outre ses effectifs propres, les effectifs du service commun qui se décomposent en salariés 100 % électricité (28 853) et en une quote-part de salariés affectés à des activités mixtes électricité et gaz (7 899) avec une clé de répartition électricité/gaz de l'ordre de 75/25.

### EFFECTIFS D'EDF, D'ERDF ET DE RTE

Depuis environ 20 ans, les effectifs d'EDF, ERDF et RTE ont diminué chaque année (à l'exception de l'année 2000 où ils ont légèrement augmenté à la suite des embauches liées à la mise en place de l'accord sur la réduction du temps de travail).

Cependant, dans un contexte d'augmentation du nombre de départs en retraite et de développement des activités du Groupe en France et à l'in-

ternational, EDF prévoit de recruter plus de 3 000 personnes par an en France dans les 5 ans dans les métiers nécessitant un renouvellement et un développement des compétences. Ce mouvement a d'ores et déjà été engagé et s'est traduit par 3 500 embauches en 2008 pour EDF SA, ERDF et RTE et 3 700 en 2009. Le tableau ci-dessous indique la répartition des effectifs d'EDF, ERDF et RTE entre les différentes Directions/Filiales au 31 décembre 2009 :

	Salariés		
	2007	2008	2009
<b>Domaine Régulé :</b>			
ERDF	36 448	35 156	34 781
RTE <sup>(1)</sup>	8 550	8 782	8 909
<b>Domaine non Régulé :</b>			
Production et Ingénierie	35 609	36 109	33 976
Commerce	12 337	12 226	11 858
Fonctions centrales <sup>(2)</sup>	8 432	8 713	11 537
CDI et CDD non statutaires	694	709	844
Systèmes électriques insulaires	3 252	3 234	3 224
<b>TOTAL</b>	<b>105 322</b>	<b>104 929</b>	<b>105 129</b>

(1) L'effectif de RTE inclut les personnels non soumis au statut des IEG.

(2) L'effectif des fonctions centrales inclut les salariés de la Direction des Services Partagés créée au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

### EFFECTIFS DES FILIALES CONSOLIDÉES (HORS RTE ET ERDF)

Le tableau ci-dessous indique la répartition des effectifs (part du Groupe), des filiales et participations retenues dans le périmètre de consolidation au 31 décembre 2009 :

	Salariés		
	2007	2008	2009
Filiales France :			
(dont Électricité de Strasbourg, Tiru, EDF EN, SOCODEI, Fahrenheit)	3 708	4 599	5 526
EDF Energy (Royaume-Uni – y compris British Energy)	13 158	13 406	20 077
EDF Trading (Royaume-Uni)	426	563	822
EnBW (Allemagne)	9 336	9 445	9 732
Edison (Italie)	1 449	1 450	1 921
Dalkia International	16 070	17 822	17 397
Autres filiales étrangères	9 170	8 699	8 535
Europe de l'Est	6 818	6 585	6 491
Europe de l'Ouest et Méditerranée Afrique	1 946	1 950	1 878
Asie Pacifique	321	74	76
Amériques	85	90	90
<b>TOTAL</b>	<b>53 318</b>	<b>55 984</b>	<b>64 010</b>



