



TRANSITION ÉNERGÉTIQUE JUSTE ET INCLUSIVE

De la stratégie à l'action

Octobre 2022



1 raison d'être, 4 piliers, 16 engagements RSE

CONSTRUIRE UN AVENIR ÉNERGÉTIQUE NEUTRE EN CO₂ CONCILIANT PRÉSERVATION DE LA PLANÈTE, BIEN-ÊTRE ET DÉVELOPPEMENT, GRÂCE À L'ÉLECTRICITÉ ET À DES SOLUTIONS ET SERVICES INNOVANTS

NEUTRALITE CARBONE ET CLIMAT

- Trajectoire carbone ambitieuse
- Solutions de compensation carbone
- Adaptation au changement climatique
- Développement des usages de l'électricité et services énergétiques



Neutralité carbone et climat



BIEN-ÊTRE ET SOLIDARITE

- Santé et sécurité de tous
- Ethique, conformité et droits humains
- Égalité, diversité et inclusion
- Précarité énergétique et innovation sociale

Bien-être et solidarité

PESERVATION DES RESSOURCES DE LA PLANETE

- Biodiversité
- Gestion responsable du foncier
- Gestion intégrée et durable de l'eau
- Déchets et économie circulaire



Préservation des ressources de la planète



Développement responsable

DEVELOPPEMENT RESPONSABLE

- Dialogue et concertation avec les parties prenantes
- Développement territorial responsable
- Développement responsable des filières industrielles
- Numérique responsable

RSE

Nos engagements en faveur du climat

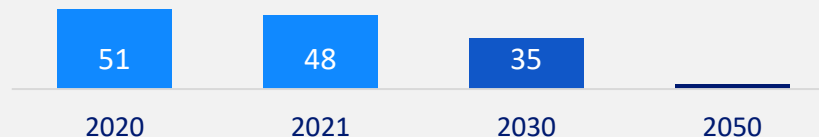


UNE TRAJECTOIRE AMBITIEUSE POUR L'INTENSITE CARBONE



231⁽³⁾

(Moyenne européenne en 2020)



(1) VS. 2017 (2) VS. 2019 (3) Intensité carbone moyenne en 2020 des producteurs d'électricité en Europe selon l'AEE.

Pour une Transition énergétique juste et inclusive

Grâce à ses capacités nucléaires et renouvelables, le groupe EDF contribue très activement à la décarbonation de l'économie, à ce que nous appelons communément la Transition énergétique.

La raison d'être d'EDF repose précisément sur quatre enjeux clés qui, déployés ensemble, visent à s'assurer que l'action du Groupe dans le cadre de la Transition énergétique puisse s'effectuer de manière juste et inclusive : par nos actions en matière climatique et pour la préservation des ressources de la planète, par notre attention au bien-être de tous et à la promotion des solidarités, ainsi que par le développement que nous voulons responsable.

Dès 2015, l'accord de Paris avait reconnu l'impact sur l'emploi des fermetures de centrales hautement carbonées. Il énonçait déjà que les acteurs de la Transition énergétique se doivent de prendre en compte « les impératifs d'une Transition juste pour les salariés, en faveur de la création d'emplois décents et de qualité, conformément aux priorités de développement définies au niveau national ».

La réussite de la Transition énergétique ne sera toutefois pas seulement évaluée à l'aune de l'accompagnement des salariés dont l'emploi est affecté. Plus largement, la qualité de la Transition énergétique sera également appréciée au regard du respect des droits des communautés, de l'accès à l'énergie dans les pays émergents ou de la prise en compte des clients les plus fragiles.

Et pour que la Transition énergétique soit toujours une Transition énergétique juste et inclusive, le groupe EDF s'engage dans un dialogue constant avec ses parties prenantes, et ce partout où il opère.

Jean-Bernard Levy, Président Directeur Général d'EDF



Pour agir en faveur d'une Transition énergétique juste et inclusive, il nous faut prendre en compte à la fois les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance.



Chiffres clés de la Transition énergétique juste et inclusive

32,5 millions

de particuliers bénéficient de l'énergie décarbonée d'EDF en France ⁽¹⁾



CLIENTS

230

experts solidarité en France accompagnent les clients vulnérables au travers de facilités de paiement et de conseils en matière d'efficacité énergétique

2 993

salariés ont été redéployés depuis 2018 en accompagnement de la transformation du Groupe, grâce au projet « My Job »



SALARIES

87,5%

des salariés du Groupe sont couverts par une convention collective ⁽³⁾

40 millions d'euros

ont été investis depuis 2017 pour favoriser l'accès à l'énergie grâce à l'électrification rurale dans les pays émergents



COMMUNAUTÉS ET TERRITOIRES

4,4

emplois indirects sont générés pour 1 emploi direct chez EDF ⁽²⁾

1,25 milliards d'euros

d'obligations sociales hybrides ont été émises en 2021 en vue de soutenir le développement des PME et la création d'opportunités d'emplois en Europe et au Royaume-Uni



FOURNISSEURS

24,9%

des achats annuels d'EDF et d'Enedis sont réalisés auprès des PME

⁽¹⁾ En France, 97% de la production d'énergie d'EDF est décarbonée ⁽²⁾ En France, liés aux activités de production.

⁽³⁾ Les 12,8 % restants viennent des filiales qui disposent d'accords collectifs locaux qui ne sont pas identifiés comme des conventions collectives selon la loi française..

Les principes de la Transition énergétique juste et inclusive d'EDF

Nos engagements éthiques conformes aux principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains

Garantir à tous des conditions de travail sûres et équitables

La Transition énergétique juste et inclusive pour nos parties prenantes
ANTICIPATION, PLANIFICATION ET MISE EN OEUVRE



CLIENTS

1. Fournir une électricité bas carbone à un coût abordable
2. Promouvoir les économies d'énergie et proposer les solutions adaptées
3. Développer l'innovation sociale



SALARIES

1. Renforcer l'inclusion et la lutte contre les discriminations
2. Garantir la qualité de l'emploi et des salaires justes et compétitifs
3. Réussir les redéploiements, l'accompagnement individuel et la création d'emplois



COMMUNAUTÉS ET TERRITOIRES

1. Créer de la valeur partagée
2. Réduire les impacts sociaux
3. Contribuer au développement dans les zones vulnérables



FOURNISSEURS

1. Assurer un haut niveau de vigilance sur l'ensemble de la chaîne de valeur
2. Accompagner les PME locales



RESSOURCES PLANÉTAIRES

1. Préserver la biodiversité
2. Gérer les déchets et promouvoir l'économie circulaire
3. Œuvrer pour une gestion intégrée et durable de l'eau

DIALOGUE ET PLAIDOYER



LES PRE-REQUIS DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE JUSTE ET INCLUSIVE



Nos engagements éthiques conformes aux principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains

Le Groupe EDF promeut la culture d'intégrité. Une conduite éthique et conforme aux lois est la règle absolue pour tous les salariés du Groupe, à tous les niveaux de l'entreprise, sans exception.

