



ACCORD CADRE MONDIAL 2025-  
2030 SUR LA RESPONSABILITE  
SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE  
DU GROUPE EDF

## Plan du document

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préambule</li> <li>• Champ d'application</li> </ul>
Une transition juste et soutenable pour tous	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1- Soutenir une transition juste</li> </ul>
Respect et intégrité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2- Respecter les droits humains dans toutes les activités du groupe EDF à travers le monde</li> <li>• 3- Promouvoir l'Éthique du Groupe et prévenir la corruption</li> <li>• 4- Exercer notre Devoir de Vigilance</li> </ul>
Développement des Femmes et des Hommes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5- Assurer une relation socialement responsable avec nos fournisseurs et sous-traitants</li> <li>• 6- Être une référence en matière de santé et sécurité au travail</li> <li>• 7- Lutter contre le harcèlement et toutes les formes de violences au travail</li> <li>• 8- Garantir l'égalité des chances pour toutes et tous</li> <li>• 9- Permettre à chaque salarié de développer ses compétences et son parcours professionnel</li> <li>• 10- Accompagner une transformation numérique responsable</li> <li>• 11- Assurer aux salariés une couverture sociale et des avantages sociaux</li> <li>• 12- Conduire la transformation du Groupe EDF de façon socialement responsable</li> </ul>
Dialogue et Concertation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 13- Privilégier l'ouverture, l'écoute et le dialogue à l'interne et à l'externe, comme au cœur des territoires</li> </ul>
Environnement et climat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 14- Agir pour préserver l'environnement et lutter contre le réchauffement climatique</li> </ul>
Soutien aux populations et impact sur les territoires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15- Être 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>
Annexes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonctionnement du Comité Mondial de Dialogue sur la Responsabilité Sociale et Environnementale et les moyens</li> <li>• Principaux traités internationaux de protection et de défense des droits de l'homme</li> </ul>

**Nota :** Afin de faciliter l'accessibilité au contenu de ce document pour les personnes en situation de handicap, le texte de cet accord n'est pas « justifié » mais en « fer à droite ».

## Préambule

Les signataires du présent accord-cadre mondial sur la Responsabilité Sociale et Environnementale 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 de l'hydraulique.

Et d'autre part,

Les fédérations syndicales mondiales IndustriALL Global Union et Public Services International (PSI) représentant plus de 70 millions de travailleurs des secteurs miniers, énergétiques et industriels, et la majorité des syndicats de salariés œuvrant dans les secteurs d'activité du groupe

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

L'accord cadre mondial sur la Responsabilité Sociale et Environnementale du groupe EDF s'inscrit dans la raison d'être d'EDF. "construire un avenir énergétique neutre en CO2 conciliant préservation de la planète, bien-être et développement grâce à l'électricité et à des solutions de services innovants", ainsi qu'aux engagements RSE du Groupe qui en découlent et au référentiel Devoir de vigilance du Groupe "Droits humains et libertés fondamentales, Santé et sécurité, Environnement, Ethique des affaires : les engagements et exigences du groupe EDF".

Les signataires du présent accord affirment que l'entreprise ne peut être durable qu'en conjuguant performance économique, respect de l'environnement 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 la poursuite de l'engagement collectif social, sociétal et environnemental construite dans un esprit de confiance et transparence avec l'expérience acquise collectivement en matière de responsabilité sociale ces 19 dernières années. Il matérialise les principes fondamentaux d'un socle social commun à toutes les sociétés du Groupe reposant sur les valeurs de respect, solidarité et responsabilité.

Signé pour 5 ans, il s'applique 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 EDF.

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'Organisation des Nations Unies (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, loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre du 27 mars 2017) et du contexte interne au Groupe : le projet d'entreprise Ambitions 2035 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 dont EDF SA détient directement ou indirectement la majorité des droits de vote ("les sociétés contrôlées par EDF", le "Groupe" ou le "groupe EDF"). Dans ces sociétés, l'accord s'applique alors à tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail. L'accord s'applique dans le strict respect des règles d'indépendance de gestion applicables à certaines sociétés du Groupe.

Le Groupe assure la promotion de cet accord et veille au respect de ces principes par ses fournisseurs et ses sous-traitants de rang 1.

