



# Un système de gouvernance renouvelé

— L'année 2004 a été marquée par des changements importants du contexte commercial et juridique du paysage énergétique français, dans le droit fil des directives européennes. Le marché français de l'électricité s'est ouvert à 70 % et EDF, qui était un établissement public, est devenu une société anonyme, gagnant ainsi en lisibilité. Fidèle à son engagement en faveur du Service Public et du Développement Durable, le groupe EDF a déployé sa démarche éthique et mis en place de nouveaux outils d'analyse de ses enjeux et risques. Il a engagé de nouveaux modes de dialogue avec ses parties prenantes, notamment avec ses salariés et leurs représentants.

**70%**  
du marché français de l'électricité est ouvert à la concurrence depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004.

## UN NOUVEAU STATUT POUR L'ENTREPRISE : EDF SOCIÉTÉ ANONYME

En application de la loi du 9 août 2004, EDF est passé du statut juridique d'établissement public, sous tutelle de l'État, à celui de société anonyme. EDF SA pourra procéder à une augmentation de son capital. La loi précise que l'État détiendra au moins 70 % du capital et des droits de vote de la société. Elle rappelle les missions de service public d'EDF, pour lesquelles la société signera avec l'État un contrat de service public pour trois ans.

Cette évolution met l'entreprise à égalité avec ses concurrents : même liberté d'entreprendre, mêmes risques, mêmes conditions d'accès au crédit, mêmes règles de présentation des comptes. Commercialement, EDF n'est plus tenu à la spécialité « électricité » et pourra proposer à ses clients des offres électricité et gaz, ainsi que des services étendus, comme le font déjà plusieurs de ses filiales européennes.

La loi prévoit la filialisation de l'entité chargée du transport de l'électricité (RTE), qui restera publique à 100 % et continuera d'agir sous le contrôle de la Commission de Régulation de l'Énergie (CRE), qui veille à sa neutralité vis-à-vis des acteurs du marché.

Dans le même esprit, sont créés deux services gestionnaires du réseau de distribution à EDF et à Gaz de France. Pour l'électricité, EDF Réseau Distribution garantit aux clients éligibles, ainsi qu'aux concurrents d'EDF, un accès transparent et neutre au réseau de distribution. Ces gestionnaires s'appuient sur un opérateur commun, EDF Gaz de France Distribution, chargé de la construction des ouvrages et de leur maintenance.

La loi conforte et pérennise le statut du personnel d'EDF.

L'année 2004 s'est, en outre, caractérisée par un nouveau palier dans l'ouverture du marché français de l'électricité et du gaz, passée

(1) Site [edf.fr](http://edf.fr) : note « La démarche éthique du groupe EDF en 2004 ».



— Le Comité d'Éthique porte notamment sa réflexion sur la proximité territoriale en milieu concurrentiel et la solidarité.

de 37 % en début d'année à 70 % au 1<sup>er</sup> juillet. Seuls les foyers domestiques relèvent encore du monopole, jusqu'en 2007.

Le nouveau Conseil d'administration de la société comporte toujours des représentants élus des salariés (6 membres sur 18) ainsi que des représentants des consommateurs. Pour fonctionner efficacement, il a reconduit le Comité d'Éthique, le Comité d'Audit, le Comité Stratégie et créé un Comité des Rémunérations.

#### **UNE DÉMARCHÉ ÉTHIQUE BIEN ENGAGÉE <sup>(1)</sup>**

En 2004, toutes les composantes du Groupe se sont mobilisées pour mettre en œuvre sa démarche éthique formulée dans une charte qui s'appuie sur cinq valeurs : respect de la personne, respect de l'environnement, performance, solidarité, intégrité. Ces valeurs sous-tendent les engagements du Groupe : adhésion au Pacte Mondial de l'ONU, Agenda 21, accord de Responsabilité Sociale d'Entreprise négocié en 2004 et signé le 24 janvier 2005.

