

# 17

## SALARIÉS – RESSOURCES HUMAINES

<b>17.1 Développement des compétences .....</b>	<b>250</b>
17.1.1 Effectifs du Groupe	250
17.1.2 Politique de formation et de mobilité	251
<b>17.2 Égalité des chances.....</b>	<b>252</b>
<b>17.3 Santé et sécurité – Qualité de vie au travail.....</b>	<b>253</b>
<b>17.4 Sous-traitance .....</b>	<b>254</b>
<b>17.5 Politique de rémunération globale .....</b>	<b>254</b>
17.5.1 Politique salariale	254
17.5.2 Intéressement	255
17.5.3 Plan d'épargne Groupe	255
17.5.4 Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)	255
17.5.5 Participation des salariés aux résultats	255
17.5.6 Compte-épargne temps (CET)	255
17.5.7 Actionnariat salarié	255
17.5.8 Options de souscription et/ou d'achat d'actions	255
17.5.9 Attributions gratuites d'actions	255
<b>17.6 Politique sociale.....</b>	<b>256</b>
17.6.1 Le statut du personnel des Industries électriques et gazières	256
17.6.1.1 Régime spécial de retraite	256
17.6.1.2 Régime complémentaire maladie des IEG	257
17.6.2 Protection sociale complémentaire	257
17.6.3 Dialogue social et représentation du personnel	257
17.6.3.1 Le dialogue social en France	257
17.6.3.2 La représentation du personnel en France	258
17.6.3.3 Dialogue social et représentation du personnel du Groupe	258
<b>17.7 Participation des mandataires sociaux dans le capital et opérations réalisées sur les titres EDF .....</b>	<b>259</b>
17.7.1 Participation des administrateurs	259
17.7.2 Opérations réalisées sur les titres de la Société	259

En 2010, 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 pour les prochaines années, partagée avec tous les métiers et sociétés du Groupe traduit cette ambition :

- 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 notre 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 solide.

Pour mener à bien son ambition sociale, EDF possède des atouts indiscutables. Entreprise bien repérée et appréciée des Français, elle bénéficie d'une bonne image d'employeur en Europe et elle dispose de fondamentaux solides : exceptionnel engagement des salariés, grande fierté d'appartenance à l'entreprise, très forte satisfaction au travail et dialogue social très actif.

## 17.1 ●● Développement des compétences

### 17.1.1 Effectifs du Groupe

Les effectifs consolidés du groupe EDF s'élevaient à 158 842 personnes au 31 décembre 2010 dont 105 393 pour EDF, ERDF et RTE EDF Transport et 53 449 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 :

	2008		31 décembre 2009		31 décembre 2010	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
EDF, ERDF et RTE EDF Transport (*)	104 929	65	105 129	62	105 393	66
Filiales	55 984	35	64 010	38	53 449	34
<b>TOTAL</b>	<b>160 913</b>	<b>100</b>	<b>169 139</b>	<b>100</b>	<b>158 842</b>	<b>100</b>

(\*) Les effectifs d'EDF, ERDF et RTE EDF Transport 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 (28 663) et en une quote-part de salariés affectés à des activités mixtes électricité et gaz (5 707) avec une clé de répartition électricité/gaz de l'ordre de 75/25.

#### Effectifs d'EDF, d'ERDF et de RTE

Depuis le début des années 90, les effectifs d'EDF, ERDF et RTE EDF Transport ont globalement 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). Après une

stabilisation en 2009, les effectifs globaux ont cessé de diminuer et croissent légèrement en 2010.

