



ACCORD CADRE MONDIAL SUR LA  
RESPONSABILITE SOCIALE DU  
GROUPE EDF

## Plan du document

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Préambule</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Champ d'application</li></ul>
Respect et intégrité	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1- Respecter les droits humains dans toutes les activités du Groupe EDF à travers le monde</li><li>• 2- Promouvoir l’Ethique du Groupe et prévenir la corruption</li><li>• 3- Lutter contre toute forme de harcèlement et de violence au travail</li><li>• 4- Assurer une relation socialement responsable avec nos fournisseurs et sous-traitants</li></ul>
Développement des Femmes et des Hommes	<ul style="list-style-type: none"><li>• 5- Etre une référence en matière de santé et sécurité au travail</li><li>• 6- Favoriser et parvenir à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</li><li>• 7- Garantir l’équité de traitement et lutter contre les discriminations</li><li>• 8- Permettre à chaque salarié de développer ses compétences et son parcours professionnel</li><li>• 9- Assurer aux salariés une couverture sociale et des avantages sociaux</li><li>• 10- Soutenir une « Transition juste »</li></ul>
Dialogue et Concertation	<ul style="list-style-type: none"><li>• 11- Conduire la transformation du Groupe EDF de façon socialement responsable</li><li>• 12- Privilégier l’ouverture, l’écoute et le dialogue à l’interne et à l’externe, comme au cœur des territoires</li></ul>
Soutien aux populations et impact sur les territoires	<ul style="list-style-type: none"><li>• 13- Etre un acteur engagé du développement économique et social des territoires</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mise en œuvre et suivi de l’accord</li></ul>

## Préambule

Les signataires du présent accord sur la responsabilité sociale du Groupe EDF sont :

D'une part,

Le Groupe EDF, acteur énergétique majeur et 1<sup>er</sup> électricien mondial, qui couvre tous les métiers de l'électricité : production, transport, distribution, négoce, commercialisation, et services énergétiques. Sa production d'énergie, marquée par la montée en puissance des énergies renouvelables, s'appuie sur un mix énergétique bas carbone diversifié autour du nucléaire.

Et d'autre part,

Les fédérations syndicales mondiales IndustriALL Global Union et l'ISP représentant plus de 70 millions de travailleurs des secteurs miniers, énergétiques et industriel, et la majorité des syndicats œuvrant dans les secteurs d'activité du groupe

Ainsi que les fédérations syndicales représentées dans les différentes entreprises du Groupe.

Les signataires du présent accord affirment que l'entreprise ne peut être durable qu'en conjuguant performance économique et progrès social.

Les signataires confirment ici l'importance d'un dialogue social ouvert et constructif à l'échelle mondiale, afin d'améliorer en continu les droits des salariés et des autres parties prenantes, et les bonnes pratiques dans l'ensemble des activités du groupe EDF.

Cet accord marque une nouvelle étape d'engagement collectif social et sociétal construite dans un esprit de confiance et transparence avec l'expérience acquise collectivement en matière de responsabilité sociale ces 13 dernières années. Il matérialise les principes fondamentaux d'un socle social commun à toutes les sociétés du Groupe, guidé par ses valeurs : respect, solidarité, responsabilité.

Signé pour 4 ans, il s'applique désormais à tous les salariés du groupe EDF et sera promu auprès de sa chaîne d'approvisionnement. Il est applicable à toute nouvelle société contrôlée rejoignant le Groupe.

Les signataires réaffirment leurs engagements en matière de respect des droits humains, d'intégrité, de développement des Femmes et des Hommes et de soutien aux populations et aux territoires. Ceux-ci s'inscrivent en cohérence avec les objectifs de développement durable approuvés par l'ONU et déclinés dans le Groupe EDF. Cet accord intègre les grandes évolutions du contexte externe (transition énergétique, l'accord de Paris du 12 décembre 2015) et du contexte interne au Groupe : le projet stratégique Cap 2030 vise la décarbonation de l'environnement et la maîtrise de la consommation d'énergies.

Ce nouvel accord, fruit d'une négociation à l'échelle mondiale, définit des principes déclinables dans tous les territoires où le Groupe EDF est implanté.

Les sociétés du groupe EDF, très diverses par leurs activités et leur implantation géographique, sont unies par ce socle commun d'engagements. Cet accord doit permettre d'accompagner la mise en place de pratiques socialement responsables.

## Champ d'application

L'accord s'applique dans toutes les sociétés qu'EDF contrôle directement ou indirectement<sup>1</sup>. Dans ces sociétés, l'accord s'applique alors à tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Le Groupe assurera la promotion de cet accord et veillera au respect de ces principes par ses fournisseurs et ses sous-traitants.

En cas de fusion, d'acquisition ou de restructuration menant à la création de nouvelles entités contrôlées par le Groupe, ces nouvelles entités entrent dans le périmètre du présent accord et doivent en respecter les dispositions selon les modalités prévues ci-dessus.

Lorsqu'une société ne remplit plus les critères définis ci-dessus, l'accord cesse de s'appliquer à la fin de l'exercice comptable en cours.

Le Groupe fournit des listes régulièrement mises à jour de ses activités à travers le monde.

Le Groupe s'engage à rédiger des politiques en cohérence avec les engagements du présent Accord.

Les sociétés entrant dans le champ d'application de cet accord seront ci-après dénommées « les Sociétés du Groupe », le « groupe EDF » ou « le Groupe ».

---

<sup>1</sup> Ce contrôle est en particulier établi par la détention, directe ou indirecte, par EDF, de la majorité du capital ou des droits de vote au sein des organes de gouvernance des sociétés concernées.

# RESPECT ET INTÉGRITÉ

## 1. Respecter les droits humains dans toutes les activités du Groupe EDF à travers le monde

Le groupe EDF fait du respect des droits humains une condition préalable à toutes ses activités et ne tolère aucune atteinte au respect de ces droits, ni dans ses activités, ni chez ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires.

Le groupe EDF fait sien les engagements internationaux de protection et de défense des droits humains des Nations-Unies : la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), la Déclaration sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1967), ainsi que la Déclaration sur les droits de l'Enfant (1959), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies (1966) :

**Il s'engage à appliquer les principes issus des Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT) :**

- **Garantissant la liberté syndicale et les principes de négociation collective :**
  - Convention 87, sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
  - Convention 98, sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- **Abolissant l'utilisation du travail forcé et obligatoire :**
  - Convention 29, sur le travail forcé, 1930
  - Convention 105, sur l'abolition du travail forcé, 1957
- **Interdisant le travail et l'exploitation des enfants :**
  - Convention 138, sur l'âge minimum, 1973
  - Convention 182, sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- **Luttant contre les discriminations :**
  - Convention 100 sur l'égalité de rémunération, 1951
  - Convention 111, concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
  - Convention 135 sur les représentants des travailleurs, 1971

L'engagement du Groupe vaut également dans les pays qui n'ont pas encore ratifié ces conventions. Les signataires pourront en faire la promotion auprès des organisations professionnelles et des autorités locales compétentes, en valorisant l'expérience de leur application au sein des sociétés du groupe EDF et dans sa chaîne d'approvisionnement.