Dans les participations ou projets non contrôlés, le groupe EDF, en fonction de sa capacité d'influence, fait connaître l'accord mondial auprès de ses partenaires et en cas de non-respect de ces engagements, incite à y remédier.

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 au terme d'un délai d'un an maximum. Lorsqu'une société du Groupe ne remplit plus les critères définis ci-dessus à la suite d'une cession partielle ou totale, l'accord cesse de s'appliquer à la fin de l'exercice comptable en cours.

En cas de cession, le groupe EDF transmet et accompagne auprès des potentiels repreneurs le texte du présent Accord.

Le Groupe fournit aux membres du Comité Mondial de Dialogue sur la Responsabilité Sociale et Environnementale du groupe EDF (CMDRSE), instance de suivi de l'accord, a minima une fois par an, la liste mise à jour des sociétés et groupes de sociétés faisant partie du périmètre de consolidation du groupe EDF.

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

## UNE TRANSITION JUSTE ET SOUTENABLE POUR TOUS

### 1. Soutenir une transition juste pour tous

Le groupe EDF s'engage à avoir un impact positif et déterminant sur une transition énergétique soutenable en France et dans les pays dans lesquels EDF opère. Il soutient les principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, définis par l'OIT<sup>1</sup>.

A ce titre, le groupe EDF s'engage pour la transition énergétique juste et inclusive pour ses parties prenantes :

- **Ses clients**, en fournissant une électricité bas carbone avec une action particulière vis-à-vis de la précarité énergétique, en promouvant les économies d'énergie et en proposant les solutions adaptées, ainsi qu'en développant l'innovation sociale.
- **Ses salariés**, en renforçant l'inclusion et la lutte contre les discriminations, en garantissant la qualité de l'emploi et des salaires justes et compétitifs, en réussissant les redéploiements, l'accompagnement individuel et la création d'emplois.
- **Les communautés et les territoires**, en créant de la valeur partagée, en réduisant les impacts sociaux et environnementaux liés aux activités du Groupe et en contribuant au développement dans les zones vulnérables.
- **Ses fournisseurs et sous-traitants**, en assurant un haut niveau de vigilance dans ses relations d'affaires et en accompagnant les PME locales.
- **Les ressources planétaires**, en préservant la biodiversité, en gérant les déchets et en promouvant l'économie circulaire, ainsi qu'en œuvrant pour une gestion intégrée et durable de l'eau.

En tant qu'employeur responsable, le groupe EDF reconnaît l'importance du Dialogue, via la concertation ou la négociation collective, dans l'élaboration et la mise en œuvre des actions visant à garantir une transition juste.

Dans le cadre de la mise en œuvre des engagements portés par cet accord, en particulier sur les volets « Développements des Femmes et des Hommes » et « Dialogue et concertation », une attention particulière sera portée aux enjeux d'anticipation des changements liés aux politiques de transition, tant en ce qui concerne l'implication des partenaires sociaux et le développement du dialogue social que sur les actions (formation, reconversion, etc..) qui seront entreprises pour assurer une transition acceptable et juste socialement.

Le sujet de la Transition Juste étant transverse à l'ensemble des items abordés dans le présent accord, il sera au cœur du programme du travail défini par le CMDRSE en début de mandature.

---

<sup>1</sup> Organisation Internationale du Travail

## RESPECT ET INTÉGRITÉ

2. 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.**

EDF s'engage à respecter les standards internationaux de protection et de défense des droits humains et des libertés fondamentales, et en particulier la charte internationale des droits de l'homme de l'ONU, les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) (voir annexe 2 et référentiel Devoir de vigilance<sup>2</sup>), les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations unies (UNGP) et les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE). EDF est par ailleurs signataire du Pacte Mondial des Nations Unies et adhérent de l'initiative Global Deal portée par l'OCDE et visant à promouvoir le dialogue social dans le monde. A ce titre, Le Groupe EDF s'engage à respecter les droits humains et les libertés fondamentales, en se conformant aux dispositions des normes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), en matière de :

- Lutte contre la discrimination
- Lutte contre le harcèlement et les violences
- Lutte contre le travail forcé
- Lutte contre le travail des enfants
- Respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective
- Garantie de conditions de travail justes et favorables
- Droits des communautés locales et de Respect des droits des populations autochtones.

