



# 17 Salariés – Ressources Humaines

---

<b>17.1 Développement des compétences</b>	<b>244</b>
17.1.1 Effectifs du Groupe	244
17.1.2 Politique de formation et de mobilité	245
<b>17.2 Égalité des chances</b>	<b>248</b>
17.2.1 Alternance	248
17.2.2 Management des âges	248
17.2.3 Diversité – non-discrimination	248
<b>17.3 Santé et sécurité – qualité de vie au travail – sous-traitance</b>	<b>250</b>
17.3.1 Politique santé-sécurité	250
17.3.2 Qualité de vie au travail	251
17.3.3 Sous-traitance	252
<b>17.4 Politique de rémunération globale</b>	<b>252</b>
17.4.1 Politique de rémunération à l'embauche	253
17.4.2 Politique salariale	253
17.4.3 Intéressement et participation	253
17.4.4 Plan d'épargne Groupe	253
17.4.5 Plan d'épargne pour la retraite collectif (« PERCO »)	253
17.4.6 Compte épargne temps (« CET »)	253
17.4.7 Actionnariat salarié	253
17.4.8 Options de souscription ou d'achat d'actions	254
17.4.9 Attributions gratuites d'actions	254
<b>17.5 Politique de protection sociale</b>	<b>254</b>
17.5.1 Le statut du personnel des Industries électriques et gazières	254
17.5.1.1 Régime spécial de retraite	254
17.5.1.2 Régime complémentaire maladie des IEG	255
17.5.2 Protection sociale complémentaire	255
17.5.3 Dialogue social et représentation du personnel	255
17.5.3.1 Le dialogue social en France	255
17.5.3.2 La représentation du personnel en France	256
<b>17.6 Instances de dialogue social au niveau du groupe EDF</b>	<b>257</b>
<b>17.7 Participation des administrateurs dans le capital et opérations réalisées sur les titres EDF par les mandataires sociaux et les dirigeants</b>	<b>258</b>
17.7.1 Participation des administrateurs	258
17.7.2 Opérations réalisées sur les titres de la Société	258

Tout en s'appuyant sur le patrimoine et l'ADN de l'entreprise, la vision sociale et la politique Ressources Humaines (« RH ») du groupe EDF doivent évoluer, dans le cadre d'une stratégie de long terme au service de la performance industrielle et économique du Groupe.

Les enjeux stratégiques du Groupe ont conduit à engager une large réflexion visant à déterminer ce que pourraient être l'ambition humaine et le modèle d'employeur que le groupe EDF veut incarner à l'horizon 2020. Cette réflexion a été conduite durant tout le premier semestre 2012 avec les salariés, les managers et la filière RH.

Cette démarche d'élaboration innovante a abouti à « Vision RH 2020 », expression du projet humain d'EDF, venant compléter les dimensions industrielles, financières et commerciales de la stratégie Groupe.

Cette ambition humaine renouvelée est en cours de déploiement au sein du Groupe autour des quatre orientations majeures qui la servent :

- des femmes et des hommes acteurs clés de la performance du Groupe ;
- un employeur référent en termes d'engagement des salariés et de performance sociale ;
- un ancrage local, un profil international ;
- un accompagnement des transformations qui conjugue agilité et responsabilité.

La société RTE, auparavant consolidée par intégration globale dans les comptes consolidés d'EDF est, depuis le 31 décembre 2010, consolidée par mise en équivalence par suite des changements intervenus dans la gouvernance de la société (voir la section 6.2.2.1 (« Transport – RTE »)). Les données et informations figurant dans la présente section ne comprennent donc pas, sauf indication contraire, les données relatives à RTE.

## 17.1 Développement des compétences

### 17.1.1 Effectifs du Groupe

Les effectifs consolidés du groupe EDF s'élevaient à 159 740 personnes au 31 décembre 2012, dont 107 333 pour EDF et ERDF et 52 407 pour les autres filiales et participations du Groupe 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 :

	2010 <sup>(2)</sup>		2011 <sup>(3)</sup>		2012	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
EDF et ERDF <sup>(1)</sup>	96 571	64,4	103 954	66,6	107 333	67,2
Filiales (France et international)	53 449	35,6	52 214	33,4	52 407	32,8
<b>TOTAL GROUPE</b>	<b>150 020</b>	<b>100,0</b>	<b>156 168</b>	<b>100,0</b>	<b>159 740</b>	<b>100,0</b>

(1) Les effectifs d'EDF et ERDF incluent les salariés non soumis au statut des IEG au sein d'EDF et d'ERDF. Les effectifs d'ERDF comprennent, outre ses effectifs propres, les effectifs du service commun qui se décomposent en salariés 100 % électricité (34 324) et en une quote-part de salariés affectés à des activités mixtes électricité et gaz (3 887) avec une clé de répartition électricité/gaz de l'ordre de 75/25.

(2) Hors RTE (pour mémoire, les effectifs de RTE s'élevaient en 2009 à 8 809 salariés, en 2010 à 8 822 salariés et en 2011, à environ 8 779 salariés ; en 2012, RTE compte environ 8 843 salariés).

(3) Depuis 2011, les effectifs intègrent les médecins du travail, les personnes employées dans le cadre des diverses mesures d'ordre social (apprentis, contrats de professionnalisation) ainsi que les AMADOE, personnel mis à disposition d'organismes externes, soit, au 31 décembre 2012, 3 962 personnes pour EDF et 2 429 personnes pour ERDF. (En 2011, 3 574 personnes pour EDF et 1 955 personnes pour ERDF au 31 décembre 2011.)

### Effectifs du Groupe en France

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

commencé à croître significativement et ce mouvement s'est accentué en 2012. Cette augmentation d'effectifs a été soutenue par un niveau d'embauches important, très supérieur au nombre de départs en retraite ; avec plus de 6 500 embauches contre 3 500 départs en retraite, EDF et ERDF sont recruteurs net de plus de 3 000 personnes.

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

	2010	2011 <sup>(1)</sup>	2012 <sup>(1)</sup>
<b>EDF – domaine non régulé :</b>	<b>62 201</b>	<b>67 184</b>	<b>69 122</b>
Production et Ingénierie	35 173	36 569	38 417
Commerce	11 627	11 633	11 685
Fonctions centrales	11 590	11 624	11 559
Systèmes Énergétiques Insulaires	3 224	3 183	3 177
CDI et CDD non statutaires	587	4 175	4 284
<b>ERDF – domaine régulé</b>	<b>34 370</b>	<b>36 770</b>	<b>38 211</b>
<b>Autres filiales France :</b>	<b>23 710</b>	<b>23 312</b>	<b>21 995</b>
Électricité de Strasbourg, Tiru, EDF EN, SOCODEI, Fahrenheit, EDF PEI (en 2011 et 2012), EDF Optimal Solutions (uniquement en 2012)	6 134	5 331	6 031
Dalkia International	17 576	17 981	15 964
<b>TOTAL FRANCE</b>	<b>120 281</b>	<b>127 266</b>	<b>129 328</b>

(1) Depuis 2011, les effectifs intègrent les médecins du travail, les personnes employées dans le cadre des diverses mesures d'ordre social (apprentis, contrats de professionnalisation) ainsi que le personnel mis à disposition d'organismes externes, soit, au 31 décembre 2012, 3 962 personnes pour EDF et 2 429 personnes pour ERDF.

## Effectifs du Groupe à l'international (filiales consolidées)

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

	2010	2011	2012
<b>EDF Energy (Royaume-Uni)</b>	<b>15 441</b>	<b>15 536</b>	<b>15 153</b>
<b>EDF Trading (Royaume-Uni)</b>	<b>888</b>	<b>904</b>	<b>1 025</b>
<b>Edison (Italie) <sup>(1)</sup></b>	<b>1 929</b>	<b>1 843</b>	<b>3 248</b>
<b>Autres filiales étrangères :</b>	<b>11 481</b>	<b>10 619</b>	<b>10 986</b>
Europe de l'Est	6 421	5 606	6 015
Europe de l'Ouest et Méditerranée-Afrique	3 553	3 518	3 450
Asie-Pacifique	76	75	75
Amériques	1 431	1 420	1 446
<b>TOTAL INTERNATIONAL</b>	<b>29 739</b>	<b>28 902</b>	<b>30 412</b>

(1) Edison est consolidé à 100 % depuis le 1<sup>er</sup> juin 2012.

