



Accord sur la responsabilité sociale du groupe EDF

24 janvier 2005



ACCORD SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DU GROUPE EDF,

Entre :

Le Groupe EDF, représenté par son Président,

Et :

Les représentants des salariés du Groupe, organisations syndicales nationales et internationales suivantes :

Pour les sociétés du Groupe EDF en France : FNME-CGT, FCE – CFDT, FNEM- FO, CFE-CGC, et CMTE-CFTC ;

Pour les sociétés du Groupe EDF au Royaume-Uni : GMB, Unison, Prospect et Amicus ;

Pour les sociétés du Groupe EDF en Hongrie : VDSZSZ ;

Pour les sociétés du Groupe EDF en Pologne : SOLIDARNOSC ;

Pour les sociétés du Groupe EDF en Slovaquie : SOZE ;

Pour les sociétés du Groupe EDF en Argentine : Luz y Fuerza ;

Pour les sociétés du Groupe EDF au Brésil : Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Energia do Rio de Janeiro et Sindicato dos Engenheiros de Rio de Janeiro ;

Pour les sociétés du Groupe EDF au Mexique : SUTERM ;

Pour les sociétés du Groupe EDF en Asie, les représentants des salariés élus du Comité de Concertation Asie-Pacifique (CCAP) :

L' ICEM (Fédération Internationale des syndicats de travailleurs de la Chimie, de l'Energie, des Mines et des industries diverses)

L' ISP (Internationale des Services Publics)

L'OIEM (Organisation Internationale de l'Energie et des Mines)

La FMTI (Fédération Mondiale des Travailleurs de l'Industrie)

La production, le transport, la distribution et le commerce d'électricité et d'énergie, biens vitaux par excellence et conditions du développement économique et humain, sont des activités qui ne peuvent être exercées sans un sens élevé de Responsabilité Sociale. L'exercice de celle-ci doit impliquer les entreprises qui œuvrent dans ce secteur d'activité et leurs salariés.

Cette responsabilité concerne les relations entre les sociétés du Groupe EDF et leurs salariés, mais aussi au travers de notre métier, les relations avec nos clients, nos sous-traitants et fournisseurs, avec les populations, les territoires et plus largement avec la société. Le présent accord s'intéresse à ces différentes dimensions de la responsabilité sociale, qui concerne également de nombreux autres acteurs avec qui EDF doit entretenir le dialogue (institutions et organismes gouvernementaux et non gouvernementaux ...).

Dans un contexte d'ouverture des marchés de l'électricité et de l'énergie partout dans le monde, et de compétition accrue, toutes les sociétés qui composent le Groupe EDF doivent rechercher, à travers la mise en place d'un modèle de croissance rentable et durable, la compétitivité et la performance économique, sociale et environnementale.

Le modèle de performance du Groupe repose à la fois sur sa performance économique et financière, sur son excellence métiers et sur sa responsabilité sociale et environnementale. Construite autour de ces trois piliers, l'ambition du Groupe est de devenir une des références internationales en matière de développement durable.

Le Groupe EDF veut affirmer ses valeurs dans la compétition économique mondiale : le respect de la personne, le respect de l'environnement, la performance, la solidarité et l'intégrité. Il veut forger, autour de ces valeurs partagées, l'identité, la culture et la démarche éthique du Groupe.

Le Groupe EDF puise sa force dans la diversité des cultures de chacune de ses branches et sociétés qui s'enrichissent mutuellement, et permettent de conjuguer les identités singulières pour former une identité de Groupe. Chacun apporte au Groupe ; cette richesse améliore la position du Groupe.

Le dialogue social entre les représentants du personnel et organisations syndicales d'une part et le management d'autre part, doit apporter sa contribution à l'affirmation de la responsabilité sociale du Groupe. Le dialogue social a toujours représenté pour EDF un des facteurs de réussite. Nous voulons qu'il contribue, aux différents niveaux (Europe, Amériques, Asie), à la construction de l'identité du Groupe.

Par la conclusion de cet accord, les signataires conviennent de renforcer l'implication des directions et de l'ensemble des salariés dans les actions de responsabilité sociale du Groupe, et d'en assurer la crédibilité, au moyen d'un suivi et d'un contrôle du respect des engagements pris.

Les signataires considèrent que cet accord sur la Responsabilité Sociale du Groupe EDF, fruit d'une première négociation internationale impliquant l'ensemble des sociétés contrôlées par le Groupe et associant des organisations syndicales internationales, constitue une opportunité pour renforcer l'engagement collectif d'EDF dans le développement durable et pour contribuer aux progrès du dialogue social à l'échelle multinationale. Il se veut volontaire dans l'engagement sur des principes universels pour l'ensemble du Groupe, et pragmatique, par le respect des différences culturelles, sociales et économiques dans la mise en œuvre des principes adoptés.

A partir de ces principes et engagements universels pour tout le Groupe EDF, chaque société aura à définir, dans le respect du principe de subsidiarité, les modalités de leur déclinaison et de leur mise en œuvre, en fonction de ses caractéristiques économiques, culturelles, professionnelles ou réglementaires.

I - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique aux sociétés dans lesquelles le Groupe EDF exerce directement le contrôle, c'est à dire les sociétés dans lesquelles EDF détient la majorité du capital, ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises, ou encore nomme plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance.

Lorsqu'une modification de l'actionnariat ou du pacte d'actionnaire du Groupe EDF a pour effet de faire sortir une société du périmètre ainsi défini, l'accord cesse d'y être applicable. A l'inverse lorsqu'une nouvelle société entre dans ce périmètre, possibilité est offerte aux parties prenantes concernées localement de rejoindre l'accord si elles le désirent. Si cela devait nécessiter une modification de l'accord, les signataires pourront faire jouer la clause de négociation d'un avenant prévue au IX.

Dans les sociétés où EDF est présente de façon significative sans exercer le contrôle direct, les signataires s'engagent à promouvoir le présent accord pour en faire reprendre et appliquer au mieux les dispositions.

Les sociétés du Groupe s'engagent à respecter strictement les lois nationales et locales ainsi que les autres accords collectifs, tout particulièrement lorsque ceux-ci comportent des obligations plus étendues que celles du présent accord.

II - NORMES UNIVERSELLES

Article 1 Le respect des droits humains. Les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

Le Groupe EDF fait siens les engagements internationaux de protection et de défense des droits humains des Nations-Unies : la **Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948**, la **Déclaration sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes** de 1967, ainsi que la **Déclaration sur les droits de l'Enfant** de 1959.

Il réaffirme son adhésion aux **Dix Principes du Pacte Mondial** (Global Compact) des Nations-Unies de juillet 2000 (10^{ème} principe adopté en juin 2004).

Il s'engage à respecter et à faire respecter, dans toutes les Sociétés où il exerce le contrôle, les **Conventions fondamentales de l'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 :

Conventions 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.

Cet engagement vaut également dans les pays qui n'ont pas encore ratifié ces conventions.

Il en va de même pour la convention 135 de 1971 concernant les représentants des travailleurs, pour autant que la loi locale n'impose pas de dispositions contraires.

Dans les pays qui n'ont pas ratifié ces conventions, les signataires pourront, en fonction des contextes locaux, faire leur promotion auprès des organisations professionnelles et des autorités locales compétentes, en valorisant l'expérience d'application au sein des sociétés du Groupe EDF.

III - ENGAGEMENTS ET ORIENTATIONS COMMUNES PROPRES AU GROUPE EDF CONCERNANT LES RELATIONS DE RESPONSABILITE ENTRE LE GROUPE ET SES SALARIES

Article 2 La santé et la sécurité

1- Le groupe EDF fait de la santé et de la sécurité de ses salariés **une priorité**. De bonnes conditions de travail, la prise en compte des facteurs humains, sont une préoccupation quotidienne au même titre que la performance économique, le respect de l'environnement et la satisfaction de nos clients.

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 10.

2- Les sociétés du Groupe EDF doivent créer un **cadre de travail favorable à la sécurité et à la santé physique et mentale** des divers personnels, quels que soient leurs fonctions et les risques auxquels ils sont exposés, dans le respect de la loi.

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

3- Le Groupe attache une importance particulière à la **formation à la sécurité**. Des programmes de formation doivent exister dans chacune des sociétés du Groupe.

Les **salariés** doivent bénéficier des équipements de sécurité adaptés à leur activité et être informés des règles et responsabilités vis-à-vis de leur propre sécurité, leur permettant d'être **individuellement acteurs**, pour leur propre santé/sécurité ainsi que pour celle de leurs collègues.

4- Les sociétés du Groupe EDF s'assureront par ailleurs que, dès leur conception, leurs **projets d'investissement** ne risquent pas de compromettre la santé et la sécurité des personnels et des populations environnantes.

5- Des actions destinées à **prévenir les risques professionnels**, et tout particulièrement les accidents d'origine électrique et les accidents de la circulation seront mises en œuvre.

6- Les entreprises du Groupe et leurs salariés, soucieux de leur environnement social, sont par ailleurs invités à engager et à participer à des **actions de sensibilisation en faveur de grandes causes de santé publique et de prévention des pratiques addictives**.

7- Là où il n'existe pas déjà de dialogue social institué sur ces questions de santé-sécurité des personnels, une discussion sera engagée dans l'année suivant la conclusion de l'accord entre le management et les représentants des salariés de la société concernée, en vue de rechercher la modalité d'organisation la mieux adaptée pour ce **dialogue permanent**. Les partenaires sociaux auront accès aux informations disponibles nécessaires pour ce dialogue.

Les organisations syndicales et représentants des salariés signataires contribueront à la **promotion des démarches concertées de santé-sécurité**, en particulier des démarches de prévention des risques, auprès de tous leurs membres et de tous les salariés de l'entreprise à laquelle ils appartiennent.

8- Le Groupe EDF analysera les démarches de **certification** en matière de santé sécurité pouvant concerner les sociétés qui le composent .