Le groupe EDF s'appuie également sur les Principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales mis à jour en 2011, sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (2011) et sur la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales de l'OIT révisée en 2017. Il réaffirme son engagement à respecter les Dix Principes du Pacte Mondial (« Global Compact ») des Nations-Unies de juillet 2000 (10<sup>ème</sup> principe adopté en juin 2004). Il s'engage, avec les signataires, à les promouvoir auprès de ses fournisseurs et de ses sous-traitants.

Dans le cas d'un conflit de normes avec les lois applicables dans les pays dans lesquels il opère, le Groupe s'attache à appliquer les dispositions les plus protectrices des droits humains.

Par ailleurs, la loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre exige l'élaboration et la publication d'un plan de vigilance. Celui-ci doit permettre d'identifier les risques et de prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement. Pour le groupe EDF, ces risques seront appréciés au regard des activités de la société-mère, de celles des sociétés

qu'elle contrôle directement et indirectement et de celles de ses sous-traitants et fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie. Le plan de vigilance sera élaboré et mis en place en association avec les parties prenantes de l'entreprise, y compris les organisations représentatives des salariés. Le Groupe mettra en œuvre ce plan dans l'ensemble des filiales qu'il contrôle. Un mécanisme d'alerte sera mis en place pour recueillir les signalements et sera ouvert à l'ensemble des parties prenantes.

Le Groupe EDF privilégie l'emploi stable et promeut le Travail décent, au sens de la définition de l'OIT, comme un travail productif, convenablement rémunéré, assorti :

- de conditions de sécurité sur le lieu de travail,
- d'une protection sociale pour les travailleurs,
- donnant aux individus la liberté d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie.

## 2- Promouvoir l'Éthique du Groupe et prévenir la corruption

**Le Groupe EDF et ses salariés s'engagent à respecter en toutes circonstances les lois et réglementations applicables, dans tous les pays dans lesquels le Groupe exerce ses activités.**

**Les signataires s'engagent à promouvoir la lutte contre la corruption sous toutes ses formes.** Pour ce faire, le Groupe EDF mettra en œuvre toutes les mesures nécessaires et veillera à former ses salariés sur cette question. Comme le soulignent les instances internationales contre la corruption, aucun salarié n'a le droit de promettre, donner ou offrir ni de solliciter ou recevoir des avantages pouvant être considérés comme une contrepartie à une action ou une absence d'action. A cet égard, tous les salariés du Groupe EDF sont tenus d'éviter les situations dans lesquelles leur comportement pourrait aller à l'encontre de ce principe.

Le Groupe EDF ne souhaitant traiter qu'avec des partenaires qui respectent les règles d'intégrité et les valeurs du Groupe, soumet tous ses partenaires et relations d'affaires à un contrôle d'intégrité.

**Les signataires s'engagent à protéger les lanceurs d'alertes** ainsi que la ou les personnes mises en cause et les informations recueillies. Ce dispositif visera à garantir la confidentialité et à assurer une protection contre toutes représailles ou mesures discriminatoires, à tout alerteur qui signale de manière désintéressée et de bonne foi des faits dont il a eu personnellement connaissance et qui relèvent des dispositifs d'alerte professionnelle prévus par la loi.

Le Groupe EDF sensibilisera ses salariés et les formera à ces questions ainsi qu'aux politiques et procédures y afférant à travers la communication et/ou des programmes ciblés en lien avec les représentants syndicaux.

**Le Groupe EDF met en œuvre le principe de transparence fiscale.** Conformément à sa politique fiscale et dans le cadre de ses engagements en faveur de l'Éthique du Groupe, le Groupe EDF consolide ses bénéfices là où ils sont effectivement générés. Le Groupe publie par ailleurs un reporting fiscal transparent pays par pays conformément au cadre de l'OCDE.

### 3- Lutte contre toute forme de harcèlement et de violence au travail

Les signataires ne tolèrent, au nom du respect de la personne, aucune pratique de harcèlement ou de violence sous quelque forme que ce soit sur le lieu de travail- c'est à dire tout endroit où les salariés sont tenus d'exécuter leur travail- ou en dehors de celui-ci, si cette pratique est liée aux relations professionnelles qui ont pu y être nouées.

Le groupe EDF s'engage à protéger ses salariés contre toutes les formes de violence au travail, d'abus et de harcèlement.

Plus spécifiquement, chaque société du Groupe prend les mesures nécessaires pour prévenir et remédier au harcèlement, ainsi qu'à la violence physique et psychologique, avec une attention particulière accordée aux violences liées au genre. Elles veillent à sensibiliser et former tous les salariés sur les risques de harcèlement, sur les moyens de les prévenir et de lutter contre ces pratiques. En coopération avec les représentants des salariés, le Groupe s'engage à développer et mettre en œuvre, dans chaque société, un programme de prévention et d'action pour éviter ces formes de harcèlement et de violence au travail, et traiter les situations potentielles, conformément à la politique de tolérance zéro du Groupe et en accord avec les lignes directrices et bonnes pratiques de l'OIT. Les salariés du Groupe sont sensibilisés et formés à ces questions, ainsi qu'aux politiques et procédures afférentes.

Tous les salariés doivent être traités avec respect. Ils reconnaissent que des relations professionnelles fondées sur le respect des autres, l'esprit d'équipe et la coopération mutuelle, contribuent à instaurer un environnement de travail positif.

### 4- Assurer une relation socialement responsable avec nos fournisseurs et sous-traitants

**Le groupe EDF s'engage à communiquer et promouvoir cet accord auprès de ses fournisseurs et sous-traitants.**

Les exigences du Groupe portent particulièrement sur :

- le respect de la loi nationale du pays d'exécution du contrat
- le respect des normes internationales du travail
- la santé et sécurité des salariés, incluant les normes internationales applicables
- le respect de l'environnement
- le respect de la politique Ethique et Conformité du groupe EDF

Les sociétés du Groupe mettent en place vis-à-vis de leurs fournisseurs et sous-traitants les procédures appropriées de sélection et d'évaluation visant à répondre à ces exigences.