Le Groupe s'engage à respecter et à faire respecter les droits humains et les libertés fondamentales dans toutes ses activités partout où il est présent.

Concernant **les droits des salariés** :

- Lutter contre la discrimination, le harcèlement et les violences, le travail forcé et le travail des enfants
- Respecter la liberté d'association et le droit à la négociation collective
- Garantir des conditions de travail justes et favorables.

En termes de **droits des communautés locales**, cela implique :

- Un dialogue ouvert et transparent avec les parties prenantes
- Le respect des droits des populations autochtones et des héritages culturels
- La restauration des moyens d'existence

Ces engagements s'appliquent également à notre chaîne d'approvisionnement.

Agir en faveur d'une Transition énergétique juste et inclusive suppose d'intégrer les valeurs et les normes environnementales et sociales à la stratégie climat du Groupe.

EDF respecte les normes internationales qui garantissent les droits humains et les libertés fondamentales :

- Charte internationale des droits de l'homme (Organisation des Nations Unies)
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Le groupe EDF respecte les normes de l'OIT, ainsi que le droit applicable à la durée du travail, fondés sur les principes suivants :

- les semaines de travail régulières ne dépassent pas 48 heures
- la semaine de travail est limitée à 60 heures, y compris les heures supplémentaires
- les travailleurs ont au moins un jour de repos tous les sept jours de travail, sauf en cas d'urgence ou de situation inhabituelle
- la durée des congés payés est au minimum de trois semaines de travail pour une année de service
- le congé de maternité est de 14 semaines minimum.

INDICATEUR

100% des salariés et des fournisseurs sont soumis au Code de Conduite d'EDF.
Des audits internes ou évaluations des risques éthiques ont été menés sur 100% de nos sites opérationnels.

Garantir à tous des conditions de travail sûres et équitables



Dans un environnement en forte mutation
la dimension humaine
est au cœur de la stratégie du Groupe



EDF s'engage à rester socialement responsable en
vue d'atteindre ses objectifs de neutralité carbone
EDF est un employeur engagé qui fait référence en
termes de santé et de sécurité



EDF s'engage pour la santé et la sécurité de tous.



Le Groupe applique les normes de sécurité les plus élevées dans
l'ensemble de ses installations de production.



La politique Santé et Sécurité du Groupe a été renforcée en
2021, définissant un cadre commun pour ses salariés et ses sous-
traitants, s'appliquant à toutes les filiales du Groupe,
et dans tous les pays où le Groupe opère.



Le Groupe s'efforce d'être exemplaire en matière de Santé et de
Sécurité et vise à éradiquer les accidents mortels, à diminuer
tous les accidents, à prévenir les risques psychosociaux, à
garantir un haut niveau de protection sociale, à adapter les
modes d'organisation en vue du bien-être des personnes, à
améliorer la qualité de l'air et à réduire les nuisances sonores,
visuelles et lumineuses.

INDICATOR

100% de nos salariés sur tous les sites sont représentés dans des instances du domaine Santé et Sécurité.

Pour plus d'informations, consultez le document [Droits de l'Homme et des libertés fondamentales, Santé et sécurité, Environnement, Ethique des affaires : les engagements et exigences du Groupe EDF](#).

Voir également [l'URD 2021](#) p.178 - 3.3.1.3 Santé et sécurité des salariés et des sous-traitants



CLIENTS

EDF fournit une électricité bas carbone, accessible à un coût abordable et accompagne ses clients dans la maîtrise de leur consommation d'énergie



Développer l'innovation sociale

EDF encourage l'émergence de solutions innovantes afin de lutter contre la précarité énergétique comme par exemple des dons d'énergie en provenance de clients, ou de salariés du Groupe, au profit d'autres clients en situation de précarité énergétique (action menée en partenariat avec la Fondation Abbé Pierre).

En 2022, dans le cadre d'un partenariat de co-crédation avec l'ONG Ashoka, EDF a collaboré avec Réseau Eco-Habitat afin d'élaborer des solutions innovantes pour lutter contre la précarité énergétique. A travers l'identification des individus dans le besoin, la rédaction d'un diagnostic et la recherche de financements, le but de cette collaboration est d'aider des individus précaires à réduire leur endettement énergétique à long terme tout en améliorant la performance énergétique de leur habitation.

« Lutter contre la précarité énergétique nécessite de la coopération, de la persévérance et de l'intelligence collective. [...] Cela permet de rapprocher des acteurs de différentes tailles et de différents secteurs et de mettre à profit nos ressources complémentaires pour réfléchir ensemble à de nouvelles solutions. »

Carine de Boissezon

Directrice de la Direction Impact du groupe EDF

[Cliquez ici pour plus d'informations](#)

Pour plus d'informations, veuillez consulter le [Rapport Impact d'EDF 2021](#), p.20, 22, 29, [la page web d'EDF Pulse Incubation](#). Voir également la [page web](#) du projet CommUNITY+.

Illustration d'impact – Parce que l'électricité est un produit de première nécessité, depuis le 1er avril 2021, pour aller plus loin dans l'accompagnement de ses clients en situation d'impayés, EDF a mis fin aux coupures d'alimentation en électricité.

Avec cette mesure, EDF va au-delà de ses obligations réglementaires avec le maintien d'une puissance à 1kVA (1 000 W) qui permet de répondre aux besoins élémentaires des ménages. Beaucoup plus solidaire et responsable qu'une coupure d'électricité, la limitation de puissance intervient en dernier recours afin que le client régularise sa situation.

