



Des équipes rassemblées autour d'un projet partagé



// // / // / / //

FAITS MARQUANTS

En mars, après la mise en place du Comité d'Entreprise Européen et d'une instance de dialogue en Amérique latine, les entités asiatiques du Groupe instaurent à leur tour un comité de concertation.

Le 13 juillet 2004, les présidents d'EDF et de Gaz de France et les représentants de toutes les fédérations syndicales, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO, ont signé un accord novateur sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

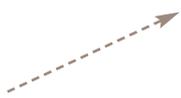
Créée en novembre 2004, la bourse de l'emploi GEO vise à faciliter la mobilité internationale au sein du Groupe.

Pour aider les populations touchées par le tsunami du 25 décembre 2004, l'association Électriciens sans frontières a pu dépêcher plusieurs équipes, grâce au soutien du groupe EDF et aux dons de ses salariés.

— Le groupe EDF est un groupe récent composé de sociétés souvent anciennes. Sa constitution passe par la fédération de ses équipes dans le respect de leur culture et de leur histoire. Le Groupe s'attache à développer un état d'esprit et des valeurs partagées. Il met en place progressivement des démarches communes et rassemble ses équipes autour d'objectifs connus de tous.

Les réalisations de 2004 témoignent des progrès accomplis dans ce sens. Le projet industriel du Groupe a été finalisé et son déploiement auprès des salariés constituera l'un des temps forts pour le management en 2005. Les salariés d'EDF SA et de ses filiales sous contrôle majoritaire savent qu'ils pourront bientôt être actionnaires, renforçant ainsi leur lien avec leur Groupe et leur intérêt à le faire réussir.

Partout se déploient une pratique du dialogue social et des politiques cohérentes centrées sur la valorisation des compétences et la gestion prévisionnelle de l'emploi. Partout la santé et la sécurité des salariés constituent des priorités. Partout la Charte Éthique est déclinée. La création d'un plan d'épargne Groupe, l'élaboration concertée d'une politique de responsabilité sociale pour les principales implantations dans le monde et la mise en place d'une bourse internationale de l'emploi forment de nouvelles avancées concrètes dans la construction d'une communauté humaine vivante, à la fois riche de sa diversité et rassemblée autour de valeurs et de pratiques communes.



Une dynamique de progrès social

— EDF a toujours allié projet industriel et projet social. Le progrès social joue un rôle important pour la fidélisation des salariés et leur engagement au service du Groupe.

DIALOGUE SOCIAL : UNE PRATIQUE GÉNÉRALISÉE

Le dialogue social fait partie de la culture d'EDF et il s'est naturellement développé dans le Groupe. En 2004, plusieurs accords ont été signés avec les organisations syndicales.

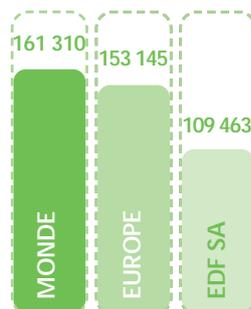
De nombreux accords. En début d'année a été conclu un accord précisant les thèmes des négociations : emploi, réorganisations, temps de travail, santé, sécurité, égalité professionnelle, dialogue social et rémunération. En 2005, d'autres sujets seront abordés comme la mobilité, la formation professionnelle, l'apprentissage, la situation des salariés handicapés...

L'un des accords de 2004 prévoit que chaque organisation syndicale pourra disposer d'un site et de commodités internet. Un autre renforce le dialogue social autour de l'emploi. Il prévoit la création de l'Observatoire des métiers d'EDF et la mise en place d'instances régionales d'information et d'échanges sur l'emploi et les compétences.

