



Politique
Santé Sécurité
Groupe EDF

Périmètre concerné	Groupe EDF Dans le respect des lois et règlements locaux, et dans le respect des règles de gouvernance des sociétés du Groupe, en particulier l'indépendance de gestion des filiales régulées
Références amont	Cap 2030, Raison d'être, Ambition de Leadership
Références aval	Règles Vitales et Cadre de référence BEST https://www.edf.fr/groupe-edf/nos-engagements/responsabilite-d-entreprise/un-employeur-responsable
Propriétaire	Engagement signé par les membres du COMEX
Rédacteur	Christophe Carval , Directeur exécutif Groupe en charge de la Direction des Ressources Humaines Groupe
Version	V2. 0 du 26 avril 2021

Cette politique est établie en cohérence avec la politique RSE dans laquelle le groupe EDF s'engage en faveur de la santé et de la sécurité de tous. A ce titre, le Groupe, via ses métiers et les filiales concernées, s'engage à développer les plus hauts standards en matière :

- de sûreté nucléaire et de sûreté hydraulique ;
- de santé sécurité pour ses salariés et ses prestataires, c'est-à-dire éradiquer les accidents graves et mortels, diminuer les accidents, développer la vigilance partagée, développer la prévention des risques psycho-sociaux, adapter les modes d'organisation du travail favorisant le bien-être, garantir un haut niveau de protection sociale ... ;
- de santé environnementale, de développement de la qualité de l'air, de réduction des nuisances sonores, visuelles ou lumineuses, d'offres commerciales liées au confort et au bien-être.

Chaque nouveau projet est analysé sous l'angle de la santé et de la sécurité des personnes qui y participent et au regard de son impact sur l'environnement et sur la santé des riverains.

I. Engagement des membres du COMEX

AGISSONS TOUS ENSEMBLE POUR NOTRE SANTE ET NOTRE SECURITE

La vie des salariés et des prestataires est le bien le plus précieux du groupe EDF. Ensemble, il est important d'être attentif à la santé physique et psychologique de nos équipes, encore plus en période de crise, telle que la pandémie de la Covid-19. Notre priorité absolue est donc de la protéger et, en premier lieu, d'éradiquer les accidents graves et mortels. Notre engagement est un enjeu fort et une fierté pour chacun d'entre nous.

De nombreuses entités du Groupe mettent en œuvre de manière approfondie les leviers du management de la santé sécurité. D'autres s'engagent dans les démarches de responsabilisation et de confiance qui produisent également des effets sur la santé, la sécurité et le bien-être des collectifs de travail et celui des salariés. Ces entités progressent de façon durable et se situent au niveau des meilleures entreprises. Notre ambition est que ces pratiques se généralisent partout et au quotidien, au bénéfice de la santé et de la sécurité de l'ensemble de nos salariés et de ceux des entreprises prestataires.

La vie d'abord : aucune urgence ne justifie de prendre des risques !

La santé et la sécurité sont indissociables chaque jour de toutes nos activités. L'exemplarité des dirigeants et des managers est essentielle. Ils créent les conditions organisationnelles favorables au déploiement d'une culture de prévention. Chacun dans le cadre de ses prérogatives, de ses moyens et de ses compétences est responsable de sa santé, de sa sécurité et de celles des femmes et des hommes qui l'entourent. La contribution à la prévention est un élément du professionnalisme de tous les salariés.

Nous attendons de chaque acteur, salarié du Groupe, intérimaire, prestataire, manager et dirigeant qu'il s'engage personnellement.

Nous attendons de chaque acteur qu'il applique et respecte strictement les procédures de travail, les règles de sécurité, dont les 10 règles vitales du Groupe.

Nous attendons de chaque acteur qu'il soit force de propositions et agisse pour l'amélioration de nos performances.

Les équipes médicales et les experts santé sécurité apportent un appui permanent et pluridisciplinaire aux équipes pour qu'elles élaborent et déploient des axes de progrès par un travail collectif et responsabilisant au plus près du terrain.

Le dialogue permanent avec les représentants du personnel, notamment dans les instances représentatives du personnel contribue à l'amélioration continue des conditions de travail.

Au vu de nos résultats, nous n'aurons réussi que si nous progressons, ensemble, avec nos prestataires.

Les salariés des entreprises prestataires et les intérimaires qui interviennent sur les sites du Groupe sont considérés avec la même attention que nos salariés. La mieux-disance en santé sécurité est favorisée dans les contrats de prestations. Des partenariats forts et de proximité sont mis en place pour obtenir ensemble des progrès durables et mesurables.