Ces exigences complètent la Charte Développement Durable instituée en 2006 et mise à jour en 2014 entre EDF et ses fournisseurs.

Les sociétés du Groupe doivent promouvoir ces principes auprès de leurs soumissionnaires.

Dans les pays et territoires où il est présent, le groupe EDF est particulièrement attentif au renforcement de ses relations et de son volume d'affaires avec les petites et moyennes entreprises (PME) locales ; à ce titre, il identifie et intègre dans l'expression du besoin, les enjeux liés au développement des territoires, en cohérence avec les réglementations applicables.

Le Groupe peut être amené à recourir à des sous-traitants employant des personnes avec un contrat de travail d'un autre pays que celui d'intervention. Dans ce cas, une vigilance particulière est exercée sur

les droits humains, les conditions de travail, les conditions de logement et la santé-sécurité de ces salariés.

Les signataires estiment que la santé et la sécurité des salariés des entreprises sous-traitantes sont aussi importantes que celles des salariés du Groupe. Elles sont traitées à l'article 5.

Le groupe EDF assure le suivi des exigences envers les fournisseurs et sous-traitants. A cette fin, il met en place un plan de vigilance comprenant une cartographie des risques identifiés chez ses fournisseurs et sous-traitants, leur évaluation et les mesures prises pour les prévenir (se référer à l'article 1 de cet accord).

Tout manquement, répété et non corrigé après observations, aux stipulations du présent accord, à la législation, aux règles relatives à la santé-sécurité des salariés, aux principes régissant les relations avec les clients, et à la réglementation en vigueur en matière d'environnement, peut entraîner l'arrêt des relations avec le fournisseur ou l'entreprise sous-traitante, dans le respect des obligations contractuelles.

Tout signalement d'un fournisseur identifié par l'ensemble des fédérations syndicales dans le Groupe comme ayant des pratiques en écart avec les engagements décrits plus haut fera l'objet d'une analyse et d'un retour par le Groupe EDF.

## DEVELOPPEMENT DES FEMMES ET DES HOMMES

### 5- Etre une référence en matière de santé et sécurité au travail

**Le groupe EDF fait de la santé et de la sécurité au travail une priorité. Il poursuit ses efforts pour être une référence en la matière. Tous les salariés doivent pouvoir réaliser leurs missions dans les meilleures conditions de travail possibles, avec pour seul objectif acceptable « zéro accident » et la préservation de la santé et la sécurité de tous.**

Il est du devoir et de la responsabilité du Groupe EDF de fournir un environnement de travail sûr pour tous les salariés et les sous-traitants.

Pour atteindre cette cible, la priorité est d'éradiquer les accidents mortels. Les signataires reconnaissent que la protection de la santé et la sécurité des salariés résultent de systèmes de prévention efficaces basés sur le respect de trois droits fondamentaux en matière de santé et sécurité au travail :

- le droit d'être informé sur les risques au travail et de recevoir l'éducation et la formation appropriées sur la façon de travailler en toute sécurité ;
- le droit de refuser ou d'arrêter un travail en cas de danger grave et imminent ;
- le droit de participer activement aux réflexions et programmes en matière de santé et sécurité au travail, y compris par la création de commissions santé-sécurité sur tous les lieux de travail du Groupe.

Les parties conviennent de coopérer pour développer, mettre en œuvre et promouvoir des initiatives communes en matière de santé et sécurité au travail telles que l'identification, la diffusion des bonnes pratiques et le soutien aux démarches innovantes dans l'ensemble du groupe EDF. Cela inclut des initiatives relatives à la qualité de vie au travail concernant l'organisation, l'aménagement des lieux et l'environnement de travail. Ces travaux sont réalisés dans le cadre de commissions santé sécurité.

Le groupe EDF se conforme à un référentiel santé-sécurité applicable dans les sociétés du Groupe, dans le respect de la loi du pays concerné. Ce référentiel a été établi selon les normes de l'OIT, les principes généraux sur la prévention de la directive-cadre européenne relative à la santé sécurité de 1989 et sur la base des meilleures pratiques managériales des grands groupes industriels.

Dans une démarche de progrès, les résultats en matière de santé et de sécurité sont mesurés au moyen d'indicateurs appropriés et portés à la connaissance de tous les salariés.

Des actions sont mises en œuvre pour prévenir les risques professionnels pouvant porter atteinte à la santé physique ou psychologique des salariés ; mais aussi pour préserver leur capital santé, notamment au regard des problématiques de santé publique. Une attention particulière est portée aux accidents liés au métier.

Le Groupe favorise les démarches de formation de ses sous-traitants dans le domaine de la santé et sécurité. Tous les moyens sont déployés pour assurer la parfaite compréhension des consignes de sécurité et de travail par l'ensemble des salariés œuvrant sur lieux de travail.

Des programmes de sensibilisation et de formation doivent exister dans chacune des sociétés du Groupe et couvrir tous les salariés. Les salariés doivent bénéficier en tout temps des équipements de sécurité adaptés à leur activité et être informés des règles. Les nouvelles entités entrant dans le périmètre du Groupe devront être soutenues de façon proactive pour atteindre les exigences du Groupe sur la base d'un calendrier convenu conjointement.

Les sociétés du groupe EDF s'assurent par ailleurs que, dès leur conception et pendant tout leur cycle de vie, leurs projets d'investissement et de restructuration ne compromettent pas la santé et la sécurité des travailleurs et des populations environnantes.

Le Groupe EDF demande à ses salariés, fournisseurs et sous-traitants opérant sur ses sites et sous sa direction, de travailler et se comporter de manière sûre en se protégeant et en protégeant leurs collègues dans un souci de vigilance partagée. Les accidents de travail feront l'objet d'analyses visant à définir des actions correctrices. Les sociétés du Groupe EDF exigent d'être informées dans des délais raisonnables par le prestataire ou sous-traitant lorsqu'un accident survient sur un chantier ou un de leur site, à l'occasion de l'exécution d'une prestation effectuée pour leur compte.

## 6- Favoriser et parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

**Le Groupe EDF inscrit à l'échelle mondiale sa volonté d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sa volonté de favoriser la mixité dans les équipes de travail et à tous les niveaux de l'entreprise.**

Il se fonde sur les principes universels d'égalité des droits et de non-discrimination entre les sexes et d'égalité de traitement pour un travail de valeur égale. Cet engagement repose sur la conviction que des actions concrètes sont nécessaires pour permettre une égalité réelle dans les entreprises du Groupe et que cette égalité est source de progrès social et de performance économique.