À EDF Energy, un Comité national d'entreprise a été mis en place. Il se réunit trois fois par an pour discuter des sujets liés à la performance, à l'organisation, à la situation financière de l'entreprise ainsi que tout autre sujet intéressant l'entreprise et ses salariés. Afin de permettre l'avancée du travail, il a été convenu de mettre en place un secrétariat qui rencontre tous les mois la direction pour partager

et échanger sur l'actualité de l'entreprise. À EnBW, la pratique bien ancrée de la cogestion a débouché sur l'accord sur l'emploi signé début 2004. Moyennant l'engagement de ne procéder à aucun licenciement

Effectifs du groupe EDF en 2004



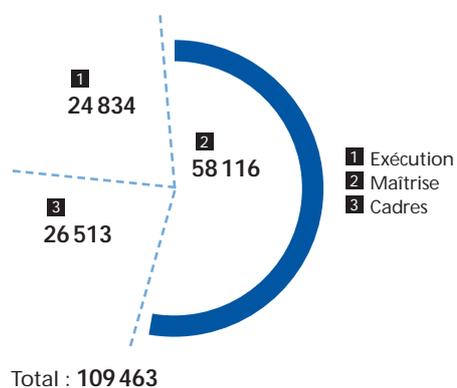


Dans tous ses métiers clés, EDF déploie des plans de gestion prévisionnelle des compétences.

économique dans les cinq prochaines années, un plan d'optimisation de l'emploi associé à une maîtrise des augmentations salariales sur deux ans a été mis en place, qui prévoit une réduction de la durée de travail hebdomadaire avec réduction de salaire. En Pologne, les sociétés du Groupe ont poursuivi l'application des accords de reconversion industrielle, qui comportent notamment une assistance et un suivi des salariés concernés pour les aider à retrouver un emploi.

L'égalité professionnelle des femmes et des hommes : un accord innovant. Fondé sur la conviction partagée que l'égalité entre les hommes et les femmes est une source de performance pour l'individu et pour l'entreprise, un accord a été conclu avec les cinq organisations syndicales représentatives. Pour corriger les inégalités, il propose des pistes innovantes impliquant les salariés et prévoit des mesures pragmatiques concernant l'égalité salariale, les recrutements externes, les parcours professionnels et la formation. Intranet dédié, interlocuteur « égalité professionnelle » dans chaque unité : l'objectif est aussi de faire évoluer les mentalités. Une commission paritaire assure le suivi de l'accord.

Effectifs EDF SA (salariés statutaires) en 2004



RÉGIME DES RETRAITES EN FRANCE : UN PAS DÉCISIF

Condition préalable à l'évolution d'EDF, la réforme du financement du régime spécial de retraite des Industries Électriques et Gazières (IEG) entre dans les faits. EDF peut ainsi appliquer les normes comptables internationales dans des conditions supportables et maintenir dans le temps la charge des retraites à un niveau proche de celui de ses concurrents. Ses salariés bénéficient d'un système pérennisé et sécurisé à long terme.

La loi du 9 août relative au service public de l'électricité et du gaz consolide et renforce le système de retraite des IEG. La réforme du système de financement s'est traduite par la conclusion d'accords avec la CNAV⁽¹⁾ d'un côté et avec l'Agirc⁽²⁾ et l'Arcco⁽²⁾ de l'autre. Les cotisations vieillesse salariales et patronales sont désormais similaires à celles des entreprises concurrentes. À compter du 1^{er} janvier 2005, la Caisse Nationale des Industries Électriques et Gazières (CNIEG) prend en charge les risques vieillesse, accident du travail, maladie professionnelle, invalidité et décès.

(1) Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

(2) Régimes de retraite complémentaire.



En 2004, EDF Energy a lancé des initiatives associant étroitement management et formation.

Investir dans les compétences et la motivation

— Gestion dynamique des emplois, formation, intéressement aux résultats : le Groupe investit dans la compétence et entend associer ses salariés à ses résultats. Cette recherche de performance intègre la priorité donnée à la sécurité.

EMPLOI ET FORMATION : L'ANTICIPATION

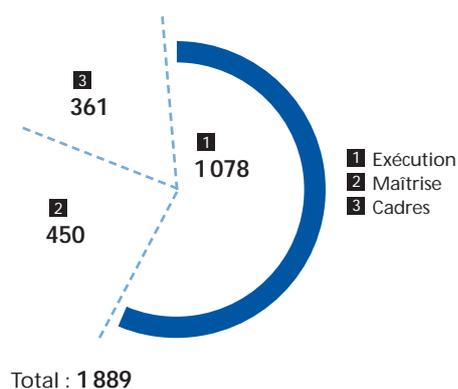
Anticipant le renouvellement des compétences nécessaires à son projet industriel, EDF SA a prévu d'embaucher 3 500 personnes entre juin 2004 et fin 2005. Ces recrutements ciblés sur les métiers prioritaires associés à une stratégie de redéploiement des compétences permettront de faire face à l'augmentation continue des départs en retraite dans les années à venir.

