

TROIS LEVIERS POUR UNE DYNAMIQUE DURABLE



Leviers

DES ÉQUIPES COMPÉTENTES ET MOBILISÉES

42

RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT : SUPPORT ET ANTICIPATION

46

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

48



Pour soutenir sa stratégie, le Groupe investit dans les compétences et la motivation de ses équipes.

Il augmente ses recrutements dans des secteurs en fort développement, comme la production nucléaire ou le commerce. Il construit le futur avec une R&D active, disposant de moyens de pointe, concentrée sur deux missions : contribuer à la compétitivité du Groupe en apportant aux équipes les outils, les méthodes et les techniques les plus performantes ; préparer les évolutions à long terme à travers ses programmes de recherche. Le groupe EDF entend conduire un développement durable, en limitant ses impacts sur l'environnement, et avec l'ambition d'apporter des solutions utiles aux générations actuelles et futures.



Des équipes **compétentes** et **mobilisées**



Ouverture des marchés et filialisation des activités de distribution, évolutions réglementaires, réforme des régimes spéciaux de retraite en France: EDF a mené une politique de profond changement tout en maintenant sa cohésion interne, en affinant sa stratégie de renouvellement des compétences et en faisant progresser l'intégration du Groupe.



Centrale de Gravelines. Deux nouveaux apprentis, parmi les 300 recrutés en 2007 dans le secteur nucléaire.

Gagner par la compétence

Les prospectives métiers pour voir loin

Le renouvellement des compétences, lié au départ à la retraite de nombreux collaborateurs dans le proche avenir, est un enjeu majeur. EDF le prépare dans un contexte d'optimisation des effectifs. Pour chacun de ses métiers, l'entreprise établit des programmes prospectifs.

Des parcours professionnels variés

Optimisant ses ressources en permanence, EDF mène un programme de *mobilité orientée*, avec des objectifs par direction. Ses salariés peuvent ainsi vivre des parcours professionnels variés. Ils bénéficient de moyens importants de formation professionnelle et d'accompagnement pour la mobilité géographique, le logement, l'emploi du conjoint, etc. Un nouveau *Système d'information emploi mobilité*



23 000 salariés
en France ont changé
de fonction en 2007

6 000 personnes
passées de la
distribution au commerce

Trois axes majeurs

- Adapter en permanence les emplois et les compétences
- Mobiliser les salariés par des conditions de travail attractives
- Promouvoir le dialogue social dans le Groupe

a été créé en 2007. Accessible à tous les salariés d'EDF en France, il leur offre une information sur les emplois disponibles et fournit à toutes les entités une vision complète des salariés mobiles.

Une dynamique de recrutement

Pour adapter leurs métiers et leurs compétences et prendre en compte les projets de développement du Groupe, EDF et ERDF prévoient d'embaucher en France environ 14000 personnes sur une période de cinq ans. Dans le nucléaire, l'entreprise recrutera 500 ingénieurs chaque année sur les cinq ans à venir, trois fois plus que précédemment. Pour attirer les talents, EDF a lancé une campagne de communication pour promouvoir sa « marque employeur ». Objectif : montrer aux jeunes diplômés qu'avec EDF ils peuvent valoriser leur formation tout en donnant du sens à leur vie professionnelle. Un site Internet (www.edfrecrute.com) a été créé. Lors de l'Energy Day, à la Cité des sciences et de l'industrie à Paris, un millier d'étudiants ingénieurs ont découvert les métiers du Groupe et se sont vus proposer 350 offres de stages.

Une formation plus proche des métiers

Pour soutenir sa politique d'emploi, EDF a réorganisé son dispositif de formation. La nouvelle entité EDF Formation se structure

autour des grands métiers pour répondre à leurs enjeux et associer plus étroitement managers et agents. Des structures spécialisées, coordonnées au niveau national, ont ainsi été créées : Production Ingénierie, Commerce, Distribution, Formation Management Gestion, Structure d'Expertise Nationale.

L'apprentissage en fort développement

L'apprentissage est un des leviers du renouvellement des compétences. L'entreprise a tenu son objectif, fixé en 2005, d'accroître de 20 % en deux ans le nombre de ses apprentis. Anticipant l'application de la loi, EDF compte déjà un millier d'apprentis (3 % des effectifs) dans sa direction Production Ingénierie. Épaulés par des tuteurs très mobilisés, ils seront en grande majorité recrutés par l'entreprise. Certains trouveront un emploi chez des prestataires, dont EDF tient à sécuriser les compétences. En 2007, plus de 70 apprentis étaient en formation à la division Production Nucléaire dans le cadre d'un contrat avec un prestataire qui leur garantit le premier emploi.