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.

Dans le cas d'un conflit de normes avec les lois applicables dans les pays dans lesquels il opère, le Groupe s'attache à mettre en œuvre des solutions permettant de se conformer à l'esprit de ces standards internationaux, tout en respectant les lois nationales.

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 :

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

---

<sup>2</sup> Référentiel DDV (edf.fr)

Le groupe EDF s'engage à accorder une attention particulière aux impacts de ses activités sur les personnes reconnues comme vulnérables par le droit international des droits de l'homme et à enquêter en toute transparence, impartialité et bonne foi sur toute allégation d'atteinte aux droits humains ou liberté fondamentale liée aux activités exercées par les entités du Groupe, prestataires et sous-traitants.

Si une atteinte aux droits humains ou libertés fondamentales est avérée dans le cadre des activités exercées par les entités du Groupe, EDF s'engage à dialoguer avec les victimes et/ou leurs représentants en vue de remédier à la situation, conformément aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales auxquels le groupe EDF adhère.

### 3- 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 à un contrôle d'intégrité ses partenaires et relations d'affaires identifiés dans sa cartographie comme présentant un risque de corruption (cf. art. 4).

Les signataires s'engagent à :

- **Mettre à disposition** de tout salarié ou collaborateur extérieur (personnel intérimaire, salariés d'un prestataire de services...) et occasionnel (CDD, apprentis, stagiaires...) d'EDF et de ses filiales<sup>3</sup>, ainsi que des parties prenantes externes au Groupe, **une plateforme externe d'alerte sécurisée préservant la confidentialité des données et des échanges ou un dispositif équivalent permettant un accès effectif** (système de « grievance », « worker voice », etc.). Elle est notamment accessible depuis le site internet edf.fr, tout en étant indépendante des systèmes d'information d'EDF et disponible dans les huit langues utilisées dans le Groupe (Français, Anglais, Espagnol, Allemand, Chinois, Italien, Néerlandais, Portugais).
- **Réaliser un point annuel** sur les alertes au Comité Mondial de Dialogue sur la Responsabilité Sociale et Environnementale (CMDRSE), dont le fonctionnement et la composition sont décrits dans le chapitre « Fonctionnement du Comité Mondial de Dialogue sur la Responsabilité Sociale et Environnementale et les moyens ».
- **S'assurer de la protection des lanceurs d'alertes** ainsi que la ou les personnes mises en cause et les informations recueillies. Ce dispositif vise à garantir la confidentialité et à assurer une protection contre toutes représailles ou mesures discriminatoires à l'encontre de tout alerteur qui signale, de bonne foi et sans contrepartie financière directe, des faits dont il a eu connaissance dans le cadre de son activité professionnelle, ou dont il a été témoin direct, et

<sup>3</sup> À l'exclusion des filiales gestionnaires d'infrastructures régulées de transport ou de distribution d'énergie (notamment ENEDIS et RTE). Ces filiales spécifiques disposent de leur propre dispositif d'alerte.



qui relèvent des dispositifs d'alerte professionnelle prévus par la Directive Européenne sur les lanceurs d'alerte et leur transposition dans la loi nationale<sup>4</sup>.

Le groupe EDF sensibilise ses salariés et les formera à ces questions ainsi qu'aux politiques et procédures dont elles font l'objet à travers la communication et/ou des programmes ciblés en lien avec les représentants syndicaux des salariés.

**Le groupe EDF met en œuvre et s'assure du respect du principe de transparence fiscale.**  
Conformément à sa politique fiscale et dans le cadre de ses engagements en faveur de l'Ethique du Groupe, le groupe EDF acquitte ses impôts dans les pays où les bénéfices sont effectivement générés et s'interdit l'implantation dans des pays à fiscalité privilégiée non motivée par le développement commercial. Le Groupe publiera par ailleurs prochainement un rapport de transparence fiscale qui comprendra la présentation des informations du Country by Country Reporting (CBCR – reporting pays par pays) telles que requises par l'OCDE".

