



BILAN SOCIAL

2022

EDF SA



INTRODUCTION



L'année 2022 a été marquée par le déploiement de la politique sociale au service du projet industriel dans le cadre de Cap 2030 et de sa raison d'être : « 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 ». L'entreprise a aussi dû s'adapter au contexte : le relèvement du plafond de l'ARENH, l'augmentation des tarifs de l'électricité et le retour de nombreux clients, ainsi que les aléas techniques rencontrés sur le parc nucléaire (Corrosion Sous Contrainte). Le cap énergétique de la France a été clarifié le, le 10 février 2022, par le Président de la République dans son discours de Belfort. La stratégie du groupe EDF s'inscrit dans ce cadre. Ont été annoncés, la construction de 6 EPR et le lancement d'études pour la construction de 8 autres, la prolongation de la durée de vie de tous les réacteurs qui le peuvent sans affecter leur sûreté et le développement des énergies renouvelables. Ces perspectives positives pour EDF ont permis à l'entreprise de relancer dans ces secteurs une politique de recrutements importants devant permettre une montée en compétences afin de répondre à ces enjeux mais aussi de renforcer le travail sur les compétences des filières de la transition énergétique dont le nucléaire.

Le dialogue social a été nourri et connecté aux grands enjeux de l'entreprise. En début d'année, à la suite des décisions gouvernementales concernant l'ARENH, le CSE Central a déclenché son droit d'alerte économique. Les informations et consultations ont porté également sur la thématique du marché de l'énergie et les questions structurelles concernant l'avenir de l'entreprise : Projet d'acquisition de GE Steam Power, Projets nouveau nucléaire (NUWARD, Flamanville 3, Hinkley Point C, Sizewell C, Jaïtapur), travaux de RTE sur les « futurs énergétiques 2050 », examen d'un mix énergétique 100% pilotable et passage de l'hiver 2022/2023. Les mesures salariales négociées en janvier, puis à l'automne 2022 ont été menées dans le but de préserver le pouvoir d'achat des salariés dans le contexte inflationniste. Dans les métiers, l'année a été marquée notamment par le déploiement de l'accord TAMA au travers de l'élaboration dans chaque collectif de travail des projets d'équipe.

Le second semestre a été marqué par le lancement d'une Offre Publique d'Achats Simplifiée par l'Etat français sur les actions et obligations d'EDF et l'arrivée de Luc REMONT comme nouveau Président Directeur Général d'EDF.

Notre priorité absolue reste la santé des salariés, nous poursuivons le déploiement de la politique santé sécurité pour éradiquer les accidents graves et les accidents mortels : « aucune urgence ne justifie de prendre les risques »

Alors que l'année 2022 est marquée par une sortie prudente et progressive de la crise sanitaire qui affecte toute la société au niveau international depuis début 2020, la préservation de la santé des salariés reste notre priorité. En 2022, le déploiement de la politique santé sécurité du Groupe, validée en avril 2021 par le Comité exécutif du groupe EDF s'est traduite par un travail important sur :

- La poursuite de l'ancrage des règles vitales
- La capacité à dire STOP en cas de risque
- La promotion de la présence terrain comme lieu d'échanges sur la nature des activités, leurs conditions d'exercice et les voies d'amélioration de la promotion

- Le développement d'initiatives des équipes médicales concernant la prévention du risque cardiovasculaire

Cet engagement au plus haut niveau donne le cap pour amplifier les plans d'actions des entités, renforcer l'application des règles vitales et la vigilance partagée en associant à nos démarches les entreprises prestataires.

Ceci est particulièrement important alors que l'année 2022 est marquée par 1 décès lié à une chute de hauteur lors d'une intervention d'un salarié prestataire sur un chantier en montagne prestataires et 4 décès à la suite de malaises. Ce dernier point conforte l'orientation adoptée dans le cadre de la politique santé sécurité du Groupe de déployer une démarche de santé globale couvrant toutes les dimensions de ce domaine en mobilisant une approche multidisciplinaire réunissant tous les acteurs : managers, RH, préventeurs, assistants sociaux, représentants du personnel, salariés et équipes médicales.

Un débat important a aussi été organisé avec les équipes médicales, le CSEC et sa CSSCTC pour l'amélioration du fonctionnement des Services de Prévention en Santé au Travail (SPST) et la mise en place d'un Pôle Médical regroupant les équipes des SPST du Siège, de R&D, de DCO, de DTEO, d'EDF Hydro et de la DIPNN.

En matière d'emploi, l'année 2022 se caractérise par un ajustement à la hausse des effectifs au regard des nouveaux enjeux industriels et commerciaux

2022 est une année record en matière de recrutements avec près de 2800 embauches dont plus de 28% de femmes. Ces recrutements, en hausse dans toutes les Directions et dans toutes les régions, positionnent EDF SA comme l'un des premiers recruteurs industriels en France, actif pour l'inclusion des jeunes et le renouvellement des compétences.

L'engagement en faveur de l'insertion professionnelle et de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et leur formation reste une des priorités de l'Entreprise. Les alternants et stagiaires de fin d'étude ont constitué le vivier prioritaire de recrutement avec 700 alternants/ stagiaires de fin d'étude recrutés en 2022. Le vivier d'alternants et stagiaires sortants est désormais mis en partage à l'échelle du Groupe EDF et de ses prestataires quand ils ne sont pas embauchés dans l'Entreprise.

Dans ce contexte de besoins en compétences important, 80% des postes vacants auront été pourvus par des mobilités internes, confortant la mobilité comme levier essentiel pour sécuriser les compétences.

Malgré une situation financière particulièrement dégradée, une volonté de préserver le pouvoir d'achat face à une inflation en forte hausse.

En 2022, malgré une situation financière très fortement dégradée, notamment du fait des décisions relatives à l'ARENH et aux difficultés rencontrées sur le parc nucléaire, EDF SA a cherché à préserver le pouvoir d'achat des salariés face à une inflation en forte hausse. Cela s'est d'abord traduit par un accord unanime signé en janvier et prévoyant un budget consacré aux augmentations de 2,7% assorti d'un volume de 500 NR supplémentaires dédié aux salariés ayant des rémunérations inférieures ou équivalentes à 25 000€ bruts par an.

Mais face à une hausse plus forte qu'attendue de l'inflation qui s'est finalement établie à 5,3% et à environ 4,3% hors électricité, gaz et fioul, une négociation de branche ayant aboutie à un accord le 18 octobre 2022 a permis de compléter ces mesures par une augmentation du SNB de 1% supplémentaire à partir de juillet 2022.

Par ailleurs, l'entreprise a mis en place, dès que le cadre législatif a été défini, une prime exceptionnelle de partage de la valeur équivalente à 600 euros nets ou 1% de la rémunération globale brute, versée en septembre et en octobre dernier. Ce versement est venu s'ajouter à une prime complémentaire de l'intéressement de 222 € en moyenne actée dès le mois de mars pour matérialiser un signal lié aux bons résultats financiers de 2021.

Ce mix de mesures a permis d'assurer en 2022, 3,7% d'augmentations structurelles salariales, complétées d'environ 1,3 à 3,8% dédiés à des mesures conjoncturelles (primes) pour pouvoir faire face à une hausse de l'inflation comportant elle-même une part structurelle et une part conjoncturelle.

Autre élément majeur, dans cette période particulièrement difficile financièrement et malgré un fort niveau d'incertitude, EDF SA a fait le choix de maintenir un dispositif d'intéressement pour 2022, neutralisant les critères financiers traditionnels et intégrant un plancher pour soutenir les salariés aux rémunérations les moins élevées. Ce choix marque l'attachement du Groupe à un dispositif favorisant la mobilisation de tous au service de la performance de l'entreprise.

Des réformes profondes lancées ou en cours pour mieux répondre aux attentes des salariés et aux besoins de l'entreprise :

- **Le système de rémunération :** un dispositif de variable collectif a été développé dans l'entreprise depuis 2019 ; les dispositifs de rémunération variable ont été réformés, avec la généralisation de la reconnaissance de la performance variable et la refonte de la PVA ; les processus des entretiens et de la fixation des décisions individuelles en matière de fixe et de variable ont été synchronisés ; le dispositif d'intéressement et d'abondement a été rénové ; une négociation sur le chantier classification rémunération a été menée à la branche professionnelle et a fait l'objet en 2022, en l'absence d'une possibilité d'accord, d'un travail commun sur un relevé de position.
- **La réforme des activités sociales** mise en œuvre depuis 2017 (restauration collective, moyens bénévoles, gestion des salariés mis à disposition, etc.) s'est poursuivie au niveau de la branche des IEG afin d'adapter et d'optimiser son cadre d'organisation et de fonctionnement avec notamment en 2022 une concertation menée sur l'avenir de la restauration méridienne et une négociation relative aux moyens bénévoles.

Le pilotage renforcé des dispositifs de protection sociale :

L'optimisation du régime prévoyance de la branche se poursuit : de nouvelles garanties à destination des salariés aidants (amélioration des niveaux de prise en charge des congés de solidarité familiale, de présence parentale et de proche aidant, etc.) sont entrées en vigueur au 01er avril 2022.

Un rééquilibrage des frais de gestion de la couverture supplémentaire maladie a été mis en place, avec l'accompagnement d'un cabinet de conseil, mandaté par la branche pour assurer un suivi resserré du régime.

L'offre de formation et son pilotage

Dans la continuité de son engagement dans le développement des compétences, l'entreprise a formé près de 50 000 de ses salariés en 2022 ce qui est un résultat positif pour une année marquée par une très forte activité industrielle et des contraintes sanitaires toujours présentes lors du 1er trimestre 2022. Dans ce contexte, le nombre d'heures de formation a augmenté de 3% avec plus de 3 millions d'heures réalisées. L'effort de formation reste élevé : le taux d'accès à la formation en 2022 a été de près de 80% et 6,5% de la masse salariale a été consacrée au développement des compétences.

Trois ans après sa mise en place, la politique de développement des compétences « Groupe France » a été actualisée en 2022. Elle définit les finalités du développement des compétences comme étant :

- Sécuriser les besoins en compétences des métiers, et préparer les emplois de demain,
- Permettre l'employabilité des salariés, notamment ceux des métiers en décroissance ou en réorganisation,
- Donner aux salariés qui le souhaitent les moyens d'accompagner la réalisation de leurs parcours professionnels et de promotion sociale au service des enjeux du Groupe.

Cette politique vise à dynamiser la transformation des pratiques en matière de formation et de professionnalisation en vue de sécuriser les compétences des métiers du Groupe dans la durée, dans le contexte du développement du nouveau nucléaire. Elle se donne comme but de passer d'une gestion de la formation et de l'emploi à un management des compétences, et d'ancrer l'acquisition des apprentissages dans le cadre de l'entreprise apprenante.

Même si l'essentiel de nos formations sont des formations techniques pour lesquelles la pratique du geste métier est indispensable, et donc réalisées en présentiel, l'accélération du déploiement des nouvelles modalités pédagogiques prévues par la politique a été renforcée dans la suite de l'impact de la crise sanitaire. La hausse du recours aux modalités distancielles appuyées sur les ressources numériques a permis de développer l'accès aux modules e-learning et aussi de convertir des sessions présentielles en classes virtuelles à distance, grâce à de nouveaux outils numériques dédiés. De plus les parcours combinant des ressources appuyées sur des modalités pédagogiques différentes, et regroupées en un cursus, tendent à devenir la norme (parcours dits « blended learning »). 27% des heures de formation ont été consommées en « digital learning » principalement via des plateformes internes, mais aussi via des ressources externes.

Au-delà de l'élargissement de l'offre de formation dans le numérique, et pour tendre vers une « organisation apprenante », le Groupe encourage les pratiques de knowledge management visant à améliorer la circulation des connaissances en favorisant le transfert, le partage, la capitalisation, le stockage et la diffusion des connaissances. Cela se traduit concrètement par des initiatives telles que la mise en place et l'animation de communautés de pratiques, la mise en place d'un wiki de l'ingénierie nucléaire (Wiking) ou encore la mise en place d'un nouveau moteur de recherches, Search nucléaire, accessible par tous les salariés du métier.

Par ailleurs, les actions pour rendre plus claire l'offre et donc faciliter le parcours des salariés et managers se sont intensifiées : réduction du nombre d'offres au catalogue (-19 %), travaux en vue de doter les entreprises d'un LXP (Learning Expérience Platform), point d'entrée unique de

la formation digitale, lancement d'une action en mode task-force pour converger vers un catalogue unique suite à la démarche de recueil des ressentis et suggestions des salariés, managers et membres de la filière RH « Parlons Formation » en 2021 et 2022.

La donnée RH est au centre de notre SIRH, elle se doit d'être protégée, et aussi de qualité, fiable, disponible et accessible. Le SIRH doit donc être parfaitement sécurisé et répondre aux exigences réglementaires explicitées au sein du RGPD. La gouvernance des données RH est ainsi devenue un enjeu majeur pour la fonction RH, le pilotage des politiques RH, des accords et de la déclinaison des demandes issues de la réglementation RH. Une instance de gouvernance de la donnée RH a été mise en place au sein de la filière RH dans un objectif de partage de pratiques et de professionnalisation des acteurs sur ce sujet.

C'est dans ce contexte que le SIRH a mis en production fin 2021, l'ensemble des fonctionnalités d'une application qui donne accès à une nouvelle offre de traitements des données RH et qui s'est substituée, mi-juin 2022, à l'infocentre RH (ICRH), « Mes reportings RH ». Cette solution propose des requêtes « sur étagère » et aussi l'accès à un système de requêtes qui permet la construction d'analyses sur mesure. Le projet se poursuit en 2023 dans l'objectif de travailler à des solutions permettant de nouveaux usages de la données RH comme la mise à disposition de tableaux dynamiques par exemple.

Le projet « Note de frais » a été engagé le 6 janvier 2022, il embarque EDF SA et EDF PEI dans sa version initiale et permet ultérieurement l'intégration de toute filiale du Groupe. Ses enjeux portent sur la mise en place d'un parcours utilisateur intuitif, proche des usages privés des salariés, l'accessibilité en mobilité depuis tout matériel (mobile, tablette, ordinateur). Ce sera un processus dématérialisé de bout en bout, depuis la saisie ou le scan d'un ticket par le salarié en passant par la validation managériale et la transmission des informations nécessaires aux SI RH et Finance. Ce projet est dans une phase de test au plus près des utilisateurs finaux (salariés, managers, RH) afin de sécuriser la phase de déploiement prévue au second semestre 2023.

Nous restons attachés à des valeurs de solidarité et d'égalité qui imprègnent l'ensemble de nos politiques

20 ans après le déploiement dans l'entreprise du premier accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (accord de Branche Professionnelle, signé en 2002, complété d'un premier accord d'entreprise signé en 2004), EDF SA s'attache à conserver une dynamique d'actions et de progrès qui embrasse tous les sujets clés structurants pour soutenir l'égalité des chances et de traitement au quotidien.

Les principaux enjeux ne sont donc pas nouveaux, mais demeurent ceux d'un industriel, employeur de référence, qui aborde avec un souci d'amélioration continue mais aussi une capacité d'innovation les sujets de la mixité des métiers, de la lutte contre les plafonds de verre, de l'égalité salariale, de la conciliation des temps et des équilibres de vie ou de la prévention et lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes.

En juillet 2021, le COMEX a fixé comme ambition pour le Groupe d'atteindre 36 à 40% de femmes à toutes les strates de l'entreprise d'ici à 2030 (c'est-à-dire parmi les effectifs, parmi les cadres et parmi les instances dirigeantes).

L'accord d'EDF SA 2021-2025 pour la mixité et l'égalité professionnelle décline cette ambition avec :

- Une cible à l'horizon 2025 de 33% de femmes sur l'ensemble de ces mêmes strates,
- Et, dès cette année 2022, un véritable plan de bataille pour féminiser davantage les recrutements de l'entreprise, et notamment dans les métiers techniques et SI où les femmes demeurent trop peu nombreuses à date.

Ce volet Egalité F/H du dossier de Politique Sociale 2022 d'EDF SA présente, dans un format synthétique, le panorama de l'égalité F/H à fin 2022 et met en avant la diversité et la complémentarité des actions engagées et à venir, au sein des Directions Métiers de l'entreprise.

2022 a été à la fois la dernière année de l'accord handicap 2019-2022 et celle de la négociation d'un nouvel accord agréé 2023-2025.

Dans ce contexte, l'entreprise a poursuivi ses démarches pour accompagner les travailleurs handicapés tout au long de leurs parcours et faciliter la mise en œuvre et le suivi de leurs aménagements de poste. Dans le même temps, l'entreprise a recruté 93 nouveaux travailleurs handicapés (CDI et alternants) ; le nombre de travailleurs handicapés et le taux d'emploi ont poursuivi leur progression. Par ailleurs le volume d'achats au secteur protégé et adapté a dépassé les 12 millions d'euros pour la troisième année consécutive.



1. EMPLOI

1.1. Les effectifs

- 1.1.1. Effectif total au 31 décembre
- 1.1.2. Effectif permanent
- 1.1.3. Nombre de salariés liés par un contrat à durée déterminée au 31 décembre
- 1.1.4. Effectif mensuel moyen de l'année
- 1.1.5. Répartition par sexe de l'effectif total au 31 décembre
- 1.1.6. Répartition par âge de l'effectif total au 31 décembre
- 1.1.7. Répartition de l'effectif statutaire et non statutaire CDI au 31 décembre selon l'ancienneté
- 1.1.8. Répartition de l'effectif total au 31 décembre selon la nationalité
- 1.1.9. Répartition de l'effectif total au 31 décembre selon une structure de qualification détaillée et par statut et par sexe
- 1.1.9 bis. Répartition de l'effectif total au 31 décembre par plage M3E

1.2. Travailleurs extérieurs

- 1.2.1. Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure (sous-traitance)
- 1.2.2. Nombre de stagiaires scolaires
- 1.2.3. Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires
- 1.2.4. Durée moyenne des contrats de travail temporaire
- 1.2.5. Salariés détachés en mobilité à l'international
- 1.2.6. Salariés détachés accueillis

1.3. Les embauches au cours de l'année

- 1.3.1. Nombre d'embauches en contrat à durée indéterminée
- 1.3.2. Nombre d'embauches en contrat durée déterminée
- 1.3.3. Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans

1.4. Les départs au cours de l'année

- 1.4.1. Total des départs
- 1.4.1 bis. Nombre de départs en retraite des CDI
- 1.4.2. Nombre de démissions
- 1.4.3. Nombre de licenciements pour cause économique
- 1.4.4. Nombre de licenciements pour d'autres causes
- 1.4.5. Nombre de fins de contrats à durée déterminée
- 1.4.6. Nombre de départs au cours de la période d'essai
- 1.4.7. Nombre de mutations inter-sociétés
- 1.4.7 bis. Nombre de mutations d'un établissement à un autre
- 1.4.8. Nombre de départs volontaires en retraite et pré-retraite (salariés statutaires)
- 1.4.9. Nombre de décès

1.5. Les promotions

- 1.5.1. Nombre de salariés promus dans l'année dans un collège supérieur
- 1.5.1 bis. Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure par plage M3E (sans changement de société)

1.6. Chômage

- 1.6.1. Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée
- 1.6.2. Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée

1.7. Les salariés en situation de handicap

- 1.7.1. Nombre de salariés ayant le statut de travailleurs handicapés au 31 décembre
- 1.7.2. Nombre de salariés reconnus travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail survenus dans l'Entreprise au 31 décembre

1.8. L'absentéisme

- 1.8.1. Nombre d'heures d'absence (hors congés annuels et grèves)
- 1.8.2. Durée effective du travail (nombre d'heures théoriques travaillées)
- 1.8.3. Nombre d'heures d'absence pour maladie
- 1.8.4. Répartition des heures d'absence pour maladie
- 1.8.5. Nombre d'heures d'absence pour accident du travail, de trajet ou de maladies professionnelles
- 1.8.6. Nombre d'heures d'absence pour congé de maternité ou d'adoption et congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- 1.8.7. Nombre d'heures d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés mères de famille, congés spéciaux...)
- 1.8.8. Nombre d'heures d'absence imputables à d'autres causes

2. REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

2.1. Montant des rémunérations

- 2.1.1. Masse salariale annuelle totale
- 2.1.2. Rémunération mensuelle moyenne brute
- 2.1.2 bis. Rémunération mensuelle moyenne par plage M3E brute
- 2.1.3 Ratio : primes non mensuelles / rémunérations annuelles brutes totales
- 2.1.3 bis. Part des primes non mensuelles par plage M3E
- 2.1.4. Grille des rémunérations

2.2. Hiérarchie des rémunérations

- 2.2.1. Rapport entre la rémunération moyenne des cadres et la rémunération moyenne des salariés d'exécution

- 2.2.2. Montant global annuel des dix rémunérations brutes les plus élevées (sans distinction statutaires ou non-statutaires)

2.3.Mode de calcul des rémunérations

- 2.3.1. Pourcentage des salariés dont le salaire dépend en tout ou partie du rendement
- 2.3.2. Pourcentage des salariés d'exécution payés au mois sur la base de l'horaire affiché

2.4.charges accessoires

- 2.4.1. Avantages sociaux dans l'Entreprise
- 2.4.2. Montants des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel

2.5.Charge salariale globale

- 2.5.1. Frais de personnel rapportés au chiffre d'affaires hors taxes et à la valeur ajoutée

2.6.Participation financière des salariés

- 2.6.1. Montant global de la réserve de participation
- 2.6.2. Montant moyen de l'intéressement par salarié
- 2.6.3. Part du capital détenue par les salariés

3.CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SECURITÉ

3.1.Accidents de travail et de trajet

- 3.1.1a. Nombre d'accidents (en service) avec arrêt de travail
- 3.1.1b. Taux de fréquence des accidents du travail (en service)
- 3.1.2. Nombre de jours d'arrêt à la suite d'accidents en service et taux de gravité
- 3.1.3. Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales) notifiées à l'Entreprise au cours de l'année
- 3.1.4. Nombre d'accidents mortels
- 3.1.5. Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail
- 3.1.6. Nombre d'accidents avec arrêt dont est victime le personnel temporaire ou de prestation de service dans l'Entreprise
- 3.1.7. Taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents du travail

3.2.Répartitions des accidents en service par éléments matériels

- 3.2.1. Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves Codes 32 à 40
- 3.2.2. Nombre d'accidents liés à des chutes de dénivellement Code 02

- 3.2.3. Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques 321 et 322) – Codes 09 à 30
- 3.2.4. Nombre d'accidents de circulation, manutention, stockage Codes 01-03-04-06-07-08
- 3.2.5. Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel – Code 05
- 3.2.6. Nombre d'accidents occasionnés par des outils individuels à main (Code 31) et Autres cas (Codes 98 et 99)

3.3.Maladies professionnelles

- 3.3.1. Nombre de types de maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année (salariés EDF et mixtes)
- 3.3.2. Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci
- 3.3.3. Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles

3.4.Comité d'hygiène et de sécurité

- 3.4.1. Nombre de CHSCT
- 3.4.2. Nombre de réunions CHSCT

3.5.Dépense en matière de sécurité

- 3.5.1. Effectif formé à la sécurité dans l'année
- 3.5.2. Montants des dépenses de sécurité effectuées au cours de l'année

4.AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1.Durée et aménagement du temps de travail

- 4.1.1. Nombre d'heures travaillées dans l'année
- 4.1.2. Nombre de salariés ayant bénéficié de repos compensateur
- 4.1.3. Nombre de salariés bénéficiaires d'un système d'horaires individualisés
- 4.1.4. Nombre de salariés à temps partiel en décembre (hors salariés en réduction collective du temps de travail)
- 4.1.5. Nombre de salariés en réduction collective du temps de travail
- 4.1.6. Nombre moyen de jours de congés annuels et congés d'ancienneté (non compris le repos compensateur) pour les statutaires
- 4.1.7. Nombre de jours fériés payés