→ NUCLÉAIRE

EDF mène des opérations régionales pour détecter et sélectionner ses salariés du tertiaire susceptibles d'évoluer vers les métiers techniques. Les Carrefours de la division Production Nucléaire ont ainsi accueilli 350 salariés : 120 ont choisi de la rejoindre après formation.

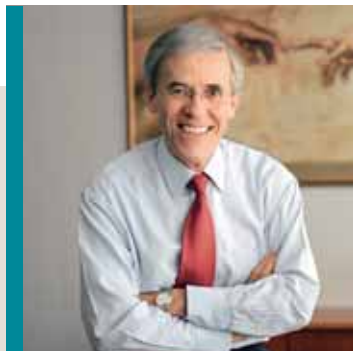
300 apprentis recrutés en 2007

40 jeunes cadres supplémentaires recrutés en 2007 par le parc nucléaire en France pour constituer un vivier de cadres internationaux : après une expérience en poste opérationnel dans une centrale, ils pourront effectuer des missions à l'international.

→ FORMATION

900 salariés de différents métiers sont devenus conseillers clientèle après 50 jours de formation en moyenne.

26 commerciaux European Key Account Managers formés à évoluer en réseau dans des environnements multiculturels.



Respect de la personne, responsabilité environnementale, recherche de la performance, engagement de solidarité et exigence d'intégrité : les valeurs de notre Groupe constituent un atout important pour attirer et fidéliser les talents dont nous avons besoin."

Yann Laroche, Directeur Général Délégué Ressources Humaines et Communication



Siège d'EDF Energy à Londres. Les sociétés du Groupe mènent une politique RH selon les lois de leur pays mais s'attachent à promouvoir l'éthique commune au groupe EDF.

Système harmonisé d'avantages sociaux pour les employés de BERT en Hongrie depuis le 1^{er} janvier 2007



Mobiliser les salariés

Reconnaissance et rémunération

De plus en plus, la rémunération intègre des parts variables liées à la performance collective et individuelle.

Par ailleurs, un plan d'attribution de 2,8 millions d'actions a été décidé et leur répartition entre les bénéficiaires a fait l'objet d'un accord social en juin 2007. Quelque 150 000 salariés répartis dans 22 pays bénéficieront chacun de 19,2 actions en moyenne. L'attribution définitive des actions le 31 août 2009 est soumise à une condition de présence continue durant la période d'acquisition et à une condition de performance collective : une progression de l'EBITDA du Groupe (hors effet de périmètre et de change) d'au moins 3 % par an en moyenne de 2006 à 2008.

Cohésion et valeurs partagées

Les sociétés du Groupe mènent leur politique de ressources humaines selon les lois et usages de leur pays. Le Groupe s'attache néanmoins à développer la cohésion entre leurs équipes et à promouvoir une éthique commune. Un HR Team, réuni tous les mois autour du DRH Groupe, coordonne les politiques RH et leurs indicateurs. Il a créé plusieurs groupes de travail, dont le *Health and Safety*, qui tient un tableau de bord sur les performances de santé et sécurité dans les sociétés du Groupe. En 2007, dix projets transversaux ont été lancés à la convention RH annuelle à Milan, sur des thèmes comme la « marque employeur », le temps de travail, etc. Ils font l'objet d'un suivi mensuel par le HR Team.

La santé et la sécurité au travail

Les résultats concernant la santé et la sécurité continuent de s'améliorer, consacrant le déploiement de la politique engagée en 2003 dans ces domaines. Inférieur à 4, le taux de fréquence des accidents du travail conforte la position d'EDF dans le peloton de tête des entreprises françaises et des énergéticiens européens. Les directions et les métiers se sont fortement investis, en 2007, dans la prévention des risques psychosociaux. Dans la continuité de 2006, EDF a poursuivi la prise en compte des problématiques de santé publique : finalisation du plan pandémie grippale, colloque sur la prévention du sida. La prochaine politique de santé et sécurité intégrera les impacts des évolutions organisationnelles et managériales sur la santé au travail.