Le Groupe s'investit pour effacer les écarts professionnels entre la situation des femmes et celles des hommes dans chaque société du Groupe en agissant particulièrement au niveau des parcours, de la formation, de l'accès aux postes à responsabilité et de la rémunération. Les progrès sont mesurés à l'aide d'indicateurs communs et un état des lieux est élaboré régulièrement.

Par ailleurs, les signataires contribuent à faire évoluer les mentalités et à lutter contre les stéréotypes. Ils promeuvent également les pratiques visant à garantir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour tous les salariés du Groupe.

## 7- Garantir l'équité de traitement et lutter contre les discriminations

**Le Groupe EDF développe, protège et valorise la diversité de ses collectifs de travail, qu'il considère comme une richesse.**

Les signataires s'accordent sur la définition de la « Discrimination » comme étant toute distinction, exclusion ou préférence fondée, entre autres, sur la supposée race, la couleur, le sexe, l'âge, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, le handicap, la situation familiale, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

La diversité est encouragée à tous les niveaux des sociétés du Groupe, en sorte que la composition du corps social soit cohérente avec celle de la société civile dans laquelle elles opèrent. Le Groupe protège ses salariés contre toutes formes de discrimination et de représailles.

Attaché au respect de la dignité, les signataires retiennent trois domaines de vigilance particulière :

- **L'insertion des salariés en situation de handicap.** Le Groupe s'engage à développer une politique d'accueil des salariés en situation de handicap fondée sur une démarche de recrutement

comme sur des actions spécifiques d'intégration et d'accompagnement du parcours professionnel.

- **L'origine ou l'appartenance** (ethnique, nationale, régionale, culturelle, religieuse, familiale, sociale ...) ne doit en aucun cas constituer un motif pour écarter une embauche. De la même façon, aucun type d'emploi ne doit être réservé ou interdit à un individu au motif de son origine.
- **L'orientation sexuelle.** Le Groupe lutte contre toute discrimination liée à l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Dans ce cadre, un salarié peut refuser une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité, sans préjudice de carrière. Le Groupe se réfère aux principes directeurs édictés par l'ONU pour lutter contre les discriminations portant sur l'orientation sexuelle.

## 8- Permettre à chaque salarié de développer ses compétences et son parcours professionnel

**Le Groupe EDF encourage le développement des compétences, la responsabilisation des salariés, les prises d'initiative et la capacité d'innovation au plus près du terrain. Ainsi le Groupe donne les moyens à ses salariés de développer leurs compétences et de construire leur parcours professionnel.**

La formation et la mobilité, y compris la mobilité internationale, représentent des leviers au service du développement personnel et professionnel des salariés et elles contribuent à atteindre les objectifs du Groupe. L'anticipation et le développement des compétences de tous les salariés sont au cœur des politiques RH du groupe EDF qui intègrent les perspectives d'évolution des métiers et les besoins du Groupe.

Le groupe EDF donne les moyens à ses salariés d'acquérir, de maintenir et de développer les compétences nécessaires, sans aucune discrimination, pour trouver et conserver un emploi de qualité en intégrant les évolutions technologiques et sociétales. Pour cela, il met à disposition :

- un environnement de travail favorisant la formation
- une offre de formation et des programmes de développement modulables, modernes, évolutifs et efficaces

Le groupe EDF soutient activement les formations en milieu professionnel pour des apprenants externes (en particulier l'apprentissage, les stages...).

Les priorités de formation et les modalités d'exécution font l'objet d'échanges avec les représentants des salariés et leurs syndicats, selon les règles négociées dans chaque pays.

Les actions de formation nécessaires à l'exercice de l'emploi occupé sont réalisées sur le temps de travail.

Dans une volonté de maintien des compétences dans l'entreprise, le Groupe favorise le transfert des connaissances et du savoir-faire intergénérationnel.

Le Groupe recommande les méthodes de travail collectives, coopératives, collaboratives et favorisent le partage respectueux des idées partout dans le monde.

Le Groupe valorise et accompagne l'intrapreneuriat par l'étude de projets pouvant répondre aux besoins des Métiers et des sociétés soumis par les salariés, sans discrimination d'aucune sorte. L'entrepreneuriat des salariés est également favorisé par des démarches spécifiques d'accompagnement.

Les sociétés du Groupe EDF mettent en œuvre la transparence du marché de l'emploi interne avec une visibilité accrue des offres d'emploi disponibles. La préférence donnée à la mobilité interne est un engagement du Groupe EDF dans le but d'offrir de plus larges opportunités de carrière librement choisies à ses salariés.

Quand une mobilité est demandée au salarié en raison de l'évolution de l'environnement interne ou externe à l'entreprise, les méthodes privilégiant l'adaptation et l'accompagnement du changement seront recherchées, notamment à travers les moyens de formation et d'information adéquats.

Quand une mobilité est recherchée par le salarié lui-même, en France ou à l'international, chaque société du Groupe s'engage à soutenir les démarches individuelles dans ce sens, en prenant en compte les compétences et les capacités du candidat ainsi que les besoins et contraintes de la société. Cette mobilité permet au salarié d'enrichir son parcours personnel et professionnel d'une expérience nouvelle et d'accroître ses compétences.

## 9- Assurer aux salariés une couverture sociale et des avantages sociaux.

**Le groupe EDF s'engage à fournir une couverture sociale adéquate à l'ensemble de ses salariés dans le monde.**

Le Groupe s'engage à ce que progressivement chacun des salariés d'une société contrôlée par le Groupe EDF soit couvert par des systèmes de protection sociale qui lui permettent de bénéficier de garanties et de protections en vue de sa retraite future, et d'assurer sa dignité physique et morale ainsi que sa sécurité économique en cas d'accident du travail, de maladie, de maternité, d'invalidité ou de décès. Le groupe EDF examine et identifie les pratiques locales pour promouvoir une évolution positive des couvertures existantes.

Le travail des hommes et des femmes du groupe EDF est à la base de ses performances. Les salariés doivent bénéficier des résultats de leur entreprise. Les sociétés du Groupe sont encouragées à définir un dispositif d'avantages complémentaires tels que la rémunération variable, la participation aux bénéfices, les compléments retraites, les primes, les dispositifs d'épargne salariale ou autres. Chaque entreprise du groupe EDF définit sa politique de rémunération de la performance sur la base qui lui est propre en termes social, économique et législatif.