4.2.Organisation et contenu du travail

- 4.2.1. Nombre de salariés en services continus
- 4.2.2. Nombre de salariés en services continus de plus de 50 ans

4.3.Conditions physiques de travail

- 4.3.1. Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 décibels à leur poste de travail
- 4.3.5. Nombre d'analyses de produits toxiques

4.4.Transformation de l'organisation du travail

- 4.4.1. Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu

4.6.Médecine du travail

- 4.6.1. Nombre d'examens cliniques
- 4.6.2. Nombre d'examens complémentaires
- 4.6.3. Part du temps consacré par les médecins du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail

4.7.Travailleurs inaptes

- 4.7.1. Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail
- 4.7.2. Nombre de salariés reclassés dans l'Entreprise à la suite d'une inaptitude

5.FORMATION

5.1.Formation professionnelle continue

- 5.1.1. Pourcentage de l'assiette des rémunérations soumises aux cotisations de sécurité sociale du régime général afférent à la formation continue
- 5.1.2. Montant consacré à la formation continue
- 5.1.3. Nombre de salariés ayant suivi au moins un stage
- 5.1.3 bis. Nombre de salariés ayant suivi au moins un stage par plage M3E
- 5.1.4. Nombre d'heures de formation
- 5.1.4 bis. Nombre d'heures de formation par plage M3E

5.2.Congés formation

- 5.2.1. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé individuel de formation rémunéré
- 5.2.2. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé individuel de formation non rémunéré

5.3.Alternance

- 5.3.1. Nombre de contrats en alternance conclus dans l'année

6.RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1.Organismes nationaux, représentants du personnel et délégués syndicaux

- 6.1.1. Conseil d'administration
- 6.1.2. Participation et résultats aux élections de représentants du personnel
- 6.1.3. Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année
- 6.1.4. Nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux
- 6.1.5. Dates de signature et objets des accords collectifs EDF SA 2022, 2021 & 2020
- 6.1.6. Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé de formation économique sociale et syndicale

6.2.Information et communication

- 6.2.1. Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel
- 6.2.2. Eléments caractéristiques du système d'accueil
- 6.2.3. Eléments caractéristiques du système d'information
- 6.2.4. Eléments caractéristiques du système d'entretiens individuels

6.3.Différends concernant l'application du droit du travail

- 6.3.1. Nombre de recours à des modes de solution non juridictionnels engagés dans l'année (EDF et Mixtes)
- 6.3.2. Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année où l'Entreprise est en cause (EDF et Mixtes)
- 6.3.3. Nombre de mises en demeure et nombre de procès verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année (EDF et Mixtes)

7.AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

7.1.Activités sociales

- 7.1.1. Contribution au financement des activités sociales
- 7.1.2. Autres dépenses réalisées directement par l'Entreprise
- 7.1.3. Montant total des subventions versées aux Comités Sociaux et Economiques EDF SA

7.2.Autres charges sociales

- 7.2.1. Coût pour l'Entreprise des prestations complémentaires maladie et décès
- 7.2.2. Coût pour l'Entreprise des prestations complémentaires vieillesse

1-EMPLOI



1. EMPLOI

1.1. Les effectifs

L'effectif présenté au Bilan Social est celui au 31 décembre 2022 et comprend :

- les salariés statutaires à temps plein et à temps partiel, à l'exception de ceux dont le contrat de travail est suspendu, de ceux mis à disposition et de ceux détachés à l'extérieur d'EDF SA ;
- les salariés non statutaires en contrat à durée indéterminée, y compris les médecins du travail ;
- les salariés en contrat à durée déterminée, dont les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

Les salariés mixtes sont dénombrés au prorata de leur part EDF, représentative de leur activité et sont répartis dans les unités SEI Corse et DGSC de la DTEO-DST. La répartition des effectifs mixtes selon leur part EDF est arrondie à l'entier le plus voisin.

Hormis le cas précédent, chaque salarié compte pour un quel que soit son temps de travail.

1.1.1. Effectif total au 31 décembre

Effectif de référence connu au moment des opérations de paie au 31 décembre.

Au 31 décembre 2022, l'effectif total d'EDF SA s'élève à 64 081 salariés.

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRES	2022	20 594	9 003	29 598	19 273	7 173	26 445	2 223	1 068	3 291
	2021	20 174	8 731	28 905	19 126	7 239	26 365	2 163	1 132	3 295
	2020	20 057	8 625	28 681	19 219	7 428	26 647	2 227	1 256	3 483
NON STATUTAIRES CDI	2022	433	312	745	9	19	28	0	2	2
	2021	364	286	650	9	17	26	0	2	2
	2020	344	272	616	5	15	20	1	4	5
NON STATUTAIRES CDD	2022	104	51	155	1 180	961	2 140	1 069	608	1 677
	2021	128	72	200	1 113	919	2 031	989	608	1 596
	2020	149	77	226	1 051	888	1 939	968	658	1 626
EFFECTIF TOTAL	2022	21 131	9 366	30 498	20 461	8 153	28 614	3 292	1 678	4 970
	2021	20 666	9 089	29 755	20 248	8 174	28 422	3 151	1 742	4 893
	2020	20 550	8 974	29 523	20 275	8 331	28 606	3 196	1 918	5 114

		Total Hommes	Total Femmes	Total
TOTAL STATUTAIRES	2022	42 090	17 244	59 334
	2021	41 463	17 102	58 565
	2020	41 502	17 309	58 812
TOTAL NON STATUTAIRES CDI	2022	442	333	775
	2021	373	305	678
	2020	350	291	641
TOTAL NON STATUTAIRES CDD	2022	2 353	1 620	3 972
	2021	2 229	1 598	3 828
	2020	2 168	1 623	3 791
EFFECTIF TOTAL	2022	44 885	19 197	64 081
	2021	44 066	19 005	63 070
	2020	44 020	19 223	63 244

Remarque sur ce tableau :

Les thésards sont inclus dans les non statutaires CDD (134 thésards en 2022, 165 thésards en 2021 et 176 thésards en 2020).

Répartition en pourcentage des trois collèges :

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
% EFFECTIF STATUTAIRES DANS L'EFFECTIF TOTAL	2022	33%	14%	47%	32%	13%	45%	5%	3%	8%
	2021	33%	14%	47%	32%	13%	45%	5%	3%	8%
	2020	33,90%	14,50%	48,30%	32,50%	12,60%	45,10%	3,60%	2,10%	5,70%

1.1.2. Effectif permanent

L'effectif permanent est constitué de l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires CDI décomptés aux effectifs, présents à la fois en début d'année et qui le sont encore en fin d'année.

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRES	2022	19 593	8 468	28 061	18 305	6 747	25 052	1 887	941	2 828
	2021	19 464	8 351	27 815	18 462	6 964	25 426	1 939	1 051	2 990
	2020	19 466	8 306	27 772	18 696	7 216	25 912	2 054	1 193	3 246
NON STATUTAIRES CDI	2022	324	254	578	8	15	23	0	2	2
	2021	313	245	558	6	12	18	0	2	2
	2020	278	223	501	4	14	18	1	4	5
EFFECTIF TOTAL	2022	19 917	8 722	28 639	18 313	6 762	25 075	1 887	943	2 830
	2021	19 777	8 596	28 373	18 468	6 976	25 444	1 939	1 053	2 992
	2020	19 744	8 529	28 273	18 700	7 230	25 930	2 055	1 197	3 251

		Total Hommes		Total Femmes		Total	
TOTAL STATUTAIRES	2022	39 785		16 157		55 941	
	2021	39 865		16 366		56 231	
	2020	40 216		16 714		56 930	
TOTAL NON STATUTAIRES CDI	2022	332		271		603	
	2021	319		259		578	
	2020	283		241		524	
EFFECTIF TOTAL	2022	40 117		16 428		56 544	
	2021	40 184		16 625		56 809	
	2020	40 499		16 955		57 454	

1.1.3. Nombre de salariés liés par un contrat à durée déterminée au 31 décembre

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
NOMBRE SALARIES CDD	2022	104	51	155	1 180	961	2 140	1 069	608	1 677
	2021	128	72	200	1 113	919	2 031	989	608	1 596
	2020	149	77	226	1 051	888	1 939	968	658	1 626

		Total Hommes		Total Femmes		Total	
EFFECTIF TOTAL SALARIES CDD	2022	2 353		1 620		3 972	
	2021	2 229		1 598		3 828	
	2020	2 168		1 623		3 791	

1.1.4. Effectif mensuel moyen de l'année

L'effectif moyen est calculé comme le douzième de la somme des effectifs mensuels.

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRES	2022	20 147	8 762	28 909	19 055	7 122	26 177	2 131	1 085	3 216
	2021	19 970	8 607	28 578	19 118	7 307	26 425	2 146	1 181	3 327
	2020	19 965	8 536	28 501	19 245	7 538	26 783	2 288	1 329	3 617
NON STATUTAIRES CDI	2022	384	297	681	8	17	25	0	2	2
	2021	349	281	630	7	15	22	0	4	4
	2020	324	261	585	5	16	20	1	4	5
NON STATUTAIRES CDD	2022	115	62	176	1 128	933	2 061	982	575	1 558
	2021	134	71	205	1 059	899	1 958	934	604	1 538
	2020	137	74	211	1 024	848	1 872	921	630	1 551
EFFECTIF MENSUEL MOYEN	2022	20 646	9 120	29 766	20 191	8 073	28 263	3 114	1 662	4 776
	2021	20 454	8 959	29 413	20 184	8 221	28 405	3 080	1 789	4 869
	2020	20 426	8 872	29 297	20 274	8 402	28 676	3 210	1 963	5 173

		Total Hommes		Total Femmes		Total	
TOTAL STATUTAIRES	2022	41 333		16 969		58 303	
	2021	41 235		17 095		58 330	
	2020	41 498		17 403		58 901	
TOTAL NON STATUTAIRES CDI	2022	392		316		708	
	2021	357		299		656	
	2020	330		281		611	
TOTAL NON STATUTAIRES CDD	2022	2 225		1 570		3 795	
	2021	2 126		1 575		3 701	
	2020	2 082		1 553		3 634	
EFFECTIF TOTAL	2022	43 950		18 855		62 806	
	2021	43 718		18 969		62 687	
	2020	43 910		19 237		63 147	

1.1.5. Répartition par sexe de l'effectif total au 31 décembre

Taux de féminisation à EDF SA

Le taux de féminisation représenté est le pourcentage de femmes par rapport à l'effectif de chacun des collèges.

TOTAL STATUTAIRE	2022 2021 2020	Cadres	Maîtrise	Exécution	Total
		31%	28%	34%	30%
		31%	29%	36%	30%
		30%	29%	38%	30%

Ventilation en pourcentage par collège et par sexe :

	2022 2021 2020	Cadres		Maîtrise		Exécution	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
		STATUTAIRE	70%	30%	73%	27%	68%
		70%	30%	73%	27%	66%	34%
		70%	30%	72%	28%	64%	36%
NON STATUTAIRE CDI	58%	42%	32%	68%	0%	100%	
		56%	44%	35%	65%	0%	100%
		56%	44%	25%	75%	20%	80%
NON STATUTAIRE CDD	67%	33%	55%	45%	64%	36%	
		64%	36%	55%	45%	62%	38%
		66%	34%	54%	46%	60%	40%
EFFECTIF TOTAL	69%	31%	72%	28%	66%	34%	
		69%	31%	71%	29%	64%	36%
		70%	30%	71%	29%	62%	38%

	2022 2021 2020	Total Hommes	Total Femmes
		71%	29%
		70%	30%
		71%	29%
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	57%	43%	
		56%	44%
		55%	45%
TOTAL NON STATUTAIRE CDD	59%	41%	
		66%	34%
		57%	43%
EFFECTIF TOTAL	70%	30%	
		70%	30%
		70%	30%

1.1.6. Répartition par âge de l'effectif total au 31 décembre

	2022 2021 2020	Moins de 25ans			25 à 35 ans			35 à 45 ans			45 à 55 ans			55 à 65 ans					
		Cadres			Maîtrise			Exécution			Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRE	264	115	379	756	149	905	179	19	198	1230	4269	5500	1230	4269	5500	1230	4269	5500	
	182	81	263	665	134	799	150	15	164	12300	42690	55000	12300	42690	55000	12300	42690	55000	
	144	57	201	691	133	824	150	14	163	12929	4654	5583	12929	4654	5583	12929	4654	5583	
NON STATUTAIRE CDI	2	1	3	0	0	0	0	0	0	52	63	115	52	63	115	52	63	115	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	48	62	110	48	62	110	48	62	110	
	1	0	1	0	0	0	0	0	0	98	52	150	98	52	150	98	52	150	
NON STATUTAIRE CDD	28	15	43	1007	737	1744	967	491	1458	98	119	217	98	119	217	98	119	217	
	27	13	40	938	747	1685	895	481	1376	149	146	295	149	146	295	149	146	295	
	43	12	55	881	684	1565	863	528	1391	84	95	179	84	95	179	84	95	179	
EFFECTIF TOTAL	294	131	425	1762	886	2649	1146	510	1656	4468	2221	6689	4468	2221	6689	4468	2221	6689	
	209	94	303	1603	881	2484	1044	495	1539	4729	2376	7105	4729	2376	7105	4729	2376	7105	
	188	69	257	1572	817	2389	1013	541	1554	5083	2554	7638	5083	2554	7638	5083	2554	7638	

TOTAL STATUTAIRE	2022 2021 2020	Total Hommes	Total Femmes	Total
		1 199	283	1 482
		997	230	1 226
		985	204	1 188
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2	1	3	
		0	0	0
		1	0	1
TOTAL NON STATUTAIRE CDD	2 002	1 243	3 245	
		1 860	1 241	3 101
		1 787	1 224	3 011
EFFECTIF TOTAL	3 202	1 527	4 729	
		2 856	1 470	4 326
		2 773	1 427	4 200

De 25 à 35 ans

	2022 2021 2020	Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
		STATUTAIRE	4 303	2 118	6 421	6 322	1 584	7 906	1 088	327
		4 581	2 261	6 842	6 626	1 646	8 272	1 092	363	1 455
		4 937	2 434	7 372	6 810	1 782	8 592	1 181	438	1 619
NON STATUTAIRE CDI	90	73	163	2	0	2	0	0	0	
		50	63	113	2	0	2	0	0	
		48	62	110	0	1	1	0	0	
NON STATUTAIRE CDD	75	30	105	152	150	302	88	78	166	
		98	52	150	159	119	278	78	88	166
		98	58	156	149	146	295	84	95	179
EFFECTIF TOTAL	4 468	2 221	6 689	6 476	1 734	8 210	1 176	405	1 582	
		4 729	2 376	7 105	6 787	1 765	8 552	1 170	451	1 621
		5 083	2 554	7 638	6 959	1 929	8 888	1 265	533	1 798

TOTAL STATUTAIRE	2022 2021 2020	Total Hommes	Total Femmes	Total
		11 713	4 029	15 742
		12 300	4 269	16 569
		12 929	4 654	17 583
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	92	73	165	
		52	63	115
		48	63	111
TOTAL NON STATUTAIRE CDD	315	258	573	
		335	259	594
		331	299	630
EFFECTIF TOTAL	12 120	4 360	16 480	
		12 687	4 591	17 278
		13 307	5 016	18 323

De 36 à 45 ans

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRE	2022	6 014	2 732	8 746	5 989	2 109	8 098	623	460	1 083
	2021	5 564	2 575	8 139	5 505	2 093	7 598	592	466	1 058
	2020	5 262	2 548	7 810	5 349	2 119	7 469	562	489	1 051
NON STATUTAIRE CDI	2022	117	87	204	2	5	7	0	0	0
	2021	103	88	191	2	6	8	0	0	0
	2020	103	76	179	1	5	6	0	0	0
NON STATUTAIRE CDD	2022	1	3	4	5	10	15	5	9	14
	2021	1	1	2	1	9	10	8	9	17
	2020	3	2	5	6	6	12	7	12	19
EFFECTIF TOTAL	2022	6 132	2 822	8 954	5 996	2 124	8 120	628	469	1 097
	2021	5 668	2 664	8 332	5 508	2 108	7 616	600	475	1 075
	2020	5 368	2 626	7 994	5 356	2 130	7 487	569	501	1 070

		Total Hommes		Total Femmes		Total	
TOTAL STATUTAIRE	2022	12 626		5 301		17 927	
	2021	11 662		5 134		16 796	
	2020	11 174		5 156		16 330	
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	119		92		211	
	2021	105		94		199	
	2020	104		81		185	
TOTAL NON STATUTAIRE CDD	2022	11		22		33	
	2021	10		19		29	
	2020	16		20		36	
EFFECTIF TOTAL	2022	12 756		5 415		18 171	
	2021	11 777		5 247		17 024	
	2020	11 294		5 257		16 551	

De 46 à 55 ans

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRE	2022	6 829	2 866	9 695	4 674	2 173	6 847	257	198	456
	2021	6 800	2 717	9 518	4 813	2 186	6 999	262	217	479
	2020	6 693	2 563	9 256	4 946	2 267	7 213	265	237	503
NON STATUTAIRE CDI	2022	116	81	197	2	9	11	0	0	0
	2021	116	70	186	2	7	9	0	0	0
	2020	103	73	176	2	6	8	0	2	2
NON STATUTAIRE CDD	2022	0	1	1	0	3	3	2	1	3
	2021	0	1	1	1	0	1	2	2	4
	2020	0	2	2	3	1	4	2	5	7
EFFECTIF TOTAL	2022	6 945	2 948	9 893	4 676	2 185	6 861	259	199	459
	2021	6 916	2 788	9 705	4 816	2 193	7 009	264	219	483
	2020	6 796	2 638	9 434	4 951	2 274	7 225	267	244	512

		Total Hommes		Total Femmes		Total	
TOTAL STATUTAIRE	2022	11 760		5 237		16 997	
	2021	11 875		5 120		16 996	
	2020	11 904		5 068		16 971	
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	118		90		208	
	2021	118		77		195	
	2020	105		81		186	
TOTAL NON STATUTAIRE CDD	2022	2		5		7	
	2021	3		3		6	
	2020	5		8		13	
EFFECTIF TOTAL	2022	11 880		5 332		17 212	
	2021	11 996		5 200		17 197	
	2020	12 014		5 157		17 170	

De 56 à 60 ans

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRE	2022	2 361	949	3 310	1 290	961	2 251	59	44	103
	2021	2 271	904	3 175	1 275	1 008	2 283	57	47	104
	2020	2 335	866	3 201	1 244	1 011	2 255	59	54	113
NON STATUTAIRE CDI	2022	61	36	97	3	5	8	0	1	1
	2021	54	32	86	3	4	7	0	2	2
	2020	47	32	79	2	2	4	0	2	2
NON STATUTAIRE CDD	2022	0	1	1	12	42	54	5	21	26
	2021	1	3	4	8	30	38	3	17	20
	2020	0	3	3	7	35	42	6	16	22
EFFECTIF TOTAL	2022	2 422	986	3 408	1 305	1 008	2 313	64	66	130
	2021	2 326	939	3 265	1 286	1 042	2 328	60	66	126
	2020	2 382	901	3 283	1 253	1 048	2 301	65	72	137

		Total Hommes		Total Femmes		Total	
TOTAL STATUTAIRE	2022	3 710		1 954		5 665	
	2021	3 603		1 959		5 562	
	2020	3 637		1 931		5 568	
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	64		42		106	
	2021	57		38		95	
	2020	49		36		85	
TOTAL NON STATUTAIRE CDD	2022	17		64		81	
	2021	12		50		62	
	2020	13		54		67	
EFFECTIF TOTAL	2022	3 791		2 060		5 852	
	2021	3 672		2 047		5 719	
	2020	3 699		2 021		5 720	

61 ans et plus

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRE	2022	824	223	1 047	241	197	438	17	19	36
	2021	775	193	968	242	173	414	10	24	34
	2020	686	157	842	179	117	295	10	24	34
NON STATUTAIRE CDI	2022	47	34	81	0	0	0	0	1	1
	2021	41	33	74	0	0	0	0	0	0
	2020	42	29	71	0	1	1	1	0	1
NON STATUTAIRE CDD	2022	0	1	1	4	19	23	2	8	10
	2021	1	2	3	6	14	20	3	11	14
	2020	5	0	5	5	16	21	6	2	8
EFFECTIF TOTAL	2022	871	258	1 129	245	216	461	19	28	47
	2021	817	228	1 045	248	187	434	13	35	48
	2020	733	186	918	184	134	317	17	26	43

		Total Hommes	Total Femmes	Total
TOTAL STATUTAIRE	2022	1 082	439	1 521
	2021	1 026	390	1 416
	2020	874	297	1 172
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	47	35	82
	2021	41	33	74
	2020	43	30	73
TOTAL NON STATUTAIRE CDD	2022	6	28	34
	2021	10	27	37
	2020	16	18	34
EFFECTIF TOTAL	2022	1 135	502	1 637
	2021	1 077	450	1 527
	2020	933	345	1 279

Remarque sur ce tableau :

La moyenne d'âge des salariés statutaires, tous collèges confondus, est de **42,5 ans**.
En 2021, cette moyenne d'âge était de 42,50 ans et en 2020, cette moyenne d'âge était de 42,30 ans.