### 17.1.2 Politique de formation et de mobilité

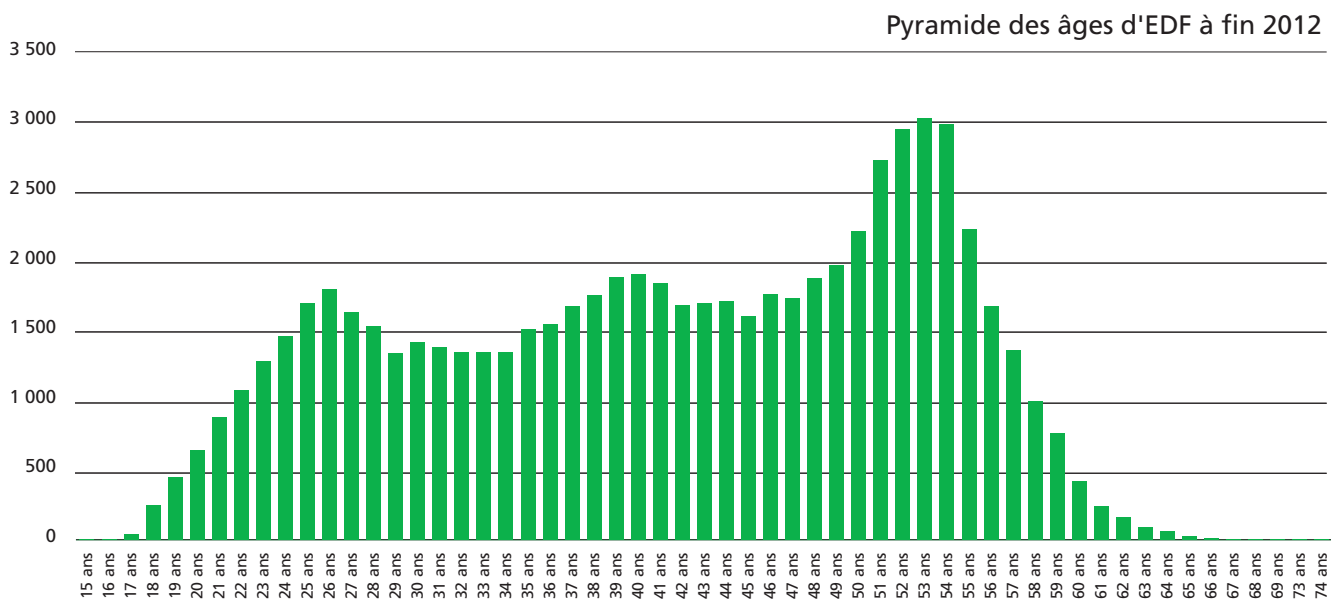
Le groupe EDF est aujourd'hui confronté à de nouveaux défis :

- les métiers évoluent, en lien avec les enjeux technologiques, économiques, environnementaux du secteur de l'énergie, et avec les ambitions de développement du groupe EDF, en France et à l'international ;
- la reprise des investissements industriels dans toutes les filières et le développement des activités du Groupe à l'international intensifient les besoins de compétences ;

- plus de 16 % des effectifs d'EDF et ERDF pourraient partir à la retraite entre 2013 et 2016, dont une part importante des effectifs de maintenance et d'exploitation dans les métiers de production, d'ingénierie et de distribution.

EDF et ERDF s'organisent pour répondre à cet enjeu par la poursuite d'un niveau élevé de recrutement, qui devrait se maintenir dans les cinq prochaines années pour faire face aux nombreux départs en retraite et avec la création de 13 Académies des métiers qui se déploient à la maille des grands métiers du Groupe (production nucléaire, thermique, hydraulique, ingénierie nucléaire, commerce et optimisation amont-aval, distribution d'électricité...).

Le graphique ci-dessous présente la pyramide des âges d'EDF au 31 décembre 2012 :



## Recrutement et mobilité

Le recrutement et la mobilité au sein du Groupe sont des leviers essentiels pour assurer le renouvellement des compétences et accompagner les projets de développement du Groupe en France et à l'international. En 2011, le site edfjoinus.com s'est ouvert aux offres d'EDF Energy (Royaume-Uni), en 2012 aux offres d'EDF Luminus (Belgique) et il s'ouvrira prochainement à celles d'Edison (Italie).

Dans un marché du travail très concurrentiel, EDF et ERDF ont recruté, en 2012, plus de 6 500 salariés.

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

## Recrutements dans le nucléaire

EDF/France	2010	2011	2012
Direction Production Nucléaire	1 294	1 082	1 570
Direction Ingénierie Nucléaire	398	455	485
Direction Combustible Nucléaire	11	20	23
<b>TOTAL</b>	<b>1 703</b>	<b>1 557</b>	<b>2 078</b>

En incluant les recrutements ci-dessus en France, au niveau mondial, plus de 12 500 nouveaux collaborateurs ont rejoint le Groupe.

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

- un intranet a été mis en ligne début 2011 facilitant l'accès des salariés à l'information sur les parcours professionnels et sur les informations relatives à EDF, ERDF et RTE ;
- les offres d'emploi et de compétences des salariés sont visibles depuis 2007 dans un Système d'Information Emploi-Mobilité, qui permet de faire connaître aux recruteurs les offres de compétences (projets professionnels de salariés mobiles) et de faire connaître aux salariés les offres de postes disponibles à court ou moyen terme. Fin décembre 2012, 777 appels à compétences sont en ligne (+ 0,3 % par rapport à fin 2011) et 1 043 offres de compétences sont proposées (- 8 % par rapport à 2011) ;
- tout au long de sa carrière, le salarié peut être accompagné dans l'élaboration de son projet professionnel : des conseillers en parcours

professionnels sont à la disposition des managers et de leurs collaborateurs. Le nombre de ces conseillers en parcours s'accroît chaque année pour devenir aujourd'hui une vraie filière métier, prochainement professionnalisée au niveau Groupe ;

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

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

## Formation

Le Groupe, qui opère dans des métiers de haute technicité, a toujours placé la formation au premier plan de ses enjeux.

En France, l'accord Défi Formation signé le 10 septembre 2010 par l'ensemble des organisations syndicales des sociétés EDF, ERDF et RTE contribue à apporter un nouveau souffle à la politique de formation du Groupe.

13 Académies des métiers sont pilotées au sein de chaque métier et organisées en réseau, l'objectif étant de rechercher l'excellence de la maîtrise opérationnelle et technique et d'intégrer au mieux les enjeux de chaque métier dans les cursus de formation. Les Académies sont déployées à la maille des principales familles professionnelles du Groupe : les métiers techniques et les métiers d'appui. Ces Académies des métiers ont toutes été labellisées en 2011 en faisant l'objet d'une certification par un jury composé de personnalités (y compris des personnalités externes à EDF) qui font référence dans le domaine de la formation. La confirmation des labellisations 2012 est en cours.

Tout salarié changeant de collègue bénéficie désormais d'un accompagnement systématique via un dispositif spécifique mis en place pour faciliter la prise de responsabilité et la mobilité professionnelle interne. Dès 2012, 694 salariés promus dans le collège cadre et 497 salariés promus dans le collège maîtrise ont pu respectivement bénéficier de ces dispositifs.

Tout salarié peut en outre bénéficier de formations promotionnelles diplômantes s'il en a la motivation et le potentiel : véritables accélérateurs de carrière, elles permettent aux salariés d'accéder à des postes de responsabilité plus importante et donc de progresser professionnellement. De nouveaux dispositifs de formations longues diplômantes reposant largement sur l'initiative du salarié sont venus compléter ceux déjà existants. Ils permettent d'accélérer le passage à un nouveau collègue. Après une phase d'expérimentation en 2011, un nouveau dispositif, Cap Initiative Cadre a été généralisé en 2012 tandis qu'un autre Cap Initiative Maîtrise, a été expérimenté.