Dans tous ses métiers clés, EDF déploie des plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Pour le parc nucléaire, où près de la moitié des 20 000 agents partiront en retraite d'ici 2015, ces plans visent à renouveler les compétences tant dans l'exploitation que dans l'ingénierie. Au sein d'EDF Gaz de France distribution, la problématique est la même dans les métiers de l'exploitation et de la maintenance des réseaux.

L'ouverture du marché des professionnels, en France, a également conduit à un effort notable de recrutement et de formation. Plus de 115 conseillers en ligne, de préférence avec expérience professionnelle, ont été recrutés, notamment dans les centres d'appel. Tous les conseillers clientèle ont bénéficié d'une formation aux nouvelles offres et pratiques de vente en ligne. Au total, plus d'un millier d'agents a rejoint les huit nouveaux Centres de service clientèle créés à cette occasion. Cette importante opération de redéploiement a été conduite avec la plus grande attention et en concertation avec les partenaires sociaux.

À EDF Energy, de nombreuses initiatives ont été lancées associant étroitement management et formation. Chaque salarié voit au moins trois fois son responsable hiérarchique pour discuter de ses objectifs, évaluer sa performance et élaborer son plan personnel de formation.

Recrutements EDF SA en 2004



FORMATION PROFESSIONNELLE EDF SA

	2004	2003
Coût (en millions d'euros)	332,6	336,8
Pourcentage de la masse salariale	8,13	8,28



Des outils se développent pour appuyer cette démarche. Ainsi le Management Competency Framework, sur intranet, aide managers et futurs managers de tous niveaux à perfectionner leurs compétences managériales.

INTÉRESSEMENT

La politique d'intéressement se généralise pour faire partager aux salariés les résultats de leurs performances.

En France, fondé sur un accord avec les organisations syndicales, le montant moyen de l'intéressement (938 €) a progressé de 8,3 %. Il intègre les résultats locaux de l'entité dont relève le salarié, ceux d'EDF en France et les résultats financiers du Groupe.

Cette dynamique se prolonge dans plusieurs filiales françaises comme COFIVA et EDEV, où les premiers versements sont prévus au titre de 2004. Aux États-Unis, EnXco, filiale d'EDF Énergies Nouvelles, intéresse ses équipes à leur performance et à leurs résultats. Elle a revu son système de rémunération et créé, sous l'égide de son comité des rémunérations, un système de bonus associé à des objectifs individuels ou d'équipe.

SANTÉ ET SÉCURITÉ : UNE PRIORITÉ

Les sociétés du Groupe inscrivent leur politique santé sécurité dans les valeurs de respect de la personne et dans une volonté commune de placer l'homme au cœur des organisations.

En France, la politique santé-sécurité résulte d'une large concertation interne et fait l'objet d'un débat en CNHSCT, Comité National d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail. Avec un taux de fréquence passé de 4,9 en 2003 à 4,3 en 2004, le nombre d'accidents de service avec et sans arrêt de travail a sensiblement diminué. Moins nombreux, les accidents sont aussi moins graves : le taux de gravité est passé en une année de 0,23 à 0,17. EDF déplore toutefois le décès de huit salariés, dont trois dans des accidents de la route, ainsi que de huit salariés d'entreprises prestataires. La prévention des accidents de plain-pied, qui représentent plus de la moitié des accidents et des accidents de la route reste prioritaire. La maîtrise des risques maladies fait l'objet d'une politique de prévention attentive tant pour les risques toxiques (amiante, produits chimiques) que pour les troubles musculo-squelettiques et psychosociaux.

Au Royaume-Uni, EDF Energy sensibilise ses salariés à la gestion des risques liés aux travaux manuels et au stress à travers des séminaires et la formation « Fit for work ». Sa démarche « Health Safety and Environment » prend en charge le risque amiante.

La politique de prévention Sida EDF assurée par la médecine du travail est appliquée en Côte d'Ivoire et en Asie, où les salariés ont en outre été vaccinés contre l'hépatite B.