## 17.1.2 Politique de formation et de mobilité

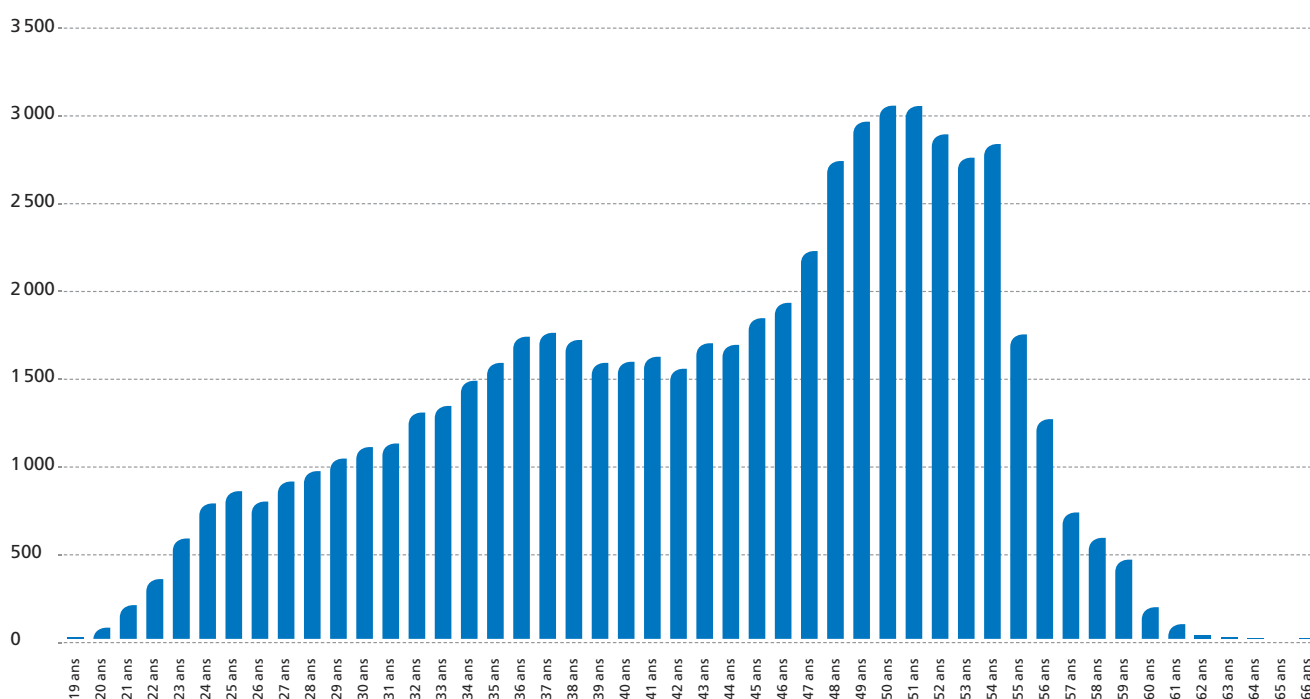
La gestion des compétences est un enjeu décisif pour le Groupe à la fois en termes de performance économique, de renouvellement du professionnalisme et d'intégration.

Le nombre important de départs en retraite et les projets de développement du Groupe nécessitent le renouvellement de personnels très qualifiés dans

plusieurs cœurs de métiers à EDF (production ingénierie), ERDF et RTE. En effet, en raison d'une pyramide des âges déséquilibrée (plus de 65 % des salariés ont plus de 40 ans), les équipes d'exploitation et de maintenance de la Direction de la production et de l'ingénierie en France vont être confrontées au départ en retraite de près de la moitié des effectifs avant 2015. EDF saisit cette opportunité pour adapter le nombre et les profils de ses salariés et poursuivre son programme de redéploiement des métiers en décroissance (tertiaire, fonctions centrales) vers les métiers d'appel.

Le graphique ci-dessous présente la pyramide des âges au 31 décembre 2009 :

HISTOGRAMME DES ÂGES EDF - EFFECTIFS STATUTAIRES AU 31 DÉCEMBRE 2009



Le recrutement et la mobilité au sein du Groupe sont des leviers essentiels pour assurer le renouvellement de ces compétences. Par ailleurs, le Groupe, qui opère dans un contexte de métiers à haute technicité, a toujours consacré un budget important à la formation des salariés, afin d'accompagner en

permanence les évolutions et les parcours professionnels.

Le tableau ci-dessous illustre l'importance de cet effort de formation au sein d'EDF, d'ERDF et de RTE :

	2007	2008	2009
% de la masse salariale consacré à des actions de formation	6,3	6,9	7,2
Nombre d'heures de formation effectuées en moyenne par salarié	40	41	46

En matière de recrutement, EDF, ERDF et RTE ont recruté près de 3 700 personnes en 2009. Dans un environnement de marché du travail très concurrentiel, EDF a renforcé sa communication sur sa marque employeur en direction des jeunes diplômés et modernisé son mode de recrutement (sites Internet, etc.).

Pour adapter leurs métiers et leurs compétences et prendre en compte les projets de développement du Groupe, EDF et ERDF, embauchent depuis 2008 en France, environ 3 000 personnes/an. Dans le nucléaire, l'entreprise recrute plus de 500 ingénieurs par an, trois fois plus que précédemment.

EDF réaffirme que la transmission et le renouvellement des compétences sont une priorité absolue et lancera en 2010 un nouveau programme formation-compétences ambitieux à l'échelle du Groupe qui prévoit la création d'un Campus EDF et une négociation sur la formation au sein du Groupe en France, qui sera élargie progressivement à d'autres pays.

L'accord pour la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, signé le 29 janvier 2010 constitue le premier pas de cette démarche. Il vise notamment à donner aux salariés une plus grande visibilité sur l'emploi et les métiers afin qu'ils puissent bâtir un parcours professionnel motivant.