Avec cette décision, EDF réaffirme son engagement envers ses clients vulnérables ainsi que sa position de fournisseur d'énergie de choix, toujours présent pour ses clients, en toutes circonstances.

Illustration d'impact – EDF met à disposition des outils de suivi de la consommation au quotidien. « **Mes Ecos et Moi** » est une solution accessible via l'espace client et l'application « EDF&Moi ». Cette solution permet aux clients équipés d'un compteur communicant Linky, et ayant donné leur accord, de suivre leur consommation en kWh et en euros, d'identifier les principaux postes de dépenses d'électricité et/ou de gaz et de disposer de conseils personnalisés en vue de faire des économies d'énergie. Une étude interne a montré qu'en moyenne, les clients consultant les outils de suivi deux à trois fois par mois, et changeant leurs comportements de consommation, économisent jusqu'à 12% sur leurs factures d'énergie.

Fournir une électricité bas carbone à un coût abordable

En France 23 millions de logements et 1,5 millions de sites professionnels ont choisi le tarif réglementé de vente. Il est administré par les pouvoirs publics, qui en fixent le niveau sur proposition d'une autorité administrative indépendante : la Commission de régulation de l'électricité (CRE). Un ménage qui paie des tarifs réglementés a une facture moyenne de 943€/an TTC, c'est-à-dire 50% de moins que ce que paient les ménages de la zone euro.

Promouvoir les économies d'énergie et proposer les solutions adaptées

EDF met en œuvre un dispositif d'aide au paiement et d'accompagnement de ses clients.

- Tous les conseillers clients d'EDF proposent systématiquement un service d'accompagnement énergie à tout client en difficulté. Ils proposent des facilités de paiement, expliquent les modalités de facturation, dispensent des conseils tarifaires ainsi que toutes formes de sensibilisation aux économies d'énergie (éco-gestes par exemple).
- En outre, 230 experts EDF sont strictement dédiés à la solidarité et coopèrent directement avec les travailleurs sociaux en vue d'accompagner les clients les plus fragiles.

EDF est également engagé sur le volet de la prévention.

- Depuis 2011, le Groupe est engagé dans le programme « Habiter mieux » de l'Agence nationale de l'habitat. Ce programme a permis de rénover plus de 549 000 logements occupés par des ménages précaires.
- La prime énergie EDF encourage financièrement le dispositif « Coup de pouce » pour inciter les ménages et les bailleurs sociaux à réaliser des travaux permettant de faire des économies d'énergie.
- EDF propose également « Mon chauffage durable », une nouvelle offre pour aider les ménages, notamment les plus modestes, à réduire leurs factures énergétiques et leurs émissions de CO₂ en remplaçant leur chaudière au fioul, au gaz ou au charbon par une pompe à chaleur.
- Sur le territoire, EDF participe également à de nombreuses structures de médiation sociale dont une quarantaine de Points d'information et de médiation multi-services.



SALARIES

EDF s'efforce d'atténuer l'impact social de la transition énergétique à l'égard des salariés

Nous nous engageons à proposer un accès à des emplois décents dans les métiers de la transition énergétique, dans le respect des valeurs d'égalité et d'inclusion



Renforcer l'inclusion et la lutte contre les discriminations

La lutte contre le changement climatique requiert tous les talents, véritable défi pour notre industrie où les femmes sont sous-représentées. EDF veut refléter la société telle qu'elle existe pour mieux la servir.

Pour EDF, promouvoir l'égalité femmes-hommes est un levier majeur en vue de mener à bien une Transition énergétique juste et inclusive. Le Groupe relève encore son ambition. Les nouveaux objectifs à horizon 2030 s'appliquent aux salariées, cadres, comités de direction et dirigeantes, dans une fourchette qui, selon les cas, s'échelonne entre 36% et 40%.

EDF s'engage à garantir l'égalité de traitement et à lutter contre les discriminations⁽¹⁾. En cas de conflit de normes avec les lois applicables dans les pays où le Groupe opère, EDF s'attache à appliquer les dispositions les plus protectrices des droits humains. L'ensemble des filiales contrôlées du groupe EDF a pris connaissance de l'existence de l'*Accord cadre mondial sur la responsabilité sociale du groupe EDF* et met en œuvre un plan d'action fondé sur une logique de progrès social.

Illustration d'impact – EDF valorise le rôle des femmes dans la transition énergétique au travers de temps forts tels que le prix « **Women's Energy in Transition** » (créé en 2019 par Dalkia, filiale d'EDF), et qui invite les femmes à s'orienter vers des emplois scientifiques et techniques.

INDICATEUR

En 2021, EDF a obtenu un indice d'égalité femmes-hommes de 90/100⁽²⁾

Garantir la qualité de l'emploi et des salaires justes et compétitifs

Notre politique de rémunération globale est guidée par quatre principes qui font l'objet d'une revue par la Direction des Ressources Humaines Groupe : la compétitivité par rapport au marché externe, la cohérence et l'équité interne, la soutenabilité financière et la transparence.

Elle s'articule autour d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable individuelle et/ou collective qui vient reconnaître l'atteinte des objectifs, en lien avec les résultats économiques des entreprises. Il existe pour tous un lien direct et visible entre la contribution du salarié et la rémunération associée.

Les sociétés du Groupe garantissent le respect des minima légaux ou professionnels de chaque pays et l'absence de discrimination.

⁽¹⁾ La discrimination est définie comme toute distinction, exclusion ou préférence fondée, entre autres, sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, la situation familiale, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre qui annule ou porte atteinte à l'égalité des chances ou de traitement en termes d'emploi ou de profession.

⁽²⁾ Il concerne toutes les entités du Groupe en France avec plus de 50 salariés. Il évalue les différences femmes-hommes sur les hausses de salaire individuelles, les promotions, etc.

Pour plus d'informations, consultez l'*URD 2021* p. 180 – 3.3.1.3.6 Bien-être et protection sociale ; p.192 – 3.3.3.1 Egalité professionnelle; p 194 – 3.3.3.4 Ancrage handicap & 3.3.3.5 Lutter contre les discriminations. Consultez également *nos Résultats semestriels 2021*, Diapositive 6 et le *Pack ESG 2021* – onglet « S-Remuneration ».

Réussir les redéploiements et l'accompagnement individuel

EDF prône une transition vers un modèle d'affaire bas carbone juste et solidaire et s'engage dans un dialogue avec ses collaborateurs, partenaires et prestataires afin d'évaluer et d'anticiper les impacts sociaux.