## 10. Soutenir une « Transition juste »

**Les signataires soutiennent les mesures en faveur d'un mix énergétique compatible avec les objectifs d'une réduction des émissions de CO2.**

Ils soutiennent activement le principe de « Transition juste » pour une transition raisonnée vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, conformément aux Principes directeurs de l'OIT<sup>2</sup>.

Dans ce cadre, le Groupe s'engage à assurer une formation adéquate de ses salariés, en veillant à protéger leurs droits, leurs intérêts et à développer leurs compétences, en coopération avec les représentants des salariés.

---

<sup>2</sup> Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous.

## DIALOGUE ET CONCERTATION

### 11- Conduire la transformation du Groupe EDF de façon socialement responsable

**Dans le cadre de sa transformation, le groupe EDF applique les principes de transparence, de responsabilité et de dialogue vis-à-vis des salariés, de leurs représentants et des collectivités.**

Ces principes vis-à-vis des représentants du personnel doivent être assurés, dans le respect des réglementations nationales, des pratiques en matière de relations sociales et de négociations collectives. L'information doit être apportée en temps utile et donner lieu à une concertation, dans un contexte d'évolution des activités du Groupe : nouveaux investissements, fusions, acquisitions, cessions, réorganisations, fermeture d'établissements ou d'arrêt d'activités.

Cette information et cette concertation portent sur les enjeux économiques, les conséquences des décisions et la bonne adaptation des mesures d'accompagnement individuelles et collectives, ainsi que le suivi de leur application sans aucune dérogation.

Afin de réussir à conjuguer performance économique et performance sociale, les entreprises du Groupe s'attachent à développer les démarches prospectives sur l'évolution des métiers. Ces informations sont également partagées avec les salariés et leurs représentants.

Le principe de responsabilité vis-à-vis des salariés et des collectivités locales vise à limiter les conséquences sociales pour les salariés concernés et les conséquences pour l'équilibre socio-économique des territoires.

Ainsi, doivent être systématiquement examinées les mesures visant à éviter les licenciements, telles que le reclassement des salariés concernés au sein de leur entreprise ou dans une autre entité du Groupe. Au cas où des licenciements ne pourraient être évités, des dispositions plus favorables que le minimum légal requis par la législation du pays concerné sont recherchées. En cas de perte d'emploi, un accompagnement spécifique peut être proposé aux salariés concernés afin de faciliter leur recherche d'un nouvel emploi à l'interne comme à l'externe. La concertation avec les représentants des salariés est privilégiée pour établir et mettre en œuvre ces mesures.

### 12- Privilégier l'ouverture, l'écoute et le dialogue à l'interne et à l'externe, comme au cœur des territoires

**Le groupe EDF fait de la transparence et de la confiance des principes de base de ses relations internes et externes. Il cherche à construire un dialogue de qualité avec ses salariés, leurs représentants et les autres parties prenantes.**

A l'externe, au cœur des territoires, la volonté du Groupe est de développer une écoute active et de prendre en compte les attentes de toutes les parties prenantes. Le Groupe s'engage à organiser de façon systématique, et partout dans le monde, dans le respect des réglementations nationales, une démarche de dialogue et de concertation, transparente et contradictoire, autour de chaque nouveau projet.

A l'interne, les signataires veulent faire du dialogue entre les managers et leurs équipes un moyen de faciliter le partage d'information et l'implication des salariés dans l'évolution et le développement de leur entreprise et du Groupe.

Au sein du groupe EDF, tout salarié doit pouvoir échanger avec son manager sur les éléments

d'appréciation concernant ses réalisations professionnelles, sa formation et son devenir professionnel.

Le dialogue et la négociation collective basés sur la confiance entre employeurs et syndicats/ représentants des salariés doivent être le mode de traitement privilégié des questions relatives à la performance économique du Groupe et aux conditions de travail des salariés.

Le groupe EDF s'engage à respecter et protéger l'autonomie et l'indépendance des organisations syndicales, dans le respect des législations et réglementations en vigueur. Il reconnaît comme interlocutrices et partenaires les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le Groupe EDF respecte une stricte neutralité quant au choix de ses salariés d'appartenir ou non à un syndicat, et le cas échéant quant au choix du syndicat par lequel ils souhaitent être représentés.

Les salariés ne seront pas discriminés en raison de leur affiliation et/ou activités syndicales.

Des facilités seront accordées aux représentants des salariés afin d'exercer leurs fonctions.

Ce dialogue n'est possible que par une écoute active du groupe EDF avec ses salariés, ses clients et plus généralement ses parties prenantes. Ainsi, le groupe EDF porte une attention particulière à l'engagement de ses salariés et en mesure l'évolution à périodicité régulière. Attaché à une très bonne qualité de service, le Groupe EDF mesure chaque année la satisfaction de ses clients.

## SOUTIEN AUX POPULATIONS ET IMPACT SUR LES TERRITOIRES

### 13- Etre un acteur engagé du développement économique et social des territoires

**Le groupe EDF s'insère au mieux dans les territoires et auprès des communautés où il est présent.**

Les signataires soutiennent les actions en faveur de la préservation de l'environnement et d'une transition juste vers une économie durable et socialement responsable.

Le Groupe évite la production de déchets conventionnels et favorise leur recyclage et leur valorisation. Il contribue également à la protection et la préservation de l'environnement à travers l'insertion paysagère et la réalisation d'études environnementales pour ses nouveaux ouvrages.

Le groupe EDF développe les usages électriques aval (bâtiment, mobilité, industrie, ...) et des solutions innovantes d'efficacité énergétique pour que chaque client puisse consommer mieux.

Le Groupe encourage les nouveaux modes de mobilité durable, pour ses propres flottes de véhicules et ceux de son personnel (auto-partage, bornes de recharges, etc...). Il développe des solutions alternatives pour réduire et optimiser les déplacements : outils collaboratifs, équipements numériques, travail à distance, etc.

Les signataires considèrent que l'accès à l'énergie est un facteur majeur de développement économique et social, et un facteur clé de la lutte contre la pauvreté. Plus d'un milliard de personnes n'ont toujours pas accès à l'électricité. Le Groupe EDF prend des initiatives pour favoriser dans les pays et régions où il est implanté un meilleur accès des populations à l'électricité. Ces initiatives, directes ou sous forme de partenariat, tiennent compte des contextes locaux, en particulier des exigences des pouvoirs publics et, le cas échéant, des autorités de régulation.

Le groupe EDF et les sociétés du Groupe ayant un portefeuille de clients résidentiels sont attentifs à la problématique de la précarité énergétique. Un effort particulier est conduit pour apporter aux clients vulnérables une information ou un conseil adapté afin de faciliter la maîtrise de leur budget énergie et son utilisation rationnelle.