Pour amplifier l'action engagée :

- **Osons interpeler et acceptons de l'être**

La culture de prévention repose sur la confiance, la bienveillance, la transparence avec l'ensemble des acteurs, à tous les niveaux des organisations. Nous portons la responsabilité de notre sécurité et de celle de nos collègues de travail. Cette vigilance partagée incarne les valeurs de l'Ambition de Leadership du Groupe : authenticité, ouverture et engagement.

- **Détectons et traitons de façon appropriée les écarts**

Une erreur est un acte involontaire, qu'il s'agisse d'une erreur d'habileté, de connaissance ou de jugement. Elle est différente de la transgression qui procède d'un comportement délibéré. Nous reconnaissons l'erreur en tant que source de progrès pour révéler les carences dans l'organisation, les procédures, les moyens et les comportements.

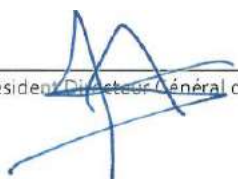
Dans cette optique, nous encourageons la détection des écarts ayant un impact sur la santé et sécurité. Les événements à haut potentiel de gravité font l'objet d'une analyse approfondie. Des réactions appropriées et connues de tous sont apportées face à ces événements.

- **Garantissons la mise en œuvre de nos plans d'actions**

Les retours d'expériences terrain et les orientations du Groupe viennent nourrir les plans d'actions à tous les niveaux de l'organisation.

Notre cause commune, la santé et la sécurité de toutes et tous, constitue la base du bien-être auquel le Groupe aspire au travers de sa raison d'être. Notre implication sur ce sujet est permanente. Nous suivons personnellement la mise en œuvre de cet engagement, et poursuivrons les visites santé sécurité sur les sites pour échanger et faire progresser la prévention ensemble.

Jean-Bernard LEVY, Président Directeur Général du Groupe EDF



Marc BENAYOUN,
Directeur Exécutif Groupe
Clients, Services & Territoires



Bruno BENSASSON,
Directeur Exécutif Groupe
Energies Renouvelables



Béatrice BUFFON,
Directeur Exécutif Groupe
en charge de la
Direction Internationale



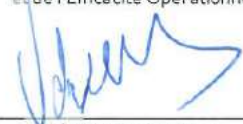
Christophe CARVAL,
Directeur Exécutif Groupe
en charge de la Direction
des Ressources Humaines Groupe



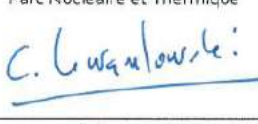
Xavier GIRRE,
Directeur Exécutif Groupe
en charge de la Direction
Financière Groupe



Véronique LACOUR,
Directeur Exécutif Groupe
en charge de la Transformation
et de l'Efficacité Opérationnelle



Cédric LEWANDOWSKI,
Directeur Exécutif Groupe
en charge de la Direction du
Parc Nucléaire et Thermique



Alexandre PERRA,
Directeur Exécutif Groupe
en charge de la Direction Innovation,
Responsabilité d'Entreprise et Stratégie



Simone ROSSI,
Chief Executive Officer
EDF Energy



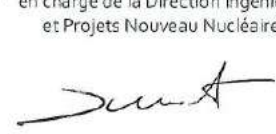
Pierre TODOROV,
Directeur Exécutif Groupe
en charge du Secrétariat Général



Alain TRANZER,
Délégué Général à la qualité
industrielle et aux compétences
nucléaires



Xavier URSAT,
Directeur Exécutif Groupe
en charge de la Direction Ingénierie
et Projets Nouveau Nucléaire



II. Déploiement de l'engagement des membres du COMEX au service du bien-être des salariés

Les exigences pour 2021-2023

1. S'engager pour atteindre les objectifs de CAP 2030

Au travers de CAP 2030, le Groupe s'affirme comme un employeur référent en termes d'engagement des managers et des salariés. Notre premier objectif est d'éradiquer les accidents graves et mortels :

zéro accident grave¹ et zéro accident mortel en 2023

La poursuite de cette exigence nous conduira à développer notre culture de prévention et nous permettra :

- de réduire l'accidentologie

LTIR EDF < 1,4 et LTIR global < 1,8 en 2023

LTIR global < 1 en 2030

- d'améliorer la santé et le bien-être au travail

absentéisme < 8 jours par salarié et par an en 2023

2. Installer de façon durable de nouvelles pratiques

a. La santé globale : un enjeu fort pour le Groupe

EDF est engagée pour l'amélioration de la santé physique et psychologique de ses salariés au travail : sur site et à distance. Progresser sur ce champ mobilise durablement les équipes médicales, les assistants sociaux, les partenaires sociaux, les managers, les préventeurs et les responsables des ressources humaines dans une approche pluridisciplinaire.