#### **La mise en œuvre de la charte éthique**

La charte éthique a été mise en ligne, dès fin 2003, sur les sites du Groupe edf.fr et edf.com, notamment le Mémento éthique, outil d'aide à la décision qui analyse des situations concrètes de conflits éthiques. En 2004, elle a été portée par le management et déclinée dans les filiales du Groupe. Ainsi, par exemple, les 11 000 employés d'EDF Energy ont reçu personnellement le nouveau *Code de conduite* ainsi que les *Règles de discipline*, la *Politique égalité des chances* et la *Politique intimidation et harcèlement de l'entreprise*.

La démarche éthique a inspiré en 2004 l'élaboration ou la refonte de codes de conduite dans des métiers ou des domaines très concernés par l'éthique, comme les procédures d'achats ou l'utilisation des moyens informatiques, le recrutement, la formation des commerciaux ou des administrateurs de filiales.



## **Autres instances apportant leur éclairage pour la conduite du Groupe**

### **Instances directement rattachées au Président-Directeur Général**

- L'Inspecteur Général pour la Sécurité Nucléaire et la Radioprotection, exerçant un contrôle indépendant du management pour les questions de sûreté nucléaire et de radioprotection
- La Direction de l'Audit et le corps des Inspecteurs et Contrôleurs Généraux
- La Direction du Contrôle des Risques Groupe
- La Direction de la Stratégie

### **Autres**

- Le Médiateur <sup>(2)</sup>
- La Mission Solidarité <sup>(2)</sup>
- La Mission Handicap <sup>(2)</sup>

<sup>(2)</sup> Leurs rapports sont publiés et accessibles sur le site edf.fr

### Un dispositif d'alerte éthique

En 2004, le Groupe a installé, sur son portail internet, un dispositif de consultation et d'interpellation éthique avec une adresse spécifique : [delegue.ethique@edf.fr](mailto:delegue.ethique@edf.fr). L'entreprise s'expose ainsi, en toute transparence, à sa mise en cause externe et interne au regard de ses engagements. Sur les 130 alertes éthiques reçues des clients en 2004, près de 80 % concernent un manquement au respect de la personne, lié à des comportements inacceptables ou des incivilités caractérisées. Les autres alertes concernent l'environnement, l'intégrité, la solidarité. Le Délégué Éthique vérifie le fondement de la plainte avant d'alerter la direction concernée. Dans les cas graves, des investigations et des mesures spécifiques sont déterminées avec le niveau hiérarchique le plus élevé.

### LA GESTION ET LE CONTRÔLE DES RISQUES, L'ANTICIPATION DES ENJEUX FUTURS

Le Groupe s'est doté de moyens d'identification, d'évaluation et de contrôle des risques couvrant toutes ses activités. Il s'est aussi doté de moyens de les anticiper avec l'appui de la Recherche et Développement (R&D).

### Une cartographie régulière des risques

La première cartographie des risques consolidée à l'échelle du Groupe a été produite en 2003. Une synthèse de cette cartographie ainsi que le programme d'audit du Groupe, désormais construit sur cette base, ont été présentés au Comité Directeur du Groupe, au Comité d'Audit du Conseil d'administration et aux Commissaires aux comptes. Cette cartographie des risques est, depuis, réactualisée semestriellement. Dès le second exercice, chaque entité a engagé la formalisation de ses plans d'action.

Parallèlement, un travail de fond a été engagé sur la dimension financière des risques. Les évolutions de la politique d'assurance et de couverture des risques Groupe sont désormais décidées en cohérence avec la cartographie des risques Groupe.



