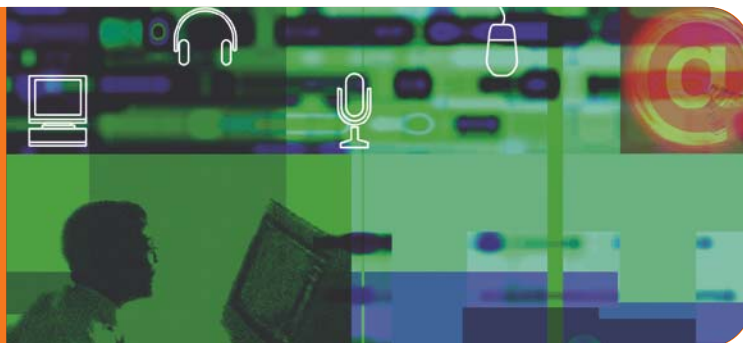




# Un Groupe ouvert




**Notre objectif : être une référence mondiale en matière de développement durable. Dans ce but, nous avons pris des initiatives pour améliorer nos modes de management, les rendre plus participatifs, nous ouvrir au débat avec les partenaires externes, impliquer davantage nos salariés. Nous nous sommes placés sous le regard des autres, ce qui nous permet de mieux appréhender les progrès qu'il nous reste à accomplir.**

## GOVERNEMENT D'ENTREPRISE



### 1 Un système de management environnemental

La direction Développement Durable et de l'Environnement du Groupe intervient à travers un réseau de représentants des branches et des filiales. La direction est chargée notamment de veiller au déploiement du système de management environnemental, fondé

sur la norme ISO 14001. Depuis avril 2002, le groupe EDF est certifié ISO 14001. 

Fin 2003, 45 % des entités opérationnelles d'EDF en France ont été annexées au certificat du Groupe.

### > Management environnemental

	2001	2002	2003
Nombre d'entités annexées au certificat (entités opérationnelles et filiales)	12	33	93
<i>dont entités opérationnelles :</i>	12	33	82
Pourcentage d'entités opérationnelles annexées (objectif fin 2004 : 100 %) EDF maison mère	5,6 %	18 %	45 %
Nombre d'entités certifiées non annexées au certificat	9	11	4
<b>Total des entités certifiées ISO 14001</b>	<b>21</b>	<b>44</b>	<b>97</b>

### 2 Susciter les initiatives

L'implication des salariés est un facteur clé de réussite du Groupe. Depuis 2002, plus de 500 salariés ont été formés pour animer des groupes d'information et de débat avec d'autres membres du personnel. Depuis, 700 groupes se sont ainsi réunis, plus de 45 000 kits d'information et 4 800 CD-Rom ont été distribués.

EDF Energy au Royaume-Uni offre un exemple de cette implication croissante des salariés. Plus de 1 700 employés ont participé au

programme "Helping Hands", en consacrant plus de 18 000 heures à des initiatives de solidarité en faveur de la collectivité. Ils ont engagé 57 actions d'équipe au profit de 30 écoles et de deux fermes communautaires. En outre, 600 autres salariés ont participé avec des associations et des gardes forestiers à des actions de préservation du biotope<sup>(1)</sup>. En 2003, "Helping Hands" a gagné le "Community Award for Excellence".

(1) Biotope : milieu biologique déterminé par une population animale et végétale donnée.

## RESPONSABILITÉ

**Le Groupe entend développer avec ses parties prenantes une relation fondée sur une information transparente et objective. Mieux connaître leurs attentes, établir des relations plus suivies et mieux formalisées font partie des voies de progrès qui ont été identifiées en faisant appel à des comités et des agences indépendants.** 💡

### 1 Coopération approfondie avec des partenaires indépendants

Comme dans les années précédentes, EDF a réuni les membres de son Conseil de l'environnement : scientifiques, représentants des associations, journalistes, juristes, élus, pour recueillir leurs avis sur le thème des énergies renouvelables, retenu en 2003. En octobre, le panel Agenda 21 qui rassemble des personnalités indépendantes

représentant la société civile, a analysé et commenté les indicateurs Développement Durable publiés dans son *Guide 2002* joint au rapport annuel. Parmi ses conclusions figure la nécessité de concentrer le propos sur des objectifs et des résultats concrets.