Au total, 360 offres promotionnelles ont été publiées en 2012 pour l'ensemble du groupe, dont 214 offres « cadre » et 146 offres « maîtrise ». La publication de ces offres promotionnelles est en hausse de 57 % par rapport à 2011.

Les *managers* du Groupe en France bénéficient de cet effort renforcé de formation au travers des offres de l'Université Groupe du Management. Trois cursus de formation les accompagnent dans leur prise de responsabilité : 741 d'entre eux les ont suivis en 2011, et 1 294 les ont suivis en 2012. L'Université Groupe du Management a organisé 40 cursus comprenant 87 modules. L'offre « présentiel » concernant les *managers* en poste sera totalement déployée à fin 2013.

Plus de 11 000 *managers* en France et à l'étranger ont accès à une plateforme de formation à distance où ils peuvent réaliser en ligne des modules d'*e-learning* pour se professionnaliser sur les fondamentaux du *management* : entretien annuel, délégation, développement des collaborateurs, gestion du temps. Ces dispositifs de formation ont été déployés dès 2012 en polonais pour les *managers* polonais et en anglais pour les *managers* hongrois et slovaques. L'accès pour les *managers* chinois arrivera en 2013, ainsi que pour les *managers* belges, italiens et anglais.

La plateforme d'*e-learning* a enregistré 25 604 connexions de son lancement à fin décembre 2012. 6 548 *managers* et dirigeants se sont connectés au moins une fois à *ecampusmanagers* et 2 744 heures de formation à distance ont été dispensées.

Enfin, l'Université Groupe du Management a poursuivi en 2012 son internationalisation au travers d'une session de découverte du Groupe et de ses enjeux pour les *managers*, les talents et les nouveaux arrivants de la Division Chinoise et d'une session de formation des *managers* en Belgique et en Pologne.

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

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

Dans ce cadre, la majorité des sociétés du Groupe ont mis en place un entretien annuel d'évaluation et de performance. Des modules d'*e-learning* ont été spécifiquement développés en France pour les *managers*, parfois pour les salariés afin de préparer ce jalon annuel. Les trames d'entretien annuel ont été enrichies d'une partie développement-professionnalisation et d'une partie évolution de carrière (déploiement en cours).

En matière de formation, les sociétés ont commencé à identifier de manière systématique les salariés n'ayant pas bénéficié de formation depuis trois ans au moins et à mettre en œuvre les actions correctives, le cas échéant.

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

- un Campus « phare » pour tout le groupe EDF en France, aujourd'hui installé aux Mureaux et à partir de 2015 à Saclay ;
- des Campus « métiers » dédiés à la production, et à la distribution de l'électricité, regroupant 35 sites répartis sur toute la France ;
- un Campus en cours de construction au Royaume-Uni, sur le site de Cannington/Bridgewater, ouvrira progressivement en 2013.

L'investissement financier du Groupe dans la formation reflète ce niveau d'engagement.

	2012	2011
<b>Groupe</b>		
% de la masse salariale consacrée à des actions de formation	7,3	7,0
Nombre d'heures de formation effectuées en moyenne par salarié formé	58	62
<b>Dont France</b>		
% de la masse salariale consacrée à des actions de formation	8	7,5
Nombre d'heures de formation effectuées en moyenne par salarié formé	61	64

Au sein d'EDF, le taux d'accès à la formation, comme le volume de formation par salarié, est élevé : 85,2 % des salariés ont suivi au moins une action de formation en 2012, durant 78 heures en moyenne.

## 17.2 Égalité des chances

### 17.2.1 Alternance

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

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

- l'accueil de plus de 4 % des effectifs du Groupe en alternance à tous les niveaux de formation : au cours de l'année 2012, plus de 3 600 alternants ont rejoint EDF et ERDF en contrats d'apprentissage ou en contrats de professionnalisation, pour préparer tous les niveaux de diplômes ou de titres professionnels, du CAP au bac + 5, portant à plus de 5 700 le nombre d'alternants présents au 31 décembre 2012, soit plus de 5 % de l'effectif du Groupe. Un livret d'accueil leur est remis à leur arrivée pour faciliter leur parcours de formation ;
- l'affirmation d'une place significative dédiée aux alternants formés par le Groupe dans ses embauches : en 2012, ils ont représentés 9,5 % des embauches cadres et 24,9 % des embauches maîtrise/exécution pour EDF et ERDF ;
- l'accompagnement vers l'emploi des alternants sortants. En 2012, le Groupe a signé une convention avec Pôle Emploi pour aller plus loin et s'engage notamment : à faire le point avec chaque alternant sortant afin de connaître ses intentions à l'issue du contrat et d'affiner dans la même période les possibilités d'embauche de chaque unité, à communiquer à Pôle Emploi une prévision des volumes et niveaux de qualification des alternants en fin de contrat pour que Pôle Emploi puisse les rapprocher des besoins d'emplois sur chaque territoire, et à organiser en fin de contrat des réunions animées par Pôle Emploi, comprenant informations collectives et individuelles. Dès 2012, 632 alternants ont bénéficié de ce dispositif dans le cadre de 69 ateliers organisés en régions ;
- l'extension des mesures d'accompagnement des alternants plus favorables que les dispositions réglementaires, comme la couverture complémentaire maladie.

Au total dans le monde, le Groupe a accueilli plus de 6 700 alternants en 2012.

L'alternance repose sur l'engagement de plus de 4 000 tuteurs au sein d'EDF et ERDF, dont la mission est d'accompagner les alternants au quotidien dans leur formation professionnelle. Des actions d'animation, de formation et de partage d'expériences sont conduites à leur intention.

Une enquête IPSOS conduite en 2012 a permis de mieux identifier leurs attentes. Elle a donné lieu à un plan de travail post-enquête en cours de déploiement. L'alternance est également fondée sur des partenariats de qualité avec plusieurs organismes de formation. Parmi ceux-ci, un Centre de formation des apprentis (CFA) des métiers de l'énergie a ouvert ses portes en Île-de-France en septembre 2011 à l'initiative d'EDF, ERDF et RTE. Il a ouvert en 2012 une nouvelle section de DUT technique de commercialisation.

### 17.2.2 Management des âges

En France, le Groupe a poursuivi le déploiement du plan d'actions seniors présenté en Comité central d'entreprise en décembre 2009. Le nombre de salariés de 56 ans et plus est en progression ; actuellement ils représentent 9,5 % des effectifs (8 % en 2010 et 9 % en 2011) ; au sein d'EDF, les salariés de 50 ans et plus représentent 32 % des effectifs (34 % en 2010, 33 % en 2011) et les salariés de plus de 60 ans sont aujourd'hui plus de 1 000 (près de 500 en 2010, un peu plus de 800 en 2011).

Le Groupe s'engage à favoriser le maintien en activité des salariés de 55 ans et plus et à améliorer les conditions de travail des seniors. Il s'agit, notamment, de faire évoluer les représentations actuelles sur le travail des seniors, de favoriser la progression de carrière tout au long de la vie professionnelle

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

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

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

Depuis fin 2010, environ 210 responsables RH ont été formés à l'entretien de mi-carrière afin de permettre la mise en œuvre progressive de cet entretien pour l'ensemble des salariés concernés. À fin 2012, plus de 590 salariés ont suivi une demi-journée de sensibilisation aux entretiens de mi-carrière, et plus de 500 entretiens ont été réalisés, conformément à l'objectif fixé par EDF.

Le Groupe en France se prépare à la mise en œuvre en 2013 de l'accord national interprofessionnel Contrat de génération signé le 19 octobre 2012, dès que les décrets de mise en œuvre de la loi prévue début 2013 seront publiés. La négociation d'un accord relatif au contrat de génération au niveau du Groupe en France aura pour conséquence de rendre visible l'engagement de politiques en matière d'emploi des jeunes et des seniors.

### 17.2.3 Diversité – non-discrimination

Le groupe EDF s'attache à promouvoir la diversité, comme levier de performance pour :

- mieux percevoir la diversité des clients et répondre au mieux à leurs attentes ;
- mieux refléter la société dans laquelle il évolue ;
- que les femmes et les hommes expriment au mieux leurs talents.