### L'anticipation des enjeux futurs et l'investissement en R&D

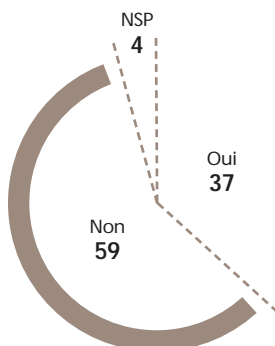
La Recherche et Développement est un moteur de progrès indispensable à la performance du Groupe. EDF SA lui a consacré 395 M€ en 2004 et y emploie près de 2 300 personnes en France. Pour la période 2004-2007, la R&D d'EDF a structuré ses programmes de long terme autour de quatorze défis<sup>(1)</sup>, établis en cohérence avec la cartographie des risques, qui représentent 30 % de la dépense de R&D, et dont huit contribuent très directement aux enjeux de développement durable :

- connaître et maîtriser les impacts des installations existantes (défi 8) ;
- évaluer les performances et l'impact des moyens de production du futur (défi 3) ;
- développer un système de réseau de distribution apte à intégrer les sources d'énergie décentralisées, avec une qualité de fourniture améliorée (défi 9) ;
- élaborer des solutions innovantes aidant les clients à maîtriser leurs consommations d'énergie, dans les bâtiments (défi 11) et dans les process industriels (défi 12) ;
- pour les collectivités locales, développer des solutions technologiques d'habitat, de transport et d'énergie au service de la ville durable (défi 13) ;
- anticiper la disponibilité de l'eau, en quantité et en qualité, déceler les ruptures technologiques éventuelles au service de l'eau dans le monde – pompage, dessalement, etc. (défi 10) ;

### Développement Durable : une notion nettement plus connue des salariés d'EDF que du grand public.

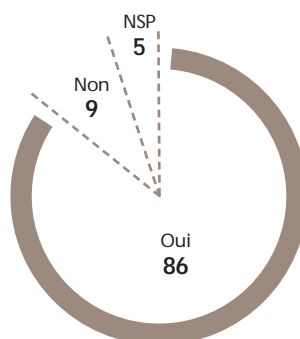
Répartition des réponses (en %)

Connaissez-vous le terme « Développement Durable » ?



Baromètre Environnement 2004 (opinion externe)

Avez-vous entendu parler, dans le cadre de votre travail, de Développement Durable ?

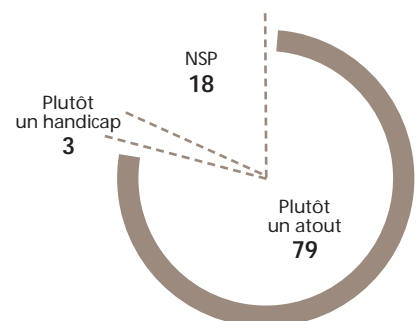


Baromètre Interne des Perceptions de l'Environnement 2004 (opinion interne)

### La Maîtrise de la demande d'énergie (MDE), un atout pour les salariés d'EDF.

Répartition des réponses (en %)

Pensez-vous que pour EDF, l'obligation de promouvoir la MDE serait plutôt un atout ou plutôt un handicap ?



Baromètre Interne des Perceptions de l'Environnement 2004 (opinion interne)



EDF Médiathèque/Julien Daniel

- favoriser l'accès à l'énergie dans le monde, en perfectionnant les solutions de production locale à base d'énergies renouvelables et en apportant des réponses pertinentes aux besoins essentiels d'éclairage, de communication, de froid, de cuisson (défi 14).

## LE DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

### Des comités de gouvernance renforcés

Le groupe EDF s'appuie sur des comités et conseils composés de représentants des parties prenantes et destinés à l'éclairer sur l'élaboration, la conduite et l'évaluation de ses actions.

Refondés sur la base de nouveaux principes (présidence par une personnalité extérieure, diffusion en interne et en externe des avis exprimés par ces comités), les comités de gouvernance comme le Conseil de l'Environnement ou le Panel Développement Durable ont été renouvelés. L'avis du Panel Développement Durable sur la politique et le rapport Développement Durable du Groupe est intégré au présent rapport en page 10.

### L'analyse de l'opinion interne et externe

En France, EDF fait réaliser tous les deux ans un Baromètre Environnement (BE) de l'opinion externe et, tous les ans, un Baromètre

Interne des Perceptions de l'Environnement (BIPE). L'analyse croisée de leurs derniers résultats a révélé un net progrès de la culture environnementale à EDF. Les salariés de l'entreprise sont mieux informés et plus sensibles aux questions environnementales, en particulier à la maîtrise de l'énergie, que le grand public. Ces outils seront étendus hors de France en 2005 avec le concours d'EDF Energy et d'EnBW.