### 2 Dialogue renforcé avec les parties prenantes

EDF a établi son Plan d'Actions Industriel et Social 2003-2007. Ce document a été élaboré avec le personnel et ses représentants, les élus, les associations, etc. Le Groupe y réaffirme sa volonté de rester un acteur majeur du service public et du développement durable. Dans le cadre de l'opération "Gagner ensemble", seize rencontres régionales ont rassemblé en France 6 000 clients, plus de 12 000 agents et des centaines d'élus pour débattre avec le Président François Roussely de l'ouverture du marché à la concurrence et de son impact.

Le dialogue s'est aussi poursuivi avec le grand public dans les centres d'information des sites de production, notamment hydrauliques, à l'occasion de la reprise progressive des visites momentanément arrêtées par le plan Vigipirate.

EDF a activement participé au débat national sur les énergies, organisé partout en France par le ministère de l'Industrie. Plusieurs centaines de ses managers ont pris part aux discussions et apporté les informations nécessaires à un débat serein et constructif sur les questions d'indépendance énergétique, de sécurité d'approvisionnement, de réduction des émissions de gaz à effet de serre, de lutte contre le changement climatique.

En mai 2003, EDF Energy au Royaume-Uni a engagé un travail d'enquête et de dialogue auprès de ses parties prenantes pour formaliser leurs relations mutuelles, recueillir leurs réactions sur le contenu et la forme de son rapport environnemental et sociétal 2001.

### > DIALOGUE AVEC LES FOURNISSEURS

Les fournisseurs remplissent un questionnaire environnemental : conformité aux règlements et à la certification ISO 14001, mais aussi exigences envers leurs propres fournisseurs et sous-traitants, formation de leur personnel, gestion des déchets et effluents, rejets atmosphériques, consommation d'énergie et d'eau, procédures en cas d'accidents environnementaux. Au second semestre 2003, la direction des Achats a stipulé dans ses contrats l'interdiction de recourir au travail des enfants et au travail forcé.

### 3 Des évaluations indépendantes

EDF a sollicité trois agences de notation pour l'aider à identifier des axes prioritaires de progrès : Core rating pour l'analyse de risques et le lobbying, Innovest pour le "benchmarking", Vigeo pour la méthodologie. Conclusion : les engagements d'EDF pour le développement durable sont fondés et cohérents mais le Groupe doit progresser dans ses relations avec les parties prenantes.

### 4 Un public mieux informé

En France, conformément à son engagement de service public, EDF a, pour la deuxième année consécutive, envoyé à ses clients avec leur facture d'électricité, des informations sur l'impact environnemental de ses activités de production et de distribution. Sur son site Web, des données sur l'impact des productions hydroélectrique et thermiques à flamme ont complété en 2003 celles fournies depuis 2002 sur le nucléaire.

## 1 Une démarche éthique

Le respect des droits de l'homme constitue une dimension essentielle de l'engagement d'EDF. Le Groupe a adhéré au Pacte mondial et entamé une démarche éthique structurée sur cinq valeurs de référence retenues au terme d'une large consultation. Un Comité de suivi éthique a été créé pour s'assurer de leur intégration concrète dans le modèle de gouvernance, les pratiques managériales et professionnelles. La Charte éthique est publiée sur les sites Internet et Intranet du Groupe. Des progrès restent à accomplir



pour intégrer plus explicitement le critère des droits de l'homme dans les politiques et procédures de l'entreprise, notamment dans la Charte du manager ou la grille d'analyse pour les choix d'investissements.

En Asie, la Charte éthique du Groupe a été présentée au personnel expatrié et local en 2003 et distribuée à tous les employés sous forme d'un livret publié dans leurs langues (chinois, thaï, vietnamien et laotien).

## 2 Préserver l'intégrité physique

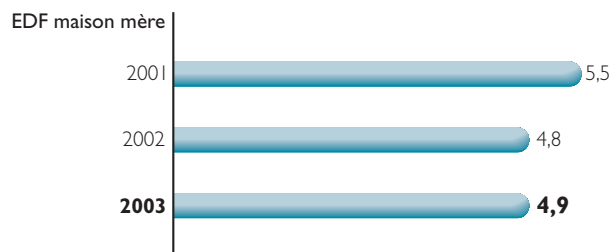
Depuis 1999, EDF maison mère s'est dotée d'un système de management "Santé Sécurité" SM2S très proche de celui préconisé par l'OIT<sup>(1)</sup>. Ce système est progressivement déployé par les différentes unités. Il concernait 6 % des salariés fin 2001, 9,8 % fin 2002 et 11,4 % fin 2003.