## 17.2

## Égalité des chances

**Alternance**

L'accueil des jeunes en alternance vise notamment à offrir, à des jeunes parmi les moins favorisés de la société française, la possibilité de s'engager dans la vie active avec des atouts reconnus que constituent un diplôme et une expérience professionnelle. Pour EDF, ERDF et RTE, les recrutements en apprentissage et contrats de professionnalisation sont une voie complémentaire pour répondre aux besoins de renouvellement de ses compétences internes et de celles de ses principaux partenaires industriels.

Le groupe EDF s'engage à un accompagnement de qualité durant l'insertion professionnelle de ces jeunes, en mobilisant plus de 3 000 salariés, en tant que tuteurs et maîtres d'apprentissage.

EDF et ERDF ont atteint l'objectif fixé en faveur de la formation en alternance en accueillant plus de 4 000 jeunes en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation) au cours de l'année 2009, soit plus de 4 % des effectifs de l'entreprise.

L'apprentissage concerne tous les métiers du Groupe, notamment la production, la distribution et le commerce ainsi que tous les niveaux de diplômes du secteur général et du secteur technique, y compris ceux qui relèvent de l'enseignement supérieur. Cette dynamique sera maintenue en 2010 et EDF France multipliera par 5, dès 2010, le nombre d'offres d'alternance permettant d'accéder au niveau CAP.

Si une partie des jeunes en formation en alternance a vocation à être embauchée par EDF et ERDF afin de participer au renouvellement des compétences, une autre partie pourra trouver un emploi parmi ses prestataires qui sont également confrontés au renouvellement des compétences ou dans des entreprises recherchant des compétences acquises au sein d'EDF et d'ERDF.

**Seniors**

Le Groupe s'engage dans une nouvelle dynamique concernant les salariés seniors. Actuellement, à EDF, les salariés de 55 ans et plus représentent 8 % des effectifs et les salariés de 50 ans et plus représentent 32 % des effectifs. Une négociation a été engagée au dernier trimestre 2009 à EDF.

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, favoriser la progression de carrière tout au long de la vie professionnelle notamment en jalonnant la seconde partie de carrière, faciliter l'accès à la formation pour les seniors et mieux préparer la transition entre la fin de l'activité professionnelle et le départ à la retraite.

En l'absence d'accord signé avec les organisations syndicales, un plan d'actions a été établi, présenté en Comité Central d'Entreprise en décembre 2009 et sera déployé en 2010, conformément à la législation (décrets du 20 mai 2009).

**Diversité / Non discrimination**

EDF a signé le 1<sup>er</sup> juin 2006 un engagement pour promouvoir la diversité et l'égalité des chances dans l'entreprise 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.

EDF a également signé la Charte de la Diversité le 22 septembre 2006.

La politique de diversité d'EDF a 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 2009 est un des critères retenus pour le calcul de l'intéressement dans l'accord d'intéressement d'EDF.

Le dispositif de prévention des discriminations de l'entreprise a fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales en 2009.

Le 25 février 2009, EDF a signé son huitième accord depuis 1989 pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées. L'entreprise s'est engagée à recruter dans ce cadre au minimum 4 % de personnes en situation de handicap. 144 travailleurs en situation de handicap ont été recrutés en 2009 par EDF et ERDF. Par ailleurs, EDF et ERDF mènent une action volontaire visant à accueillir chaque année des jeunes en situation de handicap dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation (54 en 2009).

Un deuxième accord, relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé le 21 décembre 2007. 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 supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes le plus rapidement possible et au plus tard pour le 31 décembre 2010. En 2009, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes est globalement atteinte (inégalité inférieure à 1 %).

EDF a obtenu fin 2006 le label « Égalité », confirmé en 2008. 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.

Enfin, le groupe EDF 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.



## 17.3

# Santé et sécurité - qualité de vie au travail

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 nouvelle 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.

Le Comité National d'Orientation et de Suivi, créé en 2003, réunissant les Directions opérationnelles d'EDF procède chaque année à une revue de la politique santé-sécurité pour s'assurer de son déploiement, analyser les indicateurs de résultats associés, vérifier l'efficacité des dispositions retenues et proposer des améliorations.

Depuis 2008, des principes et des 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.

EDF a créé en 2007 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 a tenu six réunions depuis sa mise en place le 22 juin 2007. Il constitue un espace de dialogue associant médecins, managers, partenaires sociaux, experts externes. L'observatoire exerce une mission de veille sur les conditions de travail, commandite des études et formule des recommandations. En 2008, l'Observatoire 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 décidé et mis en place en 2009 par les médecins du travail sur la base du volontariat. Les premières données seront disponibles en 2010.

En 2009, l'observatoire a formulé des recommandations pour favoriser les équilibres vie professionnelle / vie privée des salariés et notamment prendre en compte la parentalité.