Article 3 La capacité d'adaptation des salariés et les parcours professionnels : formation, mobilité

1- Le Groupe EDF entend reconnaître et favoriser la **capacité d'adaptation** de ses salariés.

Pour ce faire, les entreprises du Groupe s'efforceront de permettre à leurs salariés d'accéder, tout au long de leur vie professionnelle, et quelle que soit leur catégorie, à des dispositifs adaptés :

- d'information sur l'évolution de leur métier et de leur organisation, ainsi que sur les emplois disponibles ;
- de formation continue pour les préparer aux nouveaux métiers et aux nouvelles technologies ;
- de développement des compétences et du potentiel d'évolution, dans une logique de progrès et de formation permanente.

2- 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**, 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.

3- La **mobilité internationale** doit être encouragée entre les différentes sociétés du Groupe EDF. Lorsqu'elle répond à des besoins exprimés par le Groupe qui en prend l'initiative, elle s'inscrit dans le cadre d'un référentiel Groupe. Dans ce cadre, une bourse de l'emploi internationale permettra aux salariés de faire connaître leur projet professionnel et leurs souhaits de mobilité.

Article 4 - La protection sociale, notamment en matière de couvertures accident du travail, maladie et retraites

Les entreprises du Groupe EDF entendent l'appel de l'OIT aux entreprises multinationales pour qu'elles contribuent à améliorer la situation des travailleurs¹. EDF s'engage à ce que d'ici la fin de la période couverte par l'accord, 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 en cas d'accident du travail, de maladie ou de maternité.

Dans le respect des lois et des règles locales, les sociétés du Groupe EDF chercheront à se situer parmi les entreprises de leur secteur d'activité ayant de bonnes pratiques dans le pays considéré.

Article 5 - La lutte contre les discriminations

1- Le Groupe EDF s'engage à **lutter contre toute forme de discrimination** et affirme sa volonté de **respecter la diversité et de promouvoir l'égalité des chances**.

Conformément aux dispositions de la Convention 111 de l'OIT, on entend par discrimination, « toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ».

En conséquence les signataires du présent accord engageront toute démarche pour **faire disparaître des textes en vigueur les clauses discriminatoires**, telles par exemple les restrictions à l'embauche.

¹ Selon l'estimation de l'OIT, plus de la moitié des habitants de la planète ne bénéficie d'aucune protection sociale et 20 % seulement sont protégés par une sécurité sociale adéquate.

2- Attaché au respect de la dignité, le Groupe EDF retient trois domaines de vigilance particulière :

- **L'égalité professionnelle hommes/femmes.** Les sociétés du Groupe EDF engageront, sur la base d'un état des lieux, des actions volontaires pour s'assurer d'une non discrimination dans les parcours professionnels, dans l'accès aux postes de responsabilité, et dans les niveaux de rémunération à travail équivalent ;
- **L'insertion des travailleurs en situation de handicap.** Le Groupe veillera en particulier à développer une politique d'accueil des travailleurs en situation de handicap fondée sur une démarche de recrutement volontariste comme sur des actions spécifiques d'intégration et d'accompagnement du parcours professionnel (aménagement des postes de travail et des bâtiments, sensibilisation des équipes,...) ; en cas de survenance ou d'évolution d'un handicap, les solutions les plus appropriées au regard de l'aménagement du poste de travail ou de l'emploi seront recherchées.
- **L'origine** (ethnique, nationale, culturelle, religieuse, familiale, régionale...), qui ne doit constituer en aucun cas un motif pour écarter une embauche. De la même façon, aucun type d'emploi ne doit être réservé ou interdit à un salarié au motif de son origine. Cela n'exclut pas des efforts pour promouvoir la diversité dans les équipes de travail.

3- Le Groupe EDF respectera **l'engagement syndical** de ses salariés et en particulier leur assurera une protection contre tout acte de discrimination portant atteinte à la liberté syndicale. Ainsi, l'attention sera portée au suivi de l'évolution professionnelle des salariés exerçant des responsabilités syndicales ou de représentation des personnels.

4- Le Groupe EDF prend en compte le fait que la richesse d'une collectivité au travail repose sur sa **diversité**, qu'il convient de protéger et de valoriser. Dans le respect des législations applicables, cette diversité devra être stimulée à tous les niveaux des entreprises du Groupe, en sorte que la composition du corps social se rapproche de celle de la société civile dans laquelle elles opèrent.

Article 6 - Anticipation et accompagnement social des restructurations industrielles

1- En matière d'anticipation et d'accompagnement social des restructurations industrielles, le Groupe EDF se dote de **principes** qui doivent être respectés dans toutes les sociétés couvertes par le champ de l'accord. Ces principes² figurent dans le document « Politique du Groupe EDF pour l'anticipation et l'accompagnement social des restructurations industrielles » qui a fait l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise Européen en mai 2003.

² *Anticipation, dialogue social, responsabilité, subsidiarité, intégration, solidarité au niveau du Groupe*

2- En particulier, les entreprises du Groupe appliqueront les principes majeurs suivants.