Le Groupe accompagne les fermetures de centrales par des mesures de reclassement et de réemploi au sein du Groupe. Elles ont pour objectif de dynamiser la mobilité interne en permettant à chacun de construire et de mettre en œuvre son projet professionnel.

Chaque situation personnelle est prise en compte avec objectivité et transparence, notamment l'emploi du conjoint.

Par ailleurs, les actions en faveur du développement et de l'adaptation des compétences contribuent à assurer l'employabilité des salariés tout au long de leur parcours professionnel au sein du Groupe.

INDICATEUR

Le projet « My Job » repose sur la mise en visibilité de viviers de salariés qualifiés et sur une solidarité inter-directions pour EDF. Ainsi en 2021, plus de 703 salariés ont trouvé un emploi en adéquation avec les besoins du Groupe, soit plus de 2 993 salariés redéployés depuis 2018.

Illustration d'impact – Entre 1995 et 2021, le groupe EDF a mis à l'arrêt définitif en Europe plus de 33 tranches charbon et 15 tranches fioul lourd de forte puissance, représentant respectivement 10,8 et 6,8 GWe de capacités retirées. Cette politique de suppression progressive du charbon et du pétrole a permis de réduire de plus de 40Mt de CO₂ les émissions annuelles de gaz à effet de serre du secteur électrique européen. **Ces fermetures ont toutes été accompagnées de mesures de reclassement des salariés au sein du Groupe et d'actions pour développer de nouvelles activités économiques locales.**

Au Royaume-Uni, EDF a signé un accord avec les organisations syndicales sur la démarche à suivre quand ses actifs arrivent en fin de vie de production. L'approche prend en compte les aspirations des salariés et met l'accent sur le recyclage, la formation et le redéploiement vers d'autres actifs et domaines de l'entreprise. Dans ce contexte, l'accord collectif avec le Conseil National Paritaire signé en mai 2021 pour le déchargement des centrales nucléaires à réacteurs avancés refroidis au gaz fixe les principes de la transition et améliore la sécurité des salariés.



COMMUNAUTÉS & TERRITOIRES

EDF s'engage auprès des communautés locales pour faire face aux risques de la transition énergétique sur les économies régionales

EDF s'inscrit dans une dynamique de partage de valeur avec les communautés en effectuant des investissements qui améliorent leur bien-être social, économique et environnemental



Créer de la valeur partagée

Une étude Goodwill 2021 basée sur les chiffres de 2020 montre que 323 000 emplois (parmi lesquels 59 700 emplois directs) ont été soutenus par le Groupe EDF. De sorte qu'un emploi direct génère 4,4 autres emplois dans la région, ce qui signifie qu'EDF soutient 1,1% des emplois en France.

Grâce à son ancrage territorial, EDF peut accompagner les différentes parties prenantes dans le développement du territoire, selon des modalités pouvant inclure des obligations de performance. Par exemple, en France, avec le Contrat de Transition Ecologique et grâce à son ancrage territorial, EDF soutient les parties prenantes affectées par la fermeture d'actifs carbonés.

Le Groupe EDF participe au développement des territoires, avec une contribution annuelle de 4,7 milliards d'euro d'impôts et taxes.

Réduire les impacts sociaux

EDF déploie une approche sociétale axée sur les principes « éviter, réduire, compenser » et cherche à optimiser la gestion des impacts positifs et négatifs de ses activités.

Les impacts sociaux de chaque projet font l'objet d'une diligence raisonnable environnementale et sociale (E&S). En parallèle des études d'impact E&S, qui incluent le volet droits humains, les parties prenantes des projets sont identifiées. Le dialogue et la concertation sont initiés le plus en amont possible, une attention particulière étant accordée aux groupes traditionnellement marginalisés (populations autochtones, minorités religieuses, personnes en situation de handicap, LGBTQIA+, etc.).

Un mécanisme public de réclamation est mis en place à un stade précoce du projet pour fournir une voie de recours à toutes ses parties prenantes.

Illustration d'impact - Grâce à la mise en place d'un Contrat de Transition Ecologique, la centrale thermique d'**Aramon** dans le département du Gard a fait place à une **centrale photovoltaïque** de 5MWc, avec la mise en œuvre d'un programme de développement dans la transition énergétique locale, appelé CleanTechBooster. Grâce à l'accélérateur **Cleantech booster**, 300 emplois ont été maintenus, 38 emplois ont été créés et 138 start-ups ont été mises en relation avec des grandes entreprises ou des collectivités. Plusieurs projets ont vu le jour pour développer la surveillance de la qualité de l'air dans des crèches ou encore le traitement d'eau industrielle en circuit re-use.

Illustration d'impact - Lors du développement de la **centrale solaire EDEN à Bap Tehsil** (Rajasthan, Inde), le dialogue avec les communautés locales a bien été établi et pris en compte sur plusieurs sujets :

- Evitement des impacts négatifs : une route de contournement a été construite pour éviter de perturber la circulation dans le village.
- Réduction des impacts négatifs : le design de la centrale a été révisé pour préserver des arbres, car il était important pour les communautés locales d'éviter de les couper.
- Compensation des impacts négatifs : revégétalisation à hauteur de trois arbres pour un coupé (coupe d'arbres limitée à ceux affectant directement les panneaux solaires).
- Compensation des impacts négatifs : mise en œuvre d'investissements communautaires (ex. création d'une retenue d'eau dans le village).

En phase d'opération du projet, le dialogue et les investissements RSE se sont poursuivis :

- Un budget sociétal est consacré chaque année aux programmes tels que la construction de toilettes dans les écoles, la fourniture de ventilateurs, de sacs ou de matériels de sports pour les étudiants, la mise à dispositions de vélos pour les villageois les plus défavorisés, etc.

Le développement du projet a créé de nombreuses opportunités d'emploi pour les habitants de la zone, avec une priorité donnée aux ménages directement touchés.