1.1.7. Répartition de l'effectif statutaire et non statutaire CDI au 31 décembre selon l'ancienneté

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRE	2022	2 277	1 081	3 357	2 392	677	3 069	754	231	984
	2021	1 893	881	2 773	2 099	529	2 628	640	173	812
	2020	1 742	836	2 578	2 028	499	2 527	625	167	792
NON STATUTAIRE CDI	2022	289	187	476	8	10	18	0	0	0
	2021	218	163	381	8	10	18	0	0	0
	2020	203	159	362	4	9	13	0	0	0
EFFECTIF TOTAL	2022	2 566	1 268	3 833	2 400	687	3 087	754	231	984
	2021	2 111	1 044	3 154	2 107	539	2 646	640	173	812
	2020	1 945	995	2 940	2 032	508	2 540	625	167	792

		Total Hommes	Total Femmes	Total
TOTAL STATUTAIRE	2022	5 422	1 988	7 410
	2021	4 631	1 582	6 213
	2020	4 395	1 501	5 896
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	297	197	494
	2021	226	173	399
	2020	207	168	375
EFFECTIF TOTAL	2022	5 719	2 185	7 904
	2021	4 857	1 755	6 612
	2020	4 602	1 669	6 271

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRE	2022	3 023	1 532	4 555	4 786	1 455	6 240	711	285	997
	2021	3 585	1 875	5 460	5 513	1 752	7 265	835	434	1 269
	2020	4 098	2 114	6 212	6 288	2 010	8 298	970	618	1 588
NON STATUTAIRE CDI	2022	77	59	136	0	7	7	0	0	0
	2021	85	68	153	0	6	6	0	0	0
	2020	86	68	154	0	6	6	0	0	0
EFFECTIF TOTAL	2022	3 100	1 591	4 691	4 786	1 462	6 247	711	285	997
	2021	3 670	1 943	5 613	5 513	1 758	7 271	835	434	1 269
	2020	4 184	2 182	6 366	6 288	2 016	8 304	970	618	1 588

		Total Hommes	Total Femmes	Total
TOTAL STATUTAIRE	2022	8 520	3 272	11 792
	2021	9 933	4 061	13 994
	2020	11 355	4 742	16 097
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	77	66	143
	2021	85	74	159
	2020	86	74	160
EFFECTIF TOTAL	2022	8 597	3 338	11 935
	2021	10 018	4 135	14 153
	2020	11 441	4 816	16 257

10 à < 15 ans		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRE	2022	4 229	1 892	6 121	5 225	1 432	6 657	475	345	819
	2021	3 665	1 537	5 202	4 463	1 173	5 636	395	328	722
	2020	2 934	1 260	4 194	3 485	919	4 403	328	257	585
NON STATUTAIRE CDI	2022	40	36	76	0	2	2	0	0	0
	2021	35	27	62	0	1	1	0	0	0
	2020	26	18	44	0	0	0	0	2	2
EFFECTIF TOTAL	2022	4 269	1 928	6 197	5 225	1 434	6 659	475	345	819
	2021	3 700	1 564	5 264	4 463	1 174	5 637	395	328	722
	2020	2 960	1 278	4 238	3 485	919	4 403	328	259	587

		Total Hommes	Total Femmes	Total
TOTAL STATUTAIRE	2022	9 929	3 668	13 598
	2021	8 523	3 037	11 561
	2020	6 747	2 435	9 182
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	40	38	78
	2021	35	28	63
	2020	26	20	46
EFFECTIF TOTAL	2022	9 969	3 706	13 676
	2021	8 558	3 065	11 624
	2020	6 773	2 455	9 228

15 à < 20 ans		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRE	2022	1 453	625	2 078	1 506	795	2 300	126	127	253
	2021	1 277	605	1 882	1 298	773	2 071	121	106	227
	2020	1 646	901	2 547	1 506	970	2 476	125	106	230
NON STATUTAIRE CDI	2022	10	8	18	0	0	0	0	0	0
	2021	8	10	18	0	0	0	0	0	0
	2020	8	11	19	0	0	0	0	0	0
EFFECTIF TOTAL	2022	1 463	633	2 096	1 506	795	2 300	126	127	253
	2021	1 285	615	1 900	1 298	773	2 071	121	106	227
	2020	1 654	912	2 566	1 506	970	2 476	125	106	230

		Total Hommes	Total Femmes	Total
TOTAL STATUTAIRE	2022	3 085	1 546	4 631
	2021	2 695	1 483	4 179
	2020	3 276	1 976	5 253
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	10	8	18
	2021	8	10	18
	2020	8	11	19
EFFECTIF TOTAL	2022	3 095	1 554	4 649
	2021	2 703	1 493	4 197
	2020	3 284	1 987	5 272

20 à < 25 ans		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRE	2022	3 564	2 072	5 635	2 313	1 428	3 741	73	32	105
	2021	3 668	2 121	5 789	2 459	1 534	3 993	80	38	118
	2020	3 480	1 868	5 348	2 435	1 519	3 954	77	50	127
NON STATUTAIRE CDI	2022	5	15	20	0	0	0	0	1	1
	2021	6	10	16	0	0	0	0	1	1
	2020	7	11	18	0	0	0	0	1	1
EFFECTIF TOTAL	2022	3 569	2 087	5 655	2 313	1 428	3 741	73	33	106
	2021	3 674	2 131	5 805	2 459	1 534	3 993	80	39	119
	2020	3 487	1 879	5 366	2 435	1 519	3 954	77	51	128

		Total Hommes	Total Femmes	Total
TOTAL STATUTAIRE	2022	5 950	3 532	9 481
	2021	6 207	3 693	9 900
	2020	5 992	3 436	9 429
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	5	16	21
	2021	6	11	17
	2020	7	12	19
EFFECTIF TOTAL	2022	5 955	3 548	9 502
	2021	6 213	3 704	9 917
	2020	5 999	3 448	9 448

25 à < 30 ans		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRE	2022	2 294	771	3 064	1 136	490	1 625	32	17	49
	2021	2 296	695	2 990	1 191	467	1 658	36	20	56
	2020	2 411	650	3 060	1 350	443	1 793	36	24	60
NON STATUTAIRE CDI	2022	12	6	18	1	0	1	0	1	1
	2021	12	7	19	1	0	1	0	1	1
	2020	14	4	18	1	0	1	1	1	2
EFFECTIF TOTAL	2022	2 306	777	3 082	1 137	490	1 626	32	18	50
	2021	2 308	702	3 009	1 192	467	1 659	36	21	57
	2020	2 425	654	3 078	1 351	443	1 794	37	25	62

		Total Hommes	Total Femmes	Total
TOTAL STATUTAIRE	2022	3 461	1 277	4 739
	2021	3 523	1 181	4 705
	2020	3 797	1 116	4 914
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	13	7	20
	2021	13	8	21
	2020	16	5	21
EFFECTIF TOTAL	2022	3 474	1 284	4 759
	2021	3 536	1 189	4 726
	2020	3 813	1 121	4 935

30 à < 35 ans

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRE	2022	2 181	494	2 674	1 271	347	1 618	23	12	35
	2021	2 017	461	2 478	1 315	359	1 674	33	14	47
	2020	1 828	443	2 271	1 247	387	1 634	38	16	54
NON STATUTAIRE CDI	2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EFFECTIF TOTAL	2022	2 181	494	2 674	1 271	347	1 618	23	12	35
	2021	2 017	461	2 478	1 315	359	1 674	33	14	47
	2020	1 828	443	2 271	1 247	387	1 634	38	16	54

		Total Hommes	Total Femmes	Total
		TOTAL STATUTAIRE	2022	3 475
	2021	3 365	834	4 198
	2020	3 113	845	3 959
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	0	0	0
	2021	0	0	0
	2020	0	0	0
EFFECTIF TOTAL	2022	3 475	853	4 328
	2021	3 365	834	4 198
	2020	3 113	845	3 959

35 ans et plus

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRE	2022	1 575	538	2 113	643	550	1 194	30	19	49
	2021	1 774	557	2 330	788	652	1 441	24	20	44
	2020	1 917	554	2 471	880	683	1 564	29	19	48
NON STATUTAIRE CDI	2022	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	2021	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	2020	0	1	1	0	0	0	0	0	0
EFFECTIF TOTAL	2022	1 575	539	2 114	643	550	1 194	30	19	49
	2021	1 774	558	2 331	788	652	1 441	24	20	44
	2020	1 917	555	2 472	880	683	1 564	29	19	48

		Total Hommes	Total Femmes	Total
		TOTAL STATUTAIRE	2022	2 248
	2021	2 586	1 229	3 815
	2020	2 827	1 256	4 083
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	0	1	1
	2021	0	1	1
	2020	0	1	1
EFFECTIF TOTAL	2022	2 248	1 108	3 356
	2021	2 586	1 230	3 816
	2020	2 827	1 257	4 084

Le tableau suivant donne la représentation de chaque tranche d'ancienneté dans l'effectif total hors CDD :

		Moins de 5 ans			5 à < 10 ans			10 à < 15 ans		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
EFFECTIF TOTAL	2022	9,50%	3,60%	13,10%	14,30%	5,60%	19,90%	16,60%	6,20%	22,80%
	2021	8,20%	3,00%	11,20%	16,90%	7,00%	23,90%	14,40%	5,20%	19,60%
	2020	3,00%	2,80%	10,50%	19,20%	8,10%	27,30%	11,40%	4,10%	15,50%

		15 à < 20 ans			20 à < 25 ans			25 à < 30 ans		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
EFFECTIF TOTAL	2022	5,10%	2,60%	7,70%	9,90%	5,90%	15,80%	5,80%	2,10%	7,90%
	2021	4,60%	2,50%	7,10%	10,50%	6,30%	16,70%	6,00%	2,00%	8,00%
	2020	5,50%	3,30%	8,90%	10,10%	5,80%	15,90%	6,40%	1,90%	8,30%

		30 à < 35 ans			35 ans et plus		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
EFFECTIF TOTAL	2022	5,80%	1,40%	7,20%	3,70%	1,80%	5,60%
	2021	5,70%	1,40%	7,10%	4,40%	2,10%	6,40%
	2020	5,20%	1,40%	6,70%	4,80%	2,10%	6,90%

		Moins de 5 ans	5 à < 10 ans	10 à < 15 ans	15 à < 20 ans
		EFFECTIF TOTAL	2022	13,10%	19,90%
	2021	11,20%	23,90%	19,60%	7,10%
	2020	10,50%	27,30%	15,50%	8,90%

		20 à < 25 ans	25 à < 30 ans	30 à < 35 ans	35 ans et plus
		EFFECTIF TOTAL	2022	15,80%	7,90%
	2021	16,70%	8,00%	7,10%	6,40%
	2020	15,90%	8,30%	6,70%	6,90%

1.1.8. Répartition de l'effectif total au 31 décembre selon la nationalité

Salariés de nationalité française

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
		2022	20 204	8 741	28 945	19 210	7 148	26 358	2 206	1 057
STATUTAIRES	2021	19 826	8 493	28 319	19 069	7 220	26 289	2 145	1 121	3 266
	2020	19 728	8 404	28 132	19 162	7 409	26 571	2 213	1 247	3 460
NON STATUTAIRES CDI	2022	415	293	708	9	19	28	0	2	2
	2021	353	266	619	9	17	26	0	2	2
	2020	330	253	583	5	14	19	1	2	3
NON STATUTAIRES CDD	2022	70	35	105	1 089	878	1 967	1 031	579	1 610
	2021	86	44	130	1 033	845	1 878	951	585	1 536
	2020	108	49	157	993	826	1 819	935	635	1 570
EFFECTIF TOTAL	2022	20 689	9 069	29 759	20 307	8 045	28 352	3 237	1 638	4 875
	2021	20 265	8 803	29 068	20 111	8 081	28 192	3 096	1 708	4 803
	2020	20 166	8 706	28 871	20 160	8 249	28 409	3 149	1 884	5 033

		Total Hommes	Total Femmes	Total
		2022	470	298
TOTAL STATUTAIRES	2021	423	268	691
	2020	400	249	649
TOTAL NON STATUTAIRES CDI	2022	18	19	37
	2021	11	20	31
	2020	14	22	36
TOTAL NON STATUTAIRES CDD	2022	163	128	291
	2021	160	125	285
	2020	132	113	245
EFFECTIF TOTAL	2022	651	445	1 096
	2021	594	413	1 007
	2020	546	384	930

1.1.9. Répartition de l'effectif total au 31 décembre selon une structure de qualification détaillée et par statut et par sexe

		Total Hommes	Total Femmes	Total
		2022	41 620	16 946
TOTAL STATUTAIRES	2021	41 040	16 834	57 874
	2020	41 103	17 060	58 163
TOTAL NON STATUTAIRES CDI	2022	424	314	738
	2021	362	285	647
	2020	336	269	605
TOTAL NON STATUTAIRES CDD	2022	2 190	1 492	3 682
	2021	2 069	1 473	3 542
	2020	2 036	1 510	3 546
EFFECTIF TOTAL	2022	44 234	19 197	62 985
	2021	43 472	18 592	62 063
	2020	43 475	18 839	62 314

		Hommes						Total
		Cadres Dirigeants	Cadres Supérieurs	Cadres	Maîtrise	Employés*	Ouvriers*	
2022	314	283	19 998	19 273	401	1 822	42 090	
STATUTAIRES	2021	314	299	19 561	19 126	428	1 735	41 463
	2020	326	306	19 425	19 219	474	1 753	41 503
NON STATUTAIRES CDI	2022	62	69	302	9	0	0	442
	2021	63	64	237	9	0	0	373
	2020	60	62	222	5	0	1	350
NON STATUTAIRES CDD	2022	0	0	104	1 180	178	891	2 353
	2021	0	0	128	1 113	141	848	2 229
	2020	0	0	149	1 051	153	815	2 168
EFFECTIF TOTAL	2022	376	352	20 404	20 462	579	2 713	44 885
	2021	377	363	19 926	20 248	569	2 583	44 065
	2020	386	368	19 796	20 275	627	2 569	44 020

Salariés de nationalité étrangère

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
		2022	390	262	652	63	25	88	17	11
STATUTAIRES	2021	348	238	586	57	19	76	18	11	29
	2020	329	221	550	57	19	76	14	9	23
NON STATUTAIRES CDI	2022	18	19	37	0	0	0	0	0	0
	2021	11	20	31	0	0	0	0	0	0
	2020	14	19	33	0	1	1	0	2	2
NON STATUTAIRES CDD	2022	34	16	50	91	83	174	38	29	67
	2021	42	28	70	80	74	154	38	23	61
	2020	41	28	69	58	62	120	33	23	56
EFFECTIF TOTAL	2022	442	297	739	154	108	262	55	40	95
	2021	401	286	687	137	93	230	56	34	90
	2020	384	268	652	115	82	197	47	34	81

		Femmes						Total
		Cadres Dirigeants	Cadres Supérieurs	Cadres	Maîtrise	Employés*	Ouvriers*	
2022	107	162	8 734	7 173	934	134	17 244	
STATUTAIRES	2021	99	165	8 467	7 239	1 004	129	17 102
	2020	92	156	8 377	7 428	1 125	132	17 310
NON STATUTAIRES CDI	2022	23	32	257	19	0	2	333
	2021	22	29	235	17	0	2	305
	2020	21	30	221	15	0	4	291
NON STATUTAIRES CDD	2022	0	0	51	961	350	258	1 620
	2021	0	0	72	919	357	251	1 598
	2020	0	0	77	888	372	286	1 623
EFFECTIF TOTAL	2022	130	194	9 042	8 153	1 284	394	19 197
	2021	121	194	8 774	8 175	1 361	382	19 005
	2020	113	186	8 675	8 331	1 497	422	19 223

* les catégories employés et ouvriers correspondent au collège exécution.

Hommes et Femmes								
		Cadres Dirigeants	Cadres Supérieurs	Cadres	Maîtrise	Employés*	Ouvriers*	Total
EFFECTIF TOTAL	2022	506	546	29 446	28 614	1 863	3 107	64 081
	2021	498	557	28 700	28 423	1 930	2 965	63 073
	2020	499	554	28 471	28 606	2 124	2 991	63 244

Zoom particulier sur la répartition des salariés statutaires du collège maîtrise

		Hommes		Femmes	
		GF 7 à 9	GF 10 et 11	GF 7 à 9	GF 10 et 11
STATUTAIRE	2022	9 221	10 051	3 703	3 470
	2021	9 290	9 837	3 762	3 477
	2020	9 837	9 795	3 881	3 548

Hommes et Femmes				
		GF 7 à 9	GF 10 et 11	Total
STATUTAIRE	2022	12 924	13 521	26 445
	2021	13 051	13 314	26 365
	2020	13 304	13 646	26 646

1.1.9 bis. Répartition de l'effectif total au 31 décembre par plage M3E

		Total Hommes	Total Femmes	Total
STATUTAIRE PLAGE A	2022	1 854	787	2 641
	2021	1 884	741	2 624
	2020	1 891	734	2 625
STATUTAIRE PLAGE B	2022	3 495	1 550	5 045
	2021	3 343	1 518	4 861
	2020	3 254	1 474	4 727
STATUTAIRE PLAGE C	2022	7 985	3 730	11 715
	2021	7 755	3 566	11 322
	2020	7 743	3 474	11 217
STATUTAIRE PLAGE D	2022	5 310	2 247	7 557
	2021	5 164	2 229	7 393
	2020	5 053	2 242	7 295
STATUTAIRE PLAGE E	2022	3 502	594	4 097
	2021	3 411	576	3 987
	2020	3 429	580	4 010
STATUTAIRE PLAGE F	2022	7 492	3 145	10 637
	2021	7 395	3 136	10 531
	2020	7 389	3 219	10 608
STATUTAIRE PLAGE G	2022	6 983	2 669	9 651
	2021	6 951	2 708	9 659
	2020	6 988	2 801	9 789
STATUTAIRE PLAGE H	2022	2 349	1 046	3 395
	2021	2 315	1 104	3 418
	2020	2 378	1 214	3 592
STATUTAIRE PLAGE I	2022	0	2	2
	2021	0	2	2
	2020	0	1	1
STATUTAIRE SANS PLAGE	2022	3 119	1 475	4 594
	2021	3 246	1 521	4 767
	2020	3 377	1 570	4 948
NON STATUTAIRE CDI SANS PLAGE	2022	442	333	775
	2021	373	305	678
	2020	350	291	641
NON STATUTAIRE CDD SANS PLAGE	2021	2 353	1 620	3 972
	2020	2 229	1 598	3 828
	2018	2 168	1 623	3 791
EFFECTIF TOTAL SANS PLAGE	2022	5 914	3 427	9 341
	2021	5 848	3 425	9 273
	2020	5 895	3 484	9 379
EFFECTIF TOTAL	2022	44 885	19 196	64 081
	2021	44 066	19 005	63 070
	2020	44 020	19 223	63 243

1.2. TRAVAILLEURS EXTERIEURS

1.2.1. Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure

Cet indicateur prend en compte les travailleurs extérieurs mis à disposition au moyen de contrats de sous-traitance, présents au 31/12/2022.

		Total Hommes	Total Femmes	Total
NOMBRE DE SALARIÉS APPARTENANT À UNE ENTREPRISE EXTÉRIEURE	2022	12 805	2 205	15 010
	2021	10 473	2 277	12 750
	2020	8 243	2 241	10 484

1.2.2. Nombre de stagiaires scolaires

Cet effectif comptabilise le nombre de stagiaires scolaires (école, université...) rémunérés présents au cours de l'exercice. Seuls les stages supérieurs à une semaine sont pris en compte.

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
NOMBRE DE STAGIAIRES	2022	1	1	2	890	482	1 372	179	69	248
	2021	4	2	6	923	574	1 497	184	91	275
	2020	3	0	3	734	491	1 225	135	52	187

		Total Hommes	Total Femmes	Total
NOMBRE DE STAGIAIRES	2022	1 070	552	1 622
	2021	1 111	667	1 778
	2020	872	543	1 415

1.2.3. Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires

Est considéré comme travailleur temporaire, toute personne mise à la disposition de l'organisme par une Entreprise de travail intérimaire, telle que définie à l'article L.1251-4 du Code du travail.

		Total Hommes	Total Femmes	Total
NOMBRE MOYEN MENSUEL DE TRAVAILLEURS TEMPORAIRES	2022	494	940	1 434
	2021	462	787	1 249
	2020	453	526	979

1.2.4. Durée moyenne des contrats de travail temporaire

La durée moyenne des contrats de travail temporaire est calculée en faisant le rapport du nombre total de jours travaillés dans l'année par des travailleurs temporaires avec le nombre de travailleurs temporaires employés dans l'année. A partir de 2022, cet indicateur est issu de l'outil Peopulse.

		118 Jours
DURÉE MOYENNE DES CONTRATS	2022	118 Jours
	2021	87 jours
	2020	78 jours

1.2.5. Salariés détachés en mobilité à l'international

Loi du 10 juillet 2014 dite « loi Savary » visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale & le décret en Conseil d'Etat n°2015-364 du 30 mars 2015.

Il s'agit des salariés qui sont en situation de détachement dans une société du Groupe à l'étranger.

		Total Hommes	Total Femmes	Total
NOMBRE DE SALARIÉS DÉTACHÉS EN MOBILITÉ À L'INTERNATIONAL	2022	117	29	146
	2021	143	39	182
	2020	177	50	227

1.2.6. Salariés détachés accueillis

Loi du 10 juillet 2014 dite « loi Savary » visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale & le décret en Conseil d'Etat n°2015-364 du 30 mars 2015.

Sont concernés les travailleurs étrangers des Entreprises sous-traitantes, détachés en France, travaillant sur les sites ou locaux d'un établissement EDF, dont les déclarations de détachement sont annexées au registre unique du personnel.

		Total Hommes	Total Femmes	Total
NOMBRE DE SALARIÉS DÉTACHÉS ACCUEILLIS	2022	2 082	44	2 126
	2021	1 867	31	1 898
	2020	2 339	42	2 381

1.3. LES EMBAUCHES AU COURS DE L'ANNEE

1.3.1. Nombre d'embauches en contrat à durée indéterminée

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRES	2022	782	352	1 134	830	272	1 102	290	107	397
	2021	520	223	743	530	150	679	179	44	223
	2020	385	165	550	421	110	530	131	38	169
NON STATUTAIRES CDI	2022	93	44	137	1	3	4	0	0	0
	2021	37	15	52	2	0	2	0	0	0
	2020	41	30	71	0	1	1	0	0	0
EFFECTIF TOTAL	2022	875	396	1 271	831	275	1 106	290	107	397
	2021	557	238	795	532	150	681	179	44	223
	2020	426	195	621	421	111	531	131	38	169

		Total Hommes	Total Femmes	Total
TOTAL STATUTAIRES	2022	1 902	731	2 633
	2021	1 229	417	1 645
	2020	937	312	1 249
TOTAL NON STATUTAIRES CDI	2022	94	47	141
	2021	39	15	54
	2020	41	31	72
EFFECTIF TOTAL	2022	1 996	778	2 774
	2021	1 268	432	1 699
	2020	978	343	1 321

1.3.2. Nombre d'embauches en contrat à durée déterminée

Cet indicateur inclut aussi les embauches de saisonniers.

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
EFFECTIF TOTAL	2022	62	38	100	694	617	1 311	635	369	1 004
	2021	76	32	108	674	662	1 335	582	350	932
	2020	71	32	103	597	583	1 180	534	395	929
		Total Hommes			Total Femmes			Total		
EFFECTIF TOTAL	2022	1 391			1 024			2 415		
	2021	1 332			1 043			2 375		
	2020	1 202			1 010			2 212		

1.3.3. Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRES	2022	217	85	302	283	70	352	81	7	88
	2021	160	69	229	209	50	259	45	8	53
	2020	110	49	159	195	44	239	35	8	43
NON STATUTAIRES CDI	2022	2	1	3	0	0	0	0	0	0
	2021	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	2020	1	1	2	0	0	0	0	0	0
NON STATUTAIRES CDD	2022	27	13	40	593	477	1 070	589	309	898
	2021	24	14	38	568	548	1 115	522	291	813
	2020	33	8	41	504	475	979	495	333	828
EFFECTIF TOTAL	2022	246	99	345	876	546	1 422	670	316	986
	2021	184	84	268	776	598	1 374	567	298	865
	2020	144	58	202	699	519	1 218	530	341	871
		Total Hommes			Total Femmes			Total		
TOTAL STATUTAIRES	2022	581			162			742		
	2021	414			127			540		
	2020	340			101			440		
TOTAL NON STATUTAIRES CDI	2022	2			1			3		
	2021	0			1			1		
	2020	1			1			2		
TOTAL NON STATUTAIRES CDD	2022	1 209			799			2 008		
	2021	1 114			852			1 966		
	2020	1 032			816			1 848		
EFFECTIF TOTAL	2022	1 792			961			2 753		
	2021	1 527			980			2 507		
	2020	1 373			917			2 291		

1.4. LES DEPARTS AU COURS DE L'ANNEE

1.4.1. Total des départs

Cet indicateur comptabilise, pour les salariés en CDI statutaires d'une part, en CDI non statutaires et en CDD d'autre part, les départs consécutifs aux motifs suivants : fin de contrat, licenciement, rupture de stage statutaire, rupture conventionnelle, démission, décès, mise en retraite d'office, fin de détachement d'un fonctionnaire, départ vers une autre société, retraite initiative salarié ou employeur.