Les valeurs de l'entreprise ont été réaffirmées et ont fait l'objet d'une importante communication interne en 2009 (voir section 6.4.3.1.1 (« Les engagements de Développement Durable »)). Chaque entité a désigné un correspondant éthique et un numéro vert est désormais accessible à tous les salariés en cas de difficultés graves au travail.

Depuis 2008, un appui de médecins spécialisés est apporté 7j/7 et 24h/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.

Le Conseil National de Santé au Travail composé de représentants des métiers et des syndicats, des médecins du travail et des CHSCT, a été institué fin 2008 aux termes d'un accord social.

## Accidents du travail

L'effort de prévention et de formation entrepris depuis 10 ans a fortement réduit le nombre d'accidents du travail avec arrêt à EDF et dans les sociétés du Groupe. Les progrès réalisés en 2009 confortent la position d'EDF dans le peloton de tête des entreprises françaises et des énergéticiens européens. Le taux de fréquence en 2009 s'établit à 3,2 (3,4 en 2008) (nombre d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail supérieur à un jour, décomptés dans l'année en cours et par million d'heures travaillées). Le taux de gravité pour 2009 se situe à 0,16 (0,17 en 2008) (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).

## Amiante

Dans le passé, le groupe EDF a utilisé des produits, des matériaux et des installations contenant de l'amiante.

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

EDF a signé le 15 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. Suite à 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 financés par EDF 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 section 20.5 (« Procédures judiciaires et arbitrages ») ci-dessous.

## Organisation et temps de travail

Depuis le 1<sup>er</sup> 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 2009, 10,8 % du personnel d'EDF a opté pour une réduction collective ou individuelle du temps de travail avec une compensation partielle de la perte de salaire.

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



## 17.4

## Sous-traitance

L'accord sur la sous-traitance socialement responsable au sein d'EDF signé en octobre 2006 a fait l'objet d'un bilan jugé positif par les partenaires sociaux. Cet accord a été reconduit pour une durée indéterminée et met notamment en exergue la volonté de maintenir dans la durée des partenariats industriels et de services dans une logique qui dépasse les intérêts à court terme, afin que les prestataires puissent conforter leurs activités et renforcer leur capacité à se développer de manière durable au-delà de la seule passation de marchés ponctuels ou de court terme.

Par cet accord, EDF s'engage avec les partenaires sous-traitants dans des actions concrètes et réalistes pour que leurs interventions s'effectuent dans les meilleures conditions d'emploi, de qualification, de travail et de santé-sécurité. Un comité de suivi composé des signataires se réunit deux fois par an et examine l'avancement des actions prévues dans le cadre de cet accord.

## 17.5

## Politique de rémunération globale

Pour attirer, motiver et fidéliser les compétences qui permettront de répondre à ses enjeux, EDF développe une politique de rémunération globale positionnant l'entreprise sur les bonnes pratiques observées dans les secteurs comparables.

Cette politique de rémunération globale porte sur :

- la reconnaissance des responsabilités 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 ;
- les avantages sociaux.

### 17.5.1 Politique salariale

Dans le respect des contraintes financières et budgétaires, 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 ; ce principe a été étendu à certains salariés OETAM (Ouvrier, Employé, Technicien et Agent de Maîtrise).

En 2009 pour EDF, le salaire brut annuel moyen était de 39 769 euros (base 13 mois) et respectivement de 24 051 euros, 32 574 euros et 53 922 euros pour les collèges exécution, maîtrise et cadre contre respectivement 23 660 euros, 31 941 euros et 53 287 euros en 2008.

### 17.5.2 Intéressement

EDF a mis en place, via des accords triennaux, un intéressement pour ses salariés depuis plus de 20 ans.

Pour chaque bénéficiaire, l'intéressement est composé de trois parts basées sur des critères et des objectifs négociés au niveau de son unité, de sa direction et de l'entreprise.

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.

L'accord signé en juin 2008 porte sur les années 2008 à 2010. Au niveau national, six critères de performance relatifs au Développement Durable ont été retenus pour le calcul de l'intéressement. Sur chaque exercice, le montant de l'intéressement distribué aux salariés dépendra pour la part nationale de l'atteinte des objectifs associés à ces critères. Par ailleurs, des dispositions particulières pour le calcul de l'intéressement ont été intégrées dans l'hypothèse où EDF viendrait à bénéficier, par décision des pouvoirs publics, du régime légal de participation. L'accord prévoit notamment une modération de l'intéressement versé dans cette hypothèse.

En 2009, cet accord a permis de verser aux salariés d'EDF, d'ERDF et de RTE un montant de 196 millions d'euros au titre de l'exercice 2008. Ce montant tient compte d'un supplément d'intéressement collectif versé en application de l'article L. 3314-10 du Code du travail.