### > Accidents du travail

**Les résultats sécurité 2003**   placent EDF à un taux de fréquence inférieur à 5 (4,9). Il n'en demeure pas moins que l'entreprise, en France, déplore 13 accidents mortels touchant tant son personnel (8) que celui d'entreprises prestataires (5).

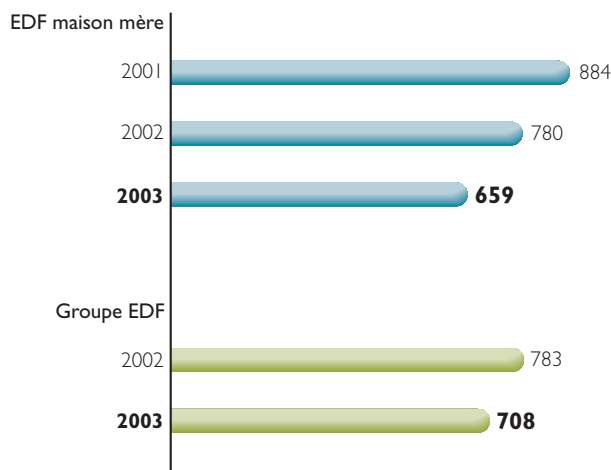
Un plan sécurité est en cours de préparation pour accentuer l'amélioration de cette situation et rejoindre le niveau des meilleurs industriels.

### Taux de fréquence pour EDF maison mère\*



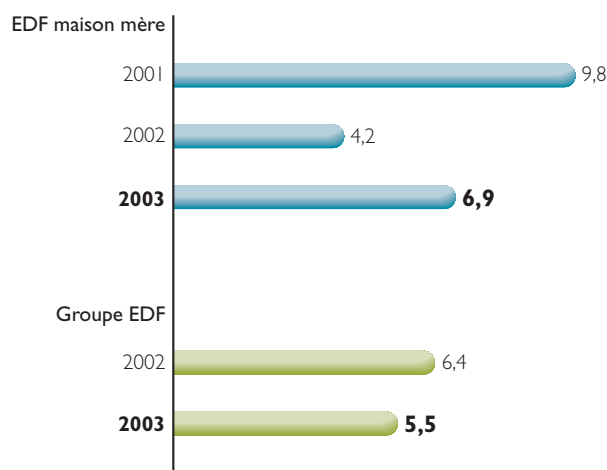
\* Nombre d'accidents avec arrêt (quelle qu'en soit la durée)/10<sup>6</sup> heures travaillées.

### Nombre d'accidents\*/100 000 salariés



\* Ayant donné lieu à un arrêt de plus de trois jours.

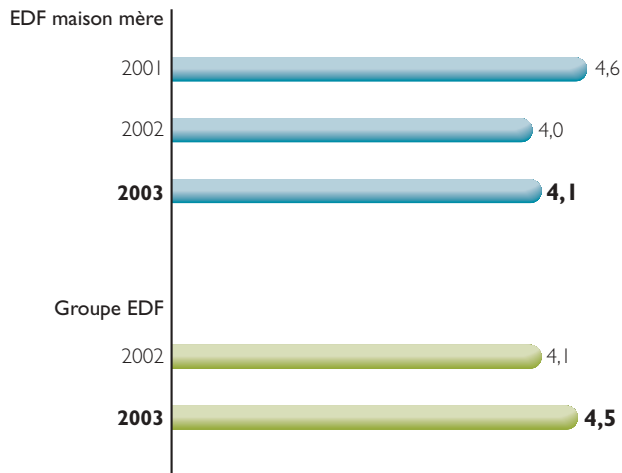
### Nombre d'accidents mortels/100 000 salariés



(1) Organisation internationale du travail.

## > Absences maladie

### Nombre d'heures d'absences maladie/nombre d'heures travaillées (en %)

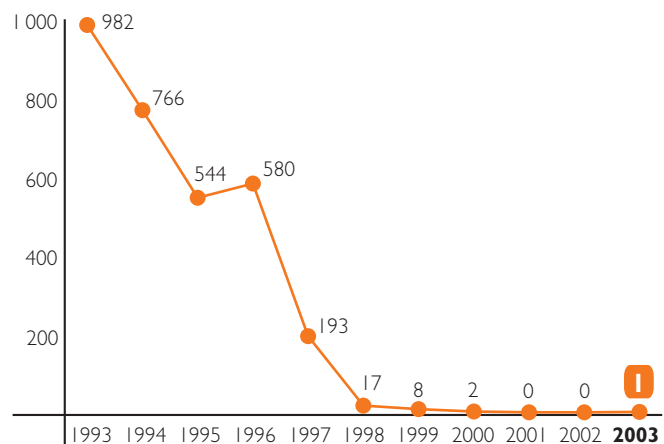


En France, EDF, grâce notamment à son effort de formation, dispose parmi son personnel de 40 000 secouristes du travail, soit un salarié sur trois. Un atout pour réussir la politique "Santé Sécurité" de l'entreprise.