Pour ce faire, l'entreprise s'est engagée à plusieurs reprises en la matière et ce dès 2005 via l'accord Responsabilité Sociale du Groupe, qui consacre plusieurs articles à la lutte contre les discriminations, au respect de la diversité et à la promotion de l'égalité des chances. Il s'agit, avec la Charte éthique, du principal cadre de référence pour les sociétés du Groupe. Le niveau et la formalisation d'engagements plus spécifiques au plan local varient selon le cadre législatif en vigueur. EDF Démász dispose, par exemple, depuis 2010 d'un plan d'action sur l'égalité des chances, quand l'action des sociétés françaises est très structurée autour des accords sur l'égalité entre les femmes et les hommes, le handicap et la diversité des âges. EDF Energy a par ailleurs obtenu en novembre 2012, le *Diversity Works for London Gold Standard*, qui récompense son action en faveur de l'égalité et la diversité.

En 2012, a été officiellement lancée une communauté diversité internationale du Groupe qui aura pour mission de faciliter la mise en œuvre d'actions favorisant la diversité et de partager les bonnes pratiques.

Le Président d'EDF s'est engagé formellement auprès de ses salariés, dans une communication datée du 1<sup>er</sup> juin 2006, à promouvoir la diversité et l'égalité des chances et prévenir les discriminations. Cet engagement, décliné en plans d'actions dans les directions métiers d'EDF, est aujourd'hui mis en œuvre et suivi dans le cadre d'une revue annuelle dédiée.

### Sensibilisation des managers et des salariés sur la diversité

Le groupe EDF, qui a signé la Charte de la diversité le 22 septembre 2006, organise chaque année au mois de mai, depuis 2008, un *Diversity Day*. Cette manifestation permet à chaque entité ou filiale du Groupe de mettre en lumière les initiatives qu'elle a prises pour promouvoir la diversité et

prévenir les discriminations. En 2012, les initiatives des sociétés organisées à l'occasion du *Diversity Day* ont concerné environ 40 000 salariés. Plusieurs sociétés ont en particulier choisi en 2012 de valoriser à cette occasion la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes.

En France, les engagements diversité d'EDF ont donné lieu à la création d'un programme de sensibilisation des *managers*, des responsables RH et des salariés aux représentations et aux stéréotypes liés à la diversité. Le nombre de personnes formées depuis 2007 est de plus de 7 000 personnes en France. En outre, une journée de formation destinée aux dirigeants du Groupe a été mise en place en 2012 : quatre sessions ont été organisées à ce jour. EDF Energy a également formé 400 managers.

EDF a reçu en 2010 le Trophée du management de la diversité, pour ses pratiques innovantes dans la prise en compte du fait religieux dans l'entreprise. Après un travail de terrain pour recenser les situations de travail soulevant des questionnements, EDF a été le premier groupe à éditer un outil « Repères sur le fait religieux dans l'entreprise » à l'usage des *managers* et des responsables RH.

Enfin, EDF a signé en février 2012 la charte de la parentalité en entreprise, par laquelle le Groupe s'engage à faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise, à créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour la femme enceinte, et à respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

## L'emploi des salariés en situation de handicap

EDF et ERDF ont chacun signé en 2009 un nouvel accord pour l'intégration des personnes handicapées couvrant la période 2009-2012. Ces accords comportent chacun des objectifs en matière de recrutement des personnes handicapées.

Dans ce cadre, 124 salariés en situation de handicap ont été recrutés en 2012 par EDF et 66 par ERDF. Sur la durée des accords, EDF et ERDF ont ainsi recruté 635 salariés en situation de handicap. Par ailleurs, les deux entreprises mènent une action volontaire visant à accueillir chaque année des jeunes en situation de handicap dans le cadre de l'alternance (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) : EDF et ERDF ont ainsi accueilli 79 personnes en situation de handicap en alternance en 2012.

Des partenariats sont développés avec des associations en vue de favoriser l'accompagnement de personnes en situation de handicap de l'école à l'insertion professionnelle tels que Tremplin, Arpejeh<sup>1</sup>, FEDEEH<sup>2</sup>, mais également dans le domaine de la recherche et de l'innovation technologique, au profit des salariés en situation de handicap.

Afin de permettre un accueil dans les meilleures conditions pour tous, EDF forme ses conseillers à l'accueil de clients en situation de handicap et poursuit la transformation de certaines boutiques, visant l'accessibilité pour tous. 49 boutiques ont ainsi été transformées (accès PMR, bornes audioguide et adaptation des documents pour les handicaps visuels, dispositif e-sourd en test permettant d'installer en autonomie un client sourd ou malentendant devant un poste de travail équipé d'une webcam). Cette démarche a été présentée et saluée au forum accessibilité de la Préfecture de police de Paris en septembre 2012.

En janvier 2012, un accord de sous-traitance responsable a été signé par ERDF et tous ses partenaires sociaux. Il vise à augmenter de 20 % en trois ans les volumes d'achats d'ERDF au secteur protégé et adapté.

Ailleurs dans le Groupe (Edison, SSE, EDF Démász, EDF Energy, EDF Polska), les sociétés s'attachent également à faciliter le recrutement et l'aménagement des postes de travail de collaborateurs en situation de handicap. Fenice a signé en 2012 un accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap, assorti d'engagement en termes de recrutement. Électricité de Strasbourg a été récompensée à l'occasion du Tour de France de la Diversité pour son engagement actif en faveur du handicap dans le cadre de son accord 2010-2012.

Véritable levier de sensibilisation interne, le handisport a été particulièrement mis en valeur en 2012 par le soutien d'EDF aux Jeux olympiques et paralympiques de Londres. Des sportifs paralympiques sont ainsi régulièrement invités à l'occasion d'événements spécifiques, à la rencontre des salariés et managers.

## Égalité entre hommes et femmes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un levier structurant de la politique diversité du Groupe.

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

Un nouvel accord a été signé à ERDF par l'ensemble des organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CGT, FO) le 30 novembre 2012.

EDF Énergies Nouvelles a conclu un plan d'action visant à favoriser la mixité des métiers, à maintenir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes à compétences égales et porte une attention particulière sur les conditions de travail.

Edison suit les indicateurs relatifs à la mixité de ses effectifs et l'écart de salaire entre les hommes et les femmes à responsabilités équivalentes. Ils sont publiés dans son rapport annuel de développement durable.

Le Groupe agit également en faveur de la mixité des métiers en menant des actions en amont du recrutement. En 2012, EDF a maintenu le Prix Fem Energia, en partenariat avec l'association WIN (*Women In Nuclear*), qui valorise et récompense les parcours de jeunes étudiantes ou femmes en activité dans les métiers du nucléaire. EDF poursuit le partenariat conclu en 2011 avec l'association « Elles bougent », qui fait la promotion des carrières techniques et scientifiques auprès des jeunes lycéennes et étudiantes. 48 mairaines EDF se sont portées volontaires pour témoigner ponctuellement à l'occasion de rencontres organisées par « Elles bougent ». EDF a occupé, en 2012, la Présidence d'honneur de cette association. EDF Energy mène pour sa part des campagnes de recrutement ciblées pour attirer davantage de jeunes femmes ingénieurs ou apprenties sur ses métiers.

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

## Non-discrimination

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

1. Accompagner la réalisation des projets d'études de jeunes élèves et étudiants handicapés.

2. Fédération étudiante pour une dynamique études et emploi avec un handicap.



Par ailleurs, le partenariat conclu fin 2011 avec l'association « L'Autre Cercle », qui milite contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'homophobie en milieu professionnel, a permis de réaliser et partager un premier diagnostic au sein d'EDF.

La promotion des diversités passe également par le soutien apporté aux initiatives des réseaux de salariés. EDF Energy promeut ainsi ses différents réseaux, valorisés régulièrement au fil de ses communications internes : réseau des minorités ethniques, réseau des femmes, réseau handicap, réseau gay et lesbien. Particulièrement actifs, ces réseaux ont développé en 2012 les occasions d'échange et de sensibilisation, en développant également des actions de mentorat pour certains d'entre eux.