**395 M€**

ont été consacrés par le groupe EDF à la R&D en 2004.

**2 300**

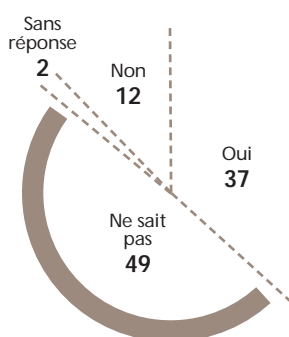
**PERSONNES**

travaillent en France à la R&D.

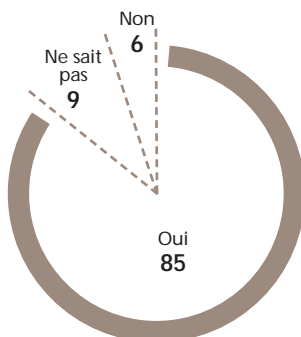
## Conséquences à venir du changement climatique dans notre vie quotidienne : l'opinion des salariés d'EDF est nettement plus formée que celle du grand public.

Répartition des réponses (en %)

Pensez-vous que, dans les années à venir, il y aura des modifications dans notre vie quotidienne dues au changement climatique ?



Baromètre Environnement 2004 (opinion externe)



Baromètre Interne des Perceptions de l'Environnement 2004 (opinion interne)

(1) Site edf.fr : les objectifs des quatorze défis.

— En France, l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit des actions correctives sur 3 ans concernant les salaires, l'emploi, le recrutement et les parcours professionnels.

EDF Médiathèque/Julien Daniel



## ISO 14001

Toutes les activités industrielles françaises sont certifiées.

## 5%

En France, la radioprotection poursuit son amélioration : les doses individuelles et collectives ont diminué de plus de 5 % par rapport à 2003.

(1) Coge : fondation brésilienne dont le but est de développer les bonnes pratiques dans le domaine social et environnemental au sein des entreprises du secteur électrique brésilien.

(2) Site [edf.fr](http://edf.fr) : accord RSE.

(3) Site [edf.fr](http://edf.fr) : accord égalité professionnelle hommes-femmes.

(4) Un rapport sur la politique d'EDF en faveur des personnes handicapées a été établi par le conseiller Handicap auprès du Président-Directeur Général d'EDF.

## UN MANAGEMENT DU DÉVELOPPEMENT DURABLE MIEUX ANCRÉ

**La certification ISO 14001 : une référence clé**

Sur la base d'un échantillon représentant chaque métier, le Groupe a obtenu sa première certification ISO 14001 en 2002. Le périmètre certifié n'a cessé de croître et englobe, en 2004, toutes les activités industrielles, la majeure partie des activités d'appui, 17 filiales, en France et à l'étranger, ainsi que l'activité de commercialisation auprès des particuliers et des professionnels. Par sa surface, la certification globale du groupe EDF en fait l'une des plus importantes au monde. L'objectif principal pour 2005 est de réussir le renouvellement du certificat Groupe, qui sanctionnera l'amélioration de la performance environnementale durant les trois dernières années.

**Des initiatives au-delà de la certification ISO 14001**

De nombreuses entités et filiales sont certifiées sur des référentiels qualité et/ou sécurité. Ainsi, le certificat *Committed to Excellence* a été remis en 2004 à Électricité de Strasbourg par la Fondation Européenne du Management par la Qualité (EFQM), pour sa démarche de qualité totale. Ainsi encore, plusieurs filiales ont été certifiées QSE : Qualité (ISO 9001), Sécurité (OHSAS 18001), Environnement (ISO 14001), comme Hidisa Hinisa en Argentine. EDF Energy a vu sa certification Health Safety Environment (HSE) renouvelée en 2004 et Azito, en Côte d'Ivoire, a été renouvelée QSE.