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRES	2022	944	328	1 272	640	390	1 030	65	76	141
	2021	924	277	1 201	563	338	901	68	70	138
	2020	932	317	1 249	628	379	1 006	59	76	135
NON STATUTAIRES CDI et CDD	2022	121	78	199	625	578	1 203	552	364	916
	2021	125	63	188	617	649	1 266	548	384	932
	2020	87	52	139	596	531	1 127	541	422	963
EFFECTIF TOTAL	2022	1 065	406	1 471	1 265	968	2 233	617	440	1 057
	2021	1 049	340	1 389	1 180	987	2 167	616	454	1 070
	2020	1 019	369	1 388	1 224	910	2 133	600	498	1 098
		Total Hommes			Total Femmes			Total		
TOTAL STATUTAIRES	2022	1 649			794			2 443		
	2021	1 554			685			2 239		
	2020	1 618			771			2 390		
TOTAL NON STATUTAIRES CDI et CDD	2022	1 298			1 020			2 318		
	2021	1 290			1 096			2 386		
	2020	1 224			1 005			2 229		
EFFECTIF TOTAL	2022	2 947			1 814			4 761		
	2021	2 845			1 780			4 625		
	2020	2 842			1 776			4 619		

1.4.1.bis Nombre de départs en retraite des CDI

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRES	2022	602	156	758	434	233	667	25	20	45
	2021	634	121	755	367	172	539	24	14	38
	2020	666	169	835	481	257	737	28	26	54
NON STATUTAIRES CDI	2022	5	4	9	0	0	0	0	0	0
	2021	6	1	7	0	1	1	1	0	1
	2020	3	5	8	0	0	0	0	1	1
EFFECTIF TOTAL	2022	607	160	767	434	233	667	25	20	45
	2021	640	122	762	367	173	540	25	14	39
	2020	669	174	843	481	257	737	28	27	55
		Total Hommes			Total Femmes			Total		
TOTAL STATUTAIRES	2022	1 061			409			1 470		
	2021	1 025			307			1 331		
	2020	1 174			452			1 626		
TOTAL NON STATUTAIRES CDI	2022	5			4			9		
	2021	7			2			9		
	2020	3			6			9		
EFFECTIF TOTAL	2022	1 066			413			1 479		
	2021	1 032			309			1 340		
	2020	1 177			458			1 635		

1.4.2. Nombre de démissions

Cet indicateur restitue le nombre de démissions de salariés en contrat CDI au cours de l'exercice.

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRES	2022	148	70	218	80	20	100	10	8	18
	2021	110	24	134	68	19	87	10	4	14
	2020	99	38	137	49	22	71	5	4	9
NON STATUTAIRES CDI	2022	23	10	33	0	1	1	0	0	0
	2021	14	18	32	0	0	0	0	0	0
	2020	13	7	20	0	0	0	0	0	0
EFFECTIF TOTAL	2022	171	80	251	80	21	101	10	8	18
	2021	124	42	166	68	19	87	10	4	14
	2020	112	45	157	49	22	71	5	4	9

		Total Hommes		Total Femmes		Total	
		2021	2020	2021	2020	2021	2020
TOTAL STATUTAIRES	2022	238		98		336	
	2021	188		47		235	
	2020	153		64		217	
TOTAL NON STATUTAIRES CDI	2022	23		11		34	
	2021	14		18		32	
	2020	13		7		20	
EFFECTIF TOTAL	2022	261		109		370	
	2021	202		65		267	
	2020	166		71		237	

1.4.3. Nombre de licenciements pour cause économique

		Cadres	Maîtrise	Exécution	Total
		2021	2020	2021	2020
NOMBRE DE LICENCIEMENTS (cause économique)	2022	0	0	0	0
	2021	0	0	0	0
	2020	0	0	0	0

1.4.4. Nombre de licenciements pour d'autres causes

Cet indicateur comptabilise les départs correspondant aux situations suivantes : mise à la retraite d'office pour les salariés statutaires et licenciement pour les salariés non statutaires.

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRES	2022	10	1	11	11	5	16	1	0	1
	2021	7	2	9	6	2	8	0	1	1
	2020	3	1	4	6	2	8	6	4	10
NON STATUTAIRES CDI	2022	2	1	3	0	0	0	0	0	0
	2021	1	3	4	0	0	0	0	0	0
	2020	2	1	3	0	0	0	0	0	0
NON STATUTAIRES CDD	2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2020	0	0	0	1	0	1	0	0	0
EFFECTIF TOTAL	2022	12	2	14	11	5	16	1	0	1
	2021	8	5	13	6	2	8	0	1	1
	2020	5	2	7	7	2	9	6	4	10

		Total Hommes		Total Femmes		Total	
		2021	2020	2021	2020	2021	2020
TOTAL STATUTAIRES	2022	22		6		28	
	2021	13		5		18	
	2020	15		7		22	
TOTAL NON STATUTAIRES CDI	2022	2		1		3	
	2021	1		3		4	
	2020	2		1		3	
TOTAL NON STATUTAIRES CDD	2022	0		0		0	
	2021	0		0		0	
	2020	1		0		1	
EFFECTIF TOTAL	2022	24		7		31	
	2021	14		8		22	
	2020	18		8		26	

1.4.5. Nombre de fins de contrats à durée déterminée

Cet indicateur prend en compte les motifs de départ suivants : fin de contrat et retraite d'un salarié non statutaire CDD.

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
EFFECTIF TOTAL	2022	83	56	139	626	578	1 204	553	366	919
	2021	94	36	130	617	647	1 264	547	382	929
	2020	56	26	82	595	529	1 124	540	419	959
EFFECTIF TOTAL	2022	1 262			1 000			2 262		
	2021	1 258			1 065			2 323		
	2020	1 191			974			2 165		

1.4.6. Nombre de départs au cours de la période d'essai

Les motifs de départ pris en compte par cet indicateur pour les statutaires sont : fin d'un stage statutaire et non statutaire CDI, démission d'un stagiaire statutaire.

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
		STATUTAIRES STAGIAIRES	2022	16	1	17	10	7	17	6
	2021	8	5	13	9	4	13	3	1	4
	2020	4	2	6	5	2	7	2	2	4
NON STATUTAIRES CDI	2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2021	2	1	3	2	0	2	1	0	1
	2020	0	2	2	1	0	1	2	1	3
EFFECTIF TOTAL	2022	16	1	17	10	7	17	6	2	8
	2021	10	6	16	11	4	15	4	1	5
	2020	4	4	8	6	2	8	4	3	7

		Total Hommes		Total Femmes		Total	
		STATUTAIRES STAGIAIRES	2022	32	10	42	
	2021	20	10	30			
	2020	11	6	17			
NON STATUTAIRES CDI	2022	0	0	0			
	2021	5	1	6			
	2020	3	3	3			
EFFECTIF TOTAL	2022	32	10	42			
	2021	25	11	36			
	2020	14	9	23			

1.4.7. Nombre de mutations inter-sociétés

Cet indicateur rend compte des transferts ou mutations vers d'autres sociétés. Il s'agit des salariés statutaires qui ont quitté EDF SA pour aller vers ENEDIS, GrDF, DALKIA WASTENERGY, RTE...

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
		STATUTAIRES	2022	137	91	228	81	115	196	17
	2021	141	118	259	86	125	211	26	46	72
	2020	143	99	242	70	86	156	17	36	53

		Total Hommes		Total Femmes		Total	
		STATUTAIRES	2022	235	248	483	
	2021	253	289	542			
	2020	230	221	451			

1.4.7 bis. Nombre de mutations d'un établissement à un autre

Cet indicateur rend compte des mutations entre établissements au sein d'EDF SA.

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
		STATUTAIRES	2022	1 271	767	2 038	419	250	669	43
	2021	1 393	705	2 097	427	184	611	42	14	56
	2020	1 399	670	2 069	447	257	704	49	18	67

		Total Hommes		Total Femmes		Total	
		EFFECTIF TOTAL	2022	1 733	1 036	2 769	
	2021	1 861	903	2 764			
	2020	1 895	945	2 840			

1.4.8. Nombre de départs volontaires en retraite et pré-retraite (salariés statutaires)

En ce qui concerne les salariés statutaires, cet indicateur comptabilise les mises en inactivité de service au sens du régime spécial des IEG. Cet indicateur comptabilise les départs correspondant aux situations suivantes: nouveaux départs en CFC¹ au cours de l'année, congé de pré-retraite amiante, retraite à l'initiative du salarié.

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
		DEPART VOLONTAIRE EN RETRAITE	2022	568	143	711	407	200	607	9
	2021	585	117	702	340	146	486	12	9	21
	2020	637	159	796	447	218	664	16	15	31
PRE-RETRAITE AMIANTE	2022	1	0	1	2	0	2	0	0	0
	2021	1	0	1	2	0	2	0	0	0
	2020	0	0	0	1	0	1	0	0	0
CONGE FIN DE CARRIERE	2022	7	7	14	7	4	11	0	0	0
	2021	12	12	24	11	14	25	2	0	2
	2020	23	18	41	32	31	63	0	1	1
EFFECTIF TOTAL	2022	576	150	726	416	204	620	9	14	23
	2021	598	129	727	353	160	513	14	9	23
	2020	660	177	837	480	249	728	16	16	32

		Total Hommes		Total Femmes		Total	
		DEPART VOLONTAIRE EN RETRAITE	2022	984	357	1 341	
	2021	937	272	1 208			
	2020	1 099	392	1 491			
PRE-RETRAITE AMIANTE	2022	3	0	3			
	2021	3	0	3			
	2020	1	0	1			
CONGE FIN DE CARRIERE	2022	14	11	25			
	2021	25	26	51			
	2020	55	50	105			
EFFECTIF TOTAL	2022	1 001	368	1 369			
	2021	965	298	1 262			
	2020	1 155	442	1 597			

¹ Congé Fin de Carrière

1.4.9. Nombre de décès

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRES	2022	26	5	31	20	4	24	5	1	6
	2021	16	4	20	22	12	34	6	2	8
	2020	12	6	18	15	6	21	0	1	1
NON STATUTAIRES CDI ET CDD	2022	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	2021	2	0	2	0	0	0	0	0	0
	2020	1	1	2	1	0	1	1	0	1
EFFECTIF TOTAL	2022	26	6	32	20	4	24	5	1	6
	2021	18	4	22	22	12	34	6	2	8
	2020	13	7	20	16	6	22	1	1	2

		Total Hommes		Total Femmes		Total	
		2022	2021	2022	2021	2022	2021
STATUTAIRES	2022	51		10		61	
	2021	44		18		62	
	2020	27		13		40	
NON STATUTAIRES CDI ET CDD	2022	0		1		1	
	2021	2		0		2	
	2020	3		1		4	
EFFECTIF TOTAL	2022	51		11		62	
	2021	46		18		64	
	2020	30		14		44	

1.5. LES PROMOTIONS

1.5.1. Nombre de salariés promus dans l'année dans un collège supérieur

Cet indicateur comptabilise les promotions du collège Maîtrise au collège Cadres et du collège Exécution au collège Maîtrise.

		Maîtrise vers Cadres			Exécution vers Maîtrise		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRES	2022	394	152	546	235	104	339
	2021	383	127	510	235	97	332
	2020	361	159	520	302	99	400
NON STATUTAIRES CDI	2022	0	0	0	0	0	0
	2021	0	0	0	0	0	0
	2020	0	0	0	0	0	0
EFFECTIF TOTAL	2022	394	152	546	235	104	339
	2021	383	127	510	235	97	332
	2020	361	159	520	302	99	400

		Total Hommes		Total Femmes		Total	
		2022	2021	2022	2021	2022	2021
STATUTAIRES	2022	629		256		885	
	2021	618		224		842	
	2020	662		258		920	
NON STATUTAIRES CDI	2022	0		0		0	
	2021	0		0		0	
	2020	0		0		0	
EFFECTIF TOTAL	2022	629		256		885	
	2021	618		224		842	
	2020	662		258		920	

1.5.1 bis. Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure par plage M3E (sans changement de société)

Cet indicateur comptabilise la promotion dans la plage d'arrivée (par conséquent, pas d'indicateur pour la plage I).

		Total Hommes		Total Femmes		Total	
		2022	2021	2022	2021	2022	2021
STATUTAIRES PLAGE A	2022	105		86		191	
	2021	96		55		151	
	2020	89		55		144	
STATUTAIRES PLAGE B	2022	291		137		428	
	2021	262		124		386	
	2020	260		108		368	
STATUTAIRES PLAGE C	2022	466		240		706	
	2021	409		200		609	
	2020	459		209		668	
STATUTAIRES PLAGE D	2022	332		132		464	
	2021	308		112		420	
	2020	397		149		546	
STATUTAIRES PLAGE E	2022	375		81		456	
	2021	323		63		386	
	2020	303		73		376	
STATUTAIRES PLAGE F	2022	522		247		769	
	2021	457		154		611	
	2020	498		224		722	
STATUTAIRES PLAGE G	2022	224		93		317	
	2021	211		76		287	
	2020	261		85		346	
STATUTAIRES PLAGE H	2022	0		0		0	
	2021	0		0		0	
	2020	0		0		0	
EFFECTIF TOTAL	2022	2 314		1 016		3 330	
	2021	2 066		783		2 849	
	2020	2 267		903		3 169	

1.6. CHOMAGE

1.6.1. Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée

Sans objet.

1.6.2. Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée

Sans objet.

1.7. LES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

1.7.1. Nombre de salariés ayant le statut de travailleurs handicapés au 31 décembre²

Cet indicateur comptabilise les salariés appartenant aux catégories suivantes : Cotorep, travailleur handicapé reconnu par CDAPH³, victime AT⁴ ou MP⁵ >= 10% avec rente, titulaire d'une pension invalidité, titulaire de l'AAH⁶ et/ou d'une carte d'invalidité, sapeur pompier volontaire avec rente, anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité, sous certaines conditions ; veuves, veufs et orphelins de guerre.

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRE	2022	471	295	766	662	665	1 326	133	180	312
	2021	447	266	713	676	665	1 340	135	179	314
	2020	419	234	653	686	641	1 326	136	185	320
NON STATUTAIRE CDI	2022	3	3	6	1	0	1	0	0	0
	2021	2	2	4	1	0	1	0	0	0
	2020	2	2	4	0	0	0	0	0	0
NON STATUTAIRE CDD	2022	0	0	0	9	17	26	12	13	25
	2021	1	1	2	10	11	21	10	19	29
	2020	1	0	1	12	20	32	13	19	32
EFFECTIF TOTAL	2022	474	298	772	672	681	1 353	145	193	337
	2021	450	269	719	687	676	1 362	145	198	343
	2020	422	236	658	698	661	1 358	149	204	352

		Total Hommes		Total Femmes		Total
		2022	2021	2022	2021	
TOTAL STATUTAIRE	2022	1 265	1 139	2 405		
	2021	1 258	1 109	2 368		
	2020	1 240	1 059	2 300		
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	4	3	7		
	2021	3	2	5		
	2020	2	2	4		
TOTAL NON STATUTAIRE CDD	2022	21	30	51		
	2021	21	31	52		
	2020	26	39	65		
EFFECTIF TOTAL	2022	1 290	1 172	2 462		
	2021	1 282	1 142	2 425		
	2020	1 268	1 100	2 369		

Remarque sur ce tableau :

Au total pour 2022 : **2 462**salariés (**2 405**statutaires , **7** non statutaires CDI, **51** non statutaires CDD).

1.7.2. Nombre de salariés reconnus travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail survenus dans l'Entreprise au 31 décembre

		Total Cadres	Total Maîtrise	Total Exécution	Total
		2022	2021	2020	2022
TOTAL STATUTAIRE	2022	53	80	4	137
	2021	40	65	7	112
	2020	35	85	14	134
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	0	0	0	0
	2021	0	0	0	0
	2020	0	0	0	0
TOTAL NON STATUTAIRE CDD	2022	0	1	0	1
	2021	0	0	3	3
	2020	0	1	0	1
EFFECTIF TOTAL	2022	53	81	4	138
	2021	40	65	10	115
	2020	35	86	14	135

1.8. L'ABSENTEISME

1.8.1. Nombre d'heures d'absence (hors congés annuels et grèves)

Cet indicateur rassemble les absences correspondant aux catégories suivantes :

- Absences fugaces (absences non rémunérées élus locaux, absences injustifiées, autorisées non rémunérées, non rémunérées justifiées, incarcération, mise à pied, suspension en attente de sanction, suspension de contrat de travail).
- Absences pour maladie (dont les absences pour longue maladie et absences pour maladie professionnelle).
- Absences pour accident (du travail ou non).

		Cadres		Maîtrise		Exécution	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
STATUTAIRE	2022	724 315	588 758	1 409 801	959 892	243 548	276 516
	2021	636 394	539 366	1 259 821	935 081	217 574	310 152
	2020	631 074	487 437	1 216 890	907 152	208 249	278 161
NON STATUTAIRE CDI	2022	12 267	16 042	392	2 853	0	0
	2021	7 889	11 657	0	2 620	0	0
	2020	8 882	11 016	119	3 774	0	227
EFFECTIF TOTAL	2022	736 582	604 800	1 410 193	962 744	243 548	276 516
	2021	644 283	551 022	1 259 821	937 701	217 574	310 152
	2020	639 955	498 453	1 217 009	910 926	208 249	278 388

		Total Hommes		Total Femmes		Total
		2022	2021	2022	2021	
TOTAL STATUTAIRE	2022	2 377 664	1 825 165	4 202 830		
	2021	2 113 789	1 784 599	3 898 388		
	2020	2 056 213	1 672 750	3 728 964		
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	12 659	18 895	31 553		
	2021	7 889	14 277	22 166		
	2020	9 001	15 017	24 018		
EFFECTIF TOTAL	2022	2 390 323	1 844 060	4 234 383		
	2021	2 121 678	1 798 875	3 920 554		
	2020	2 065 214	1 687 767	3 752 981		

2 - A compter de 2016, le périmètre pris en compte pour les salariés en situation de handicap initialement basé sur l'effectif de référence EDF dit « Etat E09 » a été aligné sur le périmètre de l'indicateur 1.1.1 «Effectif» du Bilan Social

3 - CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.

4 - AT : Accident du Travail.

5 - MP : Maladie Professionnelle.

6 - AAH : Allocation Adultes Handicapés.

		Total Cadres	Total Maîtrise	Total Exécution
TOTAL STATUTAIRES	2022	1 313 073	2 369 692	520 064
	2021	1 175 760	2 194 902	527 727
	2020	1 118 511	2 124 043	486 410
TOTAL NON STATUTAIRES	2022	28 309	3 245	0
	2021	19 546	2 620	0
CDI	2020	19 898	3 893	227
EFFECTIF TOTAL	2022	1 341 382	2 372 937	520 064
	2021	1 195 305	2 197 522	527 727
	2020	1 138 409	2 127 936	486 637

1.8.2. Durée effective du travail (nombre d'heures théoriques travaillées)

Cet indicateur comptabilise l'horaire théorique de travail (à partir des codes heures enregistrés dans l'outil « GTA »), augmenté de 7 heures au titre de la journée de solidarité.

		Cadres		Maîtrise		Exécution	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
STATUTAIRES	2022	36 035 246	15 580 738	32 800 626	12 079 157	3 610 233	1 723 606
	2021	35 982 788	15 425 138	33 140 542	12 495 653	3 649 166	1 886 169
	2020	35 815 102	15 211 614	33 315 677	12 804 718	3 875 472	2 103 170
NON STATUTAIRES	2022	685 264	523 343	14 118	30 128	0	1 724
	2021	629 051	494 536	13 190	26 482	0	5 127
CDI	2020	581 169	460 083	8 692	27 374	1 771	5 652
EFFECTIF TOTAL	2022	36 720 510	16 104 082	32 814 744	12 109 285	3 610 233	1 725 330
	2021	36 611 838	15 919 674	33 153 733	12 522 136	3 649 166	1 891 297
	2020	36 396 271	15 671 696	33 324 369	12 832 092	3 877 243	2 108 822

		Total Hommes	Total Femmes	Total
TOTAL STATUTAIRES	2022	72 446 105	29 383 501	101 829 606
	2021	72 772 496	29 806 961	102 579 457
	2020	73 006 251	30 119 501	103 125 751
TOTAL NON STATUTAIRES	2022	699 382	555 196	1 254 578
	2021	642 241	642 241	1 284 482
CDI	2020	591 632	493 109	1 084 741
EFFECTIF TOTAL	2022	73 145 487	29 938 697	103 084 184
	2021	73 414 737	30 333 106	103 747 843
	2020	73 597 883	30 612 610	104 210 492

		Total Cadres	Total Maîtrise	Total Exécution
TOTAL STATUTAIRES	2022	51 615 984	44 879 784	5 333 838
	2021	51 407 926	45 636 196	5 535 335
	2020	51 026 715	46 120 395	5 978 641
TOTAL NON STATUTAIRES	2022	1 208 608	44 246	1 724
	2021	1 123 586	39 673	5 127
CDI	2020	1 041 252	36 066	7 423
EFFECTIF TOTAL	2022	52 824 592	44 924 029	5 335 563
	2021	52 531 512	45 675 868	5 540 462
	2020	52 067 968	46 156 461	5 986 064

1.8.3. Nombre d'heures d'absence pour maladie

Cet indicateur comptabilise toutes les absences maladie ou longue maladie, d'origine professionnelle ou non.