En France, Energy bénéficie depuis 2012 d'un soutien financier et logistique d'EDF, tout comme le réseau des femmes Interp'Elles qui a lancé une antenne en Asie en 2012.

Enfin, le 17 mai 2012 un dossier de sensibilisation à la lutte contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'homophobie a été largement diffusé au sein d'EDF et d'ERDF à l'occasion de la Journée mondiale contre l'homophobie, le 17 mai 2012.

## 17.3 Santé et sécurité – qualité de vie au travail – sous-traitance

### 17.3.1 Politique santé-sécurité

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

La politique santé-sécurité signée par le Président d'EDF 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 politique résulte d'un large dialogue pluridisciplinaire entre les différents acteurs (encadrement, experts, médecins, représentants du personnel). Elle s'inscrit dans les valeurs de respect de la personne qu'elle place au cœur des organisations et prolonge les principes communs de santé et de sécurité définis en 2008 au niveau du Groupe.

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

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

### Dialogue social et santé au travail

Un accord collectif relatif au dialogue social concernant la santé au travail a été signé en novembre 2010. En application de cet accord, huit médecins ont été désignés par leurs pairs pour participer au Groupe national de santé au travail (« GNST »), créé en 2011, et qui s'est réuni quatre fois en 2012.

Ce groupe multidisciplinaire a mis en place quatre groupes de travail, respectivement consacrés à la réforme de la médecine du travail et son impact sur l'organisation des sauveteurs secouristes du travail, à la santé des prestataires, aux pratiques addictives et au lien entre la santé et l'allongement de la vie active. Les travaux de ces groupes se traduiront par des recommandations à destination des directions opérationnelles.

De plus, conformément aux termes de l'accord, une réunion de l'ensemble des secrétaires du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (« CHSCT ») a été organisée en février et en décembre 2012. Ces réunions permettent de faciliter le partage sur le fonctionnement des CHSCT, l'expression des besoins de formations, les aspects juridiques et des sujets d'actualité tels que les risques psychosociaux en 2012. Après une phase d'installation, ces rencontres se tiendront désormais à une fréquence annuelle.

Dans les sociétés du Groupe, le dialogue social sur les champs de la santé et sécurité au travail relève de législations propres à chaque pays.

La législation française privilégie sur ce champ une instance de représentation spécialisée, le CHSCT, qui a un rôle de contrôle, d'analyse des informations et de propositions d'actions. Les différentes Directions et sociétés françaises du Groupe s'appuient sur cette instance pour présenter en particulier les documents d'évaluation des risques professionnels et les rapports annuels des médecins du travail. Pour autant, le dialogue social sur ce champ est également développé dans d'autres instances.

En novembre 2011 a eu lieu la première réunion du CCE (Comité central d'entreprise) consacrée exclusivement au sujet de la santé et de la sécurité, concrétisant l'approche multidisciplinaire des questions de santé voulue par l'entreprise. Cette action a été poursuivie en 2012. Au niveau du Groupe, une présentation des actions de prévention est faite annuellement à la Commission Santé-Sécurité du Comité d'entreprise européen.

### Accidents du travail

L'effort de prévention et de formation entrepris depuis 10 ans a permis de réduire fortement le nombre d'accidents du travail avec arrêt au sein d'EDF et dans les sociétés du Groupe. Le Groupe enregistre ainsi une amélioration du taux de fréquence (nombre d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail supérieur à un jour, décomptés dans l'année en cours et par million d'heures travaillées), qui s'élevait à 3,9 en 2011 contre 4,5 en 2010 et en 2009. Les résultats 2012 s'établissent à 3,8, confirmant cette évolution.

Le taux de gravité (nombre de jours décomptés dans l'année en cours d'arrêts calendaires liés à des accidents, y compris ceux consécutifs aux accidents des années antérieures, par milliers d'heures travaillées) d'EDF se situe pour 2012 à 0,15, à comparer à 0,14 en 2011 et 0,16 en 2010.

Après avoir constaté en 2010 et 2011 une augmentation du nombre d'accidents mortels dans le Groupe à la suite de chutes de hauteur, EDF a mis en place en 2011 un dispositif de partage sur les causes des événements significatifs dans le Groupe. Ce dispositif devait permettre de progresser dans ce domaine, en particulier sur la maîtrise des risques « cœur de métier » tels que le risque de chute de hauteur, le risque électrique et le risque routier. À la suite de la décision du Président du 1<sup>er</sup> février 2012, tout accident mortel doit nécessairement faire l'objet d'une déclaration immédiate et d'une analyse approfondie.

Une baisse des accidents mortels liés au « cœur du métier » a, en effet, été observée en 2012, mais le nombre de malaises mortels (10 à l'occasion du travail et 2 lors de trajets) masque la baisse du nombre de décès qui passent de 27 en 2011 à 21 en 2012.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, les données publiées dans le Bilan Social d'EDF SA en 2011 font apparaître :

	2011	2010	2009
Nombre de maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année (EDF)	11	12	12

Ces statistiques de sécurité sociale sont considérées comme consolidées après trois années de recul.

On peut noter principalement comme causes de maladies la silice (pneumoconiose), l'amiante (pleurésie, plaques pleurales ; cancer du poumon primitif), les bruits lésionnels (surdité), les gestes et postures (affection de l'épaule ; tendinite, canal carpien), les affections provoquée par des rayonnements ionisants. Le nombre de salariés impacté par une maladie professionnelle est resté stable sur 2010-2011 (environ 50 salariés).

## Amiante

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

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

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

## 17.3.2 Qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail est le résultat de la mise en œuvre d'un ensemble de leviers qui relèvent de l'organisation du travail, des relations au travail, du développement professionnel, des environnements de travail, des équilibres de vie. La promotion de la diversité et la prévention des discriminations contribuent également à créer les conditions d'un travail de qualité.

Afin de franchir une étape dans la prise en compte de l'ensemble de ces leviers au sein du 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 constitue un espace de dialogue associant médecins, *managers*, partenaires sociaux et experts externes. Il exerce une mission de veille sur les conditions de travail, commandite des études et formule des recommandations.

En 2008, il a recommandé la mise en place du dispositif EVREST (Évolutions et Relations en santé au travail) qui permet à l'entreprise de se doter d'un système d'indicateurs croisés santé/travail. Ce dispositif a été mis en place en 2009 par les médecins du travail sur la base du volontariat. Au sein des Industries Électriques et Gazières, 107 médecins sont inscrits et 87 ont déjà saisi 9 000 questionnaires à fin 2012 (4 808 à fin 2011). Les résultats 2011-2012 ont été présentés lors de la séance de l'Observatoire en janvier 2013.

Depuis sa création, l'Observatoire a formulé d'autres recommandations pour favoriser les équilibres entre vie professionnelle et vie privée des salariés et la coopération au travail entre les générations. Ces recommandations, adressées au *management*, ont fait l'objet en 2011 d'une première évaluation de leur application par le *management*.

En 2011 et 2012, à partir des travaux présentés par l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) sur les enjeux de l'allongement de la vie au travail, l'Observatoire a établi une recommandation

sur la promotion des environnements de travail favorisant le développement professionnel à tous les âges. Il mène actuellement une réflexion relative à la conduite des transformations dans l'entreprise. Enfin, l'espace collaboratif « *Innovation for better work* » permet aux managers et aux RH de capitaliser et partager les bonnes pratiques, de disposer de contributions d'experts et de bâtir une communauté sur le domaine qui regroupe plus de huit cents membres.

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

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

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

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

Les principales actions réalisées concernent :

- la généralisation des groupes multidisciplinaires et la formation en commun des acteurs participant à ces groupes ;
- l'inscription des risques psychosociaux au document unique requis par la réglementation (un guide a été publié pour la prise en compte de ces risques dans l'évaluation et leur transcription) ;
- l'intégration progressive des dimensions « qualité de vie » au travail dans les études d'impact en amont des changements d'organisation ;
- l'évaluation à mi-parcours de l'accord avec les signataires, qui a débuté au second semestre 2012.