Le tableau ci-dessous indique la répartition des effectifs d'EDF, ERDF et RTE EDF Transport entre les différentes directions / filiales au cours des trois derniers exercices :

	Salariés 31 décembre		
	2008	2009	2010
<b>Domaine Régulé :</b>			
ERDF	35 156	34 781	34 370
RTE EDF Transport (1)	8 782	8 909	8 822
<b>Domaine non Régulé :</b>			
Production et Ingénierie	36 109	33 976	35 173
Commerce	12 226	11 858	11 627
Fonctions centrales	8 713	11 537	11 590
CDI et CDD non statutaires	709	844	587
Systèmes électriques insulaires	3 234	3 224	3 224
<b>TOTAL</b>	<b>104 929</b>	<b>105 129</b>	<b>105 393</b>

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

## 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 cours des trois derniers exercices<sup>1</sup> :

	Salariés 31 décembre		
	2008	2009	2010
Filiales France :			
(dont Électricité de Strasbourg, Tiru, EDF EN, SOCODEI, Fahrenheit)	4 599	5 526	6 134
EDF Energy (Royaume-Uni – y compris British Energy)	13 406	20 077	15 441
EDF Trading (Royaume-Uni)	563	822	888
Edison (Italie)	1 450	1 921	1 929
Dalkia International	17 822	17 397	17 576
Autres filiales étrangères	8 699	8 535	11 481
<i>Europe de l'Est</i>	6 585	6 491	6 421
<i>Europe de l'Ouest et Méditerranée Afrique</i>	1 950	1 878	3 553
<i>Asie Pacifique</i>	74	76	76
<i>Amériques</i>	90	90	1 431
<b>TOTAL</b>	<b>46 539</b>	<b>54 278</b>	<b>53 449</b>

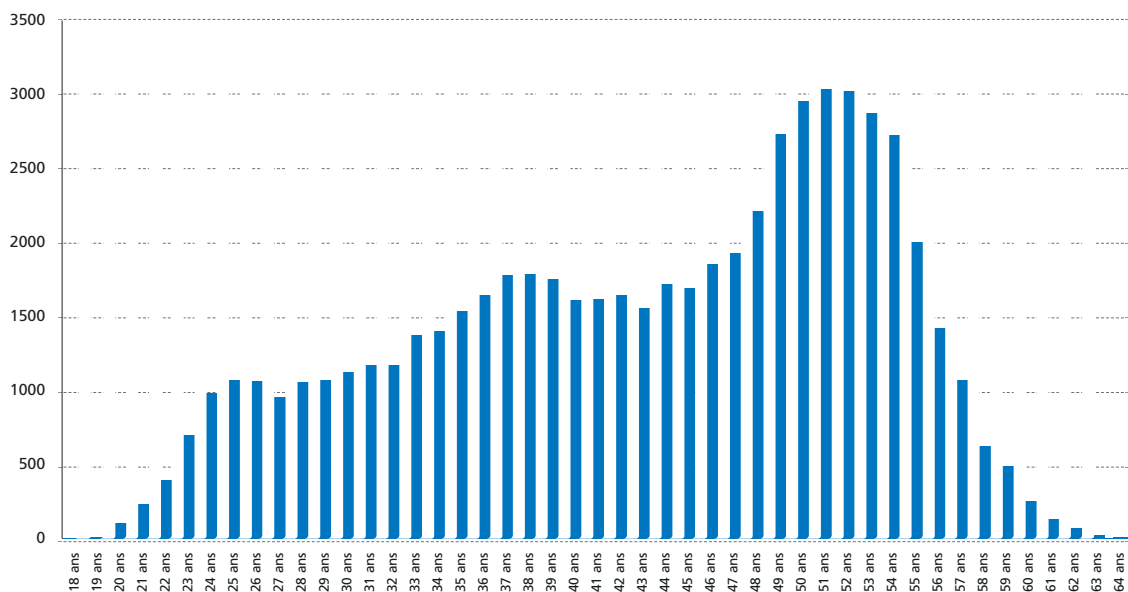
### 17.1.2 Politique de formation et de mobilité

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 d'ingénierie nucléaire, notamment dans le cadre de la relance du nucléaire, intensifient les besoins de compétences ;
- 25 à 30 % des effectifs d'EDF en France pourraient partir à la retraite d'ici 2015, une proportion qui atteint environ la moitié des effectifs de maintenance et d'exploitation dans les métiers de production, d'ingénierie et de distribution.

