



Engagé dans une vive compétition en Europe et dans une stratégie de développement industriel et commercial, le Groupe doit fidéliser et attirer les talents. Sa politique de ressources humaines se concentre sur trois axes : adapter les emplois et les compétences, mobiliser les salariés, promouvoir le dialogue social. Cette dynamique s'appuie sur le principe de subsidiarité et celui d'adaptation aux contextes locaux ainsi qu'aux besoins spécifiques des métiers, avec l'ambition de faire partager partout dans le Groupe les meilleures pratiques.

LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES



LA GESTION DES EMPLOIS et des compétences



Dans un contexte de concurrence et de relance des investissements EDF élargit et renouvelle ses compétences. L'enjeu est aussi d'anticiper les nombreux départs en retraite des années à venir dans des métiers requérant souvent une grande compétence technique.

14 000
embauches
prévues sur une
période de cinq ans
à EDF

Lors de la séparation

des activités de distribution et de commerce, 5 800 personnes ont été transférées des agences de distribution vers les centres de relations clientèle et 1 000 autres recrutées.

ZOOM

Dans un contexte de relance mondiale du nucléaire et confronté au prochain départ à la retraite de 40 % de ses collaborateurs de production et d'ingénierie, EDF renouvelle et renforce les compétences dans la production nucléaire et recrute 500 ingénieurs par an pendant les cinq prochaines années. L'Energy Day de novembre 2007 a accueilli 1 000 étudiants ingénieurs venus rencontrer les experts des différentes filières de production. 350 stages leur ont été proposés.

PROSPECTIVE ET RECRUTEMENT

Pour prévoir ses besoins en compétences dans chacun de ses métiers, EDF établit des programmes prospectifs dans le cadre d'une démarche engagée en 2006.

En France, dans un contexte marqué par des départs massifs à la retraite, EDF a pu optimiser ses ressources, augmentant les emplois dans certains métiers et les diminuant dans d'autres.

Une nouvelle politique de recrutement a été engagée en 2007. Elle vise à intégrer des jeunes qui porteront les évolutions du Groupe, à s'enrichir de compétences de haut niveau, à accueillir des talents qui reflètent la diversité de la société et des clients. Pour les attirer, des actions de communication externe ont été lancées développant la « marque employeur » d'EDF : campagne presse sur le thème « Moins de CO₂ », création du site Internet www.edfrecrute.com, opérations en direction des écoles d'ingénieurs.

EDF aide aussi ses entreprises prestataires à renouveler leurs compétences. Des accords ont été passés avec certaines d'entre elles, qui recruteront des jeunes après leur apprentissage chez EDF.

LA DYNAMIQUE DE MOBILITÉ

La mobilité interne en 2007 a concerné 23 000 personnes, dont 25 % ont changé de famille professionnelle. Ce mouvement favorise les parcours professionnels variés tout en répondant aux besoins de l'entreprise qui mène un programme de mobilité orientée avec des objectifs par direction.

Les salariés bénéficient de moyens importants de formation professionnelle et d'accompagnement pour la mobilité géographique, le logement, l'emploi du conjoint etc. Des Carrefours métiers sont organisés en régions pour détecter des salariés pouvant évoluer vers des métiers techniques et les

motiver dans leurs projets. Ces opérations, initiées pour les métiers du nucléaire, s'étendent désormais à d'autres métiers. Le Système d'information emploi mobilité (SIEM) créé en 2007 offre aux salariés des informations sur les emplois disponibles et donne aux entités une vision complète des emplois mobiles. Un outil similaire existe pour la mobilité internationale: Geo pour Group Employment Opportunity.

LA FORMATION

Une approche métiers

Soutien de la politique de l'emploi, le dispositif de formation a été réorganisé en se structurant autour des grands métiers : Production Ingénierie, Distribution, Commerce, et au niveau national, Formation Management Gestion, Structure d'Expertise Nationale. Objectif : répondre aux enjeux des métiers et associer plus étroitement managers et agents.

L'apprentissage est aussi un levier du renouvellement des compétences et EDF y consacre un effort redoublé (voir page 58).

L'accent sur la sécurité

La sécurité est au centre de nombreuses actions de formation en France et à l'international. Une Journée sécurité a été organisée en 2007 à Bratislava pour les dirigeants des filiales d'EDF dans les pays d'Europe centrale et orientale. Elle augure d'une nouvelle dynamique de partage sur le sujet.

