

# Valoriser le potentiel humain

## Accompagner la mobilité géographique et professionnelle

La possibilité pour chacun d'évoluer au sein du Groupe est un gage de développement personnel et de performance globale. Dans cette optique, a été créée l'entité « Mobilité Groupe services » qui accompagne les salariés désirant intégrer une autre entreprise du Groupe.

En France, les cadres en mobilité peuvent s'appuyer sur « l'Espace Mobilité Cadres » et les agents de maîtrise et d'exécution sur huit « Cap Emploi » régionaux fonctionnant en réseau. La « Bourse de l'Emploi » sur Intranet recueille 8 000 consultations par jour en moyenne. Les salariés d'EDF voient en outre leur évolution professionnelle facilitée par la formation promotionnelle « PROCADRE », créée en 2002, qui propose 18 mois d'université suivis de deux ans en alternance dans des écoles supérieures et dans une unité EDF.

EDF maison mère facilite l'insertion des travailleurs handicapés. Grâce aux accords conclus avec les syndicats depuis 1989, 1 150 salariés reconnus « Cotorep » ont été embauchés et 400 travaillent en permanence pour EDF dans le secteur protégé. Le 5ème accord 2002 - 2004 porte l'accent sur les aspects qualitatifs de leur intégration. Un conseiller spécial a été nommé auprès du Président d'EDF et lui a remis un rapport sans concession.

## Mieux reconnaître la performance

La rémunération en France intègre de mieux en mieux la reconnaissance des performances individuelles et les managers disposent pour les mesurer de référentiels méthodologiques. En outre, dans le cadre d'un accord de la branche professionnelle, l'intéressement prévoit, pour la première fois, la prise en compte, à hauteur de 20 %, des performances du Groupe dans l'intéressement.

## Maintenir la formation professionnelle comme base de l'excellence

En France, EDF consacre 8,8 % de sa masse salariale à la formation et a entrepris d'en réformer le système pour l'adapter aux évolutions du Groupe. Cet effort est encouragé partout dans le monde. Par exemple, les salariés bénéficient chacun en moyenne de 30 heures annuelles de formation en Argentine et de 35 au Brésil.

**Le groupe EDF entend traiter tous ses salariés avec respect, avec équité et avec un constant souci de garantir leur sécurité et de développer et d'entretenir leur professionnalisme.**

## Assurer protection sociale et sanitaire de qualité

En France se met en place un management de la sécurité s'appuyant sur une connaissance des métiers à risque et sur la prise en compte du facteur humain. Développant une démarche d'amélioration continue, il devrait aboutir à un système de management intégré Qualité / Sécurité / Environnement.

Sur la question de l'amiante, EDF va plus loin que la législation. En 2002, un avenant a renforcé l'accord de 1998. Il renforce la mise en œuvre sur le terrain et améliore l'indemnisation des malades et de leurs ayants droit.

En Chine, les salariés de la centrale de Laibin bénéficient gratuitement, avec leur famille, d'un bilan de santé et de la vaccination contre l'hépatite B. Au Vietnam, le Groupe assure le suivi médical des salariés de la centrale de Phu My.

Effectifs EDF maison mère



Recrutements EDF maison mère