Par ailleurs, EDF et ERDF ont développé dans chaque unité des groupes d'analyse multidisciplinaires (« GMD ») rassemblant différents acteurs (*managers*, médecins, assistantes sociales, représentants du personnel, consultants internes) qui ont vocation à échanger et à présenter des propositions d'action en matière de qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux. À la maille d'EDF, plus de 50 GMD existent à ce jour. On peut d'ores et déjà tirer un premier bilan satisfaisant de ces groupes : ils renouvellent les conditions du dialogue social en permettant un échange plus large qu'entre les seuls partenaires sociaux, ils permettent de traiter des cas individuels et collectifs, ils jouent dans certains cas un rôle dans la conduite des transformations et permettent ainsi de mieux relier les questions de santé et de performance économique.

Dans les filiales étrangères du Groupe, on peut noter que le dialogue social relève soit de l'application directe de la législation, soit d'un accord entre partenaires sociaux. En Hongrie (EDF Démász), la loi donne compétence à un comité paritaire sur la sécurité qui se réunit régulièrement sur le sujet, comme en Italie (Enel). En 2012, les sociétés BERT et EDF Energy ont signé des chartes précisant les modalités de dialogue social en matière de santé et sécurité. Au sein d'Edison, un accord spécifique a été signé en avril 2012 sur la formation à la santé et sécurité, dont les modalités sont déclinées par publics cibles (fonctions centrales, métiers techniques, travailleurs mobiles, *management*). Une nouvelle politique santé-sécurité a été signée chez SSE (Slovaquie).

## 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 2012, 11,6 % du personnel d'EDF et d'ERDF ont opté pour une réduction collective ou individuelle du temps de travail avec une compensation partielle ou pas de la perte de salaire. Au niveau du Groupe, 9 % des salariés sont à temps partiel.

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

### 17.3.3 Sous-traitance

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

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

Les grands sujets de la sous-traitance au sein d'EDF en 2012 ont aussi bien concerné l'activité industrielle que commerciale.

Sur le chantier de construction du réacteur EPR de Flamanville, depuis l'ouverture du point local d'accueil Pôle Emploi fin 2007, 2 980 offres d'emploi ont été déposées par les entreprises, et 95 % d'entre elles ont été satisfaites.

Par ailleurs, à fin décembre 2012, environ 92 000 heures de formation ont été financées sur l'exercice, au bénéfice des demandeurs d'emploi locaux, pour leur permettre d'accéder aux emplois ouverts par les entreprises prestataires du chantier, essentiellement dans le domaine de l'électromécanique.

Ce chantier a mobilisé simultanément jusqu'à 3 000 salariés de la sous-traitance. L'effectif est de l'ordre de 2 650 salariés prestataires sur le dernier trimestre 2012. Depuis 2012, les emplois liés à l'activité de génie civil

diminuent. Les salariés concernés sont accompagnés par la mise en œuvre du plan d'actions de l'Engagement de développement de l'emploi et des compétences (« EDEC ») signé en 2010. À titre d'exemple, 75 parcours de formation ont été financés dans ce cadre.

Les activités sous-traitées dans le domaine de la maintenance du parc de production en exploitation concernent notamment des compétences pointues ou rares, que seules peuvent mobiliser et entretenir en permanence des entreprises spécialisées qui travaillent aussi pour d'autres industriels.

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

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

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

Pour ce qui concerne plus particulièrement le parc de production nucléaire en exploitation, après la remise en septembre 2011 des dossiers d'Évaluation Complémentaire de Sécurité établis à la suite de l'accident de Fukushima, l'année 2012 a été marquée par l'élaboration par le Comité stratégique de filière nucléaire (« CSFN ») du « cahier des charges social » applicable aux prestations de service et de travaux réalisées sur une Installation Nucléaire de Base (« INB ») en France. Ce cahier des charges social, commun à tous les exploitants du nucléaire, sera intégré aux appels d'offres d'EDF à partir de début 2013.

Par ailleurs, EDF a, dès le 1<sup>er</sup> juillet 2012, limité le nombre de niveaux de sous-traitance pour ces mêmes activités de maintenance nucléaire : chaque titulaire de marché n'est lui-même désormais autorisé qu'à deux niveaux de sous-traitance, y compris pour les marchés déjà en cours.

Les activités de relations clientèle nécessitent elles aussi un recours à la sous-traitance, notamment pour faire face à la gestion des plages horaires étendues proposées aux clients et aux variations de charge d'activités. Il se fait de manière privilégiée sur des actes présentant une complexité ou un enjeu moindre pour le client. Il est aussi utilisé en complément pour absorber le surcroît d'activité engendré par des projets de transformation, liés aux Systèmes d'Information notamment.

Sur le thème de la sous-traitance socialement responsable (« STSR »), les travaux se poursuivent au sein d'EDF, en collaboration avec les organisations syndicales signataires de l'accord STSR.

Différents sujets opérationnels ont été explorés ou mis en œuvre en 2012 : à titre d'exemple, la Direction Commerce d'EDF a obtenu le label « Socialement responsable » en tant que donneur d'ordre pour les activités d'accueil téléphonique sous-traitées.

## 17.4 Politique de rémunération globale

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

Cette politique de rémunération globale porte sur :

- la reconnaissance des responsabilités et des résultats obtenus à travers la politique salariale ;

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

### 17.4.1 Politique de rémunération à l'embauche

Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, les salaires d'embauche pour les salariés statutaires à EDF étaient les suivants (13 mois brut – majoration résidentielle 25 % – sans expérience professionnelle) :

	CAP-BEP	Bac	Bac + 2 (BTS)	Cadre
Salaires annuels	20 296 € (19 153 € sans diplôme)	21 111 €	24 791 €	compris entre 34 755 € et 42 204 €

Le salaire annuel d'embauche au niveau CAP-BEP à EDF est ainsi supérieur de 19 % au SMIC (SMIC annuel 12 mois : 17 708 euros brut au 1<sup>er</sup> janvier 2012).

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

### 17.4.2 Politique salariale

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

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

La majorité des salariés sont éligibles à une rémunération variable.

En 2012, pour EDF et ERDF, le salaire brut annuel moyen était de 39,5 milliers d'euros (base 13 mois) et de 25,5 milliers d'euros pour le collègue exécution, 33,8 milliers d'euros pour le collègue maîtrise et 56,3 milliers d'euros pour le collègue cadre (contre respectivement 25,5 milliers d'euros, 33,3 milliers d'euros et 55,5 milliers d'euros en 2011).

### 17.4.3 Intéressement et participation

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

Depuis sa filialisation, ERDF négocie également son propre accord d'intéressement. Des dispositifs similaires existent dans la plupart des filiales européennes du Groupe.

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

En 2012, ces accords ont permis de verser aux salariés d'EDF et d'ERDF un montant de 181,8 millions d'euros au titre de l'exercice 2011.

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

### 17.4.4 Plan d'épargne Groupe

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

Six fonds communs de placement diversifiés, dont un fonds d'investissement socialement responsable, un fonds d'économie solidaire et le fonds « Actions EDF » sont ouverts à la souscription. En 2009, les salariés ont pu souscrire à l'emprunt obligataire lancé par EDF via le fonds « Emprunt 2014 » créé à cet effet.

Le PEG du groupe EDF totalise fin 2012 un encours de 3,6 milliards d'euros.

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

En 2011, l'abondement total brut versé par EDF et ERDF dans le PEG a été de 106,3 millions d'euros.

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

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

Deux fonds communs de placement sont proposés aux salariés : un fonds d'économie solidaire et le fonds à compartiment « Cap Horizons » proposant une gestion pilotée de l'épargne investie en fonction de l'âge de départ à la retraite.

Le PERCO totalise un encours EDF et ERDF à fin 2012 de 291,6 millions d'euros. L'intéressement ainsi que les versements individuels et les transferts à partir du compte épargne temps que les salariés affectent au PERCO sont abondés selon des conditions négociées dans chaque société.

Au titre de l'année 2012, l'abondement total brut versé par EDF et ERDF dans le PERCO a été d'environ 31,2 millions d'euros.