En Allemagne, l'EnBW Academie a organisé 99 formations techniques en 2007, auxquelles ont participé 1 743 stagiaires, ainsi que 92 formations sécurité suivies par plus de 1 300 participants.

Au Royaume-Uni, EDF Energy parraine des élèves ingénieurs par le biais de la « Power Academy », une initiative qui vise à promouvoir des talents pour le futur.



LES CONDITIONS de travail



Préserver la santé des salariés et garantir leur sécurité est un devoir d'employeur auquel priorité doit être donnée partout dans le monde. Plus largement, les conditions de travail sont une base indispensable à la motivation des salariés et à leur attachement au Groupe. Ces principes s'étendent aux fournisseurs et prestataires.

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS

Une priorité commune

Les efforts engagés depuis plusieurs années pour la santé-sécurité des salariés permettent de maintenir à un bon niveau les performances des sociétés du Groupe. Le taux de fréquence des accidents du travail d'EDF, inférieur à 4 (3,8 en 2007), témoigne de l'engagement de l'entreprise et la situe parmi les entreprises françaises et les énergéticiens européens les plus performants dans ce domaine. Le taux de gravité est également resté stable. Le taux de fréquence des accidents du travail d'Edison (avec Edipower), en nette amélioration, est également inférieur à 4, mais le taux de gravité a été affecté par le grave accident d'un salarié de la centrale hydroélectrique de la région Valteline. En 2007, les entités du Groupe ont établi

un socle de principes partagés qui visent à renforcer le dialogue, à progresser avec les prestataires, à s'inspirer des meilleures pratiques, à rechercher la conformité aux meilleurs standards: OSHAS 18001, SM2S et OHS 2001. Elles poursuivent le déploiement d'indicateurs communs et vont comparer leurs systèmes de management de la santé et de la sécurité pour progresser.

Le rôle des managers est primordial sur ces questions et ils sont associés aux nombreuses campagnes de sensibilisation et de prévention des risques. En Slovaquie, après le diagnostic de 2006, SSE a organisé des sessions de sensibilisation managériale: rôle du management en prévention, visite de sécurité, évaluation des risques, préparation du travail etc.

Le partage des bonnes pratiques

Des groupes de travail se sont réunis en 2007 pour partager les meilleures pratiques des entreprises du Groupe. Pour le risque



SSE :

élaboration d'un Référentiel risque électrique remis à tous les agents début 2008

Kogeneracja

participe au « Safety Challenge » du groupe EDF depuis octobre 2007.

? COMPRENDRE

La Charte de progrès et de développement durable avec les entreprises prestataires du nucléaire

Cette charte, conclue en 2004, renforce le partenariat avec les entreprises prestataires et prévoit notamment des mesures concrètes en faveur des conditions de travail, de la sécurité, de la radioprotection et de la formation des intervenants extérieurs. Une Commission interentreprises sur la sécurité et les conditions de travail (CIESCT) a été créée dans chaque centrale pour améliorer les conditions d'intervention des entreprises.



MÉDIATHÈQUE EDF – LAURENT VAUTRIN

Avec ses prestataires, EDF construit des formations en partenariat. Ici, à la centrale nucléaire de Gravelines.

En 2007,

un diagnostic approfondi a été réalisé dans les entités de Pologne, Hongrie et Slovaquie et des plans d'action d'amélioration ont été mis en œuvre.

600 participants

à la Journée prévention des risques liés au travail en hauteur et des risques électriques organisée à la centrale nucléaire de Belleville.

électrique, l'équipe d'EDF Energy a présenté sa réflexion sur les matériels, les procédures et les équipements de protection utilisés dans chaque société. L'équipe d'Edison a examiné les modalités de préqualification des prestataires en usage dans le Groupe et formulé des recommandations opérationnelles. Concernant les protections individuelles, le travail animé par EDF a débouché sur l'adoption de vêtements de travail communs avec un groupement des achats.