#### 4- Exercer notre Devoir de Vigilance

Conformément à la loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre et des évolutions législatives à venir, le groupe EDF s'engage à poursuivre l'élaboration et la publication d'un Plan de vigilance.

Ce plan comporte « les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement » pouvant résulter des activités de la Société et des filiales qu'elle contrôle, et de celles des fournisseurs ou sous-traitants avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation.

Le plan de vigilance est présenté et discuté annuellement au CMDRSE avant sa publication dans le document d'enregistrement universel du Groupe.

Les filiales, bénéficiant d'une indépendance de gestion par rapport à EDF au sens des lois du 10 février 2000 et du 9 août 2004 relatives au service public de l'électricité, élaborent leur propre plan de vigilance et peuvent le présenter au CMDRSE.

Par ailleurs, dans le cadre d'une politique responsable de développement de ses activités, le groupe EDF procède à une étude d'impact sociétal et environnemental pour tous les projets de développement présentés au Comité des Engagements du Comité exécutif Groupe (CECEG), sous forme d'identification des risques associés aux projets, afin d'assurer que les engagements d'EDF en matière de droits humains, d'environnement et de santé-sécurité des personnes sont pris en compte. Concrètement, cela prend la forme d'une identification des risques associés aux projets, tant pour les activités développées que pour les relations fournisseurs et sous-traitants envisagées dans le cadre du projet. Cette identification est facilitée par la mise à disposition d'une grille de criblage, mise à jour périodiquement, permettant une analyse des projets en cohérence avec la raison d'être et avec les engagements RSE et référentiels du Groupe, ainsi qu'avec les standards internationaux. Cette grille prend en compte les dimensions environnementales, de santé-sécurité, de droits humains et éthiques.

#### 5. 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 de rang 1.

Les exigences du Groupe portent particulièrement sur :

---

<sup>4</sup> Directive européenne du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

- Le respect de la loi nationale du pays d'exécution du contrat ;
- Le respect des normes internationales du travail et des droits humains ;
- La santé et sécurité des salariés, incluant les normes internationales applicables ;
- Le respect de l'environnement, notamment la réduction de l'empreinte carbone, la préservation des ressources et l'adaptation au changement climatique ;
- 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 RSE instituée en 2006 et mise à jour en 2023 (Charte de responsabilité sociétale d'entreprise entre EDF et ses fournisseurs) qui constitue une pièce contractuelle dans laquelle le présent accord sera mentionné.

Les sociétés du Groupe demandent aux soumissionnaires l'application de ces principes. Elles mettent en place un suivi responsable des fournisseurs et sous-traitants, au travers notamment d'évaluations et de rencontres régulières pour la co-construction d'une transition juste.

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 considèrent 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 6.

Le Groupe favorise et accompagne la réduction de l'empreinte carbone des produits, services et activités des fournisseurs et sous-traitants. Il s'assure de l'adaptation au changement climatique de toute la chaîne de valeur.

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 2 de cet accord), ainsi que la diligence d'audits effectués chez les fournisseurs et sous-traitants.

Tout manquement, répété et/ou non corrigé après observations malgré l'accompagnement du groupe EDF, 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, entraînera des actions pouvant aller jusqu'à l'arrêt des relations avec le fournisseur ou l'entreprise sous-traitante, dans le respect des obligations contractuelles.

Tout signalement d'un fournisseur identifié 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 à l'émetteur du signalement.

## DEVELOPPEMENT DES FEMMES ET DES HOMMES

### 6- Être 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 pour les sous-traitants intervenant sur nos sites de travail, en tenant compte des nouveaux environnements de travail, y compris le travail à distance.

Pour atteindre cette cible, la priorité est d'éradiquer les accidents graves et 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 incluant des représentants des salariés couvrant 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 démarches associent toutes les parties prenantes : représentants du personnel, professionnels de la prévention (préventeurs, équipes médicales) et management.

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 les lieux de travail d'une des sociétés du Groupe.

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 doivent 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 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 leurs sites, à l'occasion de l'exécution d'une prestation effectuée pour leur compte.