### 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 dont le FCPE en actions EDF sont ouverts à la souscription ; ils totalisent un encours fin 2009 de 4,3 milliards d'euros. Un septième fonds, le FCPE multi-entreprises d'économie solidaire est ouvert à la souscription depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Les sommes issues de l'intéressement que les salariés affectent au PEG sont abondées à hauteur de 100 %, et les versements volontaires sont abondés à hauteur de 60 % à concurrence de 610 euros et à hauteur de 35 % pour les 610 euros suivants, le tout dans le respect de la limite des plafonds légaux d'abondement.

Un accord signé le 12 juin 2009 a permis la création d'un nouveau fonds,



le fonds « Emprunt EDF 2014 », permettant aux salariés du Groupe en France de souscrire, via le plan d'épargne Groupe, à l'emprunt obligataire lancé en juin 2009 par EDF auprès des particuliers. Près de 20 000 salariés ont ainsi pu souscrire à cet emprunt pour un montant global d'environ 70 millions d'euros.

En 2009, l'abondement total brut versé par EDF, ERDF et RTE dans le PEG a été de 150 millions d'euros.

### 17.5.4 Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco)

Conformément aux engagements pris lors de la réforme du régime spécial de retraite, EDF s'est engagé dès 2008 dans la mise en place d'un Plan d'épargne pour la retraite collectif. L'accord de Groupe signé le 17 juillet 2009 permet aux salariés d'EDF et des filiales françaises du Groupe éligibles qui ont adhéré, d'épargner dans le cadre de ce nouveau dispositif.

Deux fonds communs de placement sont proposés aux salariés : un FCPE multi-entreprises d'économie solidaire et le FCPE « CAP HORIZONS » adapté à une épargne de long terme proposant une gamme de gestions évolutives de l'épargne.

Le Perco est ouvert aux salariés d'EDF depuis le 21 septembre 2009 et totalise un encours à fin 2009 de 33,7 millions d'euros. Les sommes issues de l'intéressement et du supplément d'intéressement affectées au Perco sont abondées à hauteur de 100 %, et les versements volontaires sont abondés à hauteur de 100 % pour les 100 premiers euros, 50 % pour les 400 euros suivants et 20 % pour les 1 500 euros suivants. Par ailleurs, un abondement initial de 100 euros a été versé à tout salarié ayant ouvert un Perco en 2009.

Au titre de l'année 2009, l'abondement total brut versé par EDF SA dans le Perco a été d'environ 3 millions d'euros.

### 17.5.5 Participation des salariés aux résultats

En 2008, EDF a sollicité, auprès du Ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, son inscription sur la liste des entreprises publiques soumises à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise. À ce jour, le dispositif n'a pas été mis en place.

### 17.5.6 Compte-épargne temps (CET)

En 2009, l'accord CET du 2 avril 2008 a été modifié par avenant pour permettre l'alimentation du Perco par la monétisation de droits acquis.

Au 31 décembre 2009, la valorisation des heures épargnées sur le compte épargne temps des salariés d'EDF, ERDF et RTE, s'élève à 456 millions d'euros.

### 17.5.7 Actionnariat salarié

Lors de l'ouverture du capital de la Société et plus particulièrement dans le cadre de l'Offre Réservee 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 à la loi n° 2004-803 du 9 août 2004 et à la loi n° 86-912 du 6 août 1986, une nouvelle Offre Réservee aux Salariés et aux anciens salariés a été proposée du 12 au 22 septembre 2008. Malgré un contexte particulièrement défavorable sur les marchés financiers et un prix affiché avant avantages supérieur au cours, l'offre a été souscrite en moyenne par un salarié sur deux d'EDF et de RTE ainsi qu'un peu plus d'un sur trois au sein d'ERDF. Suite à l'attribution par l'État, le 30 janvier 2009, d'actions gratuites à des souscripteurs de l'Offre Réservee aux Salariés de l'ouverture du capital et à la livraison de 2,7 millions d'actions du plan d'attribution gratuite d'actions ACT 2007, les salariés et anciens salariés du groupe EDF détenaient au 31 décembre 2009 près de 45 millions de titres EDF, soit 2,43 % du capital social. L'essentiel des titres détenus par les salariés le sont dans le cadre du plan d'épargne Groupe, avec une durée de blocage de 5 ans.

### 17.5.8 Options de souscription et/ou d'achat d'actions

Néant.