Contribuer au développement dans les zones vulnérables

EDF contribue à rendre l'énergie accessible grâce à l'électrification rurale, les projets off-grid, les micro-réseaux et autres technologies innovantes. En partenariat avec des entrepreneurs locaux, EDF propose une production et des services électriques décentralisés qui privilégient les énergies propres. Les projets off-grid fournissent des services électriques à des particuliers ou à des TPE (Très Petites Entreprises), pour l'essentiel en zone rurale, dans six pays d'Afrique : ZECI en Côte d'Ivoire, ZEGHA au Ghana, BBETO au Togo, KES en Afrique du Sud et, depuis 2020, SunCulture (pompage solaire) au Kenya et SMG en Zambie.

Illustration d'impact – Au début des années 2000, EDF a conçu et construit ce qui était alors le plus grand projet hydroélectrique en Asie du Sud Est : **Nam Theun 2** situé au Laos. Ce projet était soutenu par la Banque Mondiale pour son ambition et ses normes environnementales et sociales. Le Groupe EDF détient 40% de la Compagnie d'Electricité de Nam Theun (NTPC) qui exploite l'installation depuis 2010. Entre 2010 et 2020, Nam Theun 2 a honoré l'engagement pris au début du projet : contribuer à hauteur de 750 millions de dollars US aux mesures prises par le Gouvernement du Laos pour la réduction de la pauvreté et la gestion de l'environnement dans tout le pays, en lançant de nombreux programmes dans les domaines de la santé, de l'éducation, de l'égalité femmes-hommes, des infrastructures, de l'emploi de la population locale et du déminage des restes explosifs de guerre. Nam Theun 2 s'inscrit pleinement dans les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

S'agissant des personnes qui ont dû être réinstallées lors de la construction du barrage, Nam Theun 2 a accompagné la construction des maisons pour toutes les familles concernées, de 2 cliniques, 32 écoles et de 120 km de routes. Un programme d'activités économiques (forêt, agriculture, pêche, etc.) a également été mis en place. En 2013, le gouvernement du Laos a déclaré que la région de Nakai était sortie de la pauvreté grâce aux programmes sociaux de

Nam Theun 2. En effet, tous les ménages sont désormais au-dessus du seuil de pauvreté, alors que le taux de pauvreté était de 50% avant le projet. Depuis le début du projet, les revenus des ménages à Nakai ont doublé.

Le programme d'amélioration de la santé a eu des effets positifs, avec 97% des enfants vaccinés contre les maladies habituelles avant l'âge de 2 ans. La mortalité infantile a baissé de 50% et la mortalité maternelle a été pratiquement éliminée. Nam Theun 2 a donné la priorité à l'éducation avec près de 40% de l'aide allant à ce secteur. Le Plateau de la région de Nakai accueille 7 écoles primaires et 16 garderies, avec 94% des enfants allant à l'école primaire contre 31% auparavant. L'alphabétisation des adultes a augmenté de 51% à 86%. L'environnement a été intégré au projet dès ses premières étapes: le Parc National de Nakai-Nam Theun (auparavant le WMPA – Watershed Management Protection Authority) perçoit des bénéfices grâce à l'hydroélectricité à hauteur de 1,4 millions de dollars US par an, dédiés à la préservation de la biodiversité. Depuis 2018, Nam Theun 2 est allé au-delà de cette obligation contractuelle en contribuant à de nouveaux projets d'irrigation, et a créé les conditions pour l'inscription officielle du Parc National sur la liste verte de l'IUCN des Aires Protégées, afin que le parc soit conforme aux normes internationales de conservation.



FOURNISSEURS

EDF considère que les fournisseurs doivent pleinement être intégrés à la Transition énergétique juste et inclusive

L'entreprise assume son devoir de vigilance et renforce la qualité des relations avec ses fournisseurs en vue de construire des partenariats durables



Contribuer à la création d'emplois locaux et bas carbone sur l'ensemble de la chaîne de valeur

En 2021, EDF ainsi que 11 autres entreprises ont créé ensemble **l'Université des Métiers du Nucléaire (UMN)**.

La filière nucléaire est la **3^{ème} filière industrielle** française : elle compte aujourd'hui 220 000 emplois répartis au sein de 3 200 entreprises. Cependant, cette dernière fait face à de gros **enjeux de recrutement** sur les années à venir. C'est dans ce contexte de raréfaction des compétences nucléaires et de difficulté croissante à attirer les talents que l'université a été créée.

Au sein de cette université, industriels et acteurs de la formation et de l'emploi travaillent ensemble pour **dynamiser les dispositifs de formation nucléaire** tout en apportant des réponses aux besoins de recrutement sur des métiers essentiels à la filière. Cette coordination à la fois nationale et locale est indispensable pour fournir une énergie bas carbone et pilotable afin de répondre aux besoins énergétiques et aux **enjeux climatiques de demain**.

Les **TPE/PME représentent 85% du tissu industriel nucléaire** mais ne bénéficient pas de ressources assez conséquentes pour entreprendre des actions d'une telle envergure. Grâce à l'UMN, elles peuvent bénéficier des actions de l'université en faveur de l'attractivité et du développement des compétences.

Accompagner les PME locales

EDF s'attache à développer localement ses chaînes d'approvisionnement. Le Groupe réalise des investissements annuels importants pour maintenir et développer sa production et sa distribution d'énergie bas carbone, notamment en sous-traitant à un large éventail de PME.

En cohérence avec cette ambition, EDF a émis sa première « **obligation sociale** » d'un montant de 1,25 milliards d'euros en mai 2021. Cette obligation sociale a pour objectif de **soutenir les PME devant faire face à des enjeux de chômage important**.

- **Les Projets Eligibles** incluent toute dépense d'investissement avec une PME qui contribue au développement ou à la maintenance des actifs de production et/ou de distribution du Groupe EDF en Europe (définie comme l'Union Européenne et le Royaume-Uni).
- **L'objectif social** de tels projets est d'accompagner les PME qui constituent un élément clé du tissu industriel d'EDF et qui offrent des opportunités d'emploi dans les territoires dans lesquels EDF est présent.
- **100% des fonds levés soutiendront des dépenses d'investissement dans des zones d'emploi devant faire face à des enjeux de chômage important**. Ces zones sont définies comme ayant des taux de chômage :
 - Plus élevés que la moyenne nationale
 - Qui ont baissé moins rapidement (ou augmenté plus rapidement) que la moyenne nationale sur les 5 dernières années
- En 2022, ces investissements ont permis d'effectuer des achats auprès de **1 359 PME** et de soutenir **3 123 employés** sur une base annuelle moyenne pondérée.