La qualité de vie au travail : une démarche de projet

La dimension humaine et la qualité des conditions de travail sont des priorités. À la suite d'événements douloureux, l'entreprise a créé 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, qui a tenu sa première réunion en juin 2007, constitue un espace de dialogue, associant médecins, managers, partenaires sociaux, etc. Il exerce une mission de veille. Un groupe-projet Qualité de la vie au travail développe une méthode pour établir un état des lieux local assorti d'indicateurs.

Les valeurs de l'entreprise ont été réaffirmées et ont fait l'objet d'une importante communication interne via le management. Chaque unité a désigné un correspondant éthique et un numéro vert « Vie au travail » a été créé pour les salariés en difficulté.

La diversité, une richesse

La politique de l'emploi vise aussi à développer la proximité et la diversité pour renforcer le tissu social. L'accord social 2006-2008 pour l'insertion des personnes handicapées fixe un objectif de 4 % du volant d'embauche. L'effort a été particulièrement marqué à la distribution (devenue ERDF le 1^{er} janvier 2008), avec un taux de 4,5 % en 2007.

Un nouvel accord conclu le 21 décembre traduit la volonté partagée de promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à tous les niveaux de l'entreprise. Le premier accord avait aidé à faire passer l'écart moyen de salaire entre hommes et femmes de 4,7 % à 1,6 % entre 2002 et 2006.

Le nouvel accord porte aussi sur l'accès aux formations et sur l'équilibre entre vie privée et professionnelle.

Promouvoir le dialogue social

RSE : bons résultats et prorogation

Le bilan des deux premières années de l'accord Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) montre que, dans des contextes très différents, les sociétés du Groupe ont bien respecté les engagements.

En 2007, les signataires ont prorogé cet accord pour un an. Un dialogue social a été engagé dans toutes les sociétés pour identifier les initiatives locales à entreprendre en priorité.

De nouvelles institutions représentatives du personnel

Conformément à la loi sur les sociétés, EDF crée un Comité Central d'Entreprise (CCE) et des Comités d'Établissement (CE), en lieu et place de ses anciennes structures. Des accords ont été conclus avec les partenaires sociaux sur l'organisation des élections professionnelles. Celles-ci se sont tenues fin 2007, dans les délais prévus par l'accord de branche IEG (Industries Électriques et Gazières). Les négociations se poursuivent sur l'exercice du droit syndical, les règles

de composition et de fonctionnement des Commissions secondaires du personnel et la mise en place du CCE.

La réforme du régime spécial de retraite

Conformément à la décision des pouvoirs publics d'harmoniser les régimes spéciaux de retraite avec celui de la fonction publique, les négociations se sont engagées avec les partenaires sociaux dans la branche des IEG au dernier trimestre 2007.

Un important dispositif d'information est mis à disposition des salariés : outil de simulation individuelle, documentation sur l'évolution prévue du régime spécial des IEG, réunions d'information, etc.

Division Entreprises de la Direction Commerce France

**33 % de femmes
aux comités de
direction**

**En Hongrie,
Demasz accrédité
comme employeur
pour les personnes
handicapées**



MÉDIATHÈQUE EDF - PHILIPPE GROILLIER

La politique de l'emploi développe la diversité pour renforcer le tissu social. Le nouvel accord de décembre 2007 promeut l'égalité professionnelle à tous les niveaux de l'entreprise.