Le risque de crise sanitaire

Conformément à l'accord RSE, la préparation à une crise pandémique a été appréhendée dans une logique de groupe. C'est à ce niveau qu'ont été définis les principes qui ont guidé chaque société dans l'établissement de son plan : cadre de cohérence éthique, protection sanitaire des salariés au travail, organisation du travail, information et sensibilisation du personnel. Le plan de

chaque filiale s'inscrit dans la politique fixée par les autorités du pays où s'exercent ses activités.

DES CONDITIONS ÉTENDUES AUX FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

Les suites de la charte des prestataires du nucléaire

Conformément à la Charte de progrès et de développement durable signée en 2004 avec les prestataires du nucléaire, plusieurs actions ont été lancées en 2007 : définition d'indicateurs, élaboration d'une charte spécifique signée par toute entreprise contractante, intégration de critères sociaux dans des contrats, normalisation de l'appel à des entreprises ou à des salariés étrangers. Un bilan intermédiaire a souligné en 2007 la satisfaction des signataires sur les actions en cours et leur avancement.



ZOOM

L'expertise sanitaire.

Le Conseil médical d'EDF réunit des experts en toxicologie, biophysique médicale, immunologie, santé publique, santé au travail et bioéthique. Il est régulièrement consulté. Le Service des études médicales d'EDF concourt aussi à l'amélioration des connaissances sanitaires dans le Groupe. Il a notamment mené en 2007 une étude sur les effets du formaldéhyde, un polluant fréquent de l'air intérieur, et défini les modalités pratiques de la prise en charge des malades à haut risque vital.



Les suites de l'accord « sous-traitance »

L'accord triennal sur la sous-traitance socialement responsable d'octobre 2006 garantit aux sous-traitants et à leurs salariés que leurs interventions 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. Cet accord a abouti en 2007 à des réalisations concrètes. La Division Production ingénierie thermique a mis en place un baromètre pour recueillir la perception des intéressés. Le distributeur a déployé un plan d'action pour vérifier ces conditions d'intervention.

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Un engagement d'entreprise

L'engagement « La diversité, un atout pour EDF », signé par le Président d'EDF le 1^{er} juin 2006, vise à promouvoir la diversité sous toutes ses formes dans le Groupe. EDF s'est fixé plusieurs priorités, notamment un recrutement aux postes de dirigeants plus ouvert, la valorisation des parcours professionnels par l'apprentissage, l'intégration des seniors et une plus grande mixité dans certains métiers.

Des réalisations

Les modules de sensibilisation et de formation « Vivre et gérer la diversité » ont débuté en septembre. Destinées aux salariés comme aux managers, ces formations les aident à prendre conscience des stéréotypes et des préjugés nuisibles à la diversité. Elles leur donnent des repères pour agir au quotidien. L'objectif est de former, d'ici décembre 2009, 14 000 personnes. Le bilan de l'accord triennal sur l'égalité professionnelle de juillet 2004 a montré notamment :

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET ABSENTÉISME

| | EDF | Groupe |
|--|------|--|
| Taux de fréquence | 3,8 | 6,3 <small>(hors EDF Trading et Synergie)</small> |
| Taux de gravité | 0,19 | nd |
| Nombre d'accidents | 516 | 1 495 |
| Nombre d'accidents mortels | 8 | 15 |
| Nombre d'heures d'absence/durée effective du travail | 4 % | nd |

- une réduction de l'écart salarial de 4,9 % en 2002 à 1,7 % en 2006 et un taux d'avancement des femmes supérieures de 5 points en moyenne sur 3 ans sous l'effet de la distribution d'un contingent spécifique d'avancement au choix ;

- le maintien d'un taux de féminisation du recrutement supérieur à 30 % depuis 2002, faisant passer la population féminine de 22,5 % à 24 % en 2006.

Un nouvel accord social d'une durée de 4 ans a été conclu en décembre 2007 ; il intègre dans les objectifs de réduction des écarts la promotion d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. La coopération entre les générations est encouragée et se développe via les contrats de formation en alternance où des juniors sont encadrés par des tuteurs.