Illustration d'impact

EDF a mis en place un programme national d'accompagnement des PME du secteur des énergies renouvelables. Ce programme contribue à faire des projets des atouts territoriaux pour l'emploi, la formation et l'intégration. Cette stratégie a été appliquée au **Parc éolien en mer au large de Saint-Nazaire** par :

Le développement des compétences requises

La formation est un facteur clé pour anticiper les besoins en compétences et encourager les recrutements locaux. Plusieurs dispositifs ont ainsi été mis en place dans le cadre du projet :

- Cartographie de l'offre de formation pour évaluer l'écart avec les besoins à venir du projet
- Identification de partenaires locaux proposant une large gamme de formations (universités, instituts de formation professionnelle et autres)
- Constitution de partenariats pour développer de nouveaux contenus académiques liés à l'éolien offshore
- Financement de la formation des demandeurs d'emploi

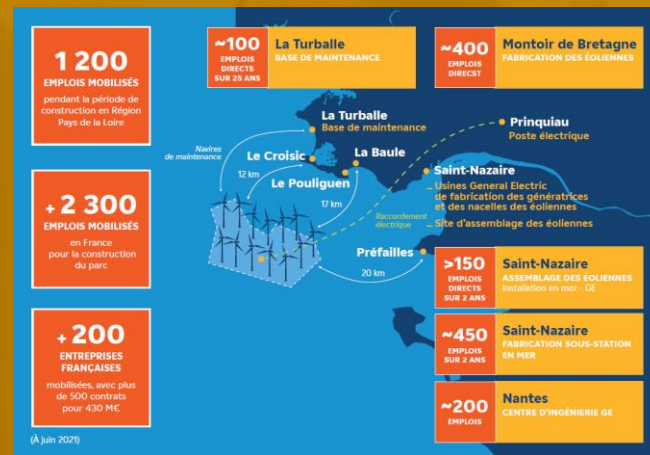
Depuis le lancement du chantier il y a près de trois ans, le parc éolien en mer de Saint-Nazaire a tenu ses engagements en matière d'emploi. Plus de 600 entreprises françaises ont été mobilisées (à juin 2022) et plus de 1 000 emplois ont été créés en phase de construction ainsi que 100 emplois additionnels prévus sur la phase de maintenance (25 ans).

Le soutien à la démarche industrielle locale par la maximisation des commandes

- Sensibilisation de l'industrie locale sur : le secteur éolien offshore, le calendrier du projet (ex. appels d'offre d'ici 2023), les besoins de sous-traitance à venir ou les procédures de référencement
- Identification (à travers les réunions, les annuaires et les bases de données) des potentiels fournisseurs et employeurs
- Montée en compétences des entreprises identifiées avec des ateliers, des formations, un pré-référencement, la recherche de partenaires...
- Audits pour le référencement final (qualification)

La pérennisation d'une partie des emplois et du savoir-faire développé est notamment assurée par la création d'usines en France : celle de GE Renewable Energy par exemple pour l'assemblage des nacelles et génératrices à Montoir-de-Bretagne, et l'usine Anemos des Chantiers de l'Atlantique pour la construction de sous-stations en mer.

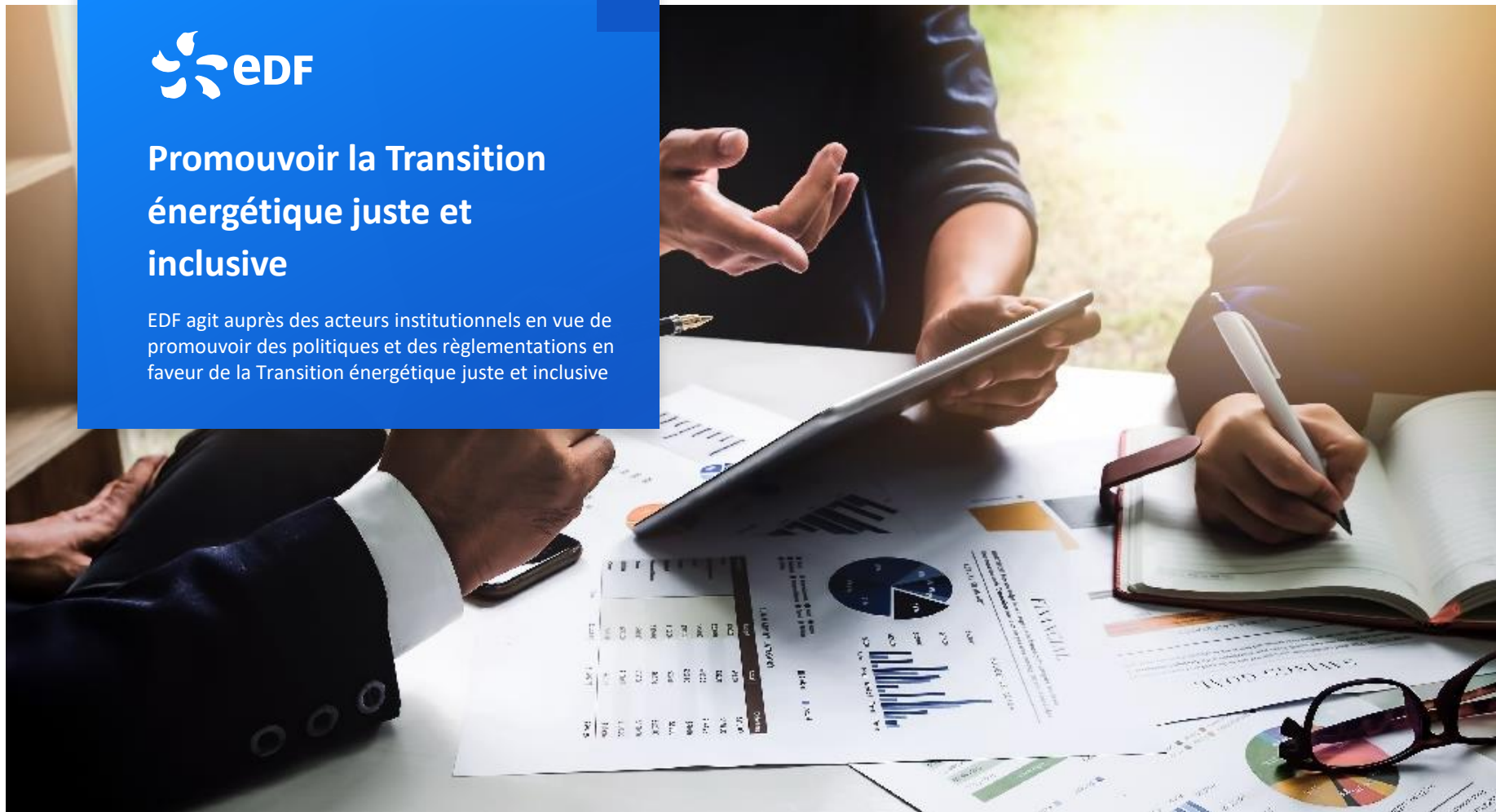
Ce projet a participé à la montée en puissance d'une filière française des énergies marines renouvelables compétitive. Grâce à l'acquisition de nouvelles compétences, les entreprises impliquées sur le chantier du parc de Saint-Nazaire se positionnent aujourd'hui sur d'autres projets éoliens en mer en France, dans le reste de l'Europe et du monde.