## > Radioprotection

**La radioprotection est en progrès constant.** L'exposition collective<sup>(1)</sup> a continué de décroître en 2003 : 0,89 hommeSievert par réacteur (pour un objectif de 0,95) après 0,97 en 2002 et 1,02 en 2001. Cette année, on déplore l'exposition du salarié d'un intervenant extérieur qui a totalisé 23 mSv sur douze mois, à la suite d'une activité de maintenance mal maîtrisée. Prévue par la Charte de Progrès et de Développement Durable signée en 2003 avec les entreprises prestataires, la création des Commissions Interentreprises sur la sécurité et les conditions de travail (CIESCT) vise à renforcer la radioprotection et la sécurité des intervenants extérieurs. Les CIESCT, formées de représentants des employeurs et des salariés d'EDF et des entreprises de maintenance, se mettent en place dans les centrales.

### Nombre d'intervenants (EDF et prestataires) dont la dose sur 12 mois est supérieure à 20 mSv



## > RADIOPROTECTION : CINQ PRINCIPES D'ACTION

EDF entend porter la radioprotection au même niveau de performance que la sûreté nucléaire et applique cinq principes d'action :

- un même niveau de protection et de suivi dosimétrique pour tous les intervenants, agents EDF et salariés d'entreprises extérieures, en zone nucléaire,
- une formation, pour tous, à la prévention des risques, notamment à la radioprotection,
- la délimitation et le balisage des zones de travail en fonction du niveau de radioactivité et le contrôle rigoureux des accès en zone nucléaire,
- la préparation des chantiers et le suivi de leur déroulement pour limiter les doses reçues par les intervenants,
- une surveillance médicale régulière.

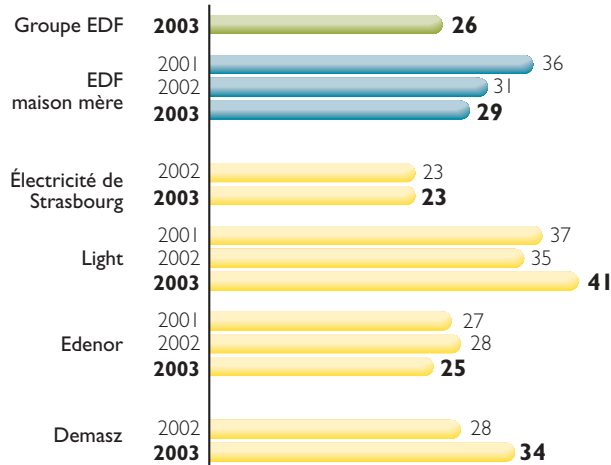
(1) Fixée à 35 mSv/12 mois, la limite légale sera ramenée à 20 mSv début 2005.

### 3 Formation : un investissement pour chacun

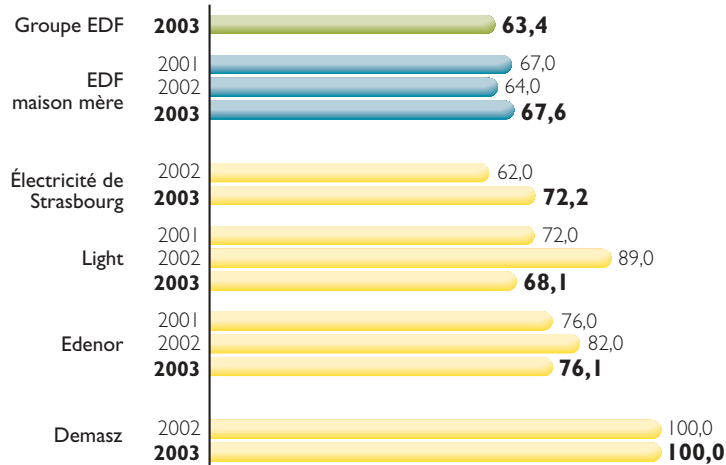
Environ deux salariés sur trois dans le Groupe suivent chaque année une formation. Le nombre d'heures de formation par salarié baisse régulièrement car celles-ci sont plus courtes et mieux ciblées.