L'intégration des travailleurs handicapés

Le 7^e accord triennal (2006-2008) pour l'intégration des personnes en situation de handicap à EDF renforce les outils pour l'intégration tout au long du parcours professionnel : examen périodique des évolutions de carrière, prise en compte d'objectifs adaptés, attention particulière à la

Insertion des personnes en situation de handicap :

- > Signature du 1^{er} accord social en juin 2007 à EC Kraków en Pologne
- > Déploiement d'un plan d'action chez SSE en Slovaquie

8,9 M€ d'achats au secteur protégé

(+ 9,2 % par rapport à 2006) :

- > entretien des espaces verts (4,8 M€)
- > fournitures de bureau et reprographie (1,1 M€)
- > autres prestations tertiaires (2,3 M€)
- > rénovation des compteurs (0,7 M€)



ZOOM

Une cartographie des risques de développement durable associés à chaque famille d'achats a été dressée.



La Charte fournisseur déployée en 2007 et intégrée systématiquement aux clauses générales d'achats a été complétée par un référentiel « 200 questions pour une sous-traitance socialement responsable » élaboré en 2007. Ce référentiel s'appuie sur le standard international SA 8000. Il a été testé fin 2007 chez trois fournisseurs en Chine, à Madagascar et en Belgique. Son déploiement commencera en 2008, en même temps que les audits fournisseurs.



Le groupe EDF s'est engagé à recruter au moins 4 % de salariés en situation de handicap.

200 seniors recrutés en contrats aidés en 2007 dans le cadre d'un programme d'embauche donnant la priorité aux chômeurs de longue durée



formation et à la mobilité, aménagement des postes et des locaux de travail, sensibilisation du personnel et des managers, maintien dans l'emploi.

Plusieurs mises en situation de handicap ont été organisées en 2007, par exemple dans les locaux du siège EDF au printemps ou d'EDF R&D à Chatou. Des diagnostics d'accessibilité des locaux de travail ont aussi été réalisés en 2007 dans les 180 sites accueillant le plus grand nombre d'occupants et des travaux d'aménagement ont été entrepris.

L'insertion par l'emploi demeure une priorité et EDF s'est engagé à recruter au moins 4 % de salariés en situation de handicap et à développer l'apprentissage à leur intention.

LA QUALITÉ DES RECRUTEMENTS

Depuis 2006, l'entreprise a révisé, avec l'appui de l'Observatoire des Discriminations, certains processus de ressources humaines afin de prévenir les discriminations.

Elle a demandé aux cabinets de recrutement de veiller au caractère non discriminatoire de leur processus de sélection. Des études et des tests seront menés pour contrôler la mise en œuvre de ces recommandations.

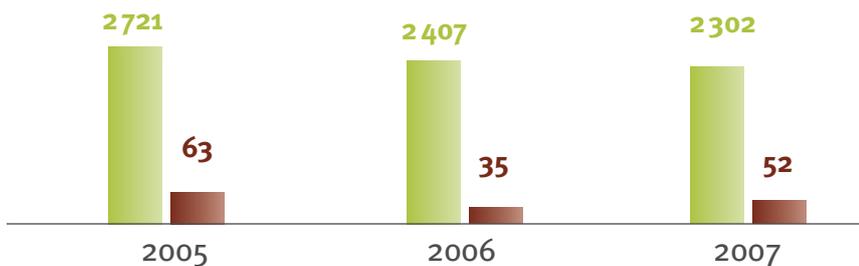
La protection sociale en France

En France, d'importantes réformes sont en cours pour améliorer les garanties collectives des salariés de la branche des Industries Électriques et Gazières, afin de les rapprocher de celles des grands groupes français. En 2007, une négociation a été ouverte au niveau de la branche professionnelle, pour mettre en place un régime supplémentaire de remboursement des frais de santé.

Reconnaissance et rémunération

Pour mieux reconnaître les efforts individuels et collectifs, la rémunération intègre de plus en plus de parts variables liées à la performance. De plus, selon les termes d'un accord social de 2007, 2,8 millions d'actions gratuites seront distribuées en 2009 à 150 000 salariés dans 22 pays, sous condition de leur présence continue durant la période et d'une progression de l'EBITDA du Groupe (à données constantes) d'au moins 3 % par an de 2006 à 2008.

INTÉGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



■ Nombre de travailleurs reconnus en situation de handicap (EDF)
■ Nombre de travailleurs en situation de handicap embauchés dans l'année (EDF)

La baisse du nombre de travailleurs en situation de handicap est en partie liée à la baisse des effectifs de l'entreprise.