### 17.5.9 Actions gratuites

Le plan d'attribution gratuite d'actions, dénommé ACT 2007, portait sur l'attribution de 2 883 183 actions. C'est un plan pour l'ensemble des salariés du Groupe (à l'exception principalement des salariés d'EnBW et d'Edison), soit environ 150 000 bénéficiaires répartis dans 22 pays. Les modalités de répartition entre les bénéficiaires ont fait l'objet d'un accord collectif signé le 8 juin 2007 par 3 organisations syndicales. Ce plan a conduit à l'attribution de 19,2 actions par salarié bénéficiaire en moyenne, avec un minimum de 10 et un maximum de 50.

L'attribution définitive des actions a été réalisée en 2009, elle était soumise à deux conditions :

- une condition de performance collective, à savoir, une progression pluriannuelle moyenne de l'EBITDA<sup>1</sup> du Groupe d'au moins 3 % par an sur la période 2006-2008. Cette condition a été remplie au 31 décembre 2008.
- une condition de présence continue durant la période d'acquisition.

Ce sont plus de 2,7 millions d'actions qui ont été livrées aux salariés bénéficiaires le 31 août 2009.

<sup>1</sup> Croissance hors effet de périmètre et à principes comptables constants sans prise en compte de la volatilité induite par l'application des normes IAS 32/39.



## 17.6

## Politique sociale

### 17.6.1 Le statut du personnel des Industries Électriques et Gazières

Au 31 décembre 2009, la quasi-totalité du personnel d'EDF, ERDF et RTE relève du statut du personnel des industries électriques et gazières (IEG)<sup>1</sup>. 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. La loi n° 2000-108 du 10 février 2000 relative à la modernisation et au développement du Service Public de l'Électricité a élargi cette possibilité aux 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 2006 est désormais géré par la Caisse d'Assurance Maladie des IEG (CAMIEG) ;
- 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 la modification des articles 3, 31, 33 et 34 du Statut par décret du 11 avril 2007.

Par ailleurs, le régime spécial de retraites a fait l'objet d'une réforme en 2008. Pour tenir compte de cette réforme, l'annexe 3 du Statut a été entièrement réécrite par deux décrets :

- le décret n° 2008-627 du 27 juin 2008 relatif au régime de retraite et d'invalidité du personnel des industries électriques et gazières suite à la réforme du régime spécial (voir section 17.6.3 (« Régime spécial de retraite ») ci-dessous) ;
- le décret n° 2008-1514 du 30 décembre 2008 relatif à certains régimes spéciaux de sécurité sociale et au régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques. Ce décret a apporté certaines précisions (départ anticipé pour carrières longues, augmentation du taux de la surcote, revalorisation des pensions au 1<sup>er</sup> avril de chaque année). Les articles 4, 6, 20, 22, 23, 24 et 26 du statut ont été modifiés par le décret n° 2008-653 du 2 juillet 2008 modifiant le statut national du personnel des industries électriques et gazières, pour abroger les conditions d'âge et de nationalité à l'embauche et tenir compte, notamment, de la réforme du régime spécial d'invalidité et de retraite (modification des conditions de mise en inactivité, création d'un congé pour élever un enfant de moins de huit ans, bénéfice des avantages familiaux, etc.).

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.).

<sup>1</sup> Le personnel de certaines filiales françaises du Groupe relève également du statut des IEG (par exemple Électricité de Strasbourg).

### 17.6.2 Dialogue social et représentation du personnel

#### 17.6.2.1 LE DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

Le dialogue social, traditionnellement dense au sein d'EDF, se développe depuis 2004 par un recours généralisé à la négociation collective dans le cadre d'agendas sociaux, qui déterminent sur des périodes de deux ans, en accord avec les organisations syndicales, la liste et le calendrier des négociations à engager.

Le 3<sup>e</sup> agenda social, signé par l'ensemble des organisations syndicales (CGT, CFDT, CFTC, FO et CFE-CGC) le 10 juillet 2008 pour la période 2008-2010, arrive à échéance en juillet 2010.

Il prévoit l'engagement de concertations et de négociations dans trois domaines :