Le graphique ci-dessous présente la pyramide des âges au 31 décembre 2010 :

Histogramme des âges EDF - Effectif statutaire au 31 décembre 2010



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.

1. Hors activités en cours de cession au 31 décembre 2010 (EnBW).

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

	2008	2009	2010
% de la masse salariale consacré à des actions de formation	6,9	7,2	8,0
Nombre d'heures de formation effectuées en moyenne par salarié	41	46	50

L'accord « Défi Formation » signé le 10 septembre 2010 par l'ensemble des organisations syndicales contribue par ailleurs à apporter un nouveau souffle à la politique de formation du Groupe en France. Cet accord vise à dynamiser l'ascenseur social EDF (formations promotionnelles et alternance) et mettre en place dans une logique d'efficacité et d'innovation de la formation des Académies de métiers ainsi qu'un Campus EDF. Cette démarche du Groupe en France sera élargie progressivement à d'autres pays.

EDF maintient sa dynamique de recrutement, principalement dans les métiers de la production d'électricité (nucléaire, hydraulique et thermique) pour accompagner ses projets de développement en France et à

l'international et relever l'enjeu du renouvellement de ses compétences. En 2010, EDF, ERDF et RTE ont recruté plus de 4 500 personnes en France. Dans un environnement de marché du travail très concurrentiel, EDF a renforcé sa communication sur sa marque employeur en direction des jeunes diplômés, notamment avec la 4ème édition d'Energy Day, l'événementiel de pré-recrutement du Groupe en novembre 2010, et le lancement par EDF du premier « *serious game* » du secteur de l'énergie, Energy TaskForce, auprès des écoles d'ingénieurs et des universités en Europe, jeu d'aventure s'adressant aux étudiants et jeunes diplômés de six pays européens pour promouvoir les métiers du Groupe.

## 17.2 ●● Égalité des chances

### 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, notamment les personnes en situation de handicap, l'alternance est un élément structurant de l'identité d'EDF.

Au sein de l'accord « Défi Formation », EDF, ERDF et RTE EDF Transport 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) ;
- La proposition chaque année de 100 offres d'alternance au niveau CAP, avec recrutement à la clé sous condition de réussite, alors qu'EDF avait cessé de recruter à ce niveau depuis des années ;
- 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) ;
- Un meilleur accompagnement vers l'emploi des alternants non recrutés grâce aux partenariats externes d'EDF, et une incitation à l'engagement citoyen des salariés volontaires pour accompagner ces jeunes ; et
- L'extension des mesures d'accompagnement des alternants plus favorables que les dispositions réglementaires, comme la couverture complémentaire maladie.

Dans le même temps, au cours de l'année 2010, plus de 2 700 alternants ont rejoint EDF, ERDF et RTE EDF Transport, 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 plus de 4 800 le nombre d'alternants présents au 31 décembre 2010, soit 4,5 % de l'effectif du Groupe. Plus de 3 000 tuteurs sont engagés à leur côté pour les accompagner dans l'acquisition et le développement de leurs compétences.

Par ailleurs, 766 alternants ayant achevé en cours d'année leurs contrats et obtenu leurs diplômes ou titres professionnels ont été embauchés au sein d'EDF, ERDF et RTE EDF Transport en 2010.

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 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 55 ans et plus est en progression ; actuellement ils représentent 10 % des effectifs (8 % en 2009) et les salariés de 50 ans et plus représentent 34 % des effectifs (32 % en 2009).

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 (des entretiens de mi-carrière sont progressivement mis en place), 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.

### 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.

En mars 2010, des principes communs de non discrimination ont été définis et diffusés aux sociétés du Groupe. Il s'agit de principes de référence portant sur l'équité des procédures de gestion des ressources humaines mais également sur la promotion de la diversité et le respect de chacun. Chaque

société du Groupe doit veiller à respecter ces principes en mettant en place des actions concrètes en fonction de leur contexte local.

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 en moyenne annuelle. 111 travailleurs en situation de handicap ont été recrutés en 2010 par EDF, 42 par ERDF et 10 par RTE EDF Transport. Par ailleurs, EDF mène une action volontaire visant à accueillir chaque année des jeunes en situation de handicap dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation (55 en 2010 pour EDF, ERDF et RTE EDF Transport).