Recherche & Développement : **support** et **anticipation**



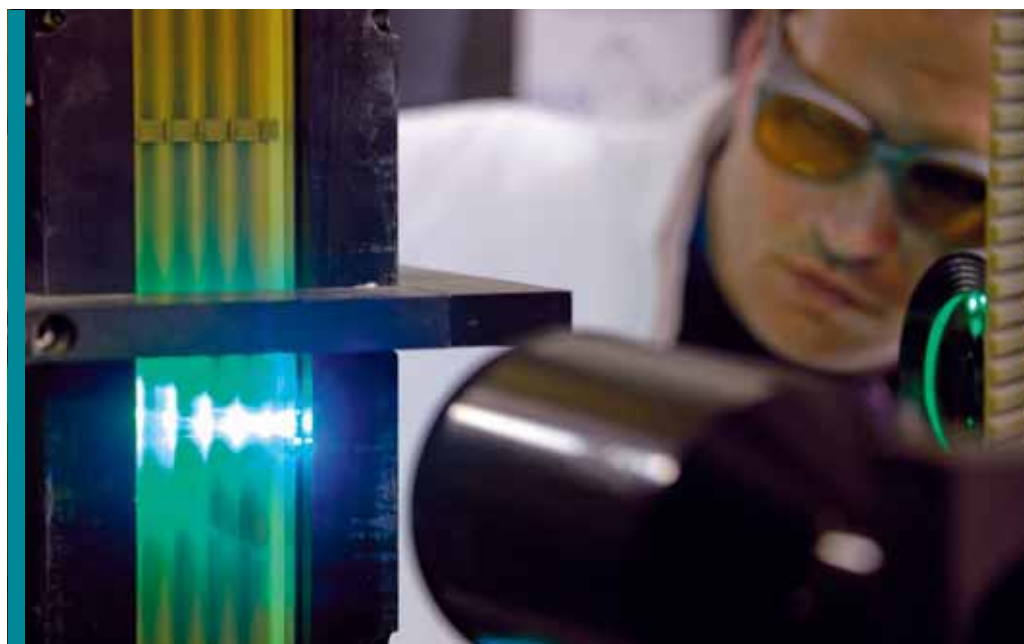
Le groupe EDF investit dans la préparation de l'avenir et dans l'innovation. Sa R&D est un actif, au service de ses clients et de ses activités opérationnelles. Elle contribue à sa performance et prépare les ruptures technologiques.

**Partenariat
avec l'Energy
Research
Institute
of India (TERI),
dirigé par Rajendra
K. Pachauri, prix
Nobel de la paix,
Président du GIEC**

Un levier de performance pour le Groupe

Les équipes de R&D contribuent à la performance des métiers du Groupe à travers les travaux contractualisés avec leurs directions : veille, études, expertise, développements. La R&D est bien placée pour organiser des transferts de méthodes et d'outils d'un métier à un autre et pour inciter les entités du Groupe, en cas de besoins similaires, à monter des projets communs. Un comité R&D Groupe a été institué avec EDF Energy, EnBW et Edison. Les premiers échanges ont porté sur l'éco-efficacité énergétique.

Avec EDF Energy, EDF R&D conduit une vingtaine de projets. En 2007, EDF R&D a aidé à adapter aux grands clients britanniques les contrats de progrès développés pour les entreprises françaises à partir d'audits sur leur consommation d'énergies. Elle développe aussi des logiciels pour aider les téléconseillers d'EDF Energy à proposer à leurs clients résidentiels des solutions d'efficacité énergétique. Avec EnBW, la coopération se structure dans EIFER, laboratoire commun à EDF R&D et à l'université de Karlsruhe, autour de projets sur l'énergie répartie, la géothermie, la biomasse, le développement urbain durable.



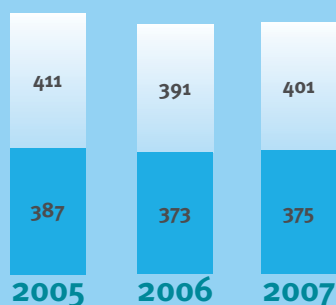
MÉDIATHÈQUE EDF - PHILIPPE ERANIAN

Les équipes R&D développent des outils pour améliorer la performance des installations de production : ici, mesure par laser des vitesses d'écoulement de l'eau dans les assemblages de combustible nucléaire.

→ DÉPENSES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

Groupe EDF*

EDF



* Hors Edison et hors Dalkia.



L'Institut de recherche et de développement sur l'énergie photovoltaïque (IRDEP), sur le site EDF R&D de Chatou. Les travaux sur les cellules photovoltaïques à couche mince visent un rendement de conversion supérieur à 50 %, contre 20 % aujourd'hui.

800 projets de développement au service des opérationnels

Avec Edison, un premier portefeuille de projets a vu le jour, notamment sur les piles à combustible et l'énergie solaire.