Promouvoir la Transition énergétique juste et inclusive

EDF agit auprès des acteurs institutionnels en vue de promouvoir des politiques et des réglementations en faveur de la Transition énergétique juste et inclusive



Passer d'une « sobriété d'urgence » subie à une « sobriété organisée »

EDF est convaincu que la sobriété organisée est un moyen d'éviter de faire peser le poids de la transition énergétique sur les plus vulnérables et la génération future.

En septembre 2022, 84 dirigeants d'entreprises françaises ont publié une tribune dans le Journal Du Dimanche incitant à « faire de la sobriété énergétique un choix collectif ». Cette dernière est signée par des entrepreneurs de l'économie sociale et solidaire mais aussi des dirigeants de grandes entreprises comme Jean-Bernard Lévy, PDG d'EDF, ou Hélène Bernicot du Crédit Mutuel Arkéa.

Les dirigeants engagés estiment que c'est précisément nos modes de vie qu'il va falloir transformer en profondeur. Cette situation est une opportunité pour forger un nouveau modèle économique et énergétique qui soit voulu, choisi et maîtrisé.

Les entrepreneurs militent ainsi pour intégrer au cœur de la stratégie des entreprises les *"démarches d'économie circulaire, d'économie d'usage, de relocalisation, de régénération de la biodiversité, ou encore d'alignement des réductions carbone de l'entreprise avec l'accord de Paris"* sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Par ailleurs, les auteurs de la tribune estiment que la sobriété choisie est aussi un moyen de concilier l'écologie à des enjeux sociaux afin d'arrêter d'opposer objectifs financiers d'un côté, climatiques et sociaux de l'autre.

Pour plus d'informations, veuillez consulter l'article dédié en [cliquant ici](#).

« Les événements climatiques, géopolitiques, industriels de 2022 nous imposent d'accélérer nos réflexions et surtout nos actions en matière de sobriété. Une occasion remarquable de faire d'un mal un bien. »

Jean-Bernard Lévy, PDG d'EDF
Tribune publiée sur LinkedIn le 1er septembre 2022

Un plaidoyer commun des leaders énergétiques pour baisser le prix de l'électricité

En mars 2022, dans un contexte d'augmentation inhabituelle des prix de l'électricité renforcée par la crise ukrainienne, trois dirigeants des leaders énergétiques se sont concertés pour trouver une solution à la hausse des prix.

EDF, Enel et Iberdrola ont élaboré une déclaration commune sur les défis environnementaux et sociaux du secteur de l'énergie. Ils considèrent qu'une société qui n'a pas accès à une énergie abondante, fiable, bon marché et propre met en jeu son progrès économique et social, et cette préoccupation touche aujourd'hui l'Europe dans son ensemble.

Afin de ne pas aller à l'encontre de l'Union de l'Energie, il est essentiel de proposer une solution européenne à la question et d'éviter de compiler une série de mesures nationales non coordonnées. Aussi, les entreprises concernées coopèrent avec les gouvernements et les institutions pour trouver des solutions communes et rapides et soulager les familles et les entreprises touchées par la hausse des prix.

Pour plus d'informations, veuillez consulter l'article dédié en [cliquant ici](#).



Une société qui n'a pas accès à une énergie abondante, fiable, bon marché et propre met en jeu son progrès économique et social, et cette préoccupation touche aujourd'hui l'Europe dans son ensemble.

Jean-Bernard Lévy, PDG d'EDF
Francesco Starace, PDG d'Enel
Ignacio S. Galán, PDG d'Iberdrola



Le dialogue au service de la Transition énergétique juste et inclusive

EDF considère le dialogue social et sociétal comme des catalyseurs de la Transition énergétique juste et inclusive, mobilisant toutes les parties prenantes



Maintenir le dialogue social

Les actions du Groupe vont au-delà de la simple intégration des enjeux environnementaux dans sa stratégie. EDF est un employeur responsable, leader en termes d'implication de ses salariés. **L'Accord cadre mondial sur la responsabilité sociale du Groupe EDF a été signé en 2018 et prolongé en 2021** avec deux **fédérations syndicales** internationales (IndustriAll and ISP) et l'ensemble des **organisations syndicales** du Groupe. Tous les salariés et sous-traitants du Groupe dans le monde sont couverts par les dispositions de cet accord, que les filiales du Groupe appliquent en les intégrant dans leurs plans d'actions stratégiques.

Il énonce les grands principes à respecter sur plusieurs sujets : respect et intégrité, développement des personnes, dialogue et concertation, accompagnement des riverains et impact des politiques de l'entreprise dans les régions.

Cet accord comprend également une clause pour « Soutenir une Transition juste » : *“[Les signataires] soutiennent activement le principe d'une « Transition juste », pour une transition significative des économies et des entreprises soutenables, conformément aux orientations de l'OIT. A ce titre, le Groupe s'engage à fournir une formation appropriée à ses salariés, en s'efforçant de protéger leurs droits, leurs intérêts et à développer leurs compétences, en coopération avec leurs représentants. »*

Illustration d'impact - En 2019, EDF a remporté la 3ème place de la 7ème édition de la « Nuit de la RSE », dans la catégorie « Meilleure approche collaborative et orientée vers les parties prenantes » grâce à son Accord Cadre Mondial sur la RSE. La “Nuit de la RSE” rassemble jusqu'à 1000 professionnels de la RSE et prône de nouveaux modèles de développement durable.