EnBW a engagé un plan pour créer 304 programmes d'apprentissage dans son cœur d'activité, soit plus que l'exigence légale.

#### > Nombre d'heures de formation/ nombre d'agents





#### > Pourcentage de salariés ayant suivi une formation



#### > L'UNIVERSITÉ DE GROUPE

L'Université de Groupe, qui vise à créer une communauté de dirigeants, a mis en œuvre ses premiers programmes, avec, par exemple, une formation e-learning en finances destinée à 1 000 responsables.

### 4 Développer le dialogue social

En juin 2003, à l'initiative du Comité d'entreprise européen (CEE)   et de la direction des Ressources Humaines Groupe s'est tenu un séminaire sur la responsabilité sociétale de l'entreprise. Il a réuni à Paris 60 managers et représentants du personnel d'Europe et d'Amérique latine ainsi que leurs homologues d'autres entreprises. L'accent a été mis sur le respect des droits de l'homme et des règles internationales du travail.

#### Pourcentage de salariés couverts par une convention collective

Toutes les entités du groupe EDF tendent à faire bénéficier au plus grand nombre de leurs collaborateurs d'une convention collective. Le taux de couverture atteint aujourd'hui 95 %.

## 5 Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations

En France, EDF emploie en permanence 1 500 jeunes sous contrat d'alternance dont 20 % sans diplôme. Dans les quartiers défavorisés, EDF a recruté des jeunes pour tenir des emplois de médiation sociale.

Les femmes cadres sont de plus en plus nombreuses et représentent aujourd'hui près d'un cadre sur cinq. En France, l'écart des rémunérations se réduit sensiblement : il a diminué de moitié depuis 1986. La création de formations professionnelles à des rythmes adaptés est à l'étude.

### > Part des femmes dans le collège cadres (en %)

	2001	2002	2003
Groupe EDF		19,2	19,6
EDF maison mère	18,8	19,3	20,0
Électricité de Strasbourg	11,7	12,6	13,9
EDF Energy	14,1	13,3	16,3
ENBW	8,8	8,8	6,6
Demasz	16,3	13,0	12,5
Light	24,5	27,1	27,7
Edenor	16,0	16,0	13,4

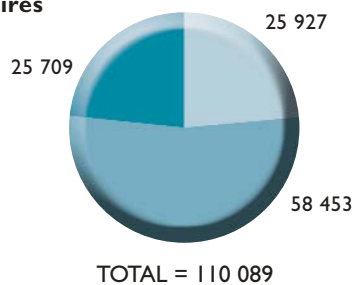
En France, EDF fait référence pour sa politique en faveur des personnes handicapées et a signé en 2002 avec toutes les organisations syndicales représentatives un cinquième accord triennal pour favoriser leur embauche. 160 travailleurs handicapés ont été recrutés et des pistes nouvelles ont été explorées pour faciliter l'embauche de personnes qualifiées et compétentes : une convention de partenariat a été signée à cet effet avec la FAGERH<sup>(1)</sup>.

Pour les clients handicapés, EDF a entrepris de rendre accessibles d'ici à fin 2004 ses 815 points d'accueil clientèle. D'autres initiatives facilitent les relations avec les malentendants (développement du service e-sourds) et les non-voyants.

### > EDF maison mère : répartition des effectifs (statutaires et non-statutaires)

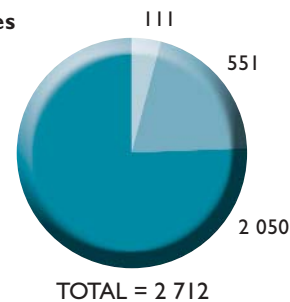
Par collège à fin décembre 2003

#### Statutaires



■ Cadres ■ Maîtrise ■ Exécution

#### Non-statutaires



■ Cadres ■ Maîtrise ■ Exécution

### > LES TROPHÉES DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

#### • Quand l'élagage mène à la création d'emplois

La coupe de la végétation autour des pylônes électriques est essentielle à la sécurisation du réseau mais elle doit être conduite avec professionnalisme pour respecter l'environnement. Quatre salariés d'EDF et l'association Agate en ont eu l'idée et l'ont développée au profit de jeunes chômeurs.

*Gabriel Joly, Dole, France*

(1) FAGERH : Fédération des associations gestionnaires et des établissements de réadaptation pour handicapés.