La préparation de l'avenir

Douze nouveaux défis 2007-2009 ont été lancés par EDF R&D en cohérence avec les cinq axes stratégiques du Groupe. Ces programmes de recherche préparent les futurs relais de croissance et mobilisent plusieurs centaines de chercheurs ainsi que de nombreux partenaires en France et à l'étranger. Parmi les thématiques retenues, plusieurs contribuent directement à la préservation de l'environnement : énergies renouvelables, véhicules hybrides rechargeables, nouveaux services, usages éco-efficaces de l'énergie dans le bâtiment et l'industrie, politiques énergétiques locales. En 2007, EDF R&D a nourri la contribution du Groupe au *Grenelle de l'environnement* organisé en France. Investissement majeur, un supercalculateur d'IBM réceptionné en 2007 fournit à EDF les moyens de se positionner au meilleur niveau mondial dans la simulation numérique. Le Groupe figure au premier rang des industriels mondiaux disposant des plus grandes puissances de calcul scientifique.

Excellence et coopérations

La R&D d'EDF cultive ses domaines d'excellence, matériaux et hydraulique par exemple. Elle a créé en 2007, sur son site des Renardières, le MAI, *Materials Ageing Institute*, centre de recherche international sur la durabilité des matériaux. Parallèlement, elle optimise ses performances en nouant des partenariats avec les universités et les autres centres de recherche, en France et à l'étranger, à travers notamment des laboratoires communs. EDF R&D a ainsi créé en 2007, avec l'École nationale des ponts et chaussées et le Centre d'études techniques maritimes et fluviales, son onzième laboratoire commun, centré sur la mécanique des fluides appliquée à l'hydraulique et à l'environnement. Avec le soutien d'Edison, elle a aussi créé, aux Renardières, ECLEER, Centre européen sur l'efficacité énergétique dans les bâtiments et l'industrie. Les premiers partenaires en sont l'École polytechnique fédérale de Lausanne et l'École des mines de Paris. Avec EDF Energy, elle a participé à la création, à Loughborough, de l'*Energy Technologies Institute*, important partenariat public-privé pour relancer la recherche sur les technologies bas carbone en Grande-Bretagne.



1 950 personnes, dont 1/3 de femmes

200 doctorants, dont la moitié accueillis en interne

67 nouveaux embauchés, dont 17 embauches internationales

375 M€ de dépenses de R&D pour EDF en 2007, dont plus de 100 M€ pour la protection de l'environnement

375 innovations brevetées

1 020 titres de propriété en France et à l'étranger

→ DEUX GRANDS PARTENAIRES DE LONG TERME

Le CEA, avec lequel EDF et Areva ont un accord tripartite.

L'*Electric Power Research Institute*, organisme de R&D commun aux « utilities » américaines, dont EDF est le premier partenaire étranger, notamment sur le vieillissement des matériaux et les réseaux intelligents.

Responsabilité **sociétale** et **environnementale**



Outre sa stratégie pour développer les productions compétitives à bas contenu en carbone et proposer des solutions d'efficacité énergétique, le groupe EDF travaille à améliorer sa performance sur les volets sociétaux et environnementaux du développement durable¹.

Tous les sites du Groupe dans le monde certifiés ISO 9001 et ISO 14001

Préserver l'environnement, un engagement de groupe

Des investissements

Le groupe EDF s'efforce de limiter l'impact de ses installations de production, de transport et de distribution d'électricité. L'ensemble du Groupe en Europe émet trois fois moins de CO₂ par kWh produit que la moyenne européenne. En France, 95 % de sa production s'effectue sans émissions de CO₂. En 2007, EDF en France s'est fixé comme objectif, lors du *Grenelle de l'environnement*, de réduire ses émissions de CO₂ de plus de 20 % d'ici à 2020. EDF Energy, au Royaume-Uni, s'est engagé à réduire les siennes de 60 % sur la même période. Le Groupe conduit d'importants programmes de dénitrification sur son parc thermique à flamme : Le Havre 4 et Cordemais 5 fin 2007, Cordemais 4 en 2008, Vazzio en Corse,

Bellefontaine et bientôt Pointe-des-Carrières en Martinique. Après le Havre 4 et Cordemais 5 et 6 en France à la fin des années 1990, il installe aussi des unités de désulfuration au Royaume-Uni à West Burton et Cottam, en Pologne à Rybnik et en Chine à Shiheng.