Ces efforts sont reconnus par les parties prenantes. Light a obtenu deux prix de la fondation Coge<sup>(1)</sup>, l'un pour ses actions environnementales et l'autre pour sa politique de sécurité au travail. La centrale de Rybnik a reçu le prix *Panthéon* de l'écologie polonaise.

**Intégrer le développement durable au processus de décision** EDF a engagé, en 2004, une démarche pour évaluer ses projets d'investissements et ses offres commerciales au regard des exigences du Développement Durable. Un tronc commun de « criblage » a été établi et testé sur les offres aux particuliers en France et sur plusieurs projets d'investissement, comme celui de la centrale hydraulique de Gavet, dans les Alpes.

## UNE NOUVELLE POLITIQUE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE

**L'accord de responsabilité sociale d'entreprise au périmètre mondial Groupe<sup>(2)</sup>**

Négocié en 2004 avec les représentants des salariés des onze pays où le Groupe est significativement présent et les quatre organisations syndicales internationales du secteur électrique, l'accord RSE pour l'activité mondiale du Groupe a été signé le 24 janvier 2005. Il contribuera à élargir le dialogue social, à améliorer durablement les performances, à construire une culture de groupe et à renforcer la réputation d'EDF.

Les relations de responsabilité entre le Groupe et ses salariés, ses relations avec les clients et avec les sous-traitants, la protection de l'environnement et la promotion de l'efficacité énergétique, l'engagement dans la vie de la cité, les principes de gouvernance : tels sont les thèmes principaux couverts par cet accord.

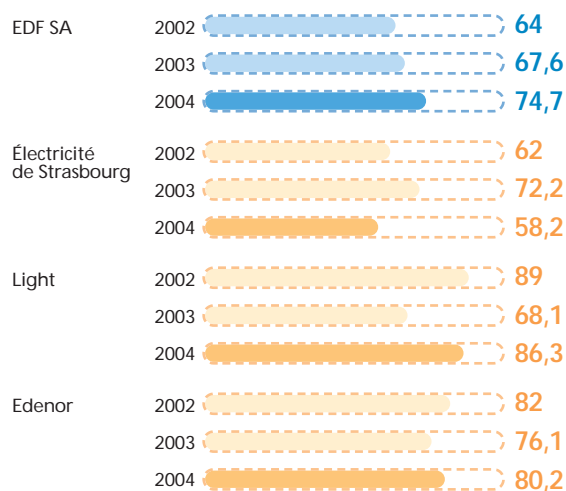
En 2005, il sera mis en œuvre de manière concertée dans les sociétés du Groupe et fera l'objet d'un suivi. Un Comité paritaire de dialogue sur la responsabilité sociale du Groupe est mis en place à cet effet.

## L'égalité des chances

Le respect de la personne, l'une des cinq valeurs du Groupe, a conduit en 2004 à de nouvelles avancées visant à combattre des formes diverses de discriminations liées au sexe, au statut social ou au handicap.

En Angleterre, EDF Energy a publié sa nouvelle politique d'égalité des chances, qui marque l'ambition de former une communauté de travail reflétant la diversité des milieux humains dans lesquels elle opère. En France, a été conclu un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes<sup>(3)</sup>. Assorti d'objectifs managériaux, il prévoit des actions correctives sur trois ans concernant notamment les

### Pourcentage de salariés ayant suivi une formation



salaires, l'emploi et le recrutement, les parcours et la formation professionnels. Des actions de communication seront lancées pour faire évoluer les mentalités.

Conformément à ses engagements, EDF a réservé 10 % de ses recrutements à des jeunes issus de quartiers prioritaires, afin de favoriser leur insertion professionnelle. Embauchés pour la plupart dans les métiers « clientèle » des agences implantées dans les Zones Urbaines Sensibles (ZUS), ces nouveaux agents évolueront ensuite dans l'entreprise et enrichiront sa diversité sociale.

