

● SOCIALEMENT RESPONSABLE

● Dialogue social et divers

Développer le dialogue social, adapter les emplois et les compétences et mobiliser les salariés par des conditions de travail et d'évolution professionnelle attractives, tels sont les principaux axes de la politique de ressources humaines du groupe EDF.

D'IMPORTANTES ACCORDS EN FRANCE

Le dialogue social en France a abouti à trois accords de branche (dont celui sur les mesures salariales qui est le premier accord pluriannuel dans ce domaine) et onze accords d'entreprise. Parmi ces derniers figurent notamment les accords sur l'insertion des personnes handicapées, la formation tout au long de la vie professionnelle, la sous-traitance socialement responsable et l'Agenda social. Celui-ci offre une grande visibilité aux partenaires en indiquant les grands thèmes de négociation à traiter d'ici 2008.

L'accompagnement individuel des salariés concernés par les projets de réorganisation liés à l'ouverture totale du marché en 2007 (dissociation des métiers électriques et gaziers et transfert d'activité distribution vers commerce) a également fait l'objet d'un accord en 2006.

Groupe : restructurations, mobilité, R&D, politique environnementale notamment. Il contribue à l'élaboration de politiques RH à l'échelle internationale. Son travail sur la santé-sécurité dans les sociétés du Groupe en Europe devrait permettre de progresser dans l'élaboration d'une politique de Groupe.

Le comité de dialogue sur la responsabilité sociale de l'entreprise (CRDS) créé en 2006, pour suivre l'application de l'accord RSE, a renforcé et élargi le dialogue social dans les sociétés du Groupe, y compris sur des thèmes moins traditionnels comme la diversité ou l'environnement.

UN ENGAGEMENT DE GROUPE POUR LA DIVERSITÉ

Signé par le président d'EDF le 1^{er} juin 2006, l'engagement « La diversité, un atout pour EDF » vise à promouvoir la diversité sous toutes ses formes dans le Groupe. Il donne sens aux actions déjà engagées notamment à travers les divers accords sociaux visant l'égalité professionnelle des hommes et des femmes, la responsabilité sociale d'entreprise (l'intégration des personnes handicapées), et la convention « Villes et cohésions sociales 2005-2007 » (1^{er} juin 2006).

Il vise à aller plus loin en faveur d'une diversité qui doit être, pour le Groupe, une richesse et un levier de performances, en cherchant à lever le poids des stéréotypes et des modèles culturels et en poursuivant des objectifs très concrets : accès de femmes et de profils plus variés à des postes de dirigeants, valorisation des seniors, internationalisation de parcours professionnels, accès de jeunes issus de tous horizons ainsi que de jeunes handicapés à l'apprentissage, par exemple.

Un plan de sensibilisation à la diversité a été lancé fin 2006. Il s'adresse aux managers, aux salariés et aux représentants du personnel d'EDF SA. La concertation sur la diversité est inscrite dans l'Agenda social 2006-2008, ainsi que la négociation d'un nouvel accord Égalité professionnelle en



EDF a signé le 22 septembre 2006 la charte de la diversité et obtenu en décembre 2006 le label Égalité professionnelle.

UN DIALOGUE SOCIAL RICHE AUX NIVEAUX EUROPÉEN ET MONDIAL

Le Comité d'entreprise européen s'est réuni deux fois en 2006. Destinataire d'une information de qualité en continu, il est consulté sur les politiques majeures du



2007. Dans les directions, des plans d'action dédiés ont été mis en place. Les processus de recrutement ont été revus avec l'appui de l'Observatoire des discriminations. Une revue générale de la réalisation des engagements Diversité a été programmée début 2007.