Les accidents de travail font l'objet d'analyses réalisées en associant les parties prenantes visant à définir des actions correctrices. Les enseignements issus de ces analyses sont largement partagés via la Communauté Santé Sécurité du Groupe. Le secrétaire du CMDRSE est destinataire des Fiches REX publiées par le Groupe, à charge pour lui d'assurer le relai de ces informations auprès des membres du CMDRSE. Par ailleurs, une information réactive est adressée au secrétaire du CMDRSE en cas de décès survenant dans le cadre du travail d'un salarié ou d'un prestataire du groupe EDF (périmètre des sociétés consolidées).

## 7- Lutter contre le harcèlement et toutes les formes de violence au travail

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.

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

Le Groupe réaffirme sa tolérance zéro envers toutes les formes de harcèlement et de violences et s'engage à garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité physique et psychique, et de leur dignité.

En ce sens, le Groupe se fait écho de la convention C190 de l'OIT<sup>5</sup>, reconnaissant l'importance d'une culture du travail fondée sur le respect mutuel et la dignité de l'être humain aux fins de la prévention de la violence et du harcèlement.

C'est pourquoi, les signataires ne tolèrent, au nom du respect de la personne, aucune pratique de harcèlement ou de violence sous quelque forme que ce soit de la part ou à l'encontre des salariés du Groupe 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.

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

---

<sup>5</sup> La convention n° 190 de l'OIT fixe des normes spécifiques et applicables à l'échelle mondiale pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail qui s'entendent comme « un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ».

Elle reconnaît que :

- Chacun a droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement ;
- La violence et le harcèlement peuvent constituer une violation des droits de l'homme ou un abus ;
- Le harcèlement est une menace pour l'égalité des chances, inacceptable et incompatible avec le travail décent.

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 sociétés veillent à mettre en place les conditions nécessaires à la libération et l'accueil de la parole.

Les sociétés du groupe EDF sont vigilantes à la mise en évidence des canaux d'alertes afin qu'ils soient visibles, connus et accessibles par toutes et tous.

Pour ce faire, des ressources développées par les différentes sociétés du Groupe sont partagées afin d'inspirer les autres et de renforcer notre action.

Le groupe EDF est convaincu que la lutte contre le harcèlement et les violences au travail contribue à l'égalité des chances de toutes et tous (cf. chapitre suivant).

## 8- Garantir l'égalité des chances pour toutes et tous

En se fondant sur les principes universels d'égalité des droits et de non-discrimination, le Groupe développe, valorise et protège la diversité de ses collectifs de travail, qu'il considère comme une richesse. En cela, le Groupe souhaite être garant de l'égalité des chances pour toutes et tous.

### a. Egalité professionnelle et mixité

Le Groupe considère que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est source de progrès social et de performance économique durable.

Cette égalité passe par la mixité au sein des équipes de travail et dans toutes les strates hiérarchiques.

Le Groupe demande aux sociétés de mettre en place des actions concrètes pour développer la mixité dans tous les métiers, garantir l'égalité de traitement entre les sexes et prendre en compte les questions de santé, sécurité et conditions de travail.

Les signataires se donnent une ambition mixité commune qui nécessite de développer dans toutes les sociétés du Groupe des actions articulant des enjeux d'attractivité, de recrutements, de mobilités, de fidélisation dont on doit pouvoir mesurer la dynamique en termes de diversité.

Dans ce cadre, une vigilance particulière est portée à la nature des parcours professionnels, à l'accès à la formation et à la résorption des écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Cela implique notamment que le Groupe favorise la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle, notamment lors d'événements importants qui jalonnent la vie (périodes de maternité et paternité par exemple) qui ne doivent en aucun cas générer de comportements discriminants.

En outre, les sociétés du Groupe développent de nouvelles façons de travailler, des pratiques managériales responsabilisantes et inclusives et un accompagnement de la parentalité dans son acceptation la plus large (toutes les formes de parentalité, les aidants etc...).

Les signataires soutiennent les salariés engagés dans des réseaux internes ou externes qui contribuent à la mixité et à la déconstruction des stéréotypes de genre.

### b. Une tolérance zéro face à toutes les formes de discrimination

Dans le Groupe, la diversité est encouragée à tous les niveaux hiérarchiques, pour que la composition du corps social soit cohérente avec celle de la société civile dans laquelle il opère.