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. A fin 2010, l'écart de salaire est de 0,6 % en faveur des hommes qui bénéficient d'une ancienneté moyenne supérieure de 2,6 ans.

EDF a obtenu fin 2006 le label « Égalité », confirmé en 2008 et 2010. 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 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, 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.

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.

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 dix réunions entre 2007 et 2010. 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, commande 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 décidé et mis en place en 2009 par les médecins

du travail sur la base du volontariat. Fin 2010, 61 médecins du travail sont inscrits dans cette démarche et 1 135 questionnaires ont été renseignés, permettant la réalisation de premières études locales.

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.

EDF a négocié et signé, en 2010, un accord collectif pour prévenir les risques psychosociaux et améliorer la qualité de la vie au travail. Cet accord prévoit différents dispositifs de dialogues multidisciplinaires au plus près des situations de travail et de formation des acteurs.

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 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.

Après un an de fonctionnement du Conseil National de Santé au Travail, mis en place fin 2008 aux termes d'un accord social d'expérimentation, un bilan a été réalisé et a fait apparaître l'intérêt de la démarche. Ceci a conduit à la négociation d'un accord collectif relatif au dialogue social concernant la santé au travail qui a été signé en novembre 2010.

### 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 au sein d'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. Les résultats 2010 placent EDF, pour la 8ème année consécutive, à un taux de fréquence (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) à 3,8 (inférieur à 5, soit parmi les meilleurs électriciens en Europe). 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) se situe pour 2010 à 0,16 comme en 2009.

### 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. 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 2010, 15 % 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 été reconduit en juin 2009 pour une durée indéterminée. Il a fait l'objet d'un bilan à l'automne 2009 jugé positif par les partenaires sociaux. Cet accord met notamment en exergue la volonté de maintenir dans la durée des partenariats industriels et de services, 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 dans des actions concrètes et réalistes pour que les interventions des entreprises sous-traitantes 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 trois 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 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.

### 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. Ce principe a été étendu à certains salariés OETAM (Ouvrier, Employé, Technicien et Agent de Maîtrise).

En 2010 pour EDF, le salaire brut annuel moyen était de 40 822 euros (base 13 mois) et de 24 244 euros pour le collège exécution, 33 119 euros pour le collège maîtrise et 54 655 euros pour le collège cadre (contre respectivement 24 051 euros, 32 574 euros et 53 922 euros en 2009).

## 17.5.2 Intéressement

EDF a mis en place, via des accords triennaux, un intéressement pour ses salariés 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.

Au niveau d'EDF, 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. 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 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.

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

En 2010, ces accords ont permis de verser aux salariés d'EDF, d'ERDF et de RTE un montant de 155,4 millions d'euros au titre de l'exercice 2009.

## 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.

Sept fonds communs de placement dont le FCPE en actions EDF sont ouverts à la souscription ; ils totalisent un encours fin 2010 de 4,12 milliards d'euros.

L'intéressement ainsi qu'une partie des versements volontaires que les salariés affectent au PEG sont abondés selon des conditions négociées dans chaque société.

En 2010, l'abondement total brut versé par EDF, ERDF et RTE dans le PEG a été de 116,9 millions d'euros.

## 17.5.4 Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO)

Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) 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 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.

1. A l'exception principalement des salariés d'Edison et d'EnBW.

Le PERCO totalise à fin 2010 un encours pour EDF, ERDF et RTE EDF Transport de 111 millions d'euros environ. L'intéressement ainsi qu'une partie des versements volontaires que les salariés affectent au PERCO sont abondés selon des conditions négociées dans chaque société. Au titre de l'année 2010, l'abondement total brut versé par EDF, ERDF et RTE EDF Transport dans le PERCO a été d'environ 21,9 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, EDF n'est pas éligible au dispositif de participation qui n'a donc pas été mis en place.