- Principe d'**anticipation**, à travers :
 - o La prise en compte des conséquences sociales dans les décisions stratégiques (choix d'investissement, fusions-acquisitions, restructurations, cessions) ;
 - o En amont des décisions, des actions à destination des salariés qui préparent et facilitent les évolutions nécessaires.
- Principe de **dialogue social avec les syndicats et les représentants du personnel**, à travers une information et un dialogue 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.
- Principe de **responsabilité vis-à-vis des salariés et des économies locales**, visant à limiter les conséquences sociales pour les salariés concernés et les conséquences pour l'équilibre économique des territoires. Ainsi, doivent être systématiquement examinées les mesures visant à éviter ou à limiter, autant que possible, les licenciements collectifs contraints (mesures de mobilité à l'intérieur du Groupe, reconversion, etc ...).
Au cas où des licenciements collectifs contraints ne pourraient être évités, des dispositions plus favorables que le minimum légal requis par la législation du pays concerné seront recherchées. En cas de perte d'emploi, un accompagnement spécifique pourra être proposé aux salariés concernés afin de faciliter leur recherche d'un nouvel emploi (outplacement, cellule de reclassement, formation ...).

D'une façon générale, le Groupe EDF s'engage à ce que les mesures d'accompagnement social déployées dans les sociétés du Groupe se situent parmi les meilleures pratiques des grandes entreprises du secteur d'activité dans le pays concerné.

Article 7 Principe d'intéressement des salariés aux résultats de leur entreprise

Le travail des femmes et des hommes d'EDF est à la base de ses performances. C'est la raison pour laquelle le Groupe estime que le progrès social doit aller de pair avec le progrès économique et que les salariés doivent bénéficier des résultats de leur entreprise, fruit de leurs efforts.

En complément de la rémunération de base versée à chaque salarié, l'intéressement aux **résultats de l'entreprise**, complément qui varie dans sa forme (prime individuelle, intéressement, participation aux bénéficiaires, épargne salariale, abondement de fonds de pensions, etc.), doit être présent dans chaque société du Groupe au plus tard à la fin de la période d'application du présent accord.

Intégrant cet objectif, chaque entreprise du Groupe EDF définit sa propre politique de rémunération de la performance individuelle et collective sur la base qui lui est propre en termes social, économique et législatif.

IV - ENGAGEMENTS ET ORIENTATIONS COMMUNES PROPRES AU GROUPE EDF CONCERNANT LES RELATIONS DE RESPONSABILITE AVEC NOS CLIENTS ET AVEC NOS SOUS-TRAITANTS

Article 8 Actions en faveur de l'accès à l'électricité

1- Les signataires considèrent que l'accès à l'électricité est un facteur majeur de développement économique et social, et un facteur clé de la lutte contre la pauvreté. Environ 2 milliards de personnes (soit un tiers de l'humanité) n'ont pas accès à ce service indispensable et davantage encore n'ont pas accès à une source fiable.

Le Groupe EDF et les sociétés qui le composent prennent des initiatives, ou s'y associent en partenariat, pour favoriser dans différents pays, et en particulier dans les régions où elles sont implantées, un **meilleur accès des populations à l'électricité**. Ces initiatives tiennent compte des contextes locaux, en particulier des exigences des autorités de régulation.

2- Les signataires apporteront leur soutien aux **initiatives et projets des salariés et d'autres parties prenantes** qui concourent à cet objectif.

3- Le Groupe EDF consacre un effort spécifique de **R&D** à ces actions.

Article 9 Actions en direction des clients démunis

1- Les sociétés du Groupe EDF qui assurent la distribution et la fourniture d'électricité à des clients domestiques sont confrontées, à des degrés plus ou moins aigus, à des clients en situation de fragilité économique ou démunis, à des phénomènes de difficultés ou d'incapacité de paiement, parfois de branchements irréguliers.

Le Groupe EDF ne peut, de sa seule initiative et à sa charge, assurer une solution à ces problèmes, mais en tant qu'électricien socialement responsable il **agit**, partout où il est présent, **avec les partenaires pertinents** – gouvernementaux et non-gouvernementaux – et il **recherche activement des solutions appropriées**.

Reconnaissant qu'il n'existe pas de solution unique pour répondre aux besoins divers des clients démunis ou vulnérables, le Groupe EDF devra conduire en son sein un **échange des pratiques et expériences**, dans une démarche de progrès. Ces travaux seront portés à la connaissance des signataires.

2- Un effort particulier est conduit pour mieux connaître les situations vécues par les clients démunis, et leur apporter un **conseil adapté** pour faciliter la maîtrise de leur budget énergie et son utilisation rationnelle. Une formation des salariés au contact avec ces clients aidera à atteindre cet objectif.

3- Les signataires agiront également, dans chaque pays, en direction des pouvoirs publics compétents, pour rechercher des **solutions structurelles**, y compris concernant la charge fiscale sur le kWh ou la fourniture d'un minimum vital d'électricité aux clients les plus démunis.