Nous devons renforcer nos actions et :

- **Tirer les enseignements** de la crise sanitaire :
 - Etre vigilant dans l'application des gestes de prévention et des protocoles pour éviter la diffusion virale sur les sites de travail, prendre en compte des nouveaux modes de travail et de management, être attentif aux signaux faibles liés notamment à l'isolement et l'éloignement pour les équipes en travail à distance,
 - S'engager dans les campagnes vaccinales auprès des Pouvoirs publics pour protéger nos salariés qui le souhaitent.
- **Poursuivre la prévention du risque cardio vasculaire**, cause majeure de décès par malaise, ainsi que la prévention des addictions, y compris en mettant en place les contrôles de consommation de stupéfiants qui représente un risque pour tous.
- **Continuer à prévenir les risques « métiers »** : les troubles musculo-squelettiques, l'exposition au bruit, aux substances chimiques dangereuses, aux rayonnements ionisants et électromagnétiques, aux agents biologiques et identifier les risques critiques émergents.

¹ Un accident grave est un accident du travail, intégré dans le calcul du LTIR, classé comme événement à haut potentiel de gravité (HPE) et conduisant à plus de 60 jours d'arrêt.

- **Poursuivre la prévention des risques psycho-sociaux et socio-organisationnels** via d'une part, la détection des signes de fragilité grâce à la sensibilisation des équipes, du management et, d'autre part, le développement de la confiance et de la responsabilisation.
- **Développer les offres et solutions de maintien et le retour dans l'emploi** dans les différentes unités opérationnelles du Groupe. Nous continuons à adapter les postes de travail, dont ceux des personnes en situation de handicap, en tenant compte de l'allongement de la vie active. Nous systématisons les visites de pré-reprise avec les équipes médicales et les entretiens de retour avec les managers.

b. Une exigence collective de sécurité.

La vie d'abord : aucune urgence ne justifie de prendre des risques !

En 2019 et 2020, le Groupe s'est mobilisé au travers de deux événements au cours desquels **nous avons dit collectivement « STOP »** aux accidents graves et mortels. La richesse des débats dans les collectifs de travail, les plans d'actions engagés ont montré notre capacité à trouver ensemble des solutions pour progresser et traiter les difficultés rencontrées à différents niveaux.

C'est cette capacité à réagir et à nous mobiliser que nous devons développer localement pour renforcer notre culture de prévention.

Lorsque les conditions de sécurité en lien avec les règles vitales ne sont pas réunies, un « **NoGo** » doit être actionné pour corriger la situation avant de démarrer. De même quand des imprévus ne permettent plus de respecter les règles de sécurité, c'est un « **Stop sécurité** » qu'il convient de marquer. Nous reconnaissons qu'un « NoGo » et un « Stop sécurité » sont des sources de progrès. Ils mettent en évidence des carences dans l'organisation, la documentation opérationnelle (procédures notamment), les moyens techniques...

Nous voulons valoriser les salariés et les entreprises qui mettent en œuvre ces pratiques tout au long du processus de travail. Dans le cadre de la vigilance partagée, **aucune sanction** ne sera prise à l'encontre d'un salarié du Groupe ou d'une entreprise lors de la détection d'une erreur ou lors de la remontée d'une situation dangereuse.

c. Progresser ensemble avec nos prestataires ! une condition indispensable

Les entités ont pris de nombreuses initiatives pour **progresser en partenariat avec les entreprises prestataires**. En 2019, le Groupe s'est fortement engagé au travers d'un partenariat avec l'association MASE pour encourager les entreprises, en particulier les très petites entreprises (TPE), à développer leur management de la santé et de la sécurité.

Le cadre de référence BEST a précisé les attendus et les bonnes pratiques pour développer un partenariat durable et efficient. Le LTIR des accidents prestataires a baissé mais il reste deux fois supérieur à celui des salariés EDF. Les années 2019 et 2020 ont été marquées chacune par six accidents mortels de salariés prestataires sur les chantiers.

L'impulsion apportée par l'actualisation de la politique doit conduire à **une rupture dans nos pratiques**.

Afin d'éradiquer les accidents graves et mortels et construire une performance de santé et sécurité durable, nous favorisons l'intégration des entreprises prestataires aux démarches et aux initiatives locales. Nous développons des partenariats afin de co-construire les conditions de sécurité de leurs personnels dès la phase de préparation, sur les sites et les chantiers. Nous valorisons la performance de nos partenaires.