Repères

Politique santé-sécurité 2003-2007

Six axes d'action

prioritaires : risques routier, plain-pied (hauteur et manutention), toxique, risque de troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux, sécurité des prestataires.

Six principes : subsidiarité, implication des dirigeants, l'homme au centre des préoccupations, amélioration continue, intercomparaison, pluridisciplinarité.

Un Comité national d'orientation et de suivi : il analyse les progrès et les difficultés et oriente les travaux.

Sept groupes d'animation des priorités, un par priorité et un en charge de l'amélioration continue.



L'accord Responsabilité Sociale de l'Entreprise, conclu en 2004, marque l'ambition du groupe EDF d'être une référence dans le domaine environnemental et social.



La construction du Groupe

— Le groupe EDF construit progressivement une communauté humaine autour de dispositifs fédérateurs.

LA CRÉATION DU PLAN D'ÉPARGNE GROUPE

Décidé en accord avec les organisations syndicales, le Plan d'Épargne Groupe (PEG) succède au Plan d'Épargne Entreprise (PEE) et est ouvert aux filiales en France. Les fonds communs de placement sont conservés et un groupe de travail examine la possibilité d'ajouter un fonds d'investissement socialement responsable. Les règles d'abondement précédentes sont reconduites pour EDF SA et laissées au choix des filiales adhérentes. Un fonds dédié sera ouvert dans le PEG pour permettre aux salariés d'EDF SA de souscrire à l'augmentation du capital.

LA POLITIQUE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE DU GROUPE

En 2004, pour la première fois, un accord mondial sur la responsabilité sociale du Groupe (accord dit « RSE » : Responsabilité Sociale de l'Entreprise) a été conclu entre les représentants des salariés et les directions des principales sociétés du Groupe venus de 11 pays⁽¹⁾.

Cet accord mondial réaffirme l'attachement du Groupe aux valeurs de développement durable et marque l'ambition du groupe EDF d'être une référence dans le domaine environnemental et social partout où il intervient. Cet accord couvre un large champ : relations avec les salariés, les clients et les sous-traitants, préservation de l'environnement, engagement dans la vie de la cité notamment.

Un Comité de Dialogue Social sur la Responsabilité Sociale du Groupe (CDRS), dont la création est prévue dans cet accord, en suivra les résultats concrets.

Anticipant sur l'accord RSE, EDEV a déjà recensé ses sociétés démunies de convention collective. Plusieurs ont adhéré à une convention pour mieux protéger leurs salariés : EDEV elle-même, CPL Technologie et, début 2005, EDF Énergies Nouvelles.

GEO, UNE BOURSE DE L'EMPLOI POUR FACILITER LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

Depuis 2004, les salariés des sociétés de la maison mère et des filiales françaises et étrangères ont accès à GEO (Group Employment Opportunities), la bourse de l'emploi du Groupe. Présentée au Comité

d'entreprise européen, GEO vise à faciliter la mobilité entre les sociétés du Groupe, professionnaliser les équipes par des échanges d'expériences et de savoir-faire, élargir les perspectives de carrières et développer une culture de groupe. Elle complète les bourses d'emploi propres à chaque entreprise. Sur son site web, les salariés peuvent consulter les offres d'emplois, recevoir une sélection d'offres, s'inscrire dans le « vivier candidat », faire connaître leur projet de mobilité et postuler en ligne. GEO est aussi un site de partage d'informations et de témoignages sur la mobilité dans le Groupe.

VERS L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

La loi du 9 août 2004 transformant EDF en société anonyme prévoit que son capital pourra être ouvert dans la limite maximum de 30 % à l'investissement privé. Le texte précise que 15 % de la part correspondant à une ouverture du capital devront être réservés au personnel d'EDF ou de ses filiales contrôlées à la majorité. C'est une perspective nouvelle qui s'ouvre ainsi et qui donne la possibilité d'associer encore davantage les salariés d'EDF à sa réussite. Hors de France, ce sera souvent le premier geste tangible, de la part de chaque salarié, de son appartenance au groupe EDF.

(1) Cet accord a été signé le 24 janvier 2005.