Article 10 Vigilance vis-à-vis des pratiques de nos sous-traitants en matière de respect de la loi, santé-sécurité, comportement éthique avec les clients et respect de l'environnement

1- Les sociétés du Groupe EDF s'assurent systématiquement que les entreprises de sous-traitance auxquelles elles font appel, effectuent un **travail de qualité dans le respect de la Loi et des normes internationales en vigueur** (par exemple concernant l'interdiction du travail des enfants).

Les **exigences du Groupe** porteront particulièrement sur :

- le **respect de la loi**,
- la **santé et la sécurité des salariés**,
- le **comportement éthique avec les clients**, et particulièrement le respect de la personne et l'intégrité,
- le **respect de l'environnement**.

2- Les sociétés du Groupe mettront en place vis-à-vis de leurs sous-traitants les **procédures appropriées de sélection et d'évaluation** répondant à ces exigences..

3- Ces exigences seront portées à la connaissance des sous-traitants. Tout manquement grave et non corrigé après observations, en matière de respect de législation, santé-sécurité des salariés, comportement éthique avec les clients, et respect de l'environnement, devra entraîner **l'arrêt des relations avec l'entreprise sous-traitante**, dans le respect des obligations contractuelles.

4 Concernant plus particulièrement la sécurité des salariés des entreprises sous-traitantes, un reporting des **accidents du travail** survenus dans le cadre de missions qui leur sont confiées leur sera demandé.

5- Le sous-traitant doit reprendre envers tout **sous-traitant éventuellement contracté par lui**, pour la mission considérée, les exigences que lui a fixées le Groupe EDF.

6- Par ailleurs les signataires du présent accord s'engagent à promouvoir auprès des **fournisseurs** auxquels ils achètent des biens et services les dix principes du Pacte Mondial (Global Compact) des Nations-Unies.

**V - ENGAGEMENTS ET ORIENTATIONS COMMUNES PROPRES AU GROUPE EDF
CONCERNANT LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT
ET LA PROMOTION DE L'EFFICACITE ENERGETIQUE**

Article 11- La sécurité environnementale de nos installations, de nos équipements et de nos process.

Le Groupe EDF dispose d'installations et d'équipements dont les risques potentiels doivent être portés à la connaissance des populations locales par une communication et une signalétique adaptées.

Le Groupe EDF utilise ou génère, dans le cadre de ses activités industrielles, des produits ou émissions susceptibles de comporter des risques de dommages graves pour l'homme ou son environnement naturel.

Face à cette réalité, le Groupe EDF s'engage :

- d'une part, à mettre en place une **démarche de prévention et de réduction** des risques connus et identifiés.
Dans le cas où des produits, dont la dangerosité s'avérerait prouvée, ne pourraient pas être substitués à court terme, les sociétés du Groupe prendront des dispositions pour diminuer autant que possible leur utilisation, adopter les actions renforcées de protection qui s'imposent et veiller au confinement de ces matières tout au long de leur cycle d'utilisation.
Par ailleurs, EDF lancera ou participera à des programmes scientifiques pour rechercher des **substituts** à moyen terme.
- d'autre part, à mettre en place une **démarche de précaution** qui se traduira par une attitude volontaire d'anticipation et de veille dans les domaines scientifiques et technologiques vis-à-vis des problématiques de risques qui concernent l'activité des sociétés du Groupe EDF.

Article 12 Actions d'exemplarité des entreprises et des salariés du Groupe EDF dans le domaine de l'environnement

1- Comme énergéticien responsable, EDF mène une politique active en matière de respect de l'environnement. **L'Agenda 21 du Groupe**, adopté le 21 décembre 2001, constitue une référence de cette politique.

Le Groupe EDF et les sociétés qui le composent conduisent une démarche d'amélioration permanente de leurs impacts environnementaux, qui passe par une **certification ISO 14001** impliquant et mobilisant l'ensemble du management et des salariés concernés.

Cette démarche inclut une **sensibilisation des salariés aux normes environnementales** applicables, aussi bien au niveau local qu'international.

2- Le Groupe EDF contribue au développement des **énergies renouvelables**. Il intègre les énergies renouvelables dans son parc de production, ou incite à des solutions décentralisées, là où les solutions techniques et les conditions économiques le permettent.

3- Dans chaque société du Groupe, les signataires s'engagent à promouvoir des actions qui encourageront les **comportements exemplaires de l'entreprise et des salariés** en matière de respect de l'environnement.

4- Les sociétés du Groupe, en fonction de leur activité principale, feront connaître chaque année les actions engagées dans le cadre du présent article.

Article 13 La promotion de l'efficacité énergétique en direction des clients, et au sein des sociétés du Groupe.

1- Le Groupe EDF intègre la recherche de l'efficacité énergétique dans ses préoccupations de développement durable.

Il développe une politique active en faveur de la **promotion de l'efficacité énergétique** auprès de tous ses clients : conseil, promotion des usages efficaces,...

Il informe et conseille ses clients afin de les aider à gérer au mieux leurs consommations d'énergie et de maîtriser le montant de leur facture. Une attention toute particulière sera portée à l'endroit des clients en situation difficile.