### 17.4.6 Compte épargne temps (« CET »)

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

Au 31 décembre 2012, la valorisation des heures épargnées sur le compte épargne temps des salariés d'EDF et ERDF s'élève à 575,3 millions d'euros.

### 17.4.7 Actionnariat salarié

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

Les salariés et anciens salariés du groupe EDF détenaient au 31 décembre 2012 un total de 34 millions d'actions EDF, représentant 1,85 % du capital social. L'essentiel des titres détenus par les salariés le sont dans le cadre du plan d'épargne Groupe.

## 17.4.8 Options de souscription ou d'achat d'actions

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

## 17.5 Politique de protection sociale

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

Au 31 décembre 2012, la quasi-totalité du personnel d'EDF, ERDF, PEI, Électricité de Strasbourg et, pour partie, de Tiru, relève du statut du personnel des Industries électriques et gazières<sup>2</sup> (« IEG »). Le statut des IEG a été mis en place par le décret du 22 juin 1946 pris en application de la loi du 8 avril 1946 portant nationalisation de l'électricité et du gaz. Il concerne le personnel en activité et le personnel retraité et pensionné des entreprises de la branche des IEG.

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

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

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

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

#### 17.5.1.1 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.

### 17.4.9 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.

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

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

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 acquis avant 2005 pour le secteur non régulé (production et distribution) et aux droits spécifiques acquis après 2005 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 15 ans afin de pouvoir bénéficier d'une pension du régime spécial, ont été introduites dans l'annexe 3 du statut national du personnel des IEG par le décret n° 2008-627 du 27 juin 2008. Ce décret a également modifié le régime spécial d'invalidité des IEG.

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

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

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

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

La prise en compte de la pénibilité évolue. La réforme des retraites de 2008 a supprimé les bonifications de services pour les salariés embauchés statutairement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009. Un accord de branche du 16 avril 2010 a créé un compte épargne jours retraite (« CEJR ») alimenté par des jours de congés attribués au titre des périodes effectuées par ces salariés dans des emplois classés en services actifs. Le décret n° 2011-1175 du 23 septembre 2011 a prévu également la mise à jour des critères et des modalités d'attribution des services actifs. Un référentiel de branche de classement des emplois en services actifs a donné lieu à un arrêté publié au Journal officiel le 29 mars 2012. La nouvelle méthode s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juin 2012 (avec des dispositions transitoires pour les salariés embauchés avant le 17 avril 2010).

L'élargissement des possibilités de départ à 60 ans, introduit par le décret du 2 juillet 2012, s'appliquera aux pensions des IEG à partir de 2017.

Enfin, le décret n° 2013-53 du 15 janvier 2013 modifie le rythme de versement des pensions aux retraités des IEG. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2013, les pensions ne seront plus versées par trimestre d'avance mais mensuellement à terme à échoir, ce qui permet de sécuriser le financement de la CNIEG en réduisant son besoin de trésorerie en cours d'exercice. Le décret prévoit également, pour compenser l'effet de la suppression du versement trimestriel de la pension en cas de décès d'un inactif, une majoration dans ce cas de l'indemnité de secours immédiat, prestation décès du régime des IEG, qui passe de deux à trois mois de pension.

### 17.5.1.2 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.

## 17.5.2 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 (1<sup>er</sup> octobre 2010 pour ERDF) ;
- la couverture supplémentaire maladie (accord de branche du 4 juin 2010), applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

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

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

En février 2012, ERDF a amélioré le dispositif de retraite supplémentaire de ses salariés en introduisant, par accord collectif, une cotisation salariale, et en majorant le taux de la cotisation patronale : ERDF permet désormais à ses salariés de procéder à des versements individuels facultatifs sur leur compte individuel de retraite supplémentaire, soit directement, soit par transfert de droits monétisables détenus dans leur CET.

## 17.5.3 Dialogue social et représentation du personnel

### 17.5.3.1 Le dialogue social en France

Le dialogue social avec les représentants du personnel et les organisations syndicales est un élément fondamental de l'ambition ressources humaines d'EDF partout dans le Groupe. L'une des priorités d'EDF est de continuer à faire vivre une longue tradition de dialogue social et de concertation, au service des objectifs de l'entreprise et du développement de ses collaborateurs.

Depuis les élections professionnelles de novembre 2010, les organisations syndicales représentatives à EDF sont la CFDT, la CFE-CGC, la CGT et la CGT-FO. En 2012, le dialogue social a été marqué par le développement de la concertation sur la stratégie de l'entreprise notamment dans le cadre d'un séminaire dédié du Comité central d'entreprise et par l'engagement d'importants chantiers de négociation sur les thèmes de l'égalité professionnelle, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et le *management* des âges.

En 2012, les principaux accords conclus sont les suivants :

- l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à EDF pour 2012-2014, signé le 8 février 2012 par les quatre organisations syndicales représentatives ; l'accord ERDF a été signé le 30 novembre 2012 ;
- l'accord-cadre sur les principes relatifs à l'engagement et au déroulement des expérimentations à EDF, signé le 20 février 2012 par la CFDT et la CFE-CGC ;
- l'accord relatif à la configuration du groupe EDF pour le renouvellement du Comité de Groupe France pour les années 2012-2015, signé le 6 mars 2012 par la CFDT, la CGT et la CGT-FO ;

- l'avenant 2012 à l'accord d'intéressement EDF 2011-2013, signé le 7 mai 2012 par la CFDT, la CFE-CGC et la CGT-FO ;
- l'accord relatif aux mesures sociales applicables à la Direction des Systèmes Énergétiques Insulaires au titre de la dimension insulaire de ses territoires du 29 juin 2012, signé par la CFDT, la CFE-CGC et la CGT-FO ;
- l'accord collectif relatif au Fonds Agir pour l'emploi au sein du groupe EDF (« FAPE EDF »), signé le 16 novembre 2012 par les quatre organisations syndicales représentatives ;
- un accord collectif portant sur les brevets et la rémunération supplémentaire des inventeurs salariés au sein du Groupe a été signé le 17 décembre 2012 par la CFDT, la CGT et la CGT-FO.

Des thèmes complémentaires ont été abordés dans le dialogue social en 2012 au sein de certaines Divisions d'EDF, comme l'expérimentation sur le télétravail, les programmes de transformation, les déménagements ou la sous-traitance.

Une négociation collective dynamique est également à noter à ERDF avec le renouvellement des accords collectifs égalité professionnelle, handicap, intéressement et la signature de trois nouveaux accords (régime supplémentaire de retraite, sous-traitance socialement responsable et GPEC<sup>1</sup>).

Enfin, le projet de fusion de la société Enerest, acquise en avril 2012 par ES Énergies Strasbourg (projet qui sera finalisé en 2013), et l'opération d'actionnariat réservée aux salariés (« ORS »), en sus de l'accord d'intéressement en vigueur, ont été au cœur du dialogue social à Électricité de Strasbourg.

Au niveau de la branche professionnelle des Industries Électriques et Gazières, les principaux accords ont été les suivants :

- en matière de rémunération globale, l'année 2012 a été couverte par un accord salarial de branche signé le 24 novembre 2011 par la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC. Cet accord a fixé les mesures d'augmentations générales applicables aux salariés de la branche ;
- parallèlement, la concertation a permis de faire évoluer le dispositif de versement trimestriel des pensions des Industries Électriques et Gazières vers un versement mensuel à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013 et de transférer aux caisses d'allocations familiales, dès janvier 2013, la gestion de l'ensemble des prestations familiales légales ;
- la concertation engagée depuis 2011 pour l'application du décret du 23 septembre 2011 relatif au classement des emplois en services actifs ou insalubres dans le régime spécial de retraite du personnel a été menée à son terme, et les nouvelles dispositions ont été appliquées en 2012. En avril 2012, un avenant à l'accord relatif à la formation professionnelle continue dans la branche a été signé par les fédérations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT-FO.

Les deux tentatives de négociation d'un protocole électoral pour l'élection des administrateurs de la Caisse d'activités sociales (CAS) ont, en revanche, échoué, faute d'accord entre les fédérations syndicales.