- nouvelles perspectives pour les parcours professionnels des salariés : Dans un contexte de mutation des métiers et d'allongement de la vie professionnelle, induit par la réforme des retraites, des négociations sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ont permis de signer le 29 janvier 2010, un accord visant notamment à donner aux salariés une plus grande visibilité sur l'emploi et les métiers afin qu'ils puissent bâtir un parcours professionnel motivant. C'est également dans ce cadre qu'a été signé à l'unanimité des organisations syndicales, le 25 février 2009, l'accord 2009-2012 pour l'intégration des personnes handicapées à EDF.
- rémunération globale et protection des salariés : Les dernières négociations ont permis la mise en place dans l'entreprise d'un plan d'épargne retraite collective<sup>2</sup> (voir section 17.5.4 (« Plan d'épargne pour la retraite collectif »)) et d'un régime supplémentaire de retraite<sup>3</sup> (voir section 17.6.3 (« Régime spécial de retraite »)). Le chèque emploi service universel (CESU) a été mis en place le 24 février 2009 par EDF et le Comité de coordination des CMCAS pour la garde des enfants âgés de 3 mois à 3 ans. Cette aide financière est cofinancée à parts égales par l'employeur, le Comité de coordination des CMCAS et le salarié bénéficiaire.
- aménagements des temps et de la qualité de vie au travail des salariés : Un accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales sur la création d'un Conseil National de la santé au travail, instance conventionnelle de dialogue social et de réflexion dans le domaine de la politique de santé au travail<sup>4</sup>. Une négociation relative au temps de travail des cadres est en cours. Conformément à la législation, une négociation sur l'emploi des seniors a été menée en 2009. En l'absence d'accord signé avec les organisations syndicales, un plan d'actions a été établi, présenté en Comité

<sup>2</sup> Accord du 17 juillet 2009 portant règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif du groupe EDF, signé par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et FO.

<sup>3</sup> Accord du 12 décembre 2008 relatif à la mise en place d'un régime supplémentaire de retraite dans le groupe EDF signé par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC.

<sup>4</sup> Accord d'expérimentation du 19 novembre 2008 portant création d'un Conseil National sur la Santé au Travail à EDF SA, signé par l'ensemble des organisations syndicales.





Central d'Entreprise en décembre 2009, qui sera déployé en 2010 et qui vise à favoriser le maintien en activité des salariés de 55 ans et plus et à améliorer leurs conditions de travail.

### 17.6.2.2 LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL EN FRANCE

Jusqu'en 2007, EDF et les entreprises de la branche professionnelle des IEG étaient dotés d'instances de représentation du personnel spécifiques.

La loi du 9 août 2004 relative au Service Public de l'Électricité et du gaz a imposé à l'ensemble des entreprises de la branche d'adapter leurs institutions représentatives du personnel (IRP) aux dispositions du droit commun.

Les nouvelles IRP ont donc été mises en place lors des dernières élections professionnelles d'entreprise le 29 novembre 2007. Depuis cette date, les organismes statutaires ont fait place aux instances de droit commun : comités d'établissements et Comité central d'entreprise. Par ailleurs, des délégués du personnel ont été élus.

Les mandats des actuels représentants du personnel, d'une durée de 3 ans, arrivent à échéance en novembre 2010. C'est donc à cette date que devront se tenir les prochaines élections professionnelles d'entreprise.

De plus, ces élections conduiront à l'application des dispositions de la loi du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale, qui a réformé en profondeur les règles de la représentativité syndicale. Désormais, pour pouvoir être reconnue comme représentative, une organisation syndicale devra justifier d'un score d'au moins 10 % des voix au premier tour des élections au comité d'établissement. Ce premier tour, jusqu'alors réservé aux organisations syndicales représentatives (CGT, CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC), sera ouvert à toute organisation syndicale légalement constituée. Il s'agira de la première mesure de l'audience, permettant ainsi de déterminer la représentativité nationale des organisations syndicales.

Par ailleurs, aux termes des dispositions de la loi de démocratie sociale, déjà en vigueur depuis 2008, plusieurs sections syndicales non représentatives ont été créées (8 par SUD, 1 par l'Unsa, 1 par la CFTC), et autant de désignations de représentants de ces sections syndicales.

### 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 Sociales (CAS) qui administrent les activités sociales et culturelles de proximité ou décentralisées ; jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2007, les CAS géraient également le régime spécial d'assurance maladie des IEG ;
- le Comité de Coordination des CAS : il représente les CAS au plan national. Il est chargé de répartir les ressources entre la CCAS (71 % du 1 % versé par les entreprises de la branche) et les CAS (29 %).

Suite aux négociations menées au sein de la branche des IEG et à la création, au 1<sup>er</sup> 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.

Au cours de l'année 2010, une nouvelle organisation de la gestion des activités sociales devrait progressivement être mise 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 prélève-

ment 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 2009, le montant comptabilisé par EDF, ERDF et RTE au titre du 1 % est de 307 millions d'euros. S'ajoutent à cela, et conformément aux dispositions de l'article R. 2323-20 du Code du travail, des dépenses liées au transport, à la restauration et au logement qui s'élèvent à 115 millions d'euros en 2009 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. Ni EDF, ni aucune autre entreprise de la branche des IEG n'y est représentée.