## 17.5.6 Compte-épargne temps (CET)

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

Au 31 décembre 2010, la valorisation des heures épargnées sur le compte épargne temps des salariés d'EDF, ERDF et RTE EDF Transport, s'élève à 518,6 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 aux lois précitées, une nouvelle Offre Réservee aux Salariés et aux anciens salariés a été proposée du 12 au 22 septembre 2008.

Les salariés et anciens salariés du groupe EDF détenaient au 31 décembre 2010 un peu plus de 44 millions de titres EDF, soit 2,39 % 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

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

## 17.5.9 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 Groupe<sup>1</sup>, 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 trois 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 était soumise à deux conditions : une condition de performance collective, à savoir, une progression pluriannuelle moyenne de l'EBITDA du Groupe d'au moins 3 % par an sur la période 2006-2008, remplie au 31 décembre 2008, et une condition de présence continue durant la période d'acquisition.

Plus de 2,7 millions d'actions ont été livrées aux salariés bénéficiaires le 31 août 2009. Elles seront disponibles le 30 août 2011 (nominatif) et le 30 août 2014 (PEG EDF).

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

## 17.6 ●● Politique sociale

### 17.6.1 Le statut du personnel des Industries électriques et gazières

Au 31 décembre 2010, la quasi-totalité du personnel d'EDF, ERDF et RTE EDF Transport, Electricité de Strasbourg et pour partie Tiru 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 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 la modification des articles 3, 31, 33 et 34 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<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.

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

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<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 négocié en 2010 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 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 droits 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 loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites n'est pas d'application directe dans les régimes spéciaux, la réglementation devant être modifiée par décret. Le Conseil d'administration de la Caisse nationale des IEG a rendu un avis sur le projet de modification du régime spécial des IEG le 6 janvier 2011. Ce projet de texte transpose au régime des IEG tous les éléments de la réforme, 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 Conseil supérieur de l'énergie a par ailleurs rendu un avis sur le projet de relèvement de 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<sup>er</sup> juillet 2008 ;

- La prévoyance : capitaux décès et rentes d'éducation (accord de branche du 27 novembre 2008), applicable depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2009 (pour ERDF, 1<sup>er</sup> octobre 2010) ;
- La couverture supplémentaire maladie (accord de branche du 4 juin 2010), applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Ces dispositifs sont cofinancés par l'employeur et à adhésion obligatoire pour les salariés.

## 17.6.3 Dialogue social et représentation du personnel

### 17.6.3.1 Le dialogue social en France

La négociation collective s'est intensifiée au sein d'EDF depuis plusieurs années, à partir d'une démarche concertée avec les organisations syndicales autour d'un agenda social renouvelé tous les deux ans. Le 3<sup>ème</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, est arrivé à échéance en juillet 2010. Il a permis la signature de 35 accords collectifs de Groupe ou d'entreprise.

Au nombre de ces accords figurent en particulier :

- Sur la formation : l'accord « Défi Formation » précité pour le développement du patrimoine humain et industriel du groupe EDF signé le 10 septembre 2010 à l'unanimité des organisations syndicales. Cet accord résulte de la volonté du Président-Directeur Général de renouer un dialogue social dynamique dans le domaine de la formation et d'assurer la possibilité d'évoluer tout au long de leur carrière professionnelle, dans un contexte de fort renouvellement des compétences au sein du Groupe.
- Sur la qualité de vie au travail : « Prévenir les risques psychosociaux et améliorer la qualité de la vie au travail des salariés d'EDF » signé le 10 novembre 2010 par la CFDT, CFE-CGC, CGT-FO et un accord sur le Dialogue social concernant la santé au travail à EDF signé par CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO qui prévoit la mise en place d'une instance nationale de concertation sur le sujet.
- Sur l'emploi et les compétences : un accord sur la « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences » (GPEC) signé le 29 janvier 2010, 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.
- Sur la rémunération globale et la protection des salariés : un accord sur un plan d'épargne retraite collective <sup>1</sup> (voir section 17.5.4 (« Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) »)) et un accord sur un régime supplémentaire de retraite <sup>2</sup> (voir section 17.6.1.1 (« Régime spécial de retraite »)) ont été signés respectivement le 17 juillet 2009 et le 12 décembre 2008.