À l'international, le dialogue social a principalement porté sur :

- la 1<sup>re</sup> convention collective signée en Chine ;
- le temps de travail (EDF Luminus) ;
- la restructuration et les plans sociaux associés (Edison, Fenice, BEZrt) ;
- la Responsabilité d'entreprise (BEZrt) ;
- les salaires (BEZrt, SSE) ;
- la prise en compte d'évolutions législatives (SSE) ;
- les retraites et le « Supporting Excellence Programme », qui vise à améliorer l'organisation des fonctions supports (EDF Energy) ;
- la signature d'un accord entre les organisations syndicales d'EDF Polska et le *management* au sujet des conditions sociales de la fusion entre EDF Rybnik, EDF Krakow, « EDF Polska Centrala », « EDF Polska CUW ».

Enfin, un événement marquant de l'année 2012 fut le lancement de la 1<sup>re</sup> enquête d'engagement interne menée au niveau mondial au sein du

groupe EDF. Cette enquête, intitulée « My EDF », est un outil précieux de dialogue entre le *management* et les salariés, puisque ces derniers ont eu la possibilité d'exprimer leur avis et leurs attentes concernant les politiques et moyens mis en place au sein de leur société et les actions nécessaires pour progresser ensemble. Plus de 85 000 salariés du Groupe ont répondu à cette enquête.

### 17.5.3.2 La représentation du personnel en France

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

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

Les mandats des représentants du personnel étant d'une durée de trois ans dans la branche des IEG, ils ont été renouvelés le 25 novembre 2010. À l'issue du scrutin qui, pour la première fois, s'est tenu en application de la loi du 20 août 2008 relative à la rénovation de la démocratie sociale, quatre organisations syndicales restent représentatives au niveau d'EDF (CGT, CFDT, CFE-CGC et CGT-FO). Les prochaines élections sont prévues en novembre 2013.

#### La Caisse centrale d'activités sociales (CCAS)

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

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

À la suite des négociations menées au sein de la branche des IEG et de la création, au 1<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.

La 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 2012, le montant comptabilisé par EDF et ERDF au titre du 1 % est respectivement de 196 millions d'euros et 104 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 37,8 millions d'euros en 2012 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.

À la suite de la sollicitation par les pouvoirs publics des employeurs de la branche professionnelle des IEG, la concertation avec les partenaires sociaux sur la question du financement, du contrôle et de la gouvernance des activités sociales est en cours.

1. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

## 17.6 Instances de dialogue social au niveau du groupe EDF

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

### Le Comité d'entreprise européen

Depuis fin 2001, le Groupe a mis en place un Comité d'entreprise européen (« CEE »), consulté sur les politiques majeures du Groupe. En mai 2005, une révision de l'accord a permis d'apporter de nouvelles dispositions au fonctionnement de cette instance. À travers les groupes de travail du CEE, un certain nombre de réflexions ont pu être engagées sur les politiques de ressources humaines à l'échelle internationale, notamment dans le domaine de la santé-sécurité au sein des différentes sociétés du Groupe en Europe ou relativement à l'ouverture de la négociation de l'accord sur la Responsabilité Sociale du groupe EDF.

Le CEE du groupe EDF est aujourd'hui composé de 34 membres titulaires et est informé sur les stratégies économique, financière et sociale du Groupe. En application de la cadence triennale prévue par l'accord, les membres du CEE ont élu un nouveau secrétaire de l'instance en mai 2011, et plus de la moitié des membres ont été renouvelés à cette occasion. Le CEE s'est réuni deux fois au cours de l'exercice écoulé, avec, pour la première fois, la présence des représentants des salariés italiens.

### Le Comité de Groupe France

Un accord relatif à la création du Comité de Groupe France a été signé le 1<sup>er</sup> septembre 2008 par les cinq organisations syndicales représentatives. Afin de procéder au renouvellement de l'instance, un accord relatif à la configuration du Groupe France EDF a été signé par trois organisations syndicales (CFDT, CGT, CGT-FO) le 6 mars 2012. Regroupant 28 élus des principales sociétés du groupe (EDF, ERDF, RTE, Tiru, Fahrenheit...), ce Comité est un lieu d'intégration à l'échelle France de la concertation. Le Comité de Groupe s'est réuni à quatre reprises en 2012.

### 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 les organisations syndicales des principales sociétés du Groupe, ainsi que par les quatre fédérations syndicales internationales du secteur d'activité.

Cet accord a permis de doter le Groupe d'un socle d'engagements partagés et d'orientations communes qui s'appliquent à EDF et dans l'ensemble des

sociétés qu'elle contrôle dans le respect du principe de subsidiarité. Pour le Groupe, cet accord permet de contribuer à l'amélioration durable des performances, à la construction d'une identité de Groupe, au renouvellement et à l'élargissement des thèmes de dialogue social.

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

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

Soulignant les progrès réalisés, les signataires ont renégocié un nouvel accord dans le même esprit que le premier. Signé en janvier 2009 pour une période de quatre 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.

### Respect des droits humains

Les mesures actuelles de contrôle et de vérification du respect des droits humains apparaissent suffisantes pour la majorité des sociétés du groupe EDF : mise en conformité des process RH, codes de conduites et règlements intérieurs, audits et auto-diagnostics des pratiques. En complément des voies de recours classiques (*management*, filière RH, représentants des salariés), des dispositifs d'alerte sont mis à disposition des salariés en cas de difficultés dans la plupart des sociétés (délégué éthique, *Ombudsman*, Comité éthique, numéros verts...).

Chez Électricité de Strasbourg par exemple, une « Charte pour lutter ensemble contre le harcèlement et les violences au travail » est annexée aux règlements intérieurs des sociétés du groupe Électricité de Strasbourg depuis octobre 2011. Outre un rappel des risques encourus par les contrevenants aux obligations légales en la matière, cette charte définit le dispositif précontentieux mis en place dans le groupe Électricité de Strasbourg en cas d'agissements hostiles.

Un nouveau Code éthique de Groupe a été défini en 2012 et est en cours de déploiement pour l'ensemble des salariés des sociétés du Groupe de tous horizons et de tout métier.

Des sociétés ont par ailleurs pris des mesures complémentaires en 2012. Edison a ainsi défini en 2012 une nouvelle procédure d'évaluation et de contrôle du respect des droits humains, applicable sur l'ensemble de ses sites. EDF Energy a renforcé en 2012 son code éthique, notamment sur les thèmes relatifs à la prévention des discriminations, du harcèlement et de la santé des salariés.



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

### 17.7.1 Participation des administrateurs

Au 31 décembre 2012, les membres du Conseil d'administration de la Société détenaient un total de 1 213 actions. Le tableau ci-dessous détaille le nombre d'actions EDF détenues individuellement par les administrateurs au 31 décembre 2012 et au 31 décembre 2011 :

	Nombre d'actions EDF détenues au 31/12/2012	Nombre d'actions EDF détenues au 31/12/2011
Henri PROGLIO <sup>(1)</sup>	51	51
Christine CHABAUTY <sup>(2)</sup>	55	50
Philippe CROUZET <sup>(1)</sup>	200	200
Mireille FAUGÈRE <sup>(1)</sup>	106	106
Alexandre GRILLAT <sup>(2)</sup>	355	328
Michael JAY <sup>(1)</sup>	200	200
Bruno LAFONT <sup>(1)</sup>	150	150
Philippe MAÏSSA <sup>(1)</sup>	39	39
Pierre MARIANI <sup>(1)</sup>	1	1
Marie-Hélène MEYLING <sup>(1)</sup>	28	28
Maxime VILLOTA <sup>(2)</sup>	28	26
<b>TOTAL</b>	<b>1 213</b>	<b>1 179</b>

(1) Actions détenues en propre.

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

M<sup>me</sup> Lepetit, MM. Azéma, Dubertret, d'Escatha, Loos, Rignac et Sellal ne détenaient aucune action EDF au 31 décembre 2012.

### 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 <sup>2</sup> 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 2012 par les membres du Conseil d'administration et du Comité exécutif de la Société.

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

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