		Cadres		Maîtrise		Exécution	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
STATUTAIRES	2022	696 819	575 088	1 350 518	927 417	230 921	270 669
	2021	609 194	524 325	1 200 336	907 171	206 512	308 197
	2020	601 415	472 401	1 166 190	883 276	200 099	273 955
NON STATUTAIRES	2022	11 210	12 994	272	2 825	0	0
	2021	7 522	9 169	0	2 325	0	0
CDI	2020	8 551	10 327	75	3 636	0	227
EFFECTIF TOTAL	2022	708 029	588 081	1 350 790	930 242	230 921	270 669
	2021	616 716	533 495	1 200 336	909 497	206 512	308 197
	2020	609 966	482 729	1 166 265	886 912	200 099	274 182

		Total Hommes	Total Femmes	Total
TOTAL STATUTAIRES	2022	2 278 258	1 773 174	4 051 432
	2021	2 016 042	1 739 694	3 755 736
	2020	1 967 705	1 629 632	3 597 337
TOTAL NON STATUTAIRES	2022	11 482	15 818	27 300
	2021	7 522	11 495	19 016
CDI	2020	8 626	14 190	22 816
EFFECTIF TOTAL	2022	2 289 740	1 788 992	4 078 732
	2021	2 023 563	1 751 188	3 774 752
	2020	1 976 331	1 643 822	3 620 153

		Total Cadres	Total Maîtrise	Total Exécution
TOTAL STATUTAIRES	2022	1 271 907	2 277 935	501 590
	2021	1 133 519	2 107 507	514 709
	2020	1 073 817	2 049 466	474 054
TOTAL NON STATUTAIRES	2022	24 204	3 097	0
	2021	16 691	2 325	0
CDI	2020	18 878	3 711	227
EFFECTIF TOTAL	2022	1 296 111	2 281 032	501 590
	2021	1 150 210	2 109 833	514 709
	2020	1 092 695	2 053 177	474 281

1.8.4. Répartition des heures d'absence pour maladie

Maladie		Cadres		Maîtrise		Exécution	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
STATUTAIRE	2022	577 050	474 203	1 123 480	736 168	202 094	186 112
	2021	502 561	932 032	1 006 576	694 757	172 161	231 908
	2020	501 145	891 350	960 483	681 180	163 103	191 816
NON STATUTAIRE CDI	2022	11 210	12 994	272	2 825	0	0
	2021	7 522	16 691	0	2 325	0	0
	2020	8 551	18 878	75	3 636	0	227
EFFECTIF TOTAL	2022	588 260	487 197	1 123 752	738 993	202 094	186 112
	2021	510 083	438 640	1 006 576	697 082	172 161	231 908
	2020	509 696	910 228	960 558	684 816	163 103	192 043

		Total Hommes	Total Femmes	Total
TOTAL STATUTAIRE	2022	1 902 623	1 396 483	3 299 107
	2021	1 681 297	1 356 137	3 037 434
	2020	1 624 731	1 263 202	2 887 932
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	11 482	15 818	27 300
	2021	7 522	11 495	19 016
	2020	8 626	14 190	22 816
EFFECTIF TOTAL	2022	1 914 105	1 914 105	3 828 210
	2021	1 688 819	1 367 632	3 056 450
	2020	1 633 357	1 277 392	2 910 748

		Total Cadres	Total Maîtrise	Total Exécution
TOTAL STATUTAIRE	2022	1 051 253	1 859 648	388 206
	2021	932 032	1 701 333	404 069
	2020	891 350	1 641 663	354 919
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	24 204	3 097	0
	2021	16 691	2 325	0
	2020	18 878	3 711	227
EFFECTIF TOTAL	2022	1 075 457	1 862 744	388 206
	2021	948 723	1 703 658	404 069
	2020	910 228	1 645 374	355 146

Longue maladie		Cadres		Maîtrise		Exécution	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
STATUTAIRE	2022	119 769	100 885	227 038	191 249	28 827	84 556
	2021	106 633	94 854	193 760	212 414	34 351	76 289
	2020	100 270	82 196	205 707	202 096	36 996	82 138
NON STATUTAIRE CDI	2022	0	0	0	0	0	0
	2021	0	0	0	0	0	0
	2020	0	0	0	0	0	0
EFFECTIF TOTAL	2022	119 769	100 885	227 038	191 249	28 827	84 556
	2021	106 633	94 854	193 760	212 414	34 351	76 289
	2020	100 270	82 196	205 707	202 096	36 996	82 138

		Total Hommes	Total Femmes	Total
TOTAL STATUTAIRE	2022	375 635	376 690	752 325
	2021	334 744	383 557	718 302
	2020	342 974	366 430	709 405
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	0	0	0
	2021	0	0	0
	2020	0	0	0
EFFECTIF TOTAL	2022	375 635	376 690	752 325
	2021	334 744	383 557	718 302
	2020	342 974	366 430	709 405

		Total Cadres	Total Maîtrise	Total Exécution
TOTAL STATUTAIRE	2022	220 654	418 287	113 384
	2021	201 487	406 175	110 640
	2020	182 466	407 804	119 135
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	0	0	0
	2021	0	0	0
	2020	0	0	0
EFFECTIF TOTAL	2022	220 654	418 287	113 384
	2021	201 487	406 175	110 640
	2020	182 466	407 804	119 135

1.8.5. Nombre d'heures d'absence pour accident du travail, de trajet ou de maladies professionnelles

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRE	2022	13 972	9 362	23 334	47 681	26 280	73 961	9 187	3 590	12 777
	2021	13 891	10 287	24 178	45 517	19 491	65 009	8 905	1 252	10 156
	2020	14 286	9 034	23 319	35 331	19 649	54 979	5 671	2 578	8 249
NON STATUTAIRE CDI	2022	133	0	133	0	28	28	0	0	0
	2021	0	21	21	0	120	120	0	0	0
	2020	0	350	350	0	40	40	0	0	0
EFFECTIF TOTAL	2022	14 105	9 362	23 467	47 681	26 308	73 989	9 187	3 590	12 777
	2021	13 891	10 308	24 199	45 517	19 611	65 129	8 905	1 252	10 156
	2020	14 286	9 384	23 669	35 331	19 689	55 019	5 671	2 578	8 249

		Total Hommes	Total Femmes	Total
TOTAL STATUTAIRE	2022	70 839	39 232	110 071
	2021	68 313	31 030	99 343
	2020	55 288	31 260	86 547
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	133	28	161
	2021	0	141	141
	2020	0	390	390
EFFECTIF TOTAL	2022	70 972	39 260	110 232
	2021	68 313	31 171	99 484
	2020	55 288	31 650	86 937

1.8.6. Nombre d'heures d'absence pour congé de maternité ou d'adoption et congé de paternité et d'accueil de l'enfant

		Congé de maternité ou d'adoption			
		Cadres	Maîtrise	Exécution	Total
STATUTAIRE	2022	311 234	176 515	31 882	519 632
	2021	303 498	204 612	44 338	552 448
	2020	337 576	198 842	44 209	580 627
NON STATUTAIRE CDI	2022	7 932	0	0	7 932
	2021	7 539	0	0	7 539
	2020	6 161	552	0	6 713
EFFECTIF TOTAL	2022	319 166	176 515	31 882	527 563
	2021	311 037	204 612	44 338	559 987
	2020	343 737	199 394	44 209	587 340

		Congé de paternité et d'accueil de l'enfant			
		Cadres	Maîtrise	Exécution	Total
STATUTAIRE	2022	111 182	133 970	14 345	259 496
	2021	88 303	93 814	11 650	193 767
	2020	60 772	59 890	8 681	129 344
NON STATUTAIRE CDI	2022	1 239	0	0	1 239
	2021	791	0	0	791
	2020	866	0	0	866
EFFECTIF TOTAL	2022	112 421	133 970	14 345	260 735
	2021	89 094	93 814	11 650	194 558
	2020	61 638	59 890	8 681	130 210

		Congé de paternité et d'accueil de l'enfant et Congé de maternité ou d'adoption			
		Cadres	Maîtrise	Exécution	Total
STATUTAIRE	2022	422 416	310 484	46 227	779 128
	2021	391 801	298 426	55 988	746 215
	2020	398 349	258 732	52 890	709 971
NON STATUTAIRE CDI	2022	9 171	0	0	9 171
	2021	8 330	0	0	8 330
	2020	7 027	552	0	7 579
EFFECTIF TOTAL	2022	431 587	310 484	46 227	788 299
	2021	400 131	298 426	55 988	754 545
	2020	405 376	259 284	52 890	717 550

1.8.7. Nombre d'heures d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés mères de famille, congés spéciaux...)

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRE	2022	145 781	90 000	235 781	200 884	87 925	288 809	20 837	16 901	37 738
	2021	147 575	91 113	238 688	195 603	92 996	288 599	22 094	19 310	41 404
	2020	145 590	90 218	235 808	180 885	91 574	272 459	21 209	19 805	41 014
NON STATUTAIRE CDI	2022	1 894	2 256	4 150	72	82	154	0	0	0
	2021	1 772	2 276	4 048	30	26	56	0	0	0
	2020	1 421	1 824	3 245	0	26	26	0	0	0
EFFECTIF TOTAL	2022	147 675	92 256	239 931	200 956	88 006	288 963	20 837	16 901	37 738
	2021	149 347	93 389	242 736	195 633	93 022	288 655	22 094	19 310	41 404
	2020	147 011	92 042	239 053	180 885	91 600	272 485	21 209	19 805	41 014

		Total Hommes	Total Femmes	Total
TOTAL STATUTAIRE	2022	367 503	194 826	562 329
	2021	365 272	203 418	568 690
	2020	347 684	201 596	549 281
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	1 966	2 337	4 303
	2021	1 802	2 303	4 104
	2020	1 421	1 850	3 271
EFFECTIF TOTAL	2022	369 468	197 163	566 632
	2021	367 074	205 721	572 795
	2020	349 105	203 446	552 552

1.8.8. Nombre d'heures d'absence imputables à d'autres causes

Cet indicateur comptabilise les absences autres que celles énoncées dans les indicateurs 183, 185, 186 et 187. Il s'agit pour l'essentiel des absences pour congés annuels, des congés sans solde, des mises à disposition, des grèves, des absences au profit de CCAS ou de la CAS.

		Cadres		Maîtrise		Exécution	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
STATUTAIRE	2022	4 901 953	2 196 702	5 522 484	1 930 153	547 052	284 154
	2021	5 016 665	5 016 665	5 654 640	2 011 299	551 162	309 571
	2020	4 584 083	1 898 633	6 265 416	1 988 953	821 435	332 998
NON STATUTAIRE CDI	2022	70 641	65 638	1 417	2 258	0	0
	2021	65 170	57 072	1 113	2 616	0	273
	2020	52 787	41 631	1 190	2 687	0	357
EFFECTIF TOTAL	2022	4 972 593	2 262 340	5 523 900	1 932 411	547 052	284 154
	2021	5 081 836	2 281 924	5 655 754	2 013 915	551 162	309 844
	2020	4 636 869	1 940 263	6 266 606	1 991 640	821 435	333 355

		Total Hommes	Total Femmes	Total
TOTAL STATUTAIRE	2022	10 971 488	4 411 009	15 382 496
	2021	11 222 467	4 545 722	15 768 190
	2020	11 670 934	4 220 583	15 891 517
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	72 057	67 896	139 953
	2021	66 284	59 961	126 245
	2020	53 976	44 675	98 651
EFFECTIF TOTAL	2022	11 043 545	4 478 905	15 522 450
	2021	11 288 751	4 605 684	15 894 435
	2020	11 724 910	4 265 258	15 990 168

		Total Cadres	Total Maîtrise	Total Exécution
TOTAL STATUTAIRE	2022	7 098 655	7 452 636	831 206
	2021	7 241 518	7 665 939	860 733
	2020	6 482 715	8 254 369	1 154 432
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	136 279	3 674	0
	2021	122 242	3 730	273
	2020	94 417	3 877	357
EFFECTIF TOTAL	2022	7 234 933	7 456 311	831 206
	2021	7 363 760	7 669 669	861 006
	2020	6 577 133	8 258 246	1 154 789

2-REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES



2.1. MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS

2.1.1. Masse salariale annuelle totale

La masse salariale est constituée de toutes les sommes brutes versées au salarié au cours de l'exercice. Cet indicateur est présenté en millions d'euros.

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRES	2022	1 727	677	2 404	1 043	313	1 355	88	34	122
	2021	1 678	647	2 325	1 026	314	1 339	86	36	121
	2020	1 672	634	2 306	1 017	319	1 336	89	39	128
NON STATUTAIRES CDI	2022	55	33	89	0	0	0	0	0	0
	2021	48	29	77	0	0	0	0	0	0
	2020	42	27	70	0	0	0	0	0	0
NON STATUTAIRES CDD	2022	4	2	7	19	16	35	13	8	22
	2021	5	3	8	17	15	32	12	8	21
	2020	5	3	8	16	14	30	12	9	21
EFFECTIF TOTAL	2022	1 786	713	2 500	1 062	329	1 391	102	42	144
	2021	1 731	680	2 411	1 043	329	1 372	99	44	143
	2020	1 719	665	2 385	1 033	334	1 368	102	48	150

		Total Hommes		Total Femmes		Total	
TOTAL STATUTAIRES	2022	2 858		1 024		3 881	
	2021	2 780		996		3 786	
	2020	2 799		993		3 772	
TOTAL NON STATUTAIRES CDI	2022	56		34		90	
	2021	48		30		78	
	2020	42		28		70	
TOTAL NON STATUTAIRES CDD	2022	37		27		64	
	2021	35		26		61	
	2020	34		26		60	
EFFECTIF TOTAL	2022	2 950		1 085		4 035	
	2021	2 873		1 053		3 926	
	2020	2 855		1 048		3 904	

2.1.2. Rémunération mensuelle moyenne brute

Cet indicateur, présenté en euro, correspond au calcul suivant :

$$\frac{\text{Total annuel des rémunérations payées X Horaire normal d'un salarié à temps plein/12}}{\text{Total annuel des heures de présence ou d'absences rémunérées}}$$

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRE	2022	7 353	6 681	7 150	4 521	3 913	4 364	3 546	3 016	3 381
	2021	6 983	6 303	6 780	4 291	3 697	4 136	3 335	2 829	3 169
	2020	7 019	6 280	6 799	4 225	3 684	4 081	3 259	2 797	3 103
NON STATUTAIRE CDI	2022	11 873	9 390	10 799	3 583	3 553	3 564	0	0	0
	2021	11 371	8 852	10 254	3 450	3 500	3 482	3 949	2 955	2 955
	2020	11 036	8 932	10 091	3 357	3 388	3 381	3 357	2 498	1 947
NON STATUTAIRE CDD	2022	3 322	3 493	3 381	1 401	1 454	1 425	1 136	1 190	1 156
	2021	3 238	3 312	3 263	1 351	1 406	1 376	1 104	1 144	1 120
	2020	3 274	3 296	3 282	1 335	1 384	1 357	1 110	1 168	1 133
EFFECTIF TOTAL	2022	7 417	6 750	7 214	4 348	3 610	4 147	2 767	2 316	2 618
	2021	7 034	6 359	6 829	4 143	3 439	3 949	2 657	2 213	2 502
	2020	7 057	6 333	6 839	4 083	3 440	3 904	2 634	2 221	2 485

		Total Hommes		Total Femmes		Total	
		2021	2020	2021	2020	2021	2020
TOTAL STATUTAIRE	2022	5 828		5 319		5 684	
	2021	5 523		4 980		5 369	
	2020	5 487		4 921		5 326	
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	11 704		9 107		10 562	
	2021	11 205		8 562		10 011	
	2020	10 888		8 569		9 818	
TOTAL NON STATUTAIRE CDD	2022	1 382		1 435		1 404	
	2021	1 360		1 390		1 373	
	2020	1 359		1 386		1 371	
EFFECTIF TOTAL	2022	5 653		5 043		5 475	
	2021	5 369		4 732		5 182	
	2020	5 332		4 678		5 139	

Remarque sur ce tableau :

Les effectifs de cette population étant inférieurs ou égaux à 2 salariés, les données ne sont pas fournies (cf. indicateur 1.1.1)

2.1.2.bis Rémunération mensuelle moyenne brute par plage M3E

		Total Hommes		Total Femmes		Total	
		2021	2020	2021	2020	2021	2020
STATUTAIRE PLAGE A	2022	10 459		9 518		10 182	
	2021	9 867		9 020		9 629	
	2020	9 937		9 035		9 687	
STATUTAIRE PLAGE B	2022	8 132		7 666		7 989	
	2021	7 763		7 258		7 606	
	2020	7 797		7 294		7 641	
STATUTAIRE PLAGE C	2022	6 517		5 968		6 344	
	2021	6 183		5 616		6 007	
	2020	6 209		5 606		6 025	
STATUTAIRE PLAGE D	2022	5 676		4 965		5 465	
	2021	5 414		4 722		5 206	
	2020	5 455		4 714		5 231	
STATUTAIRE PLAGE E	2022	5 263		4 554		5 167	
	2021	5 014		4 380		4 926	
	2020	4 995		4 334		4 907	
STATUTAIRE PLAGE F	2022	4 446		4 044		4 332	
	2021	4 226		3 824		4 111	
	2020	4 165		3 839		4 070	
STATUTAIRE PLAGE G	2022	4 218		3 571		4 051	
	2021	3 997		3 368		3 830	
	2020	3 914		3 345		3 760	
STATUTAIRE PLAGE H	2022	3 634		3 044		3 461	
	2021	3 437		2 870		3 264	
	2020	3 352		2 840		3 190	
STATUTAIRE PLAGE I	2022	0		3 136		3 136	
	2021	0		2 986		2 986	
	2020	0		3 017		3 017	
STATUTAIRE SANS PLAGE	2022	8 284		6 926		7 857	
	2021	7 717		6 426		7 313	
	2020	7 687		6 295		7 254	
NON STATUTAIRE CDI SANS PLAGE	2022	11 704		9 107		10 562	
	2021	11 205		8 562		10 011	
	2020	10 888		8 569		9 818	
NON STATUTAIRE CDD SANS PLAGE	2022	1 382		1 435		1 404	
	2021	1 360		1 390		1 373	
	2020	1 359		1 386		1 371	

		Total Hommes	Total Femmes	Total
EFFECTIF TOTAL PLAGE A	2022	10 424	9 496	10 147
	2021	9 843	9 006	9 606
	2020	9 937	9 035	9 687
EFFECTIF TOTAL PLAGE B	2022	8 123	7 633	7 969
	2021	7 762	7 233	7 594
	2020	7 797	7 294	7 641
EFFECTIF TOTAL PLAGE C	2022	6 510	5 964	6 338
	2021	6 180	5 612	6 003
	2020	6 209	5 606	6 025
EFFECTIF TOTAL PLAGE D	2022	5 673	4 965	5 462
	2021	5 414	4 723	5 205
	2020	5 455	4 714	5 231
EFFECTIF TOTAL PLAGE E	2022	5 263	4 551	5 165
	2021	5 013	4 380	4 926
	2020	4 995	4 334	4 907
EFFECTIF TOTAL PLAGE F	2022	4 446	4 042	4 331
	2021	4 226	3 823	4 111
	2020	4 165	3 839	4 070
EFFECTIF TOTAL PLAGE G	2022	4 218	3 571	4 051
	2021	3 997	3 368	3 830
	2020	3 914	3 345	3 760
EFFECTIF TOTAL PLAGE H	2022	3 634	3 045	3 461
	2021	3 437	2 870	3 264
	2020	3 352	2 840	3 190
EFFECTIF TOTAL PLAGE I	2022	0	3 136	3 136
	2021	0	2 986	2 986
	2020	0	3 017	3 017
EFFECTIF TOTAL SANS PLAGES	2022	5 849	4 460	5 379
	2021	5 604	4 177	5 135
	2020	5 549	4 177	5 044
TOTAL	2022	5 653	5 043	5 475
	2021	5 369	4 732	5 182
	2020	5 332	4 678	5 139

2.1.3 Ratio : primes non mensuelles / rémunérations annuelles brutes totales

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRE	2022	13%	11%	13%	20%	12%	18%	21%	13%	18%
	2021	12%	10%	12%	18%	10%	16%	18%	10%	16%
	2020	13%	10%	12%	19%	10%	17%	19%	11%	16%
NON STATUTAIRE CDI	2022	14%	13%	13%	10%	7%	8%	0%	0%	0%
	2021	9%	10%	9%	7%	4%	5%	0%	4%	4%
	2020	9%	9%	9%	5%	5%	5%	16%	13%	13%
NON STATUTAIRE CDD	2022	5%	10%	7%	6%	6%	6%	9%	8%	8%
	2021	3%	7%	8%	2%	3%	3%	5%	3%	4%
	2020	5%	7%	5%	5%	5%	5%	8%	7%	7%
EFFECTIF TOTAL	2022	13%	11%	13%	20%	12%	18%	19%	12%	17%
	2021	12%	10%	12%	18%	9%	16%	17%	9%	14%
	2020	13%	10%	12%	18%	10%	16%	18%	10%	15%

		Total Hommes	Total Femmes	Total
TOTAL STATUTAIRE	2022	16%	12%	15%
	2021	15%	10%	14%
	2020	15%	10%	14%
TOTAL NON STATUTAIRE CDI	2022	14%	13%	13%
	2021	9%	10%	9%
	2020	9%	9%	9%
TOTAL NON STATUTAIRE CDD	2022	7%	7%	7%
	2021	3%	4%	4%
	2020	6%	6%	6%
EFFECTIF TOTAL	2022	16%	12%	15%
	2021	14%	10%	14%
	2020	15%	10%	14%

2.1.3 bis. Part des primes non mensuelles par plage M3E

		Total Hommes	Total Femmes	Total
STATUTAIRE PLAGE A	2022	14%	13%	14%
	2021	12%	12%	12%
	2020	13%	12%	12%
STATUTAIRE PLAGE B	2022	13%	12%	13%
	2021	12%	10%	11%
	2020	12%	11%	12%
STATUTAIRE PLAGE C	2022	14%	12%	13%
	2021	13%	11%	12%
	2020	13%	11%	13%
STATUTAIRE PLAGE D	2022	15%	11%	14%
	2021	14%	10%	13%
	2020	15%	10%	14%
STATUTAIRE PLAGE E	2022	21%	13%	20%
	2021	20%	12%	19%
	2020	20%	12%	20%
STATUTAIRE PLAGE F	2022	18%	11%	16%
	2021	17%	9%	14%
	2020	17%	10%	15%
STATUTAIRE PLAGE G	2022	22%	13%	20%
	2021	20%	10%	18%
	2020	20%	11%	18%
STATUTAIRE PLAGE H	2022	21%	13%	19%
	2021	19%	10%	16%
	2020	19%	11%	17%
STATUTAIRE PLAGE I	2022	0%	11%	11%
	2021	0%	5%	5%
	2020	0%	7%	7%
STATUTAIRE SANS PLAGES	2022	12%	8%	11%
	2021	10%	7%	9%
	2020	10%	8%	10%
NON STATUTAIRE CDI SANS PLAGES	2022	14%	13%	13%
	2021	9%	10%	9%
	2020	9%	9%	9%
NON STATUTAIRE CDD SANS PLAGES	2022	7%	7%	7%
	2021	3%	4%	4%
	2020	6%	6%	6%

		Total Hommes	Total Femmes	Total
EFFECTIF TOTAL PLAGE A	2022	14%	13%	14%
	2021	12%	12%	12%
	2020	13%	12%	12%
EFFECTIF TOTAL PLAGE B	2022	13%	12%	13%
	2021	12%	10%	11%
	2020	12%	11%	12%
EFFECTIF TOTAL PLAGE C	2022	14%	12%	13%
	2021	13%	11%	12%
	2020	13%	11%	13%
EFFECTIF TOTAL PLAGE D	2022	15%	11%	14%
	2021	14%	10%	13%
	2020	15%	10%	14%
EFFECTIF TOTAL PLAGE E	2022	21%	13%	20%
	2021	20%	12%	19%
	2020	20%	12%	20%
EFFECTIF TOTAL PLAGE F	2022	18%	11%	16%
	2021	17%	9%	14%
	2020	17%	10%	15%
EFFECTIF TOTAL PLAGE G	2022	22%	13%	20%
	2021	20%	10%	18%
	2020	20%	11%	18%
EFFECTIF TOTAL PLAGE H	2022	21%	13%	19%
	2021	19%	10%	16%
	2020	19%	11%	17%
EFFECTIF TOTAL PLAGE I	2022	0%	11%	11%
	2021	0%	5%	5%
	2020	0%	7%	7%
EFFECTIF TOTAL SANS PLAGE	2022	12%	9%	11%
	2021	9%	7%	8%
	2020	10%	8%	10%
TOTAL	2022	16%	12%	15%
	2021	14%	10%	13%
	2020	15%	10%	14%

2.1.4. Grille des rémunérations

Cet indicateur concerne les salariés statutaires et non statutaires CDI à l'effectif permanent.

La rémunération prise en compte correspond au montant des salaires annuels bruts payés (indicateur 2.1.1).