SEPTIÈME ACCORD D'ENTREPRISE POUR L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Conclu en 2006, cet accord atteste la continuité et la qualité de l'effort d'intégration des salariés handicapés dans l'entreprise; il prévoit notamment l'aménagement des postes et des locaux, la sensibilisation du personnel et des managers, le maintien dans l'emploi des agents devenus handicapés et l'examen périodique des évolutions de carrière. L'objectif exigeant de recruter 4 % de salariés handicapés a été quasiment atteint en 2006 (3,8 %), en particulier par des embauches issues de l'apprentissage. EDF poursuivra sa politique d'achats au secteur protégé pour plus de 8 M€ en moyenne annuelle et financera 50 000 heures de formation par an pour des personnes handicapées extérieures à l'entreprise. ●



EDF Médiathèque - Philippe ERAMIAN

Solidarité avec les seniors

Le groupe EDF développe un programme adapté d'embauches sous forme de contrats aidés en faveur de seniors de 50 ans ou plus, prioritairement des chômeurs de longue durée (180 contrats aidés en 2006).

Label Responsabilité sociale

À ce jour, tous les centres d'appel de la direction Commerce en France ont obtenu le nouveau label Responsabilité sociale. Ce label récompense le respect d'un code de bonne conduite sociale dans tous les aspects de la vie professionnelle.

▶ **8,2 M€**
achats EDF au
secteur protégé
en 2006

● SOCIALEMENT RESPONSABLE

● La santé et la sécurité des salariés

EDF fait de la santé et de la sécurité de ses salariés un objectif prioritaire. Pilier de l'accord RSE, sa politique s'articule autour de trois familles de risques : ceux liés aux métiers (électrocution, chutes de hauteur), les risques connexes (accidents routiers, manutention, plain-pied), les risques émergents ou à effet décalé (risques chimiques, troubles psychosociaux ou musculo-squelettiques). L'ambition est de construire une politique de groupe tenant compte de la diversité des situations selon les sociétés.

DÉMARRAGE D'UNE VÉRITABLE ACTION DE GROUPE

Le Groupe se fixe quatre leviers de progrès de santé et de sécurité des salariés : renforcer le dialogue social, progresser avec les prestataires, échanger les bonnes pratiques, viser la conformité aux meilleurs référentiels de management du domaine OSHAS 18001, SM2S et OHS 2001.

L'état des lieux engagé en 2005 dans les sociétés du Groupe s'est achevé en 2006. Il a conduit à la création de 5 indicateurs communs à toutes les sociétés du Groupe. Un référentiel d'évaluation a été développé pour mesurer le degré de maturité de l'organisation de la santé et de la sécurité dans chaque société. La coopération a été intense. Plusieurs filiales en Pologne, Hongrie et Slovaquie, ont fait appel aux experts d'EDF SA pour le diagnostic de leurs pratiques de management. Des groupes de travail transversaux se sont constitués. Concernant le risque électrique, EDF Energy a piloté une évaluation des matériels, procédures, équipements de protection utilisés dans chaque société. Edison conduit l'examen des modalités de préqualification des prestataires. Un travail animé par EDF SA a pour objectif de vérifier que tout salarié, partout dans le Groupe, bénéficie du même niveau d'équipement de protection individuelle. En 2006, le Groupe a décidé de faire progresser les modes de pilotage et de management : revues systématiques dans les directions et services, mise à disposition de l'expertise au plus près des métiers, avec une approche pluridisciplinaire des risques. Il entend aussi renforcer le dialogue local, entre managers, « pré-venteurs » et médecins en particulier, ainsi que la qualité du débat social, notamment dans les comités d'hygiène et de sécurité. ●



Accidents du travail et absentéisme

	EDF SA	GROUPE EDF
Taux de fréquence	4,3	non disponible
Taux de gravité	0,20	non disponible
Nombre d'accidents/1 000 salariés	5,69	7,79
Nombre d'accidents mortels/1 000 salariés	0,07	0,08
Nombre d'heures d'absence/durée effective du travail	non disponible	8,8 %

● SOCIALEMENT RESPONSABLE
● **La sous-traitance**

Le groupe EDF fait appel à de nombreux fournisseurs et sous-traitants, qu'il entend associer à ses pratiques de qualité, de sûreté, de sécurité et à son éthique de responsabilité sociale. L'accord RSE précise cette orientation et l'étend à toutes les sociétés du Groupe.