Par ailleurs, lors de catastrophes naturelles sur les réseaux électriques, le Groupe EDF encourage les initiatives de mobilisation collective des sociétés du Groupe et de leurs salariés, en vue de rétablir rapidement la fourniture d'électricité. Celles-ci tiendront compte des contextes locaux et en particulier, des exigences des pouvoirs publics et/ou autorités de régulation.

Afin de rétablir les services le plus vite possible et de minimiser les risques pour la collectivité, le groupe EDF assure la préparation et la mobilisation du personnel formé et qualifié nécessaire pour répondre aux situations d'urgences et aux catastrophes, en fournissant l'équipement approprié.

De plus, les signataires s'engagent à agir en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap.

Ainsi, le groupe EDF porte ses efforts sur l'accès des personnes en situation de handicap aux sites accueillant du public et sur les partenariats avec les acteurs de la société civile experts du domaine. Les applications numériques développées par le Groupe doivent être accessibles aux personnes malvoyantes et malentendantes. Les sociétés du Groupe sensibilisent leurs employés en contact avec la clientèle et les forment à l'accueil des personnes handicapées. Les sociétés du Groupe EDF sont activement encouragées à recourir, pour leurs achats, aux entreprises du secteur du travail protégé et

aux structures d'insertion par l'activité économique.

Enfin, les signataires favorisent l'essor d'activités économiques et sociales liées aux activités du Groupe et ses implantations. Dans le cadre de partenariats, le groupe EDF peut participer à des programmes de soutien à des projets répondant aux besoins prioritaires des populations locales. Ces projets portent alors sur l'habitat (accès aux services essentiels, éco-efficacité, rénovation), l'éducation et l'aide à l'insertion professionnelle et sont, notamment, à destination des jeunes et des personnes en situation d'exclusion professionnelle.

Le groupe EDF souhaite promouvoir l'open innovation. Il est ouvert aux entreprises innovantes et start up : il crée les conditions de relations partenariales gagnant-gagnant avec son écosystème.

Les signataires s'attachent à promouvoir les actions d'intérêt général portées par les salariés telles que le mécénat de compétences ou les engagements solidaires des salariés.

## MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

Les signataires s'engagent à mettre en œuvre une gouvernance de l'accord au niveau local comme à l'échelle mondiale visant à garantir le respect des engagements qu'il contient.

### ▪ Assurer l'engagement des signataires pour réussir collectivement

Les parties reconnaissent et conviennent qu'il est essentiel de sensibiliser tous les salariés au contenu de l'accord. L'enjeu commun est d'en assurer une bonne compréhension à tous les niveaux du Groupe. Le groupe EDF organise une communication pour tous les salariés et une information spécifique destinée à ses managers afin qu'ils portent et soutiennent la mise en œuvre de cet accord auprès de leurs équipes.

Les signataires impulsent également des initiatives communes de sensibilisation et de déploiement de l'accord dans les sociétés du Groupe et auprès de leurs fournisseurs et de leurs sous-traitants.

Dans les sociétés du groupe EDF contrôlées par EDF SA, les modalités de mise en œuvre de l'accord seront adoptées par leur organe de gouvernance, selon les règles propres à chaque société.

### ▪ Promouvoir la mise en œuvre à l'échelle locale

Le Groupe EDF mettra tout en œuvre pour assurer le déploiement de cet accord auprès de l'ensemble des salariés et en coopération avec les organisations syndicales, à minima à sa signature, à mi-parcours et au bilan.

Dans les trois mois suivants la signature de cet accord et afin d'en favoriser le déploiement, le groupe EDF veillera à :

- Ce que cet accord soit traduit dans les langues des pays dans lesquels il est implanté.
- Ce que l'accord soit rendu accessible à chaque salarié(e)
- Rédiger et diffuser, par tous moyens, des supports présentant les dispositions de l'accord à destination des responsables RH, des managers et des salariés.
- Intégrer dans la Charte Développement durable entre EDF et ses fournisseurs les engagements de cet accord qui concernent les fournisseurs et sous-traitants afin qu'ils en prennent connaissance.
- Rendre disponible cet accord sur les sites intranet et internet du Groupe.

IndustriALL Global Union et l'ISP mettront l'accord sur leurs sites internet respectifs et le dissémineront auprès de leurs affiliés.

### ▪ Suivre la mise en œuvre à l'échelle locale

A l'échelle locale, un dialogue entre le management et les représentants des salariés sera établi pour permettre des échanges sur les initiatives à prendre, les plans d'actions et les modalités de mise en œuvre du présent accord, dans une démarche d'amélioration continue. Ceux-ci doivent prendre en compte les caractéristiques économiques, culturelles, professionnelles et réglementaires locales. Ce dialogue local donnera lieu à au moins une réunion par an entre la direction et les syndicats/ représentants des salariés.

### ▪ Suivre la mise en œuvre à l'échelle mondiale

Cet accord renforce et prolonge les pratiques sociales du Groupe. Il n'a pas vocation à se substituer ou interférer dans les démarches de dialogue ou les négociations menées au plan local, national, ou européen.

Le suivi de la mise en œuvre de cet accord sera assuré par un comité mondial (Comité de Dialogue de Responsabilité Sociale) animé par des représentants de la direction du Groupe et composé des

représentants des salariés et des fédérations syndicales mondiales, selon des modalités fixées en annexe. Il est présidé par le Président de EDF SA. Le Comité mondial est soutenu par un comité de pilotage.

Il se réunit pour faire un état des lieux de la mise en œuvre de l'accord, prendre les mesures appropriées, si nécessaire, pour veiller à son respect, et pour discuter de la coopération future dans le cadre du dialogue social mondial. Les parties communiquent entre elles de façon continue entre les réunions pour poursuivre cette mise en œuvre et la promotion de l'accord et parvenir à des solutions mutuellement acceptables aux problèmes pouvant survenir.

Le suivi a pour objet de :

- S'assurer des conditions de mise en œuvre de l'accord,
- Analyser le bilan du Groupe en termes d'application, notamment au regard des résultats des indicateurs de suivi, y compris des actions liées au plan de vigilance,
- Identifier les écarts là où ils sont constatés et les axes d'amélioration, et établir un ou des plans d'action, pour progresser de façon continue,
- Elaborer conjointement une synthèse annuelle sur la mise en œuvre et l'évaluation des résultats
- Identifier les bonnes pratiques et proposer des mesures visant à les promouvoir.