2- Les signataires encouragent les entreprises et les salariés du Groupe EDF à des **comportements exemplaires**, en faisant la promotion de démarches d'utilisation efficace de l'énergie, en particulier sur les lieux de travail .

VI - ENGAGEMENTS ET ORIENTATIONS COMMUNES PROPRES AU GROUPE EDF CONCERNANT L'ENGAGEMENT DANS LA VIE DE LA CITE

Article 14 Aide à l'intégration des personnes en situation de handicap

1- Chaque société du Groupe EDF doit être dotée d'un plan d'action, assorti d'objectifs précis, en faveur **de l'intégration des personnes handicapées**, en faisant porter les efforts sur la résolution des problèmes d'accès aux sites et aux services, sur les partenariats avec les acteurs de la société civile experts du domaine.

Pour ce faire, chaque société désignera un correspondant, attaché à la Direction, chargé du suivi de cet engagement. L'ensemble de ces correspondants pourront communiquer à travers un réseau internet dédié.

2- Les sociétés du Groupe mettront en œuvre des actions de sensibilisation de leurs employés en contact avec la clientèle, à l'**accueil** des personnes handicapées.

3- Le Groupe EDF veillera à ce que, lorsqu'il est maître d'ouvrage, toute nouvelle construction de bâtiments prenne en compte les questions d'**accessibilité** des personnes handicapées.

4- Là où de telles entreprises existent, les sociétés du Groupe EDF seront encouragées à intégrer dans leurs **politiques d'achat** le recours aux entreprises du secteur protégé.

5- Des programmes de soutien en lien avec **Handisport** et les fédérations sportives seront recherchés au niveau international.

Article 15 Implication dans les programmes de développement économique et social

Le Groupe EDF s'insérera au mieux dans les territoires et auprès des communautés où il est présent.

1- Dans le cadre de partenariats, il pourra participer à des programmes contribuant à **l'essor d'activités économiques**. Il pourra en particulier soutenir des projets qui répondent aux besoins prioritaires des populations locales (électrification des territoires, santé, éducation).

2- Le Groupe EDF s'impliquera en développant **l'aide à l'insertion professionnelle**, notamment pour les jeunes et les personnes en situation d'exclusion professionnelle :

- Dispositifs de formation : stages ou apprentissage, en partenariat avec les systèmes éducatifs locaux ou les organismes compétents ;
- Tutorat pour encadrer les jeunes en insertion professionnelle ;
- Système de bourses pour les étudiants à faibles ressources, dans le cadre d'un partenariat, et selon des opportunités et modalités à définir par chacune des sociétés du Groupe.

En fonction des opportunités de recrutement proposées par le Groupe, leur candidature pourra être examinée.

Article 16 Participation de l'entreprise et de ses salariés à des actions d'intérêt général

1- Le Groupe EDF favorisera l'implication de ses salariés dans des activités d'intérêt général. Il encouragera, sous des formes à définir localement (crédit temps, dons de matériel, ...), la contribution de ses salariés à des **actions bénévoles et de solidarité**, qu'elle soit dans un cadre associatif ou institutionnel. Il peut notamment s'agir :

- d'actions de pédagogie sur la maîtrise de l'énergie auprès des enfants dans le cadre de partenariats avec les écoles et auprès des habitants des quartiers défavorisés ;
- d'actions visant à informer le grand public des risques liés à l'usage de l'électricité (appareils électriques, etc.), afin de prévenir les accidents ;
- de services de proximité et d'assistance aux personnes ;
- d'autres types d'actions bénévoles utiles.

2- Concernant les grandes causes humanitaires ou solidaires, des actions de partenariat pourront être engagées avec des associations ou organismes nationaux et internationaux.

Article 17 Solidarité du Groupe et de ses salariés face aux conséquences de catastrophes naturelles sur les réseaux électriques en dehors de nos zones d'activité

Le Groupe EDF encourage les initiatives de mobilisation collective des sociétés du Groupe et de leurs salariés en vue de rétablir rapidement les installations énergétiques lors de catastrophes naturelles survenues en dehors de leur zone d'activité.

**VII - ENGAGEMENTS ET ORIENTATIONS COMMUNES PROPRES AU GROUPE EDF
CONCERNANT LES PRINCIPES DE GOUVERNANCE**

Article 18 Le partage de l'information

EDF fait de la transparence un principe de base de ses relations internes et externes. Dans le respect des exigences légales, commerciales et stratégiques de confidentialité, le Groupe s'engage à fournir des **informations fiables, de qualité, et actualisées** sur son activité et ses résultats aux acteurs sociaux, économiques, et aux pouvoirs publics.

Article 19 Le dialogue entre salariés et managers

1- 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.

2- Au sein du Groupe EDF, tout salarié doit pouvoir, à échéance régulière, échanger avec son manager les éléments d'**appréciation** concernant ses réalisations professionnelles, sa formation et son devenir professionnel.

Article 20 Le dialogue social

1- Le Groupe EDF s'engage à **respecter 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, en particulier pour les démarches de **négociation collective**.