		% rapporté à l'effectif			Nombre de salariés		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
< 20 000€	2022	0,00%	0,01%	0,01%	2	1	3
	2021	0,01%	0,02%	0,01%	4	3	7
	2020	0,01%	0,05%	0,02%	4	8	12
>= 20 000 € et < 30 000 €	2022	0,22%	0,53%	0,31%	89	88	177
	2021	0,66%	1,62%	0,66%	266	269	535
	2020	0,88%	1,85%	1,17%	355	313	668
>= 30 000 € et < 40 000 €	2022	6,00%	13,23%	8,10%	2 406	2 172	4 578
	2021	8,82%	18,57%	11,68%	3 545	3 087	6 632
	2020	9,92%	20,00%	12,89%	3 997	3 371	7 368
>= 40 000 € et < 50 000 €	2022	18,03%	22,23%	19,25%	7 232	3 650	10 882
	2021	20,75%	22,46%	21,25%	8 337	3 732	12 069
	2020	21,45%	22,81%	21,85%	8 644	3 845	12 489
>= 50 000 € et < 60 000 €	2022	19,55%	18,18%	19,15%	7 841	2 985	10 826
	2021	19,22%	18,26%	18,94%	7 723	3 035	10 758
	2020	18,42%	17,76%	18,23%	7 425	2 994	10 419
>= 60 000 € et < 70 000 €	2022	15,54%	14,12%	15,13%	6 233	2 319	8 552
	2021	16,16%	13,52%	15,39%	6 495	2 246	8 741
	2020	15,76%	13,45%	15,08%	6 354	2 267	8 621
>= 70 000 € et < 80 000 €	2022	13,56%	10,66%	12,72%	5 440	1 750	7 190
	2021	11,82%	8,81%	10,94%	4 752	1 463	6 215
	2020	11,14%	8,24%	10,29%	4 491	1 389	5 880
>= 80 000 € et < 90 000 €	2022	8,92%	6,75%	8,29%	3 580	1 107	4 687
	2021	7,56%	5,44%	6,94%	3 038	904	3 942
	2020	7,38%	5,26%	6,75%	2 973	887	3 860
>= 90 000 € et < 100 000 €	2022	5,88%	4,73%	5,54%	2 357	776	3 133
	2021	4,87%	4,15%	4,66%	1 958	690	2 648
	2020	5,11%	3,89%	4,75%	2 061	656	2 717
>= 100 000 €	2022	12,29%	9,57%	11,50%	4 932	1 571	6 503
	2021	10,12%	7,16%	9,25%	4 065	1 190	5 255
	2020	9,93%	6,68%	8,97%	4 002	1 126	5 128

2.2. HIERARCHIE DES REMUNERATIONS

2.2.1. Rapport entre la rémunération moyenne des cadres et la rémunération moyenne des salariés d'exécution

		Total Hommes	Total Femmes	Total
TOTAL STATUTAIRES	2022	2,07	2,22	2,11
	2021	2,09	2,23	2,14
	2020	2,15	2,25	2,19
TOTAL NON STATUTAIRES CDI	2022	0,00	0,00	0,00
	2021	0,00	3,00	3,47
	2020	15,63	3,58	5,18
TOTAL NON STATUTAIRES CDD	2022	2,92	2,94	2,92
	2021	2,93	2,90	2,91
	2020	2,95	2,82	2,90
EFFECTIF TOTAL	2022	2,68	2,91	2,76
	2021	2,65	2,87	2,73
	2020	2,68	2,85	2,75

Remarque sur ce tableau :

Les effectifs de cette population étant inférieurs ou égaux à 2 salariés, les données ne sont pas fournies (cf. indicateur 1.1.1)

2.2.2. Montant global annuel des dix rémunérations brutes les plus élevées (sans distinction statutaires ou non-statutaires)

	2022	11 340 461
MONTANT GLOBAL DES DIX RÉMUNÉRATIONS BRUTES LES PLUS ÉLEVÉES	2021	6 565 481
	2020	6 753 838

2.3. MODE DE CALCUL DES REMUNERATIONS

2.3.1. Pourcentage des salariés dont le salaire dépend en tout ou partie du rendement

	2022	0 %
PRIMES INDIVIDUELLES	2021	0 %
	2020	0 %
	2022	0 %
PRIMES COLLECTIVES	2021	0 %
	2020	0 %

2.3.2. Pourcentage des salariés d'exécution payés au mois sur la base de l'horaire affiché

	2022	100 %
% DES SALARIÉS D'EXÉCUTION PAYÉS AU MOIS SUR LA BASE DE L'HORAIRE AFFICHÉ	2021	100 %
	2020	100 %

2.4. CHARGES ACCESSOIRES

2.4.1. Avantages sociaux dans l'Entreprise

Les salariés statutaires d'EDF relèvent du statut national du personnel des Industries Electriques et Gazières (IEG) mis en place par le décret du 22 juin 1946 et d'accords sociaux au niveau de la Branche, du Groupe ou de l'Entreprise. Cela comprend :

Pour la Protection sociale :

- Une couverture supplémentaire maladie (CSM) à caractère collectif et à adhésion obligatoire (Accord de branche des IEG signé le 4 juin 2010)
- Un complément d'invalidité financé par l'employeur pour tous les salariés invalides placés dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle (Accord de branche des IEG signé le 24 avril 2008)
- Une couverture de prévoyance décès complémentaire (accord de branche signé le 27 novembre 2008)

La gestion des risques invalidité, décès, des rentes en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle est confiée à la Caisse Nationale des IEG (caisse de retraite des IEG)

Pour les aspects Retraite :

- Un régime spécial de retraite géré par la Caisse Nationale des IEG qui prend en charge le risque vieillesse
- Un régime de retraite supplémentaire (accords de Groupe et d'Entreprise signés le 12 décembre 2008) dit « article 83 / RSR », mis en place en 2009 pour tous les salariés statutaires permettant de compléter la retraite de base versée par la CNIEG, au moment du départ en inactivité.

Dans le cadre des opportunités offertes par la loi PACTE, ce dispositif évoluera au 1er avril 2023 vers un Plan d'Epargne Retraite Obligatoire (PERO), afin de proposer une offre d'épargne retraite plus lisible, simple et attrayante.

Des activités sociales et culturelles :

- Une gestion spécifique des activités sociales et culturelles confiée à la Caisse Centrale des Activités Sociales (CCAS) dont la mission est de proposer aux salariés et à leur famille une offre en matière d'actions culturelles, d'activités sportives, d'actions de prévention et de santé, d'actions sanitaires et sociales, d'assurances, etc. Le financement des activités sociales et culturelles est assuré par le versement de contributions de base.

2.4.2. Montants des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel

Cet indicateur est élaboré à partir des données fournies par la Direction Financière.

Il comptabilise d'une part le montant annuel (hors taxes) des dépenses d'intérim et, d'autre part, le montant annuel (hors taxes) de toutes les dépenses d'études, de travaux et de services effectués par des prestataires extérieurs.

Le périmètre de cet indicateur a été modifié afin d'intégrer des comptes non déclarés lors du dernier bilan social (dépenses de formation, externalisation recouvrement, ...) et de répartir les dépenses de personnels entre le poste « Intérimaire » et le poste « Personnel détaché, prêté ou extérieur à l'entreprise ».

		En K€ HT
TRAVAILLEURS TEMPORAIRES	2022	56 635
	2021	54 828
	2020	53 717
PRESTATAIRES EXTÉRIEURS	2022	1 815 557
	2021	1 735 897
	2020	1 682 976
EFFECTIF TOTAL	2022	1 872 192
	2021	1 790 725
	2020	1 736 693

2.5. CHARGE SALARIALE GLOBALE

2.5.1. Frais de personnel rapportés au chiffre d'affaires hors taxes et à la valeur ajoutée

Cet indicateur est présenté sous la forme d'un ratio (%) entre d'une part, les frais de personnel (incluant les charges sociales) et le chiffre d'affaires H.T. (CA), et d'autre part, la valeur ajoutée.

La **valeur ajoutée** (VA) correspond à la différence entre le chiffre d'affaires hors taxes et les consommations.

Les **frais de personnel** (FP) incluent les rémunérations principales, les congés payés, les rémunérations complémentaires, l'intéressement et toutes les charges sociales (y compris charges IVD : prestations vieillesse...), pour les statutaires et les non-statutaires.

FP/CA	2022	7,60%
	2021	12,09%
	2020	14,53%
FP/VA	2022	- 38%*
	2021	58,72%
	2020	68,04%

* Valeur ajoutée négative en 2022

2.6. PARTICIPATION FINANCIERE DES SALARIES

2.6.1. Montant global de la réserve de participation

Le montant global de la réserve de participation est le montant de la réserve dégagée (ou de la provision constituée) au titre de la participation sur les résultats de l'exercice considérée (Code du Travail).

MONTANT GLOBAL DE LA RÉSERVE DE PARTICIPATION	2022	0
	2021	0
	2020	0

2.6.2. Montant moyen de l'intéressement par salarié

Le montant versé en 2022 correspond à l'intéressement de l'année 2021.
En 2022, l'intéressement s'est élevé à **1 655,00 euros** en moyenne par salarié.

TOTAL		TOTAL
	2022	2 280
	2021	1 655
	2020	1 993

PART DU CAPITAL DÉTENUE PAR LES SALARIÉS	2022	1,59 %
	2021	1,32%
	2020	1,36%

3-CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE



3.1. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

Ces indicateurs sont établis à partir des résultats d'EDF SA, élaborés par le Pôle Santé-Sécurité de la DRH Groupe. Les accidents survenus au personnel commun (salariés mixtes) ont été répartis selon la clé de répartition propre à leur secteur d'activité. La valeur correspondante à la part EDF des salariés mixtes vient s'ajouter aux dénombrements des salariés "100 % EDF" pour constituer le bilan social d'EDF SA.

L'effectif pris en compte est l'effectif au sens de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie et comprend tous les salariés statutaires ou non statutaires liés à EDF par un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, calculés au prorata de leur pourcentage temps partiel et pourcentage d'activité et de leur emploi. Sont donc exclus les salariés ayant une suspension du contrat de travail, les détachés.

3.1.1a. Nombre d'accidents (en service) avec arrêt de travail

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
NOMBRE D'ACCIDENTS AVEC ARRÊT	2022	26	14	40	95	29	124	35	5	40
	2021	14	13	27	130	23	153	30	6	36
	2020	21	11	32	69	24	93	21	21	32

		Total Hommes	Total Femmes	Total
NOMBRE TOTAL ACCIDENTS AVEC ARRÊT	2022	156	48	204
	2021	174	42	216
	2020	111	46	157

3.1.1b. Taux de fréquence* des accidents du travail (en service)

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
TAUX DE FREQUENCE (*)	2022	0,9	1,2	1,0	3,3	2,7	3,1	7,6	2,4	6,0
	2021	0,5	1,1	0,7	4,3	2,1	3,7	6,1	2,7	5,0
	2020	0,8	1,2	0,9	2,4	2,4	2,4	5,0	4,6	1,9

		Total Hommes	Total Femmes	Total
TAUX DE FREQUENCE TOTAL	2022	2,5	1,9	2,3
	2021	2,7	1,7	2,4
	2020	1,8	2,0	1,9

(*) Taux de fréquence =
$$\frac{\text{Nombre d'accidents en service avec arrêts} \times 1\,000\,000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

Nombre d'heures travaillées prises en compte =
Horaire normal + Heures supplémentaires (y compris formation et détachements) - Absences

3.1.2. Nombre de jours d'arrêt à la suite d'accidents en service et taux de gravité*

(y compris les jours de rechute et les jours d'arrêt consécutifs aux accidents des années antérieures).

		Total Cadres	Total Maîtrise	Total Exécution	Total
NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT SUIVE À ACCIDENTS EN SERVICE	2022	1 867	4 228	1 288	7 383
	2021	866	4 548	1 356	6 770
	2020	1 743	5 645	1 659	9 047

		Total Cadres	Total Maîtrise	Total Exécution	Total
TAUX DE GRAVITÉ DES ACCIDENTS DE TRAVAIL EN SERVICE (*)	2022	0,04	0,10	0,19	0
	2021	0,02	0,10	0,20	0
	2020	0,04	0,14	0,25	0,10

(*) Taux de gravité = $\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt des accidents en service de l'année} \times 1\,000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$

Nombre d'heures travaillées

3.1.3. Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales) notifiées à l'Entreprise au cours de l'année

NOMBRE D'INCAPACITÉS PERMANENTES NOTIFIÉES À L'ENTREPRISE AU COURS DE L'ANNÉE	2022	32
	2021	57
	2020	93

3.1.4. Nombre d'accidents mortels

		Total Hommes	Total Femmes	Total
ACCIDENTS DE TRAVAIL	DÉCLARÉS À LA CPAM	3	0	3
	2021	3	0	3
	2020	1	0	0
REJETÉS PAR LA CPAM	0	0	0	0
	2021	0	0	0
	2020	0	0	0
ACCIDENTS DE TRAJET	DÉCLARÉS À LA CPAM	0	0	0
	2021	1	0	1
	2020	0	0	0
REJETÉS PAR LA CPAM	0	0	0	0
	2021	0	0	0
	2020	0	0	0
TOTAL	3	0	3	
	2021	4	0	4
	2020	1	0	0

3.1.5 Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail

		Total Hommes	Total Femmes	Total
NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET AYANT ENTRAÎNÉ UN ARRÊT DE TRAVAIL	2022	81	43	124
	2021	68	52	120
	2020	64	44	108

		Total Cadres	Total Maîtrise	Total Exécution	Total
NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET AYANT ENTRAÎNÉ UN ARRÊT DE TRAVAIL	2022	39	57	28	124
	2021	39	66	15	120
	2020	45	54	9	108

3.1.6. Nombre d'accidents avec arrêt dont est victime le personnel temporaire ou de prestation de service dans l'Entreprise

		Avec arrêt
NOMBRE D'ACCIDENTS DONT EST VICTIME LE PERSONNEL TEMPORAIRE OU DE PRESTATION DE SERVICE	2022	303
	2021	341
	2020	321

3.1.7. Taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents du travail

STATUTAIRES	TAUX	2022	0,18
		2021	0,20
		2020	0,20
NON STATUTAIRES	MONTANT (EN K€)	2022	6 756
		2021	7 391
		2020	7 352
NON STATUTAIRES	TAUX	2022	2,14
		2021	0,20
		2020	2,20
NON STATUTAIRES	MONTANT (EN K€)	2022	2 402
		2021	2 312
		2020	2 212
TOTAL	MONTANT (EN K€)	2022	9 158
		2021	9 703
		2020	9 567

3.2. REPARTITION DES ACCIDENTS EN SERVICE PAR ELEMENTS MATERIELS

3.2.1. Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves – Codes 32 à 40

RISQUES GRAVES – CODES 32 À 40	2022	2
	2021	5
	2020	1

3.2.2. Nombre d'accidents liés à des chutes de dénivellation – Code 02

CHUTES AVEC DÉNIVELLATION – CODE 02	2022	13
	2021	20
	2020	12

3.2.3. Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques 321 et 322) – Codes 09 à 30

MACHINES – CODES 09 À 30	2022	5
	2021	1
	2020	4

3.2.4. Nombre d'accidents de circulation, manutention, stockage Codes 01-03-04-06-07-08

CIRCULATION, MANUTENTION, STOCKAGE CODES - 01-03-04-06-07 ET 08	2022	122
	2021	145
	2020	87

3.2.5. Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel – Code 05

OBJETS, MASSES, PARTICULES EN MOUVEMENT ACCIDENTEL CODE 05	2022	5
	2021	1
	2020	8

3.2.6. Nombre d'accidents occasionnés par des outils individuels à main (Code 31) et les autres cas (Codes 98 et 99)

OUTILS INDIVIDUELS À MAIN – CODE 31 AUTRE CAS - CODE 98 ET 99	2022	62
	2021	44
	2020	45

3.3. MALADIES PROFESSIONNELLES

3.3.1. Nombre de types de maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année (salariés EDF et mixtes)

Remarque sur ce tableau :

Par type de maladie professionnelle, il faut comprendre le nombre de tableaux concernés. Les informations collectées concernent les demandes de reconnaissance de maladies professionnelles sans préjuger de la décision de la Sécurité Sociale.

Les critères pris en compte sont :

- Les déclarations dont le certificat médical initial date de 2022,
- les maladies déclarées par des salariés en activité.

Ces statistiques de Sécurité Sociale sont considérées comme consolidées après 3 années de recul. Des déclarations répondant à ce critère arrivent encore au cours du premier semestre N+1 qui suit la communication des données pour l'année de référence. Ainsi, les données de l'année 2020 sont réactualisées.

NOMBRE DE TYPES DE MALADIES PROFESSIONNELLES DÉCLARÉES À LA SÉCURITÉ SOCIALE AU COURS DE L'ANNÉE	2022	5
	2021	5
	2020	6

En 2022 : 17 salariés concernés

En 2021 : 16 salariés concernés

En 2020 : 18 salariés concernés

Maladies déclarées en 2022 :

- Affections provoquées par les rayonnements ionisants.
- Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante.
- Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail.
- Atteinte auditive provoquée par les bruits lédonnels.
- A noter 2 déclarations hors tableau de MP au régime général qui feront l'objet d'une étude par les C2RMP.

3.3.2. Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci

NOMBRE DE SALARIÉS ATTEINTS PAR DES AFFECTIONS PATHOLOGIQUES À CARACTÈRE PROFESSIONNEL	2022	17
	2021	0
	2020	0

Il s'agit de maladies déclarées à la Sécurité Sociale qui n'ont pas été intégrées dans des tableaux du régime général et dont le dossier médical de réparation a été instruit en C2RMP (Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles).

3.3.3. Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles

NOMBRE DE DÉCLARATIONS PAR L'EMPLOYEUR DE PROCÉDÉS DE TRAVAIL SUSCEPTIBLES DE PROVOQUER DES MALADIES PROFESSIONNELLES	2022	0
	2021	0
	2020	0

3.4. COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

3.4.1. Nombre de CHSCT

NOMBRE DE CHSCT	2022	0
	2021	0
	2020	0

3.4.2. Nombre de réunions CHSCT

NOMBRE DE RÉUNIONS CHSCT	2022	0
	2021	0
	2020	0

Avec la mise en place des CSE qui remplacent les réunions DP et C.H.S.C.T., l'évolution de ces indicateurs est envisagée ultérieurement.

3.5. DEPENSES EN MATIERE DE SECURITE

3.5.1. Effectif formé à la sécurité dans l'année

(Population concernée : salariés, stagiaires. Un même salarié peut être amené à suivre les trois types de formation)

		Total Hommes	Total Femmes	Total
PRÉVENTION SANTÉ SÉCURITÉ ET QVT	2022	43 988	12 663	56 651
	2021	38 931	7 861	46 792
	2020	35 510	6 281	41 791
INCENDIE	2022	13 409	2 431	15 840
	2021	12 594	2 152	14 746
	2020	9 578	1 479	11 057
SECOURISME	2022	9 000	2 376	11 376
	2021	10 280	2 844	13 124
	2020	6 267	1 211	7 478

3.5.2. Montants des dépenses de sécurité effectuées au cours de l'année

Cet indicateur est élaboré à partir des données fournies par les Etablissements. Il contribue à l'élaboration :

- du rapport sur les actions menées au cours de l'année écoulée en matière d'hygiène et de sécurité,
- du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Conformément à l'article L.4612-16 du Code du travail, il comprend l'achat de matériel, l'exécution de travaux visant à la sécurité du personnel, les salaires et charges des ingénieurs et des contremaîtres de sécurité ainsi que des stagiaires ayant suivi une formation à la sécurité.

	2022	2021	2020
ACHAT DE MATÉRIEL SPÉCIALISÉ	28 242 K€	27 452 K€	26 995 K€
EXÉCUTION DE TRAVAUX LIÉS À LA SÉCURITÉ	31 733 K€	40 038 K€	35 161 K€
SALAIRES + CHARGES PERSONNEL DE SÉCURITÉ	135 125 K€	117 426 K€	119 083 K€
SALAIRES + CHARGES STAGIAIRES	39 691 K€	32 757 K€	26 200 K€
DIVERS	2 199 K€	5 250 K€	1 876 K€
TOTAL	236 990 K€	222 923 K€	209 316 K€

4-AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL



4.1. DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4.1.1. Nombre d'heures travaillées dans l'année

		Cadres		
		Hommes	Femmes	Total
NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES DANS L'ANNÉE	2022	28 782 433	11 776 143	40 558 575
	2021	28 585 287	11 619 364	40 204 651
	2020	29 067 088	11 886 854	40 953 942

		Maîtrise		
		Hommes	Femmes	Total
NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES DANS L'ANNÉE	2022	28 283 297	9 131 727	37 415 024
	2021	28 702 203	9 446 446	38 148 648
	2020	28 362 046	9 779 564	38 141 609

		Exécution		
		Hommes	Femmes	Total
NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES DANS L'ANNÉE	2022	3 046 501	1 146 239	4 192 739
	2021	3 104 849	1 219 914	4 324 763
	2020	3 089 150	1 438 253	4 527 403

		Total Hommes	Total Femmes	Total
NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES DANS L'ANNÉE	2022	60 112 231	22 054 108	82 166 339
	2021	60 392 338	22 285 723	82 678 062
	2020	60 518 284	23 104 671	83 622 955

Cet indicateur, basé sur les salariés présents au mois le mois, comptabilise l'ensemble des heures dues par les salariés des collèges exécution et maîtrise, selon l'aménagement de leur temps de travail, augmentées des heures supplémentaires et diminuées des absences.

Pour les cadres, cet indicateur est basé sur l'horaire théorique diminué des absences.

4.1.2. Nombre de salariés ayant bénéficié de repos compensateur

		Cadres		
		Hommes	Femmes	Total
NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ DE REPOS COMPENSATEUR	2022	1 225	184	1 409
	2021	1 114	181	1 295
	2020	1 115	192	1 307

		Maîtrise		
		Hommes	Femmes	Total
NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ DE REPOS COMPENSATEUR	2022	12 990	1 970	14 960
	2021	12 855	1 990	14 845
	2020	12 804	2 130	14 934

		Exécution		
		Hommes	Femmes	Total
NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ DE REPOS COMPENSATEUR	2022	1 360	97	1 457
	2021	1 329	108	1 437
	2020	1 375	126	1 501

		Total Hommes	Total Femmes	Total
NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ DE REPOS COMPENSATEUR	2022	15 446	2 239	17 685
	2021	15 170	2 268	17 438
	2020	15 171	2 439	17 610

Un salarié ayant bénéficié de plusieurs repos dans l'année est compté pour un, sauf s'il a changé de collègue.