La liste des thèmes et les indicateurs de suivi de l'accord seront préparés conjointement et adoptés par le CDRS. Ils pourront être ajustés lors des comités pléniers.

Le Groupe EDF communiquera au comité de suivi mondial toutes informations utiles sur le déploiement de l'accord au sein de ses filiales sur une base régulière et continue.

Des rencontres préparatoires et préalables au comité de suivi plénier pourront être organisées entre les principaux DRH des sociétés du Groupe EDF et des membres émanant du CDRS.

Le CDRS pourra proposer à la Direction de réaliser des missions de façon ponctuelle pour observer les pratiques de responsabilité sociale sur le terrain.

#### ▪ **Règlement des conflits**

Le comité mondial de suivi de l'accord est seul compétent pour toutes les questions soulevées par l'application de l'accord.

En cas de différend quant à l'interprétation ou au non-respect de l'accord, les signataires s'engagent à s'informer mutuellement le plus tôt possible afin de coopérer à la recherche d'une solution efficace et constructive dans l'intérêt de toutes les parties par la voie du dialogue dans un délai raisonnable. Ces discussions doivent être menées avant toute communication externe de l'une ou l'autre des parties concernant le litige.

Ils conviennent que :

Dans le cas où un salarié ou une autre personne concernée soutient que le présent accord n'est pas respecté, la procédure ci-dessous s'applique :

- Pour les problèmes à caractère local, tous les efforts seront déployés pour tenter de les résoudre localement. Un salarié pourra, s'il le souhaite, se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale locale. Le Groupe s'engage à assurer une évaluation en bonne et due forme du différend en coopération avec le(s) syndicat(s)/représentants des salariés locaux. Les signataires seront tenus informés.
- Si le différend n'est pas résolu localement, il sera renvoyé à la Direction et aux partenaires sociaux concernés au niveau national puis au niveau du Siège de la maison-mère du Groupe.

- Si le problème persiste à ce niveau, le différend sera soulevé au niveau du comité de suivi mondial en respectant toutefois un délai d'au moins quatre semaines après le recours au niveau Siège. A compter de la survenance d'un litige, celui-ci devra être résolu dans un délai maximum de 3 mois.
- A défaut de résolution, les signataires auront la possibilité de nommer conjointement un médiateur pour faciliter le règlement du différend.
- En dernier recours, ils pourront saisir la juridiction compétente du ressort du siège social d'EDF.

Toutes les questions traitées et les solutions apportées seront présentées lors de la réunion suivante du CDRS.

#### ▪ Dispositions finales

#### **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions légales.

Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de son entrée en vigueur.

#### **Révision de l'accord**

A la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord, dans les conditions et formes prévues par le Code du travail.

#### **Renouvellement de l'accord**

Dans l'année précédant la date du terme de l'accord, et au plus tard 6 mois avant celle-ci, la Direction et les organisations syndicales représentatives conviennent de se réunir, pour examiner l'opportunité de reconduire les stipulations du présent accord. A défaut d'un accord de reconduction, le présent accord cessera de produire tout effet à l'issue de son terme de 4 ans.

#### **Traduction de l'accord**

Le présent accord, rédigé en français conformément à l'article L. 2231-4 du Code du travail, sera traduit dans chacune des langues des Etats dans lesquels sont implantées les sociétés du Groupe EDF. Seule la version rédigée en français sera opposable à la Direction et aux organisations syndicales représentatives.

Les questions d'interprétation et/ou de traduction relatives au présent accord relèvent du seul Comité de Dialogue sur la Responsabilité Sociale du Groupe EDF.

#### **Notification, dépôt et publicité de l'accord**

Le présent accord fera l'objet, à l'initiative de la Direction, des formalités de notification, de dépôt et de publicité conformément aux dispositions du code du travail.

ACCORD SIGNE LE :

A : PARIS

PAR

Le Président Directeur Général d'EDF,

Et les organisations syndicales suivantes :

CFE-CGC, représentée par

CFDT, représentée par

CGT-FO, représentée par

CGT, représentée par

UNISON, représentée par

Prospect, représentée par

Unite, représentée par

GMB, représentée par

FGTB (CGSP-Gazelco), représentée par

ACV-CSC-BIE, représentée par

FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL, FLAEI-CISL, FEMCA-CISL représentées par

Et les organisations syndicales mondiales suivantes :

IndustriALL Global Union, représentée par

L'ISP, représentée par

## ANNEXE

### Fonctionnement du comité de suivi de l'accord

Il est baptisé Comité de Dialogue sur la Responsabilité Sociale : CDRS

Le CDRS est présidé par le Président d'EDF SA, ou son/sa représentant(e) dûment mandaté(e). Il peut se faire assister de managers du Groupe.

Il est composé de :

- Pour les représentants de la direction des sociétés du Groupe : une équipe managériale composée de représentants des principales zones du champ d'application de l'accord ;
- Des représentants des salariés désignés par leurs organisations syndicales ;
- Des représentants des fédérations syndicales mondiales

Pour les sociétés du Groupe EDF en Europe

- En France,

Les membres des organisations syndicales représentatives des sociétés du Groupe en France, 8 représentants,

- 2 représentants de la CFE-CGC,
- 2 représentants de la CFDT,
- 2 représentants de la CGT-FO,
- 2 représentants de la CGT,

- Au Royaume-Uni : 4 représentants,  
dont :

- 1 représentant de Unite
- 1 représentant de GMB
- 1 représentant de Prospect
- 1 représentant de UNISON

- En Italie 2 représentants

- En Belgique 2 représentants
  - 1 représentant de FGTB Gazelco
  - 1 représentant d'ACV-CSC-BIE

- En Allemagne 2 représentants

Pour les sociétés du Groupe EDF en Asie-Pacifique: 1 représentant,

Pour les sociétés du Groupe EDF sur le continent Américain  
(1 pour l'Amérique du Nord et 1 pour l'Amérique latine) 2 représentants

Pour les sociétés du Groupe EDF en Afrique et au Moyen-Orient 1 représentant

Les fédérations syndicales mondiales de notre secteur d'activité, signataires de l'accord, sont associées au CDRS et désignent chacune un représentant, soit :

IndustriALL Global Union 1 représentant  
L'ISP (Internationale des Services Publics) 1 représentant

Soit 24 représentants

Le secrétaire du Comité d'Entreprise Européen est membre, ès qualité, du CDRS.

En cas de non disponibilité, les membres du Comité peuvent être remplacés.

Le Comité peut inviter des experts à participer à ses séances, pour les points d'ordre du jour qui le justifient, d'un commun accord entre les membres.