EDF Médiathèque - Philippe ERANIAN

DES ENGAGEMENTS IMPORTANTS EN 2006

Un accord social de trois ans sur la sous-traitance socialement responsable a été conclu en 2006, dans le cadre de l'accord RSE. Il garantit aux sous-traitants et à leurs salariés que leurs interventions pour EDF s'effectueront dans les meilleures conditions d'emploi, de qualification, de travail et de santé, de sécurité, en toute connaissance des risques de l'activité. Des engagements ont été pris consistant à intégrer des critères d'éthique et de responsabilité sociale dans l'acte d'achat, à sensibiliser et former les managers et les acheteurs d'EDF sur ces thèmes. De même, des

entreprises d'insertion professionnelle feront partie des fournisseurs consultables par appel d'offres.

PRESTATAIRES DU NUCLEAIRE : UNE CHARTE APPLIQUÉE ET SUIVIE

Dans la continuité de la charte de progrès et de développement durable signée en 2004 avec les prestataires du nucléaire, EDF poursuit son travail pour améliorer la sécurité et renouveler les compétences de leurs salariés, ainsi que

pour assurer la prévisibilité des commandes, aidant ainsi les entreprises à planifier leur charge. Dans toutes les centrales nucléaires, les commissions inter-entreprises sur la sécurité et les conditions de travail créées par la charte ont mené près de 800 actions visant surtout à améliorer la prévention des risques (sensibilisation, retour d'expérience, etc.), la radioprotection (suivi dosimétrique des intérimaires, visites médicales, suivi des populations les plus exposées) et les conditions de vie et de travail. ●

● ● ●
L'implication de la Direction des achats

La Direction des achats a élaboré une charte développement durable entre EDF et ses fournisseurs, qu'elle a proposée à une vingtaine d'entreprises titulaires d'un marché. Ce texte, qui doit être présenté à tout nouveau fournisseur ou lors de renouvellement de marché, a été mis en ligne sur edf.com

● ● ●
Grande-Bretagne : des fournisseurs de charbon adhérents du Global Compact

EDF Trading, qui approvisionne EDF Energy en charbon d'importation, s'est engagée à garantir l'adhésion de ses fournisseurs au programme Global Compact des Nations unies qui vise à garantir de bonnes pratiques en matière de droits de l'homme, conditions de travail, protection de l'environnement et lutte contre la corruption.



● SOCIALEMENT RESPONSABLE

● Une gestion dynamique

L'ouverture du marché de l'électricité et la relance des investissements industriels demandent d'élargir et de renouveler les compétences, alors que des milliers d'ingénieurs et de techniciens vont partir en retraite. Tout en poursuivant ses efforts de productivité et de réorganisation, EDF doit plus que jamais anticiper sa gestion de l'emploi, attirer les talents, favoriser la mobilité interne.

ANTICIPER

En France, EDF poursuit une démarche prospective centrée sur 16 métiers sensibles. Les éclairages apportés par cette démarche facilitent les arbitrages sur l'emploi : recrutement, formation, mobilité interne voire externalisation de certaines activités. En 2006, le taux moyen de remplacement a été d'une embauche environ pour trois départs en retraite. Il devrait avoisiner 50 % dans les années à venir.

Le pilotage de l'emploi s'étend à toutes les sociétés du Groupe, par exemple dans le cadre du programme Topfit à EnBW et Mirror à Edison, de manière à concilier au mieux la recherche de l'amélioration des

performances avec la couverture des besoins de compétences.