Renforcer le dialogue avec les communautés

Le Groupe s'efforce d'organiser une démarche globale de dialogue et de concertation qui soit transparente et ouverte pour chaque nouveau projet et qui implique les communautés locales tout au long de son cycle de vie.

Illustration d'impact - En plus du dispositif d'alerte publique d'EDF, les projets développent des dispositifs locaux de gestion des plaintes afin de garantir que les communautés subissant les impacts directs et indirects des projets puissent faire part de leurs préoccupations.

Conformément aux normes internationales environnementales et sociales, le **projet hydroélectrique de Nachtigal** au Cameroun a mis en place depuis le mois d'avril 2015 un mécanisme de gestion des demandes et des plaintes.

Chacun peut adresser une réclamation par écrit, oralement ou par procuration, dans toutes les langues locales de la zone d'intervention du projet, ainsi que dans les langues officielles du pays. Les réclamations sont renseignées sur un [formulaire](#) et enregistrées dans la base de données sociétales du registre des plaintes du projet.

Une fois enregistrée, si la plainte est évaluée comme recevable (c'est-à-dire si elle concerne les engagements, les activités, la responsabilité ou le mandat du projet), une enquête est initiée pour déterminer si la plainte est fondée. Le projet propose un traitement au plaignant. Un comité de médiation peut alors intervenir si le plaignant n'est pas satisfait du traitement appliqué. Enfin, une chambre de recours peut intervenir si le plaignant n'est pas satisfait de la solution proposée par le comité de médiation.



Pourquoi les ressources de
la planète doivent-elles faire
partie de la Transition
énergétique juste et
inclusive ?



Préserver la biodiversité

EDF recherche le juste équilibre entre la transition énergétique et les pressions sur la biodiversité qu'elle peut entraîner. En 2020, le Groupe renouvelle son engagement biodiversité à travers deux dispositifs volontaires soutenus par l'Etat :

- "Entreprises engagées pour la nature - act4nature France", sous l'égide de l'Office français de la biodiversité, visant à encourager l'émergence, la reconnaissance et la promotion des plans d'action en faveur de la biodiversité portés par les entreprises françaises.
- "Act4nature International", qui est une initiative lancée par l'association française "Entreprises pour l'environnement" (Epe) pour mobiliser les entreprises à l'échelle internationale sur la question de leurs impacts directs et indirects sur l'environnement, de leur dépendance à l'environnement et la manière dont elles peuvent aider la nature.

L'engagement du Groupe qui va au-delà des exigences réglementaires s'articule autour des axes suivants :

- Réduire la contribution de ses activités aux facteurs de pression majeurs tels qu'identifiés par l'IPBES (Plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques)
- Recréer des espaces et des conditions favorables à la biodiversité
- Renforcer l'amélioration des connaissances et les partager
- Renforcer la gouvernance des thématiques de la biodiversité et la sensibilisation des salariés

Illustration d'impact - En Belgique, Luminus et ses partenaires (Universités de Liège et de Namur, Profish, EDF R&D) ont lancé un programme pour modéliser le comportement des poissons migrateurs et réduire leur mortalité lors du franchissement des ouvrages hydroélectriques. Le programme Life4Fish (2017-2023) est soutenu par la Commission Européenne avec un budget de 2 millions d'euros dans le cadre du Programme Européen Life avec un budget total de 5 millions d'euros. En 2019, deux nouvelles turbines à très faible impact ont été installées sur le **site hydroélectrique de Monsin**, ainsi qu'une barrière dissuasive vis-à-vis des anguilles sur le **site de Grands-Malades**. Une seconde barrière électrique a été installée en 2020 sur le site de Grands-Malades pour guider les jeunes saumons vers un nouvel exutoire, testé avec succès au printemps 2021.



Les stratégies pour réduire le changement climatique doivent reconnaître et prendre en compte l'impact sur les ressources naturelles pour éviter des conséquences négatives imprévues

Gérer les déchets et promouvoir l'économie circulaire

Les entités et sociétés du Groupe sont engagées dans une démarche d'amélioration continue, fondée sur la conviction que le « meilleur déchet » est celui qui n'est pas produit. La mission du groupe de travail « Déchets et Economie Circulaire » attaché au Système de Gestion Environnemental d'EDF (SGE) est d'éviter la production de déchets en menant des actions de prévention, d'optimisation et de recyclage. EDF promeut une démarche d'économie circulaire (réutiliser, recycler et valoriser les produits et les matériaux à travers la chaîne de valeur) en utilisant par exemple l'éco-conception : les éoliennes installées par EDF sont recyclables à 95%. Le Groupe s'est engagé à éliminer et à remplacer les substances présentant un risque pour les personnes et l'environnement et assume ses responsabilités vis-à-vis des déchets radioactifs.

Œuvrer pour une gestion intégrée et durable de l'eau

À l'échelle du Groupe, environ 45 milliards de mètres cubes d'eau sont prélevés pour le refroidissement des moyens de production thermique, dont 99 % sont restitués dans le milieu naturel et réutilisables presque instantanément, ce qui fait d'EDF un important préleveur mais un faible consommateur d'eau.

EDF œuvre pour une gestion intégrée et responsable de l'eau. Chaque site produisant de l'énergie prévoira, évaluera et rendra compte de la soutenabilité de son usage de l'eau. EDF s'engage à partager l'eau au sein des territoires dans lesquels il agit en intégrant pleinement la dimension locale de l'eau (multi-usages sous contraintes climatiques).



Climat et ressources naturelles sont deux composantes d'un même défi, EDF considère donc que la préservation de la planète s'inscrit pleinement dans le processus de Transition énergétique juste et inclusive

EDF contribue à différents travaux internationaux dans le domaine de l'eau (Conseil d'administration de l'IHA, Conseil d'administration du Partenariat Français pour l'Eau, membre du Conseil Mondial de l'Eau...) et, en tant que représentant de l'UFE (Union Française de l'Electricité) à Eurelectric, participe au travail de la Commission européenne sur la directive-cadre sur l'eau.



Contact: edf-esgteam@edf.fr
www.edf.fr