2- Tout salarié au sein du Groupe EDF doit avoir le droit de **s'affilier à l'organisation syndicale de son choix**, d'élire et de se faire élire à des **fonctions de représentativité** et d'user des **droits syndicaux reconnus**, en tenant compte des législations et réglementations en vigueur. Comme indiqué à l'article 5 du présent accord, il ne saurait être pénalisé pour son engagement syndical ou de représentation.

3- Le **dialogue social** entre employeurs et représentants des salariés doit être le mode de traitement privilégié des questions touchant aux intérêts de l'entreprise et des salariés ou au règlement des conflits.

VIII - MODALITES DE SUIVI ET DE CONTROLE DE L'ACCORD

Article 21 Mise en œuvre de l'accord

1- Tous les signataires conviennent de porter le présent accord à la **connaissance des salariés du Groupe** en s'appuyant sur leurs vecteurs de communication propres.

Le Groupe EDF organisera une communication spécifique destinée à ses managers afin qu'ils portent et soutiennent auprès de leurs équipes la mise en œuvre de cet accord.

EDF portera à la connaissance de ses sous-traitants l'existence de ce texte, et notamment les principes qui les concernent (Article 10).

2- Dans chaque Société concernée du Groupe, un **dialogue** sera engagé entre le management et les représentants des salariés **sur les initiatives à prendre et les modalités de mise en œuvre du présent accord**, dans un délai de six mois suivant sa signature. Celles-ci devront prendre en compte les caractéristiques économiques, culturelles, professionnelles ou réglementaires locales, et prévoir des modalités de suivi, dans une démarche d'amélioration continue.

Article 22 Modalités de suivi et de contrôle de l'application de l'accord

1- Au niveau du Groupe, un bilan de la mise en œuvre de l'accord dans les sociétés du Groupe sera réalisé et présenté chaque année à une instance spécifiquement créée à cet effet : le **Comité de Dialogue sur la Responsabilité Sociale du Groupe EDF (CDRS)**.

Ce comité est composé des signataires de l'accord, selon des modalités fixées en annexe. Il est présidé par le Président du Groupe EDF, qui peut se faire représenté.

Il se réunit une fois par an. Il est seul compétent pour toutes les questions soulevées par l'application de l'accord.

Les frais d'organisation (déplacements, hébergement, traduction, ...) sont à la charge du Groupe.

2- Le Comité pourra inviter à participer à ses séances, pour les points d'ordre du jour qui le justifient et d'un commun accord entre les membres, des représentants d'**ONG**.

Le présent accord est conclu pour une durée initiale de **trois ans**.

A tout moment l'accord **pourra être révisé**, par voie d'avenant négocié, en vue de l'adapter, notamment en cas d'évolution du périmètre du Groupe.

Dans l'année précédant la date d'échéance de l'accord, et au plus tard 3 mois avant celle-ci, les parties signataires remplissant les conditions fixées au I- se réuniront afin d'effectuer ensemble un bilan de l'application de l'accord, en vue de son **renouvellement éventuel**.

A cette occasion, sera éventuellement redéfini le rôle du Comité de Dialogue sur la Responsabilité Sociale du Groupe EDF prévu à l'article 22.

Chaque partie signataire pourra dénoncer sa signature au présent accord, avec un délai de prévenance de six mois.

Le présent accord sera traduit dans chacune des langues où le Groupe EDF est présent.
Seule la version rédigée en français fait foi entre les parties signataires.

Les questions d'interprétation relatives au présent accord relèvent du seul Comité de Dialogue sur la Responsabilité Sociale du Groupe EDF, créé à l'article 22.

ACCORD SIGNE A PARIS LE 24 JANVIER 2005 PAR

Le Président d'EDF, Pierre GADONNEIX



Les fédérations syndicales suivantes :

FNME – CGT, représentée par Frédéric IMBRECHT



FCE – CFDT, représentée par Patrick PIERRON



FNEM – FO, représentée par Max ROYER



CFE – CGC, représentée par Arnaud BOUSQUET *po Michel MORILLON*



CMTE - CFTC, représentée par Dominique VILLERS



Unison, représentée par Greg THOMSON



Prospect, représentée par ~~lan~~ BARKER *Arum HASEK*



Amicus, représentée par Colin BROWN

PP. J Chapman

GMB, représentée par Paul STACK

P. J. Stack

VDSZSZ, représentée par Jozsef BRAUN

Braun Jozsef

Solidarnosc, représentée par Walenty SASIM

i Związku Zawodowców Grupy EDF Polska
zgodnie z dotychczasowymi ujęciami;

SOZE, représentée par Miroslav HRUSKA

Luz y Fuerza, représentée par Oscar LESCANO

SUTERM, représentée par Maria de la Luz ESTRADA

SINTERGIA, représentée par Magno dos SANTOS FILHO

Magno Dos Santos Filho

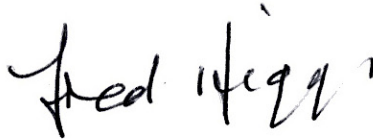
SENGE, représentée par Carlos Alberto da CRUZ

Les représentants des salariés de la Branche Asie-Pacifique,
élus au Comité de Concertation Asie-Pacifique, représentés par ZHU GuoPing



Et les organisations syndicales internationales suivantes :

ICEM, représentée par Fred HIGGS



ISP, représentée par Hans ENGELBERTS



OIEM, représentée par Alain SIMON



FMTI, représentée par Bart BRUGGEMAN



ANNEXE RELATIVE AU FONCTIONNEMENT DU COMITE DE DIALOGUE SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DU GROUPE EDF (CDRS)

COMPOSITION

Le CDRS est présidé par le Président du Groupe EDF, ou son représentant. Il peut se faire assister de managers du Groupe.