4.1.3. Nombre de salariés bénéficiaires d'un système d'horaires individualisés

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
NOMBRE DE SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES D'UN SYSTÈME D'HORAIRES INDIVIDUALISÉS	2022	876	497	1 373	682	1 334	2 016	26	214	240
	2021	883	496	1 379	744	1 371	2 114	23	255	278
	2020	828	471	1 299	798	1 485	2 283	32	306	338

		Total Hommes	Total Femmes	Total
NOMBRE DE SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES D'UN SYSTÈME D'HORAIRES INDIVIDUALISÉS	2022	1 584	2 045	3 629
	2021	1 650	2 122	3 771
	2020	1 658	2 262	3 920

4.1.4. Nombre de salariés à temps partiel en décembre
(hors salariés en réduction collective du temps de travail)

		Ensemble des salariés à temps partiel								
		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
EFFECTIF TOTAL	2022	85	184	269	235	825	1 060	42	298	340
	2021	84	174	258	254	869	1 122	42	350	392
	2020	95	185	280	260	964	1 223	48	408	456

		Total Hommes	Total Femmes	Total
EFFECTIF TOTAL	2022	362	1 307	1 669
	2021	380	1 393	1 772
	2020	403	1 557	1 959

Répartition par tranches horaires

		MOINS DE 20 HEURES								
		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRES	2022	17	30	47	31	97	128	8	60	68
	2021	18	21	39	32	94	126	9	64	73
	2020	20	20	40	32	96	128	8	75	83
NON STATUTAIRES CDI	2022	3	4	7	0	0	0	0	1	1
	2021	5	7	12	0	0	0	0	1	1
	2020	7	5	12	0	0	0	1	1	2
NON STATUTAIRES CDD	2022	0	2	2	0	0	0	0	0	0
	2021	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	2020	3	1	4	0	0	0	3	0	3
EFFECTIF TOTAL	2022	20	36	56	31	97	128	8	61	69
	2021	23	29	52	32	94	126	9	65	74
	2020	30	26	56	32	96	128	12	76	85

		Total Hommes	Total Femmes	Total
TOTAL STATUTAIRES	2022	56	187	243
	2021	59	179	238
	2020	60	191	251
TOTAL NON STATUTAIRES CDI	2022	3	5	8
	2021	5	8	13
	2020	8	6	14
NON STATUTAIRES CDD	2022	0	2	2
	2021	0	1	1
	2020	3	1	4
EFFECTIF TOTAL	2022	59	194	253
	2021	64	188	252
	2020	71	198	269

DE 20 HEURES À MOINS DE 30 HEURES

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
		2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
STATUTAIRE	39	75	114	83	317	400	21	158	179	
	29	71	100	85	325	410	21	184	205	
	28	82	110	80	353	433	20	213	233	
NON STATUTAIRE	1	6	7	0	1	1	0	0	0	
	2	7	9	0	1	1	0	0	0	
	2	7	9	0	1	1	0	0	0	
NON STATUTAIRE	0	0	0	0	1	1	0	1	1	
	0	0	0	0	1	0	0	3	3	
	0	0	0	0	1	1	0	0	0	
EFFECTIF TOTAL	40	81	121	83	319	402	21	159	180	
	31	78	109	85	327	412	21	187	208	
	30	89	119	80	355	435	20	213	233	

Total Hommes Total Femmes Total

	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
TOTAL STATUTAIRE	143	135	128	550	580	648	693	715	776
TOTAL NON STATUTAIRE	1	2	2	7	8	8	8	10	10
NON STATUTAIRE	0	0	0	2	4	1	2	4	1
EFFECTIF TOTAL	144	137	130	559	592	657	703	729	787

DE 20 HEURES À MOINS DE 35 HEURES

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
		2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
STATUTAIRE	24	65	89	121	408	529	13	76	89	
	28	64	92	137	448	585	12	97	109	
	31	67	98	148	511	659	19	117	136	
NON STATUTAIRE	1	2	3	0	0	0	0	1	1	
	2	3	5	0	0	0	0	1	1	
	4	3	7	0	0	0	0	1	1	
NON STATUTAIRE	0	0	0	0	1	1	0	1	1	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	0	0	0	0	2	2	0	1	1	
EFFECTIF TOTAL	25	67	92	121	409	530	13	78	91	
	30	67	97	137	448	585	12	98	110	
	35	70	105	148	513	661	19	119	138	

Total Hommes Total Femmes Total

	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
TOTAL STATUTAIRE	158	177	198	549	609	695	707	786	893
TOTAL NON STATUTAIRE	1	2	4	3	4	4	4	6	8
NON STATUTAIRE	0	0	0	2	0	3	2	0	3
EFFECTIF TOTAL	159	179	202	554	613	702	713	792	904

4.1.5. Nombre de salariés en réduction collective du temps de travail

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
		2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
STATUTAIRE	148	101	249	599	690	1 288	140	34	174	
	167	116	283	695	716	1 411	136	31	167	
	186	131	317	765	821	1 586	130	39	169	
NON STATUTAIRE	0	0	0	1	0	1	0	0	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
NON STATUTAIRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	0	0	0	0	1	1	0	0	0	
	0	0	0	0	1	1	0	0	0	
EFFECTIF TOTAL	148	101	249	600	690	1 289	140	34	174	
	167	116	283	695	717	1 412	136	31	167	
	186	131	317	765	822	1 587	130	39	169	

Total Hommes Total Femmes Total

	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
TOTAL STATUTAIRE	886	998	1 081	825	863	991	1 711	1 860	2 072
TOTAL NON STATUTAIRE	1	0	0	0	0	0	1	0	0
NON STATUTAIRE	0	0	0	0	1	1	0	1	1
EFFECTIF TOTAL	887	998	1 081	825	864	992	1 712	1 861	2 073

4.1.6. Nombre moyen de jours de congés annuels et congés d'ancienneté (non compris le repos compensateur) pour les statutaires

STATUTAIRES	2022 2021 2020	Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
		26	26	26	24	24	24	23	24	23
	27	27	27	26	26	26	24	25	25	
	25	25	25	22	23	23	22	23	23	

TOTAL	2022 2021 2020	Total Hommes		Total Femmes		Total
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
		25	25	25	25	25
	26	26	26	26	26	
	24	24	24	24	24	

Dotation : 27 jours de congés annuels et, au titre de l'ancienneté, 1 jour supplémentaire par an à partir de 25 ans d'ancienneté (et ce, limité à 5 jour maximum).

4.1.7. Nombre de jours fériés payés

Nombre de jours fériés	2022 2021 2020	Total
		8 jours fériés + 1 jour de fête locale
		7 jours fériés + 1 jour de fête locale 9 jours fériés + 1 jour de fête locale

4.2. ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL

4.2.1. Nombre de salariés en services continus

NOMBRE DE SALARIÉS EN SERVICES CONTINUS	2022 2021 2020	Cadres		
		Hommes	Femmes	Total
		1 457	97	1 554
	1 418	94	1 512	
	1 386	103	1 489	

NOMBRE DE SALARIÉS EN SERVICES CONTINUS	2022 2021 2020	Maîtrise		
		Hommes	Femmes	Total
		3 952	134	4 086
	3 983	135	4 118	
	4 028	139	4 167	

NOMBRE DE SALARIÉS EN SERVICES CONTINUS	2022 2021 2020	Exécution		
		Hommes	Femmes	Total
		336	26	362
	325	28	353	
	364	364	386	

NOMBRE DE SALARIÉS EN SERVICES CONTINUS	2022 2021 2020	Total Hommes	Total Femmes	Total
		5 745	257	6 002
		5 726	257	5 983
	5 778	264	6 042	

4.2.2. Nombre de salariés en services continus de plus de 50 ans

NOMBRE DE SALARIÉS EN SERVICES CONTINUS DE PLUS DE 50 ANS	2022 2021 2020	Cadres		
		Hommes	Femmes	Total
		365	2	367
	355	1	356	
	316	1	317	

NOMBRE DE SALARIÉS EN SERVICES CONTINUS DE PLUS DE 50 ANS	2022 2021 2020	Maîtrise		
		Hommes	Femmes	Total
		787	10	797
	785	9	794	
	804	11	815	

NOMBRE DE SALARIÉS EN SERVICES CONTINUS DE PLUS DE 50 ANS	2022 2021 2020	Exécution		
		Hommes	Femmes	Total
		33	4	37
	28	3	31	
	27	2	29	

NOMBRE DE SALARIÉS EN SERVICES CONTINUS DE PLUS DE 50 ANS	2022 2021 2020	Total Hommes	Total Femmes	Total
		1 185	16	1 201
		1 168	13	1 181
	1 147	14	1 161	

4.3. CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL

4.3.1. Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 décibels à leur poste de travail

Remarque sur ce tableau :

Les chiffres présentés sont les chiffres restitués par les services de médecine du travail et représentent le nombre de salariés faisant l'objet d'une surveillance médicale renforcée au bruit. Il ne s'agit pas stricto sensu d'une réponse à la définition de l'indicateur du bilan social, le seuil de 85 dBA (85 DB en moyenne de 8 heures) étant la valeur seuil déclenchant l'action. L'indicateur réel devrait être proche de zéro. Les chiffres mis à disposition du contrôle social sont révélateurs de l'engagement de l'Entreprise et de ses services médicaux dans la prévention et la surveillance de ce risque.

		Total Hommes	Total Femmes	Total
NOMBRE DE PERSONNES EXPOSÉES DE FAÇON HABITUELLE ET RÉGULIÈRE À PLUS DE 85 DÉCIBELS À LEUR POSTE DE TRAVAIL	2022	10 590	1 038	11 628
	2021	9 599	918	10 517
	2020	9 548	838	10 386

4.3.5. Nombre d'analyses de produits toxiques

Cet indicateur comptabilise le nombre de produits dont le danger est mesuré et référencé dans la liste nationale de référence EDF "Olimp". Parmi eux, **50 produits CMR** (cancérogènes, mutagènes ou reprotoxiques).

L'augmentation du nombre de produits CMR entre 2014 et 2015 vient essentiellement de modifications d'étiquetage des produits en lien avec l'application du règlement Reach.

NOMBRE DE PRODUITS RÉFÉRENCÉS DANS LA LISTE NATIONALE « OLIMP »	2022	2 324
	2021	2 135
	2020	2 147

4.4. TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

4.4.1. Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu

NOMBRE D'EXPÉRIMENTATIONS	2022	-	Cet indicateur est renseigné dans les bilans sociaux d'établissement.
	2021	-	
	2020	-	
TYPE D'EXPÉRIMENTATIONS	2022	-	
	2021	-	
	2020	-	

4.6. MEDECINE DU TRAVAIL

4.6.1. Nombre d'examen cliniques

		Total Hommes	Total Femmes	Total
SURVEILLANCE MÉDICALE PARTICULIÈRE	2022	35 196	6 171	41 367
	2021	34 021	5 595	39 616
	2020	35 633	6 269	41 902
AUTRES CAS	2022	10 571	13 464	24 035
	2021	8 603	11 319	19 922
	2020	8 502	10 892	13 394

4.6.2. Nombre d'examen complémentaires

		Total Hommes	Total Femmes	Total
SURVEILLANCE MÉDICALE PARTICULIÈRE	2022	67 178	10 114	77 292
	2021	62 329	9 485	71 814
	2020	61 079	9 140	70 219
AUTRES CAS	2022	12 274	10 701	22 975
	2021	9 106	19 750	28 856
	2020	7 238	6 450	13 688

4.6.3. Part du temps consacré par les médecins du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail

Il est prévu que le médecin passe **33 %** de son temps sur le terrain.

4.7. TRAVAILLEURS INAPTES

4.7.1. Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail

NOMBRE DE SALARIÉS DÉCLARÉS DÉFINITIVEMENT INAPTES À LEUR EMPLOI PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL	2022	59
	2021	21
	2020	18

4.7.2. Nombre de salariés reclassés dans l'Entreprise à la suite d'une inaptitude

NOMBRE DE SALARIÉS RECLASSÉS DANS L'ENTREPRISE À LA SUITE D'UNE INAPTITUDE	2022	44
	2021	32
	2020	21

5-FORMATION



Le champ de la formation professionnelle recouvre, et ce même avant la réforme de 2014, les heures réalisées au plan de formation, les contrats professionnels, le CIF, et les CPF. C'est sur ce périmètre qu'est réalisée la ventilation des heures du niveau national pour les indicateurs du chapitre 5.

MyHR devient la référence sur le domaine Formation pour la fourniture des données.

5.1. FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

5.1.1. Pourcentage de l'assiette des rémunérations soumises aux cotisations de sécurité sociale du régime général afférent à la formation continue

POURCENTAGE DE L'ASSIETTE DE RÉMUNÉRATION CONCERNANT LA FORMATION CONTINUE	2022	7,50%
	2021	6,50%
	2020	6,76%

5.1.2. Montant consacré à la formation continue

	2022	2021	2020
INTERNE	197 978 K€	169 239 K€	176 569 K€
AGRÉÉ CONVENTION	69 559 K€	49 000 K€	52 287 K€
AUTRES	39 216 K€	39 000 K€	38 468 K€
TOTAL	306 754 K€	257 239 K€	267 324 K€

5.1.3. Nombre de salariés ayant suivi au moins un stage

		Cadres			Maîtrise			Exécution		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
STATUTAIRE	2022	15 236	6 301	21 536	18 289	5 656	23 946	2 838	1 323	4 161
	2021	15 391	6 451	21 841	17 983	5 811	23 793	2 606	1 396	4 003
	2020	13 098	5 281	18 378	17 046	5 240	22 285	2 437	1 474	3 911

		Total Hommes	Total Femmes	Total
		EFFECTIF TOTAL STATUTAIRE	2022	36 363
	2021	35 980	13 658	49 637
	2020	32 581	11 994	44 574

Remarque sur ce tableau :

Un salarié qui change de collège entre 2 stages compte dans le dernier collège connu

5.1.3 bis. Nombre de salariés ayant suivi au moins un stage par plage M3E

		Total Hommes	Total Femmes	Total
STATUTAIRE PLAGE A	2022	933	421	1 354
	2021	1 017	423	1 440
	2020	814	321	1 135
STATUTAIRE PLAGE B	2022	2 443	1 038	3 481
	2021	2 391	1 102	3 493
	2020	1 910	864	2 774
STATUTAIRE PLAGE C	2022	6 617	2 904	9 521
	2021	6 510	2 882	9 391
	2020	5 693	2 381	8 074
STATUTAIRE PLAGE D	2022	4 593	1 693	6 286
	2021	4 492	1 730	6 223
	2020	4 026	1 491	5 517
STATUTAIRE PLAGE E	2022	3 272	434	3 707
	2021	3 226	425	3 651
	2020	3 136	372	3 507
STATUTAIRE PLAGE F	2022	6 835	2 195	9 030
	2021	6 747	2 306	9 054
	2020	6 332	1 963	8 294
STATUTAIRE PLAGE G	2022	6 581	2 154	8 736
	2021	6 449	2 179	8 627
	2020	6 225	2 037	8 263
STATUTAIRE PLAGE H	2022	2 186	967	3 153
	2021	2 071	994	3 065
	2020	1 993	1 046	3 038
STATUTAIRE PLAGE I	2022	0	0	0
	2021	0	0	0
	2020	0	0	0
STATUTAIRE SANS PLAGE	2022	2 902	1 473	4 375
	2021	3 076	1 617	4 693
	2020	2 452	1 520	3 972
EFFECTIF TOTAL STATUTAIRE	2022	36 363	13 280	49 643
	2021	35 980	13 658	49 637
	2020	32 581	11 994	44 574

5.1.4 bis. Nombre d'heures de formation par plage M3E

		Total Hommes	Total Femmes	Total
PLAGE A	2022	20 226	9 960	30 186
	2021	26 504	12 451	38 955
	2020	17 131	6 922	24 053
PLAGE B	2022	70 045	30 427	100 472
	2021	79 895	34 586	114 481
	2020	51 336	22 274	73 609
PLAGE C	2022	315 091	117 524	432 615
	2021	331 371	121 556	452 926
	2020	231 485	86 795	318 280
PLAGE D	2022	343 812	89 172	432 984
	2021	316 452	82 419	398 872
	2020	234 089	64 310	298 399
PLAGE E	2022	234 363	16 741	251 104
	2021	241 724	16 556	258 280
	2020	185 068	13 656	198 724
PLAGE F	2022	395 427	76 495	471 921
	2021	379 404	76 028	455 432
	2020	253 227	50 087	303 315
PLAGE G	2022	652 131	116 130	768 261
	2021	596 339	106 288	702 627
	2020	411 468	84 088	495 556
PLAGE H	2022	229 163	56 521	285 684
	2021	172 936	37 904	210 840
	2020	120 519	33 426	153 945
PLAGE I	2022	0	0	0
	2021	0	0	0
	2020	0	0	0
SANS PLAGE	2022	189 313	63 291	252 604
	2021	194 823	105 226	300 049
	2020	221 982	229 031	451 013
TOTAL	2022	2 449 570	576 260	3 025 830
	2021	2 339 448	593 014	2 932 463
	2020	1 726 306	590 589	2 316 895

5.1.4. Nombre d'heures de formation

		Total Cadres	Total Maîtrise	Total Exécution
NOMBRE D'HEURES DE FORMATION	2022	1 011 552	1 663 022	351 256
	2021	1 035 552	1 609 069	287 841
	2020	736 087	1 265 512	315 297
		Total Hommes	Total Femmes	Total
NOMBRE D'HEURES DE FORMATION	2022	2 449 570	576 260	3 025 830
	2021	2 339 448	593 014	2 932 463
	2020	1 726 306	590 589	2 316 895

Remarque sur ce tableau :

les sous-totaux plages C, F, H, sans plage, sont arrondis automatiquement par l'outil excel, ce qui explique l'écart d'une unité parfois constaté.

5.2. CONGES FORMATION

5.2.1. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé individuel de formation rémunéré

Il s'agit du nombre de dossiers acceptés par l'UNAGECIF dans l'année

		Total Hommes	Total Femmes	Total
NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN CONGÉ DE FORMATION RÉMUNÉRÉ	2022	10	6	16
	2021	4	3	7
	2020	7	4	11

5.2.2. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé individuel de formation non rémunéré

		Total Hommes	Total Femmes	Total
NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION NON RÉMUNÉRÉ	2022	0	2	2
	2021	4	0	4
	2020	3	4	7

5.3. ALTERNANCE

5.3.1. Nombre de contrats en alternance conclus dans l'année

		Total Hommes	Total Femmes	Total
NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS DANS L'ANNÉE	2022	1 217	876	2 093
	2021	1 160	929	2 089
	2020	1 033	893	1 926
NOMBRE DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION CONCLUS DANS L'ANNÉE	2022	55	26	81
	2021	54	20	74
	2020	51	35	86
TOTAL	2022	1 272	902	2 174
	2021	1 214	949	2 163
	2020	1 084	928	2 012

A noter : les chiffres correspondent aux nouveaux contrats conclus dont la date de début est comprise dans l'exercice, en comptabilisant les alternants toujours présents au 31 décembre de l'année de référence dans l'établissement.

6-RELATIONS PROFESSIONNELLES



6.1. ORGANISMES NATIONAUX, REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DELEGUES SYNDICAUX

6.1.1. Conseil d'administration

Le Conseil d'administration détermine les orientations de l'activité d'EDF et veille à leur mise en œuvre, conformément à son intérêt social, en prenant notamment en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité et la raison d'être adoptée par la Société en 2020, dont il suit le déploiement à travers le Groupe. Le Conseil définit les grandes orientations stratégiques, économiques, financières ou technologiques de la Société et du Groupe. Il examine régulièrement, en lien avec la stratégie qu'il a définie, les opportunités et les risques tels que les risques financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux, ainsi que les mesures prises en conséquence. Dans ce cadre, il examine en particulier les risques et opportunités liés au changement climatique et leur impact sur la stratégie du Groupe, ses activités et ses actifs. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux Assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il peut se saisir de toute question intéressant la bonne marche de la Société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent.

Le Conseil s'assure de la mise en œuvre par la Société d'un dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence et d'une politique

de non-discrimination et de diversité, notamment en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes de la Société. Il délibère annuellement sur la politique de la Société en matière d'égalité professionnelle et salariale, en application des dispositions de l'article L. 225-37-1 du Code de commerce, et il définit les orientations stratégiques de la Société soumises au Comité social et économique central d'EDF en application des articles L. 2312-17 et L. 2312-19 du Code du travail.

En application de l'ordonnance no 2014-948 du 20 août 2014 relative à la gouvernance et aux opérations sur le capital des sociétés à participation publique, le Conseil d'administration d'EDF est composé de trois à dix-huit membres, comprenant des membres nommés par l'Assemblée générale des actionnaires, certains d'entre eux sur proposition de l'État conformément à l'article 6 de l'ordonnance, un Représentant de l'État choisi par le Ministre chargé de l'Economie parmi les agents publics conformément à l'article 4 de l'ordonnance, et un tiers de représentants des salariés élus conformément aux dispositions de la loi no 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public¹.

Au 31 décembre 2022, le Conseil d'administration comprend dix-huit membres :

- **Onze administrateurs nommés par l'Assemblée générale, dont cinq sur proposition de l'État²:** Luc REMONT, Président-Directeur Général, Nathalie COLLIN, Anne-Marie DESCOTES, Delphine GENY-STEPHANN, Marie-Christine LEPETIT, Colette LEWINER, Claire PEDINI et Michèle ROUSSEAU, Bruno CREMEL, Gilles xDENOYEL et Philippe PETITCOLIN ;
- **Six administrateurs élus par les salariés :** Claire BORDENAVE et Karine GRANGER, parrainées par la CGT, Sandrine LHENRY, parrainée par FO, Jean-Paul RIGNAC, parrainé par la CGT, Vincent RODET, parrainé par la CFDT et Christian TAXIL, parrainé par la CFE-CGC ;
- **Un administrateur Représentant de l'État :** Alexis ZAJDENWEBER.

¹ Les administrateurs représentants les salariés élus en application de l'article 7-I de l'ordonnance du 20 août 2014 sont soumis, pour leur élection et leur statut, aux mêmes dispositions que celles prévues pour les représentants des salariés des entreprises relevant de la loi du 26 juillet 1983 (chapitres II et III du titre II de la loi).

² Mmes DESCOTES, GENY-STEPHANN, LEPETIT et ROUSSEAU et M. DENOYEL, ont été nommés sur proposition de l'Etat. Article 15 de l'ordonnance du 20 août 2014.

Cette mission exerce le contrôle économique et financier de l'État auprès d'EDF, conformément à l'article 8 du décret n° 55-733 du 26 mai 1955. Elle peut exercer des procédures de contrôle de façon étendue.

Le Commissaire du Gouvernement³ et le Chef de la mission de contrôle général économique et financier de l'État auprès de la Société⁴ ainsi que le Secrétaire du Comité social et économique central d'EDF assistent aux séances du Conseil d'administration avec voix consultative.

Depuis le 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2022, les modifications suivantes sont intervenues dans la composition du Conseil d'administration :

	Administrateur/Catégorie	Nature de l'événement	Date de l'événement
Véronique BÉDAGUE-HAMILIUS	Administratrice nommée par l'Assemblée générale sur proposition de l'État	Démission	Effet à l'issue de l'Assemblée générale du 12/05/2022
Delphine GÉNY-STEPHANN	Administratrice nommée par l'Assemblée générale sur proposition de l'État	Nomination en remplacement de Véronique Bédague-Hamilius	Assemblée générale du 12/05/2022
Martin VIAL	Administrateur Représentant de l'Etat	Cessation de ses fonctions de commissaire aux participations de l'Etat	31/05/2022
Céline FORNARO	Administratrice Représentante de l'Etat	Nomination par arrêté du ministre de l'Économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique en remplacement de Martin Vial	28/06/2022
François DELATTRE	Administrateur nommé par l'Assemblée générale sur proposition de l'État	Démission	30/08/2022
Céline FORNARO	Administratrice Représentante de l'Etat	Remplacée par arrêté du ministre de l'Économie, des finances et de la souveraineté industrielle par Alexis Zajdenweber	22/09/2022
Alexis ZAJDENWEBER	Administrateur Représentant de l'Etat	Nomination par arrêté du ministre de l'Économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique en remplacement de Céline Fornaro	23/09/2022
Luc RÉMONT	Administrateur	Cooptation en remplacement de François Delattre	18/11/2022
Alexis ZAJDENWEBER	Administrateur Représentant de l'Etat	Renouvellement du mandat ⁵	21/11/2022
Jean-Bernard LÉVY	Administrateur nommé par l'Assemblée générale et Président-Directeur Général	Démission de ses mandats d'administrateur et de Président-Directeur Général	23/11/2022
Luc RÉMONT	Président-Directeur Général	Nomination en qualité de Président-Directeur Général par décret du Président de la République	23/11/2022
Anne-Marie DES-CÔTES	Administratrice nommée par l'Assemblée générale sur proposition de l'Etat	Cooptation en remplacement de Jean-Bernard Lévy	28/11/2022

Les statuts d'EDF fixent à quatre ans la durée du mandat des administrateurs. Les mandats des administrateurs élus par l'Assemblée générale se renouvellent par roulement, de manière telle que ce roulement porte sur la moitié (ou sur le nombre entier le plus proche) des administrateurs tous les deux ans et que le renouvellement du Conseil soit complet, pour les administrateurs concernés, à l'issue de chaque période de quatre ans. Le renouvellement échelonné ne concerne pas les administrateurs élus par les salariés ni le représentant de l'État nommé par décret.

En application des règles en vigueur relatives à l'échelonnement des mandats, les mandats de cinq administrateurs arriveront à leur terme lors de l'Assemblée générale annuelle qui sera appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022 :

- Claire PEDINI, Bruno CREMEL et Philippe PETITCOLIN, administrateurs indépendants nommés par l'Assemblée générale ;
- Gilles DENOYEL et Anne-Marie DESCOTES, administrateurs nommés par l'Assemblée générale sur proposition de l'Etat.

6.1.2. Participation et résultats aux élections de représentants du personnel

La réforme des institutions représentatives du personnel à EDF SA a été menée suite aux ordonnances, n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'Entreprise et n°2017-1718 du 20 décembre 2017 ainsi que la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018 qui ont profondément modifié le cadre législatif des institutions représentatives du personnel en créant une instance unique : le Comité Social et Economique (CSE).