1. 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.

2. 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.

### 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 d'entreprise de 2007 et les organismes statutaires ont fait place aux instances de droit commun (comités d'établissements, Comité central d'entreprise, délégués du personnel).

Les entreprises de la branche des IEG ont élu, le 29 novembre 2007, leurs premiers délégués du personnel et les membres de leurs premiers comités d'établissement. Au niveau d'EDF, il existe à ce jour 56 comités d'établissement, un Comité central d'entreprise et 113 établissements ayant un délégué du personnel. Les mandats des représentants du personnel étant d'une durée de 3 ans, l'accord de branche du 11 décembre 2009 a fixé au 25 novembre 2010 la date du premier tour des élections professionnelles des entreprises de la Branche des IEG.

Ces élections ont conduit à l'application des dispositions 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. Désormais, pour pouvoir être reconnue comme représentative, une organisation syndicale doit justifier d'un score d'au moins 10 % des voix au premier tour des élections des membres titulaires des comités d'établissement. Ce premier tour était jusqu'alors réservé aux organisations syndicales représentatives (soit CGT, CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC au niveau d'EDF ainsi que SUD, le STC et l'UTE-UGTG dans certains établissements). En 2010, SUD et l'UNSA ont pu présenter des candidats dans tous les établissements d'EDF.

À l'issue du scrutin, quatre organisations syndicales restent représentatives au niveau d'EDF (CGT, CFDT, CFE-CGC et 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 Sociales (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.

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.

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 2010, le montant comptabilisé par EDF, ERDF et RTE EDF

Transport au titre du 1 % est de 318 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 35,9 millions d'euros en 2010 pour EDF, ERDF et RTE EDF Transport.

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.

### 17.6.3.3 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 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 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 EDF Transport et ERDF) ont été intégrées au périmètre du Comité de Groupe, composé de 28 membres titulaires. Le Comité de Groupe s'est réuni à trois reprises en 2010.

#### 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.

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 2010, la revue a porté notamment sur les 6 priorités de l'année 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, ceci au travers de réalisations et de pratiques concrètes communiquées par les sociétés couvertes par l'accord.

## 17.7 ●● Participation des mandataires sociaux dans le capital et opérations réalisées sur les titres EDF

### 17.7.1 Participation des mandataires sociaux

Au 31 décembre 2010, les membres du Conseil d'administration de la Société détenaient un total de 1 579 actions. Le tableau ci-dessous détaille

le nombre d'actions EDF détenues individuellement par les administrateurs au 31 décembre 2010 et au 31 décembre 2009 ainsi que le mode de détention de ces titres :

	Nombre d'actions EDF détenues au 31/12/2010	Nombre d'actions EDF détenues au 31/12/2009
Henri PROGLIO <sup>(1)</sup>	51	51
Christine CHABAUTY <sup>(2)</sup>	135	131
Philippe CROUZET <sup>(1)</sup>	200	200
Mireille FAUGÈRE <sup>(1)</sup>	106	106
Alexandre GRILLAT <sup>(2)</sup>	307	583
Michael JAY <sup>(1)</sup>	100	0
Bruno LAFONT <sup>(1)</sup>	150	150
Philippe MAISSA <sup>(1)</sup>	0	39
Pierre MARIANI <sup>(1)</sup>	1	1
Philippe PESTEIL <sup>(2)</sup>	504	467
Maxime VILLOTA <sup>(2)</sup>	25	24
<b>TOTAL</b>	<b>1 579</b>	<b>1 752</b>

(1) Actions détenues en propre.

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

Messieurs Abadie, Comolli, d'Escatha, Josse, Maïssa, Rignac, Sellal et Van de Maele ne détenaient aucune action d'EDF au 31 décembre 2010.

### 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'AMF <sup>1</sup> 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 assimilées 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 2010 par les membres du Conseil d'administration.

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