### 17.6.2.3 DIALOGUE SOCIAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DU GROUPE

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

#### INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL

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. 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 travers ses groupes de travail, le CEE a été à l'initiative d'un certain nombre de réflexions pour engager l'élaboration de 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 relatives à l'ouverture de la négociation de l'accord sur la responsabilité sociale du groupe EDF.

Un accord relatif à la création du Comité de Groupe France a été signé le 1<sup>er</sup> 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. À ce jour, le Comité de Groupe s'est réuni à deux reprises.

#### ACCORD-CADRE SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE (RSE)

L'accord-cadre RSE d'EDF<sup>1</sup> 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.

<sup>1</sup> Un Accord-Cadre International (ACI) est un accord négocié entre une entreprise et des syndicats internationaux et/ou nationaux à l'échelle mondiale.



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.

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.

Six thèmes transversaux au Groupe ont fait l'objet d'un approfondissement au sein du Comité en lien avec le management en 2009 : les parcours professionnels, l'anticipation et l'accompagnement social des restructurations industrielles, la lutte contre les discriminations, les relations avec les sous-traitants, les clients vulnérables, ainsi que le partage de l'information et le dialogue social.

### 17.6.3 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 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<sup>er</sup> 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.

Le titre IV de la loi du 9 août 2004 et ses décrets d'application fixent les principes suivants en matière de financement du régime spécial de retraite des IEG à compter du 1<sup>er</sup> 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 engagé ensemble les travaux techniques devant aboutir en 2010 à la fixation définitive des taux de validation des droits acquis avant le 1<sup>er</sup> 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 totalement 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<sup>er</sup> 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 avantages familiaux en matière de retraite.

Ces modifications, ainsi que la suppression de la condition de durée de services de quinze 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<sup>er</sup> janvier 2009 :

- mise en œuvre d'un dispositif de départ anticipé pour carrière longue ;
- revalorisation des pensions de retraite et d'invalidité au 1<sup>er</sup> 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.

La négociation engagée au niveau de la branche professionnelle des IEG, en novembre 2007 et poursuivie en 2008 pour accompagner l'évolution du régime spécial de retraites a porté simultanément sur les mesures relatives à l'évolution des rémunérations, les mesures d'accompagnement de l'allongement des parcours professionnels, la prise en compte de la spécificité des métiers et sur l'amélioration du dispositif de protection sociale (retraite supplémentaire, prévoyance). La couverture de prévoyance complémentaire obligatoire de branche (capitaux décès, rentes d'éducation) est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009, de même que le régime de retraite supplémentaire mis en place par le groupe EDF en application de l'accord de branche du 21 février 2008 visant les salariés statutaires. Le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) du groupe EDF au périmètre France a été mis en place, pour EDF, le 21 septembre 2009. Les modalités de financement du régime de retraite supplémentaire comme la politique d'abondement du PERCO sont déterminées au niveau de l'entreprise. Enfin, la négociation de branche sur les services actifs et la prise en compte de la spécificité des métiers s'est achevée fin 2009 et l'accord est ouvert à la signature jusqu'au mois de février 2010.



## 17.6.4 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, qui était assurée par les Caisses Mutuelles Complémentaires et d'Action Sociale (CAS) et leur Comité de Coordination, a été progressivement transférée à la CAMIEG. Le processus de réintégration des agents mis à disposition des CAS pour la gestion du régime spécial et qui ne souhaitaient pas être recrutés par la CAMIEG s'est achevé fin 2009. 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.

Créée au 1<sup>er</sup> avril 2007, la CAMIEG met progressivement en place ses services centraux et ses antennes régionales, ainsi que les partenariats avec le régime général. Depuis juillet 2008, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie des Hauts-de-Seine effectue le traitement des feuilles de soins (papier et électroniques) pour le compte de la CAMIEG. Toutefois, celle-ci est confrontée à des difficultés de fonctionnement liées à la centralisation du régime et à la pénurie de personnel qualifié disponible sur ce domaine d'activité. Les antennes régionales de la CAMIEG se mettent progressivement en place. À la suite de discussions entre les partenaires de la branche professionnelle menées en plusieurs phases, la réglementation du régime a été modifiée une première fois en 2005 par les décrets du 15 février 2005 relatifs au financement, puis une seconde fois en 2007 par le décret du 30 mars 2007 relatif à l'organisation, la gestion et la gouvernance du régime. Depuis 2005, les employeurs ne participent plus au financement des prestations versées aux retraités.

En 2007, une négociation a été ouverte au niveau de la branche professionnelle, visant à mettre en place une couverture supplémentaire de remboursement des frais de santé. Cette négociation, un temps suspendue, a repris en 2009 pour mettre en place la couverture supplémentaire au 2<sup>e</sup> trimestre 2010.