L'Agence clientèle pédagogique de Paris a créé une formation de six mois au métier de conseiller clientèle pour douze de ces jeunes. Neuf ont été embauchés. L'expérience ayant été positive, le dispositif sera étendu aux métiers de technicien.

Concernant la politique d'intégration des personnes handicapées, le 5<sup>e</sup> accord, conclu pour les trois années 2002 à 2004, comportait un engagement d'embauches de 380 personnes handicapées. Cet objectif a été atteint<sup>(4)</sup>.

#### La formation, un levier pour le Développement Durable

Au cours de l'année 2004, EDF a réaffirmé la position de la formation en tant qu'acte de management : définition des besoins en compétences par les managers aux seins des directions et divisions de l'entreprise puis développement et réalisation des actions de formation par des professionnels. La formation est ainsi mise en œuvre par le service de formation professionnelle selon les exigences de véritables contrats de partenariats conclus avec les grandes directions d'EDF. Ce processus conduit à adapter les actions de formation, en volume et en contenu, aux plus près des évolutions des techniques et des métiers des clients internes.

Pour que le Développement Durable entre dans le quotidien des managers et dans le cœur de l'activité, l'Université de Groupe en a intégré les thèmes dans son parcours de professionnalisation des cadres dirigeants actuels et futurs. En 2005, une action spécifique destinée à ce public sera consacrée aux interactions entre RSE, stratégie et finance.

En parallèle, des sensibilisations au Développement Durable seront intégrées dans la formation des employés.

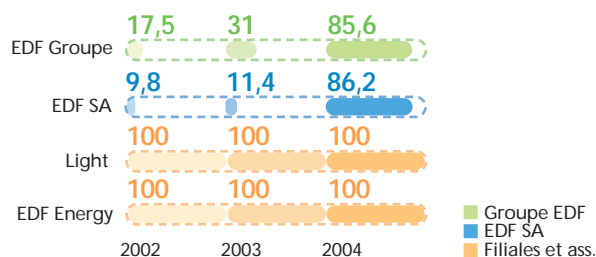
### LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ, DES PROGRÈS CONTINUS

La part des salariés couverts par un Système de Management Santé-Sécurité (SM2S) n'a cessé de progresser depuis 2002.

En France, la radioprotection continue de s'améliorer, avec une diminution des doses individuelles et de la dose collective, de plus de 5 % par rapport à 2003. Ces progrès confirment l'évolution favorable observée depuis cinq ans.

Six priorités (maîtrise du risque routier, du risque plain-pied, hauteur et manutention, du risque toxique, du risque de troubles musculo-squelettiques, des risques psychosociaux et sécurité des prestataires) et six principes (subsidiarité, implication des dirigeants, l'homme acteur au cœur des préoccupations, amélioration continue, inter-comparaison, pluridisciplinarité) guident la politique santé-sécurité définie pour la période 2003-2007. Réuni le 7 décembre 2004 pour une première revue annuelle de direction, le Comité National d'Orientation et de Suivi (CNOS) a constaté que les entités et directions déployaient progressivement cette politique, mais de façon encore inégale. Un audit sera mené en 2005. L'année 2004 a été marquée par une baisse sensible des accidents en service pour l'ensemble des priorités et par une diminution du taux de gravité de ces accidents. Une évolution qui doit être confirmée en 2005 pour être à la hauteur des ambitions d'EDF. Un accent particulier a été mis sur la prévention dans des pays exposés aux épidémies. Tous les salariés de la branche Asie Pacifique ont été vaccinés contre l'hépatite B. En Afrique et en Asie, le Groupe a mené de fortes campagnes de prévention et d'information pour lutter contre le sida. À Azito (Côte d'Ivoire), un comité anti-sida appelé CASA (« santé » en Baoulé) a été créé. À Beijing (Chine), EDF a organisé la première journée d'information et de prévention sida avec son personnel.

### Taux de salariés couverts par un Système de Management Santé-Sécurité



■ Groupe EDF  
■ EDF SA  
■ Filiales et ass.