ZOOM

En France, 75 % des salariés d'EDF sont actionnaires de leur entreprise. Hors de France, dans les filiales européennes concernées (Royaume-Uni, Pologne et Hongrie), le taux de souscripteurs atteint les 50 %. Les salariés du Groupe détiennent 34,6 millions de titres : 1,90 % du capital social du Groupe et 15 % de son capital flottant.

Dans le cadre de la cession de 2,5 % du capital d'EDF du 3 décembre 2007, une nouvelle Offre Réservee aux Salariés et anciens salariés sera proposée en 2008, sur un volume de 15 % du total de l'opération.

LE DIALOGUE social



EDF développe le dialogue social tant en France qu'à l'échelle européenne et mondiale. D'importantes négociations sont engagées pour définir, dans un contexte renouvelé par l'ouverture du marché et l'évolution des structures, un nouvel équilibre du « contrat social » qui lie EDF et ses salariés.

EN FRANCE

Huit accords sociaux

L'agenda social adopté en 2006 prévoit l'ouverture d'une quinzaine de négociations dans la période 2006-2008. Sa mise en œuvre engendre un dialogue dense, en particulier sur l'emploi, la reconnaissance des salariés, la santé-sécurité et les conditions de travail. Huit accords ont été conclus en 2007.

Réforme des régimes spéciaux de retraites

En France, la branche des IEG⁵ a engagé les négociations avec les partenaires sociaux pour harmoniser les régimes spéciaux de retraite avec celui de la fonction publique, conformément à la décision des pouvoirs publics. Pour les salariés, EDF a déployé un dispositif complet d'information : outil de simulation individuelle, documentation sur l'évolution prévue du régime spécial des IEG, réunions etc.

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. Les élections professionnelles, organisées dans le cadre d'accords avec les partenaires sociaux, se sont tenues fin 2007. Après négociation avec les organisations syndicales, un Comité de Groupe (France) sera créé dès que les nouvelles institutions seront en place.

EN EUROPE ET DANS LE MONDE

Le rôle central du Comité d'entreprise européen

Le Comité d'entreprise européen (CEE) du groupe EDF, composé de 33 membres titulaires et d'un auditeur d'EnBW, se réunit deux fois par an pour s'informer et débattre sur les volets économique, financier et social de la stratégie du Groupe. Les réflexions de

ses groupes de travail ont éclairé l'élaboration de politiques de ressources humaines à l'échelle internationale : santé et sécurité en Europe, accord sur la responsabilité sociale du groupe EDF dans le monde.

L'ACCORD DE RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE DANS LE MONDE

Le suivi de l'accord

Le suivi de l'accord RSE est assuré par le Comité mondial de dialogue sur la responsabilité sociale du groupe EDF, qui s'est réuni du 24 au 26 avril 2007. Deux autres réunions mondiales de son bureau se sont tenues. Dans les champs d'action prioritaires 2007, le dialogue social et l'action managériale ont été renforcés et ont porté des fruits. Les signataires ont prorogé l'accord RSE pour un an. Une démarche de concertation a été engagée dans toutes les sociétés pour identifier les initiatives locales à entreprendre en priorité.

L'application de l'accord

Au Mexique, le Groupe a cédé ses centrales à gaz dans le respect des principes d'anticipation et d'accompagnement des restructurations inclus dans l'article 6. Dans le même esprit, il s'oblige aux meilleurs standards de sécurité partout dans le monde. À Nam Theun, au Laos, un plan d'action ambitieux couvrant l'ensemble des activités liées au chantier et élargi à l'ensemble des prestataires a été engagé. La RSE est inscrite dans toutes les revues de performance des sociétés du Groupe.

5. Industries Electriques et Gazières.



MÉDIATHÈQUE EDF - PHILIPPE ERANIAN



CHANTIERS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Dans la conduite de ses grands projets, EDF contribue aux démarches « Grand chantier » menées par les pouvoirs publics. L'enjeu est de coordonner l'action des parties prenantes (industriels, pouvoirs publics, élus) dans la réalisation du chantier et la maîtrise de ses impacts sur le tissu socio-économique. Cette démarche vise à obtenir un maximum de retombées positives pour la région qui accueille le chantier et ses habitants. Cette procédure est mise en œuvre sur le chantier de l'unité nucléaire EPR de Flamanville 3. Elle inspire les démarches engagées autour du barrage de Nam Theun au Laos.