FORMER

La formation est un outil essentiel pour faciliter la mobilité professionnelle et développer les compétences voulues, au service du projet industriel d'EDF. L'accord conclu en 2006 sur la formation professionnelle donne aux salariés la possibilité d'être acteurs de leur formation en leur ouvrant de nouvelles possibilités d'initiative, dont un droit individuel à la formation de 20 heures par an cumulables sur six ans. Autre objectif : l'égalité d'accès à la formation, avec une attention particu-

lière pour les femmes, les salariés n'ayant pas suivi de formation depuis trois ans, les salariés handicapés.

DISTRIBUTION ET COMMERCE : LE DÉFI D'UNE RÉORGANISATION

Dans la perspective de l'ouverture du marché en 2007, pas moins de 10 000 salariés ont été concernés par la dissociation entre électricité et gaz d'une part, et la séparation entre les activités de distribution et de commercialisation de l'électricité d'autre part. Ces salariés ont vu évoluer leurs conditions et leur environnement de travail : changement de métier, de lieu de travail, de direction, etc.

À EDF, 68 plateaux d'accueil téléphonique ont été transférés du distributeur au commercialisateur et 5 300 agents de la distribution ont rejoint les équipes commerciales sur ces plateaux au 1^{er} janvier 2007. Une équipe associant les métiers du distributeur et du commercialisateur a défini les compétences et les besoins de formation nécessaires. Les parcours professionnels ont été rénovés.

 **La bourse électronique de l'emploi GEO (Group Employment Opportunity) facilite en interne la mobilité internationale; elle a publié 130 offres et dispose d'un vivier d'environ 1 200 CV.**

« We offer the future »

Un programme franco-allemand pour le nucléaire. Onze jeunes ingénieurs français et allemands recrutés dans le nucléaire ont suivi un cursus de formation d'un an et travailleront trois ans dans les centrales du pays dont ils ne sont pas originaires (accueil en France à Cattenom, Dampierre, Flamanville et Fessenheim, en Allemagne à Philippsburg et Neckarwestheim).

Brésil

Au Brésil, lors de la cession de Light en 2006, les représentants des salariés ont été informés régulièrement de l'avancée des discussions. Le repreneur a reconduit l'accord RSE et pris des engagements sociaux pour trois ans.



PRODUCTION ET INGÉNIERIE : UN ENJEU SPÉCIFIQUE

Renouveler les compétences des équipes de production et d'ingénierie, dont plus de 40 % des agents auront pris leur retraite d'ici 2015, est un enjeu d'autant plus important que ces métiers exigent des formations longues, d'un an pour les techniciens de maintenance à quatre ans pour un opérateur de centrale nucléaire. Pour faire face à ces départs, EDF s'appuie sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la formation, la mobilité interne, et centre son plan d'embauches sur les activités cœur.

Une partie des recrutements devrait être pourvue par l'apprentissage. En effet, l'entreprise privilégie les recrutements issus de l'apprentissage à tous niveaux. À fin 2006, plus de 1 700 jeunes sont en contrats d'alternance (apprentissage principalement). EDF vise à porter ce nombre à 3 000 à fin 2008.

L'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS

Dans les restructurations industrielles, EDF respecte le principe d'anticipation et d'accompagnement social inscrit à l'article 6 de l'accord RSE.

Pour compenser les conséquences de fermeture de la centrale de Creys-Malville, EDF participe au plan local de revitalisation : appui aux prestataires, accompagnement individuel des salariés, fonds de revitalisation pour la création d'emplois locaux, etc. L'enquête de juin 2006 montre que 1 121 emplois ont été créés (79 % de l'objectif) et 171 maintenus (57 % de l'objectif). ●

Distribution et commerce : les chiffres du défi

28 millions de contrats électricité

10 millions de contrats gaz

130 millions de factures/an

26 millions d'appels entrants/an

8 millions de contacts physiques

2 millions de courriers/an

2,5 millions de déménagements de particuliers/an...

120 000 heures dispensées de formation

5 900 personnes ont rejoint les équipes commerce d'EDF, dont 5 300 venant de la distribution