Il est composé de :
(Hypothèse d'une signature unanime)

Pour les sociétés du Groupe EDF en France : **10 représentants,**
Dont :

- 2 représentants de la FNME-CGT,
- 2 représentants de la FCE – CFDT,
- 2 représentants de la FNEM- FO,
- 2 représentants de la CFE-CGC,
- et 2 représentants de la CFTC

Pour les sociétés du Groupe EDF au Royaume-Uni : **4 représentants,**
Dont :

- 1 représentant de Amicus
- 1 représentant de GMB
- 1 représentant de Prospect
- 1 représentant de Unison

Pour les sociétés du Groupe EDF en Hongrie : **2 représentants,**
de VDSZSZ

Pour les sociétés du Groupe EDF en Pologne : **2 représentants,**
de SOLIDARNOSC

Pour les sociétés du Groupe EDF en Slovaquie : **2 représentants,**
de SOZE

Pour les sociétés du Groupe EDF en Argentine : **2 représentants,**
de Luz y Fuerza

Pour les sociétés du Groupe EDF au Brésil : **2 représentants,**
Dont :

- 1 représentant de Sintergia
- et 1 représentant de Senge

Pour les sociétés du Groupe EDF au Mexique : **1 représentant,**
mandaté par le SUTERM

Pour les sociétés du Groupe EDF en Asie : **2 représentants,**
désignés au sein du Comité de Concertation Asie-Pacifique (CCAP)

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

soit, -----
28 représentants

et un observateur invité d'EnBW.

Les membres du CDRS sont désignés par les organisations signataires de l'accord.

Les organisations syndicales internationales de notre secteur d'activité, signataires de l'accord, sont associées au CDRS et désignent chacune un représentant, soit :
(Hypothèse d'une signature unanime) :

L'ICEM (Fédération Internationale des syndicats de travailleurs de la Chimie, de l'Energie, des Mines et des industries diverses) : **1 représentant**

L'ISP (Internationale des Services Publics) : **1 représentant**

L'OIEM (Organisation Internationale de l'Energie et des Mines) : **1 représentant**

La FMTI (Fédération Mondiale des Travailleurs de l'Industrie) : **1 représentant**

4 représentants

REUNION ANNUELLE

Le CDRS se réunit une fois par an. Lors de chaque réunion du CDRS, les membres bénéficient d'une réunion de préparation et d'une réunion de suivi.

Dans le cas d'une demande émanant de la majorité des membres, et avec l'accord du Président, une séance exceptionnelle pourra se tenir.

Lors de sa première réunion, le CDRS pourra décider de la création d'un bureau, émanation du CDRS, mis en place pour assurer le bon fonctionnement de ce Comité entre deux réunions.

Ce bureau pourra se réunir une à deux fois entre les séances du CDRS. Il sera composé de six membres désignés au sein du CDRS, parmi lesquels au moins un représentant par zone géographique concernée par le présent accord.

Le secrétaire du CDRS, élu lors de chaque réunion annuelle de l'instance, sera chargé de coordonner les travaux des membres du bureau et du CDRS.

MOYENS

- Prise en charge des coûts

Le Groupe assume les frais directement liés au fonctionnement du Comité et du bureau, et à l'organisation des réunions de ceux-ci, dans la limite d'un budget annuel de 220.000 euros.

- Temps alloué

Les représentants des salariés désignés pour participer aux séances du CDRS bénéficieront dans la société qui les emploie, de temps pour préparer et participer à la réunion annuelle du CDRS (4 jours par an).

Un crédit complémentaire de 2 jours sera alloué aux membres du bureau du CDRS.

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

- Langue de travail

Chaque participant pourra parler la langue du pays qu'il représente, mais tout rapport à présenter devant l'instance devra, pour le moins dans sa forme écrite, être présenté en anglais ou en français.

Le bilan annuel prévu à l'article 22 sera, quant à lui, traduit dans toutes les langues des membres du CDRS.

- Diffusion de documents

Le bilan de la mise en œuvre de l'accord dans les sociétés du Groupe sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés du Groupe par les moyens appropriés.

Il sera envoyé aux membres du CDRS 1 mois avant la réunion annuelle.

Les représentants des salariés membres du CDRS pourront avoir accès à une communauté spécifique au sein d'EDF Group-Net et ainsi disposer d'un outil de communication interne à distance, entre les réunions de CDRS.