Les évolutions du Groupe peuvent conduire à ce qu'une société et un syndicat représentatif situés dans un pays ou une zone géographique non encore représenté au CDRS entrent dans le périmètre de l'Accord.

Dans ce cas, la composition du CDRS est revue entre représentants des salariés et représentants de la direction et devra faire l'objet d'une discussion.

Pour le bon fonctionnement de l'accord, une stabilité des membres est privilégiée.

L'application de l'ensemble de ces règles de composition du CDRS doit être compatible avec une taille raisonnable de l'instance, de telle manière qu'elle préserve son efficacité. Aussi, si cette taille devait atteindre 30 membres, une redéfinition des règles de composition du CDRS, permettant de garder le même nombre de membres, doit obligatoirement intervenir par voie d'avenant de révision.

Il fonctionne selon les principes suivants :

#### **- Réunions plénières**

Le CDRS se réunit au moins une fois par an en réunion plénière d'une journée. Cette réunion plénière est précédée d'une réunion de préparation d'une journée. Une séance de debrief pourra être organisée. Dans le cas d'une demande émanant de la majorité des membres, et avec l'accord du Président, une séance exceptionnelle pourra se tenir.

Le comité de pilotage et la Direction établiront conjointement l'ordre du jour des plénières en consultation avec les membres du CDRS.

Par ailleurs, à l'initiative de l'une des parties, des réunions à distance peuvent également être organisées en format conférences téléphoniques et/ou webinar : elles ont vocation à proposer une conférence en lien avec les thèmes de l'accord et à permettre des remontées du terrain par les représentants du personnel. Une information régulière est transmise en cas d'événement relatif aux thèmes de l'accord.

#### **- Comité de pilotage**

A l'image de la composition du Groupe, il est composé initialement de 11 représentants : 4 pour la France, 1 pour la Belgique, 1 pour le Royaume-Uni, 1 pour l'Italie, 1 pour l'Allemagne, du Secrétaire du CDRS et de 2 représentants des fédérations syndicales mondiales. Ce comité se réunira physiquement au moins 2 fois par an afin de préparer la réunion plénière. Des réunions à distance sont organisées autant que de besoin en format conférence téléphonique ou webinar.

Le comité de pilotage tiendra les membres du CDRS informés en temps utile des réunions à venir. Il traitera des questions soulevées par les membres du CDRS dans son ordre du jour.

Les missions des membres du comité de pilotage sont :

- Travailler des questions de fond
- Partager avec les membres de la Direction entre les réunions pour approfondir les thèmes (bonnes pratiques ou problématiques)
- Préparer les travaux de la plénière
- Préparer des actions ou des initiatives qui seraient réalisées par le CDRS

Les membres du comité de pilotage et la Direction travailleront de façon proactive pour organiser

conjointement les activités.

#### - Secrétaire

Le Secrétaire du CDRS, élu tous les deux ans lors de la réunion plénière de l'instance, est chargé de coordonner les travaux des membres du CDRS. Seuls les membres présents peuvent voter. L'élection se fait à la majorité des votes. En cas d'égalité des voix, il y aura un second tour. En cas de nouvelle égalité, un tirage au sort est organisé.

#### - Temps alloué

Les représentants des salariés désignés pour participer aux séances du CDRS bénéficient de 2 jours pour préparer chaque réunion plénière du CDRS. Ils bénéficient également de temps pour participer à la plénière (2 jours/par plénière), au suivi de l'accord (1 jour/an) et aux conférences téléphoniques thématiques (2 jours/an).

A titre complémentaire, les membres du comité de pilotage bénéficient de 1,5 jours pour participer à chaque réunion du comité et d'1 jour/mois au titre de leur activité.

A titre complémentaire, le Secrétaire bénéficie d'un 1 jour par mois au titre du suivi de l'accord, et de 2 jours pour préparer chaque réunion du CDRS.

A cela s'ajoutent les délais de route en tant que de besoin.

Afin de réaliser des actions ponctuelles liées à l'accord responsabilité sociale (communication interne et visites terrain liées à l'accord responsabilité sociale) décidées par les membres, un crédit total de 20 jours de temps est alloué pour l'ensemble des membres du CDRS (excluant les délais de route au cas où les actions le nécessitent). Il peut être utilisé par des membres du CDRS dûment désignés, pour consulter les salariés et leurs représentants, et mener à bien des entretiens de DRH de sociétés du Groupe et des projets de responsabilité sociale concrets sur la base d'un cahier des charges proposé par les membres et validé par la direction, ou pour tout déplacement dans des sociétés du Groupe afin d'observer les pratiques RSE mises en œuvre par le Groupe.

	Circonstances	Jours alloués
Membre du CDRS	Préparation de chaque plénière	2 jours / plénière
	Plénière du CDRS	2 jours / plénière
	Suivi de l'accord	1 jour / an
	Conférences téléphoniques et webinar	2 jours / an
Membres du comité de pilotage de l'accord	Temps réunion du comité de pilotage	1,5 jours /par réunion
	Suivi de l'accord	12 jours / an
Secrétaire	Suivi de l'accord	12 jours / an
	Temps de préparation	2 jours / réunion
Pour l'ensemble des membres	Actions ponctuelles sur le terrain	20 jours ouvrables / an pour l'ensemble des membres

Si les circonstances le justifient, le temps alloué sera réexaminé.

#### **- Prise en charge des coûts**

EDF SA assume les frais directement liés au fonctionnement du suivi de l'accord responsabilité sociale (réunions du CDRS, réunions du comité de pilotage, conférences téléphoniques et web, interprétariat et traductions). Les frais de transport sont à la charge des sociétés du groupe.

#### **- Formations**

Les membres du CDRS auront la possibilité de se former sur les thèmes couverts par cet accord-cadre mondial avec un temps alloué adéquat afin qu'ils puissent remplir leur mission de façon efficace.

Pour les représentants des salariés membres du CDRS qui auraient besoin d'une formation linguistique en français ou en anglais, la Direction au niveau Corporate financera des formations appropriées, au regard des besoins exprimés. Des formations collectives et individuelles pourront être proposées.

#### **- Langues de travail**

Les langues de travail sont le français et l'anglais.

Tout rapport à présenter devant l'instance devra, pour le moins dans sa forme écrite, être présenté en anglais ou en français.

Pendant les périodes de montée en compétence linguistique, l'interprétation dans les différentes langues sera assurée pendant les réunions plénières.

Selon la composition du CDRS, l'ajout d'autres langues pourra être débattu et décidé d'un commun accord.