A EDF SA, l'accord collectif relatif à la mise en place des Comités Sociaux et Economiques d'établissement et des Représentants de Proximité au sein d'EDF SA du 28 juin 2019 détermine notamment le cadre d'implantation des CSE d'établissement, cadre nécessaire pour l'organisation de ces élections.

La date du 14 novembre 2019 pour le 1^{er} tour des élections des représentants du personnel aux comités sociaux et économiques d'établissement pour l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle des Industries

Electriques et Gazières a été fixée par l'accord de branche professionnelle du 7 septembre 2018.

Les critères de représentativité des organisations syndicales ont été définis par la loi du 20 août 2008. Ainsi, toutes les organisations syndicales répondant aux critères fixés par la loi peuvent présenter des candidats au 1^{er} tour. Cette loi établit qu'une organisation syndicale est représentative dans l'Entreprise dès lors qu'elle a recueilli au moins 10 % des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections.

Les dernières élections des représentants du personnel aux comités sociaux et économiques d'établissement (CSE) e sont tenues, par voie électronique, le 14 novembre 2019. Une élection partielle a eu lieu en 2021, à la suite de la création de l'établissement EDF Petite Hydro. La participation des salariés et les résultats en termes de représentativité syndicale sur le périmètre d'EDF SA ont été les suivants :

Participation

	Inscrits	Votants	Blanc ou nul	Suffrages Exprimés	Taux de participation
EDF SA	64 325	46 611	1 685	44 926	72,46 %
EXÉCUTION	5 395	3 770	201	3 569	69,88 %
MAÎTRISE	29 347	22 151	860	21 291	75,48 %
CADRES	29 583	20 690	624	20 066	69,94 %

³ Article 15 de l'ordonnance du 20 août 2014.

⁴ Cette mission exerce le contrôle économique et financier de l'État auprès d'EDF, conformément à l'article 8 du décret n° 55-733 du 26 mai 1955. Elle peut exercer des procédures de contrôle de façon étendue.

⁵ Conformément aux dispositions de l'article 2 du décret n° 2014-949 du 20 août 2014 portant application de l'ordonnance du 20 août 2014, le Représentant de l'État est nommé pour une durée égale à celle du mandat des membres du Conseil d'administration, soit pour un mandat de quatre ans.

Répartition des suffrages exprimés

		CFDT	CFE - CGC	CFTC	CGT	FO Energies et Mines	SUD Union Syndicale Solidaire	Autres
EDF SA	SUFFRAGES	7 842	12 815	26	15 444	6 922	880	997
	POURCENTAGE	17,46 %	28,53%	0,06%	34,38%	15,41%	1,96%	2,22%
EXÉCUTION	SUFFRAGES	505	-	0	1 895	776	88	305
	POURCENTAGE	14,15%	-	0%	53,10%	21,74%	2,47%	8,54%
MAÎTRISE	SUFFRAGES	3 228	3 103	10	10 152	3 927	513	358
	POURCENTAGE	15,16%	14,58%	0,05%	47,68%	18,44%	2,41%	1,68%
CADRES	SUFFRAGES	4 109	9 712	16	3 397	2 219	279	334
	POURCENTAGE	20,48%	48,40%	0,08%	16,93%	11,06%	1,39%	1,66%

6.1.3. Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année

		Total Hommes	Total Femmes	Total
FONCTIONS REPRÉSENTATIVES	2022	247 446	103 437	350 883
	2021	235 243	95 064	330 306
	2020	226 591	86 823	313 414
DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	2022	336 419	128 266	464 685
	2021	328 117	141 383	469 500
	2020	330 812	129 542	460 354
TOTAL	2022	583 866	231 703	815 569
	2021	563 359	236 447	799 806
	2020	557 403	216 365	773 768

6.1.4. Nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux

CSP	2022	314
	2021	298
	2020	370
CSE CE	2022	686
	2021	755
	2020	1 053
DP	2022	0
	2021	0
	2020	0
DS	2022	3 578
	2021	3 963
	2020	3 798
TOTAL	2022	4 578

Remarque sur ce tableau :

- **IRP et organismes locaux** : nombre de réunions de Commissions Secondaires du Personnel, de Comités Sociaux et Economiques, de délégués du personnel et de délégués syndicaux.
- Avec la mise en place des CSE qui remplacent les réunions DP et C.H.S.C.T., l'évolution de ces indicateurs est envisagée ultérieurement.

Comité Social et Economique Central (CSE Central)

Le CSE Central, installé en décembre 2019, est composé de 25 représentants du personnel et de 4 Représentants Syndicaux.

17 séances plénières se sont tenues en 2022, portant sur les sujets d'actualités et les consultations récurrentes sur la situation économique et financière et la politique sociale d'entreprise. L'année a été marquée en particulier par le déclenchement en février 2022 par le CSE Central d'une procédure de

droit d'alerte économique – 6 séances du CSEC ont été consacrées en partie à ce droit d'alerte. Les informations et consultations ont porté également sur la thématique du marché de l'énergie et les questions structurelles concernant l'avenir de l'entreprise : Projet d'acquisition de GE Steam Power, Projets nouveau nucléaire (NUWARD, Flamanville 3, Hinkley Point C, Sizewell C, Jaïtapur), travaux de RTE sur les « futurs énergétiques 2050 », examen d'un mix énergétique 100% pilotable et passage de l'hiver 22/23. Le projet d'OPA Simplifiée de l'Etat a également été présenté pour information en CSEC en octobre 2022.

6.1.5. Date de signature et objets des accords collectifs EDF SA 2022, 2021 & 2020

Accords signés en 2022

11/01/2022 : Accord collectif relatif aux mesures salariales individuelles pour l'année 2022 à EDF SA

15/02/2022 : Avenant n°20 au règlement du Plan d'Épargne du Groupe EDF (PEG)

15/02/2022 : Avenant n°1 à l'accord relatif à l'intéressement 2021 d'EDF SA

29/03/2022 : Avenant n°2 modifiant l'accord relatif à la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire dans le Groupe EDF

25/04/2022 : Accord collectif relatif au Comité Groupe France EDF

08/04/2022 : Avenant n°3 à l'accord collectif relatif aux modalités de financement à EDF SA du régime de retraite supplémentaire du Groupe EDF du 12 décembre 2008

23/06/2022 : Accord collectif relatif à l'intéressement d'EDF SA 2022

23/06/2022 : Accord collectif relatif aux contributions d'EDF SA au PEG et au PERCO pour la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023

21/10/2022 : Accord de méthode relatif aux négociations sur le Dialogue Social 2023 à EDF SA

08/11/2022 : Avenant à l'Accord du 12 novembre 2019 relatif à la mobilité durable du Groupe EDF

27/10/2022 : Accord collectif relatif aux mesures salariales individuelles pour l'année 2023 à EDF SA

Accords signés en 2021

29/03/2021 : Avenant n°2 de prorogation de l'Accord collectif relatif à la protection des salariés et aux mesures sociales dans le cadre de la relance de l'activité à EDF SA

05/05/2021 : Accord de méthode relatif à la négociation portant sur la révision de l'accord du Comité d'Entreprise Européen d'EDF

04/06/2021 : Avenant n°1 à l'accord collectif relatif à la mise en place des Comités Sociaux et Economiques d'établissement et des Représentants de Proximité au sein d'EDF SA

04/06/2021 : Avenant n°1 à l'accord collectif relatif à la mise en place des délégués syndicaux et à l'exercice du droit syndical à EDF SA

28/06/2021 : Accord collectif relatif à l'intéressement d'EDF SA 2021

28/06/2021 : Accord collectif relatif aux contributions d'EDF SA au PEG et au PERCO pour la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021

16/07/2021 : Avenant n°3 de prorogation de l'Accord collectif relatif à la protection des salariés et aux mesures sociales dans le cadre de la relance de l'activité à EDF SA

15/11/2021 : Accord collectif : Travailler Autrement, Manager Autrement (TAMA) à EDF SA

23/11/2021 : Avenant n°4 de révision de l'Accord collectif relatif au Comité d'Entreprise Européen

29/11/2021 : Avenant de prolongation de l'Accord mondial sur la Responsabilité Sociale du Groupe EDF

03/12/2021 : Accord 2021-2025 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à EDF

Accords signés en 2020

03/06/2020 : Accord collectif relatif à la protection des salariés et aux mesures sociales dans le cadre de la relance de l'activité à EDF SA

26/06/2020 : Avenant de prorogation de l'accord 2017-2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à EDF SA

03/08/2020 : Accord de méthode relatif aux travaux à mener dans le cadre du Retour d'Expérience de la crise sanitaire de 2020 et du projet TAMA

06/08/2020 : Accord collectif relatif à l'intéressement d'EDF SA 2020

06/08/2020 : Accord collectif aux contributions d'EDF aux PERCO et PEG pour la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021

16/10/2020 : Avenant n°1 à l'accord collectif relatif au parcours des salariés exerçant des mandats représentatifs et/ou syndicaux du 25 juillet 2017

03/12/2020 : Avenant n°2 à l'accord du 17 juillet 2009 portant règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif du groupe EDF (PERCO)

03/12/2020 : Avenant n°19 à l'accord du 29 novembre 2004 portant règlement du plan d'épargne du groupe EDF (PEG)

22/12/2020 : Avenant de prorogation à l'Accord collectif relatif à la protection des salariés et aux mesures sociales dans le cadre de la relance de l'activité à EDF SA

6.1.6. Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé de formation économique sociale et syndicale

		Total Hommes	Total Femmes	Total
RÉMUNÉRÉ À 75%	2022	0	0	0
	2021	0	0	0
	2020	0	0	0
RÉMUNÉRÉ À 100%	2022	544	236	780
	2021	418	192	610
	2020	288	163	451

6.2. INFORMATION ET COMMUNICATION

6.2.1. Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel

		Total Hommes	Total Femmes	Total
NOMBRE D'HEURES CONSACRÉES AUX DIFFÉRENTES FORMES DE RÉUNION DU PERSONNEL	2022	13 261	4 018	17 279
	2021	10 335	3 813	14 148
	2020	16 275	3 764	20 039

6.2.2. Eléments caractéristiques du système d'accueil

Le recrutement, l'intégration et la fidélisation des nouveaux embauchés sont des enjeux essentiels pour le Groupe EDF qui recrute massivement pour renouveler ses compétences. En France, le programme d'intégration et de fidélisation des nouveaux embauchés est organisé sur plusieurs étapes : intégration dans l'unité d'embauche, puis au niveau du métier ou de la société, suivie parfois d'une intégration régionale. Afin de faciliter l'arrivée administrative des nouveaux embauchés une plateforme intitulée workelo a été mise en place. Elle permet de déposer sur un espace unique les différents documents nécessaires à la prise en charge des nouveaux embauchés et de faire circuler l'information de manière efficace entre les différents acteurs : le nouveau salarié, l'équipe RH de l'unité qui recrute, le management et l'opérateur RH.

6.2.3. Eléments caractéristiques du système d'information

Intégré dans l'environnement de travail des salariés du Groupe, le réseau social de l'Entreprise « Vivre EDF on line » (VEOL) maintient son audience avec près de 125 000 visiteurs uniques en moyenne chaque mois et près de 292 communautés actives.

Parmi celles-ci, la communauté Ressources Humaines est ouverte à tous les salariés. Elle est la plus visitée (plus de 55000 visiteurs uniques par mois) avec un

Par ailleurs, chacune des Académies des métiers est chargée de définir les modalités d'intégration et de professionnalisation des nouveaux arrivants sur son périmètre. Ces modalités, qui allient souvent transfert de compétences et mise en réseau, varient selon les entités et les populations concernées et peuvent aller jusqu'à plusieurs mois de formation, à l'image du parcours « Savoirs Communs », axé sur l'acquisition de la culture nucléaire.

En complément, une gamme de produits et de services RH est mise à disposition des nouveaux embauchés : mails d'accueil, « to do list » d'arrivée, abécédaire pour décrypter les acronymes, guide d'accueil, vidéo « ma 1^{ère} journée à EDF », etc.

haut niveau d'interaction et de satisfaction sur la qualité et la tonalité des sujets traités.

Un magazine « corporate » trimestriel ainsi qu'une « newsletter » hebdomadaire complètent le dispositif éditorial interne du Groupe EDF.

Dans le cadre du chantier de la feuille de route RH « Préparer les enjeux RH de demain », l'entreprise

participe à la diffusion de la culture numérique auprès des salariés : Passeport numérique et IA, campagne de communication interne #TousNumériques et Tous collaboratifs, TEAMS, etc.). Elle déploie régulièrement de nouveaux e-services pour rendre les salariés autonomes et acteurs de leur gestion RH dans un esprit collaboratif : service de mémorisation des mots de passe, mise à disposition d'un coffre-fort numérique pour stocker la fiche de paie digitalisée, appli pour avoir accès aux données de son épargne salariale, suivi des données personnelles via le service « Ma situation RH », fiche profil inspirée de LinkedIn sur VEOL, mise en réseau des salariés pour préparer sa mutation, feedback entre salariés...).

EDF poursuit la digitalisation des processus RH : parcours digital du manager, service MyHR, préparer sa mobilité professionnelle...), dans le cadre d'un ambitieux projet de refonte du SIRH, la DRH met également à disposition des salariés une e-boutique comportant des guides et des fiches pratiques digitalisés sur les principales thématiques RH.

Depuis 2018, un chatbot RH est disponible pour tous les salariés ? Il s'est doté en 2020 d'une voicebox et de la reconnaissance vocale. En 2021, il a obtenu le label RGAA (conformité au Référentiel Général D'Accessibilité pour les Administrations) afin de faciliter l'accès aux presque 430 informations RH les plus demandées (contre 400 en 2021). 2022 a poursuivi la personnalisation des services RH proposés, comme l'obtention personnalisée et « robotisée » d'attestations..

6.2.4. Eléments caractéristiques du système d'entretiens individuels

Il existe deux grands types d'entretien à EDF SA : l'Entretien Annuel de Progrès (EAP) et l'Entretien Professionnel (EP).

- L'Entretien Annuel de Progrès (EAP) permet au manager d'évaluer le salarié au travers des trois dimensions que sont la performance, la capacité d'adaptation et l'esprit d'initiative, et de formaliser le lien entre la contribution et la rémunération du salarié dans le cadre de la politique de reconnaissance de l'entreprise.

- L'Entretien Professionnel (EP) est l'occasion de faire le point avec chaque salarié sur son projet et son évolution professionnelle, ses besoins de développement de compétences, dans l'emploi actuel ou en préparation d'un futur emploi. Depuis 2020, les salariés bénéficient également tous les six ans, et ce conformément à la loi, d'un entretien état des lieux récapitulatif de leur parcours professionnel, appelé Entretien Bilan à 6 ans.

La mise en oeuvre de l'Accord Compétences du 28 octobre 2016 et de son avenant n°1 du 13 novembre 2019 portant révision du dit accord, permet de réaffirmer le rôle de l'Entretien Professionnel à EDF

Les managers disposent en complément d'outils spécifiques : une appli pour les dirigeants, un intranet pour tous les managers, une newsletter hebdomadaire « EDF Replay » ainsi qu'un guide recensant les informations essentielles RH. Un service de mentorat entre managers sur volontariat a été mis en place fin 2021. Une plateforme dédiée propose des parcours inspirants sur le savoir-être et la compréhension de son environnement, en complément des cursus de formation plus classiques .

Les principaux supports de communication sont rendus accessibles aux malvoyants et aux malentendants.

En 2022, des TOOLBOX COVID ont été mises à jour pour les salariés, la filière RH ainsi que les managers pour faciliter l'accès aux informations sur l'actualité liées à la crise sanitaire, avec des informations réactives très complètes : situation sanitaire, FAQ, mesures de sécurité, dispositifs d'aides aux salariés, fiches pratiques sur le travail à distance, conseil sur la qualité de vie au travail ...

Au regard de la forte fréquentation, ce principe de toolbox a été étendu aux sujets RH nécessitant de la mise à disposition d'information réactive et d'outils pragmatiques : logement, mise en place de l'accord EDF SA « Travailler autrement Manager autrement » ... Cette dernière TOOLBOX a pris beaucoup d'ampleur avec le déploiement de la démarche travailler et manager autrement au sein du Groupe.

SA. Les lois relatives à l'Entretien Professionnel (lois du 5.03.14, du 5.09.18 et du 22.05.19) prévoient qu'un entretien professionnel soit organisé tous les deux ans pour chaque salarié, EDF SA instaure un Entretien Professionnel annuel pour chaque salarié présent, et ce quel que soit son statut (CDI statutaire ou non statutaire, CDD, contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage)

En 2020, suite au réingéniering du processus Entretiens à EDF SA s'inscrivant dans une perspective de simplification et de performance, l'ensemble des EAP, EP et Entretiens Bilans à 6 ans d'EDF SA sont réalisés sous forme de campagne annuelle dans l'outil MyHR. Après deux campagnes d'entretiens annuels, un retour d'expérience a été réalisé en 2021 et a conduit à des simplifications du processus et du support de l'Entretien EAP/EP pour la campagne 2022, permettant de faciliter les échanges managers/salariés tout en apportant des gains de performance. Les campagnes EAP et EP 2023 se déroulent selon des modalités identiques à celles de 2022 en termes de processus et de trames d'entretiens, de respect de l'obligation légale d'un EP tous les deux ans et de réalisation d'un bilan à 6 ans pour les salariés éligibles.

6.3. DIFFERENDS CONCERNANT L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL

6.3.1. Nombre de recours à des modes de solution non juridictionnels engagés dans l'année (EDF et Mixtes)

CLASSEMENT - AVANCEMENT	2022	4
	2021	8
	2020	26
DISCIPLINE	2022	15
	2021	15
	2020	11
AUTRES (EXPERTISE MÉDICALE – ARTICLE 22 RECOURS AMIABLE...)	2022	16
	2021	16
	2020	12

6.3.2. Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année où l'Entreprise est en cause (EDF et Mixtes)

CLASSEMENT	2022	11
	2021	4
	2020	7
REQUÊTE SANCTION DISCIPLINAIRE	2022	6
	2021	7
	2020	8
AUTRES (EXPERTISE MÉDICALE – ARTICLE 22 RECOURS AMIABLE...)	2022	21
	2021	27
	2020	33

6.3.3. Nombre de mises en demeure et nombre de procès verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année (EDF et Mixtes)

NOMBRE DE MISES EN DEMEURE ET DE PROCÈS VERBAUX ÉMIS PAR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL	2022	4
	2021	4
	2020	8

7 -AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE



7.1. ACTIVITES SOCIALES

7.1.1. Contribution au financement des activités sociales

Il s'agit du financement prévu à l'article 25 alinéa 4 du Statut national du personnel des IEG, dont les nouvelles modalités de calcul sont en vigueur depuis mi-2017.

		En K€ HT
CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ACTIVITÉS SOCIALES	2022	171 236
	2021	176 532
	2020	177 039 +1 720*

7.1.2. Autres dépenses réalisées directement par l'Entreprise (outre celles dénombrées dans l'indicateur 711)

Il s'agit des dépenses de transport, de restauration, de logement, de frais de déménagement et de charges sociales CESU définies comme suit :

- Transport : prime de transport région parisienne, versement de la taxe sur les transports ;
- Restauration : contribution aux dépenses de fonctionnement des cantines et restaurants ;
- Logement : participation légale des employeurs à l'effort de construction, cotisation au Fonds National d'Aide au Logement, charges financières sur les prêts accession à la propriété, AIL, aide à l'accès au logement des jeunes embauchés ;
- Frais de déménagement : prise en charge des frais de déménagement du personnel ;
- Charges sociales CESU : charges sociales afférentes au CESU Petite enfance préfinancé par EDF SA.

	en K€		
	2022	2021	2020
TRANSPORT	70 838	69 285	69 144
RESTAURATION	18 315	14 964	15 267
LOGEMENT	41 949	41 946	42 642
FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT	6 954	6 729	6 192
CHARGES SOCIALES CESU PRÉFINANCÉ PAR EDF SA	10 845	10 211	9 763
TOTAL	148 910	143 155	143 024

A noter :

Avec la réforme du financement des activités sociales intervenue en 2017, les charges de personnel mis à disposition sont intégralement supportées par les organismes sociaux depuis janvier 2018.

	2022	2021	2020
MONTANT DES INTÉRÊTS ENCAISSÉS SUR PRÊTS	16 940€	24 036€	31 872€
NOMBRE DE PRÊTS	148	159	179

Remarque sur ce tableau :

intérêts et nombre de dossiers de l'ancien dispositif de prêts accession à la propriété arrivant en fin d'amortissement (prêts octroyés avant 2005 par les entreprises des IEG).

	en K€					
	2022		2021		2020	
	MONTANTS VERSÉS	NOMBRE BÉNÉFICIAIRES	MONTANTS VERSÉS	NOMBRE BÉNÉFICIAIRES	MONTANTS VERSÉS	NOMBRE BÉNÉFICIAIRES
AIL 1991 (177)	26€	6	22€	10	31	19
AIL NATURELLE (M07)	51 049€	7 062	55 536€	8 222	56 160€	8 383
AIL ENCOURAGÉE (M08)	8 127€	970	8 658€	1 084	8 708	1 060
AIL PRIORITAIRE (M09)	3 147€	374	2 902€	412	2 107€	306
TOTAL	62 350€	8 412	67 118€	9 728	66 975	9 749
AIDE LOGEMENT JEUNES EMBAUCHÉS (68C)	1 372€	563	1 260€	594	1 249€	809
IND INSTALLATION JEUNES SALARIÉS (439)	674€	196	530€	160	537	169
TOTAL	2 046€	759	1 790€	754	1 786€	978
IND HABITAT RAPPROCHÉ (179)	667€	287	773€	313	1 057€	439

Les différentes catégories d'aides au logement « 1991 et autres » relèvent de la DP 20-159 qui en fixe les règles.
Rubrique 68C : relève de l'accord logement EDF SA de juin 2009 et n'est ouverte qu'aux salariés statutaires entrés sans expérience professionnelle qui remplissent la condition logement.

Rubrique 439 : relève d'un texte commun aux IEG (DP 20-158) et est versée à tous les salariés statutaires qui remplissent la condition logement. Ces deux aides peuvent se cumuler pour les collèges non cadre.

Rubrique 179 : relève de textes spécifiques à des divisions ex.DPI.

7.1.3. Montant total des subventions versées aux Comités Sociaux et Economiques EDF SA

(montant 0,22 % versé de la masse salariale en vertu de l'article L.2315-61 du Code du Travail)

	En K€ HT	
	2022	2021
	2020	
MONTANT TOTAL DES SUBVENTIONS VERSEES AUX COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES EDF SA (0,22 %)	8 916	8 816
		8 627

7.2. AUTRES CHARGES SOCIALES

7.2.1. Coût pour l'Entreprise des prestations complémentaires maladie et décès

COÛT POUR L'ENTREPRISE DES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES (MALADIE, DÉCÈS)	En K€ HT	
	2022	2021
	2020	
	50 139	51 429
		66 309

7.2.2. Coût pour l'Entreprise des prestations complémentaires vieillesse

Cet indicateur comprend les coûts suivants :

- Coût des services rendus (au titre des droits futurs spécifiques) ;
- Coût des droits spécifiques passés ;
- Coût pour l'Entreprise des cotisations aux régimes de droit commun.

TOTAL	en K€		
	2022	2021	2020
	1 236 868	1 310 160	1 347 037



EDF
22-30, Avenue de Wagram
75382 Paris Cedex
France

SA au capital de 1 549 961 789,50 euros
552 081 317 R.C.S Paris

edf.com



Ce document à été conçu par The Lab Creation,
agence conseil en communication.
contact@thelabcreation.fr