Ainsi, EDF s'engage sur :

- Le **partage de la vision** santé sécurité par le renforcement de l'alignement managérial des directions des entités EDF et des directions des entreprises prestataires sur la prévention des accidents graves et mortels.
- **L'amélioration de la contractualisation par :**
 - Une meilleure expression des exigences attendues,
 - L'analyse des réponses des entreprises au travers d'une grille d'autoévaluation santé sécurité,
 - La mobilisation des critères de mieux-disance pour garantir les conditions optimales de santé sécurité,
 - La prise en compte du REX des chantiers réalisés.
- **Le déploiement d'actions de terrain co-construites et partagées avec nos entreprises prestataires :**
 - L'évaluation conjointe des risques et l'identification des conditions de mise en œuvre des règles vitales applicables par les intervenants sur le chantier,
 - Les visites communes de directions, la présence terrain, la valorisation de la pratique des « NoGo » et « Stop sécurité »,
 - L'établissement d'une Charte sécurité pour les opérations complexes, qui porte notre engagement réciproque à éradiquer les accidents graves et mortels.
- L'analyse et le partage régulier des événements à haut potentiel de gravité (HPE) pour entretenir une dynamique d'amélioration continue dans un climat de confiance et de transparence.

d. La santé et la sécurité : partie intégrante du professionnalisme de tous

Chaque entité décrit les attendus des missions du manager en termes de santé et sécurité (présence terrain, supervision, coaching, etc.), en s'appuyant notamment sur l'Ambition de Leadership du Groupe.

La santé sécurité fait partie intégrante du professionnalisme et du quotidien de chaque salarié. L'évaluation du professionnalisme en santé sécurité est intégrée dans les entretiens réguliers entre managers et salariés. Un volet dédié santé sécurité est inclus dans l'entretien annuel de progrès (EAP) : compétences et comportements, dont l'attitude interrogative, avec des critères d'évaluation associés.

Les actions de formations et de sensibilisation à destination des managers et des salariés intègrent cette dimension. La formation au secourisme est favorisée et encouragée.

e. Développer ensemble des comportements vertueux et une attitude proactive

Les entités du Groupe continuent à faire progresser les quatre leviers des facteurs organisationnels et humains :

- L'organisation et le management (procédures, leadership, exemplarité, arbitrage),
- Les collectifs de travail (esprit d'équipe, valeur sécurité, vigilance partagée),
- Les situations de travail (état du matériel, conditions de travail, documents opératoires),
- L'individu (pré-job briefing, minute d'arrêt et le débriefing, compétences, comportement).

La prise en compte de l'ensemble de ces dimensions développe notre capacité à être plus proactif face aux risques critiques et aux imprévus.

Le partage d'une même compréhension des différents comportements vis-à-vis de la sécurité permet de construire la confiance réciproque entre les managers et les salariés. Les contributions positives doivent être reconnues, valorisées ainsi que les attitudes basées sur la conformité et l'exemplarité. Les erreurs doivent être corrigées, les transgressions sanctionnées.

Les neurosciences nous permettent de mieux comprendre les mécanismes qui conduisent aux accidents. L'utilisation des pratiques de fiabilisation comme le pré-job briefing, la minute d'arrêt et le débriefing, contribue à l'ancrage de notre culture de prévention au quotidien et ainsi à éviter les accidents.

Les démarches de confiance et de responsabilisation, en développant de nouveaux modes de management et de coopération entre les salariés favorisent l'engagement et la vigilance de chacun. Des résultats tangibles sont constatés sur le terrain.

3. Maintenir le socle santé sécurité du Groupe

Les acquis de la feuille de route 2018-2020 constituent un socle de référence pour les salariés, acteurs de la prévention, sur lequel s'appuie cette nouvelle politique renforçant notre objectif d'éradiquer les accidents graves et mortels.

Le Groupe a fixé **10 règles vitales**, repères incontournables pour prévenir les accidents graves et mortels.

BEST recense les meilleures pratiques internes et celles d'entreprises externes qui font référence. Ce cadre permet aux entités de s'autoévaluer régulièrement et de définir les axes de progrès à mettre en place en fonction de leur situation.

Tous les événements à haut potentiel (HPE) font l'objet d'analyse et de partage pour éviter la survenue de situations similaires.

La **communauté santé sécurité** - les préventeurs, les correspondants Qualité de vie au travail, les médecins du travail et leurs équipes – animée par le Pôle Santé Sécurité de la DRH Groupe - traduit en actions les priorités portées par la politique santé sécurité. Elle conçoit des outils, facilite l'inter-comparaison interne et externe, partage les expériences et diffuse les meilleures pratiques.

Le **Comité stratégique (Costrat) santé sécurité** du Groupe réunit trimestriellement des dirigeants, désignés par chaque membre du COMEX. Ils assurent le pilotage du déploiement de l'engagement santé sécurité des membres du COMEX.

Les **membres du COMEX** analysent ensemble les résultats trimestriels. Tout accident mortel fait l'objet d'une présentation spécifique par le directeur de l'entité. Les membres du COMEX effectuent régulièrement des visites de santé sécurité.