Des résultats

En France, le niveau des rejets radioactifs liquides (hors tritium, carbone 14 et ⁶³Ni) des centrales nucléaires reste très inférieur à la limite autorisée. Dans le réseau de distribution, ERDF a dépassé en 2007 les engagements d'enfouissement prévus par le contrat de service public, avec 94 % des nouvelles lignes HTA posées en souterrain et 65 % des nouvelles lignes BT en technique souterraine ou discrète. ERDF continue d'enfouir les lignes existantes et d'éliminer les PCB² de ses transformateurs.



Golfech, première centrale nucléaire européenne à obtenir la certification 5 étoiles EFQM, label de management par la qualité



La solidarité, partie intégrante de l'action

Des engagements sociétaux formalisés

Les engagements du Groupe envers la société sont exprimés dans le *Contrat de service public* signé avec l'État en France en 2005 et dans l'accord RSE, Responsabilité sociale d'entreprise (RSE), conclu avec les partenaires sociaux pour toutes les sociétés du Groupe. Respectant l'accord RSE, le Groupe a cédé ses centrales mexicaines en y associant les salariés et en intégrant une clause de reprise de l'accord par l'acheteur. Dans le même esprit, il s'oblige aux meilleurs standards de sécurité. Il refuse d'accepter des accidents graves comme une fatalité, tant à Kogeneracja, en Pologne, où des mesures strictes ont été prises après deux accidents mortels en 2006, ou à Nam Theun, au Laos, où un comité de sécurité a été créé. Le RSE est inscrit dans toutes les revues de performances des sociétés du Groupe.

Des actions de proximité

Le Groupe prend en compte la diversité de ses parties prenantes : clients vulnérables, jeunes, chercheurs d'emploi, personnes souffrant d'un handicap. EDF favorise l'accès des personnes vulnérables aux services essentiels en offrant une réponse adaptée aux clients en difficulté, en favorisant l'insertion professionnelle des jeunes et en apportant une aide d'urgence aux populations confrontées à des situations d'urgence ou de crise.

Toutes les sociétés du Groupe développent des actions de proximité en soutenant des projets locaux qui améliorent la qualité de vie et créent des emplois. Elles apportent notamment leur expertise par des conseils d'efficacité énergétique pour les plans locaux de rénovation, comme le fait EDF Energy avec les *Warm Zones* en Angleterre. Elles contribuent à l'effort éducatif sur l'énergie.

Des programmes d'accès à l'énergie

EDF conduit des programmes d'accès à l'énergie dans les pays en développement, notamment en Afrique. Sa démarche vise à créer, avec les acteurs locaux, des sociétés de services décentralisés viables, puis à s'en retirer quand leur pérennité est assurée. La vente en 2007 de sa participation dans PNEs (Phambili Nombane Energy Services), qui a électrifié un township près du Cap, en Afrique du Sud, en témoigne. EDF intervient dans ce pays pour des programmes d'électrification rurale, tout comme au Mali, au Maroc et à Madagascar.

1. Se reporter au *Rapport développement durable du groupe EDF 2007*.
2. PolyChloroBiphényle.



Notre principe est de ne pas dissocier la France du reste du monde et d'avoir partout les mêmes exigences et les mêmes ambitions de performance sociale et environnementale, d'en faire un apport distinctif du Groupe dans les pays où il opère”.

Dominique Lagarde, Directeur Général Adjoint Stratégie et Coordination

RESPONSABILITÉ

L'accompagnement des clients démunis constitue une priorité du Groupe, inscrite dans le *Contrat de service public* en France. La direction Commerce en a repris la responsabilité depuis la dissociation avec le distributeur³.

En Angleterre, EDF Energy est aussi très actif avec son tarif social *Energy Assist*. En 2007, il a été reconnu par le régulateur Ofgem⁴, comme le fournisseur le plus engagé pour les clients vulnérables.

LAOS

770 familles relogées dans leur nouveau village sur le site du barrage de Nam Theun 2 en 2007.

CHINE

Financement de la reconstruction d'une école par FIGLEC sur des critères environnementaux et d'économies d'énergie.

TROPHÉES

Les Trophées du Développement Durable ont suscité de très nombreuses initiatives dans toutes les sociétés du Groupe, qui y ont participé avec enthousiasme, comme BERT en Hongrie avec un projet pour optimiser la consommation d'eau de la centrale d'Újpest, ou Edison avec un projet d'installation de panneaux photovoltaïques sur son siège de Milan.

3. Se reporter au chapitre *Le commerce en France*.
4. *Office of Gas and Electricity Market*.