Le Groupe interdit toute forme de discrimination et protège ses salariés qui en seraient victimes. Les lanceurs d'alerte et victimes de discrimination sont protégés par l'entreprise en cas d'éventuelles pressions afférentes.

Conformément à la charte éthique du Groupe, chaque salarié du Groupe doit s'interdire tout comportement d'intolérance et de discrimination.

Les signataires s'accordent sur la définition de la « discrimination » comme étant toute distinction, exclusion, limitation ou préférence fondée, entre autres, sur la supposée race, la couleur de peau, le sexe, l'âge, la religion, l'opinion politique, l'appartenance syndicale, l'ascendance nationale, l'origine sociale, la situation de santé, 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 métier.

Les signataires contribuent à faire évoluer les mentalités et à lutter contre les stéréotypes sur 3 domaines de vigilance spécifiques :

- **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. Le groupe s'engage à déployer une politique d'accessibilité numérique, permettant l'inclusion numérique des salariés en situation de handicap.
- **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 et l'identité de genre.** Dans ce cadre, un salarié peut refuser une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité ou la transidentité, 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 (cf. plus haut le chapitre « 2. Respecter les droits humains dans toutes les activités du groupe EDF à travers le monde »).

Pour permettre à chaque société du Groupe d'agir efficacement sur ces domaines nécessitant acculturation, réflexes managériaux et discernement, des ressources et bonnes pratiques existant au sein du Groupe seront partagées : guide repère, fiche réflexe, fiche info salarié, campagne d'affichage etc...).

Les signataires soutiennent les réseaux internes dédiés à ces questions au sein des sociétés du Groupe et favorisent le partage de pratiques.

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

**Le groupe EDF encourage le développement des compétences, la responsabilisation des salariés, la prise 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. Elles contribuent aussi à atteindre les objectifs du Groupe et à disposer des bonnes compétences au bon endroit, au bon moment. L'anticipation sur les besoins en compétences à venir et le développement tout au long de la carrière 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, notamment pour des apprenants externes (en particulier la formation en alternance, 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 essentiellement réalisées sur le temps de travail, particulièrement quand elles visent à l'habilitation des salariés pour l'exercice de leur métier.

Dans une volonté de maintien des compétences dans l'entreprise, le Groupe favorise le transfert des connaissances et du savoir-faire intergénérationnel et promeut la mise en place de démarches de knowledge management<sup>6</sup>.

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

Le Groupe valorise et accompagne l'esprit d'entreprise et l'innovation par l'étude de projets pouvant répondre aux besoins des Métiers et des sociétés du Groupe soumis par les salariés, sans discrimination d'aucune sorte. L'entrepreneuriat des salariés est également soutenu 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 des parcours professionnalisants permettant de capitaliser sur les acquis, de conforter l'engagement des salariés à travers des parcours motivants et diversifiés et de contribuer à l'intégration du Groupe.

Quand une mobilité est demandée au salarié en raison de l'évolution de l'environnement interne ou externe à l'entreprise, celui-ci est accompagné vers les emplois permettant de concilier les besoins du Groupe avec les compétences et appétences du salarié. 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 son employabilité à long terme.

#### 10- Accompagner une transformation numérique responsable

La transformation numérique du groupe EDF est un levier important de performance opérationnelle, de confort de travail, d'amélioration de l'efficacité et de la qualité délivrée dans toutes nos activités, nos produits et services, qu'ils soient internes, à destination de nos clients ou en relation avec nos partenaires.

Conscient de ces enjeux, le groupe EDF s'engage à accompagner l'introduction de nouvelles technologies, dont l'IA (Intelligence Artificielle), en veillant notamment à :

- la préparation des compétences digitales de demain et l'accompagnement de tous les salariés à l'utilisation des nouveaux outils numériques, afin de veiller à l'employabilité des salariés et à la compétitivité du Groupe ;

---

<sup>6</sup> Le knowledge management (ou gestion des connaissances) est un ensemble de pratiques et de processus visant à maximiser l'efficacité et l'innovation en facilitant l'accès à l'information et en encourageant le partage des savoirs.

- la sécurité informatique et la protection du patrimoine immatériel, en particulier les données personnelles;
- un dialogue social de qualité autour des projets de transformation liés au digital ;

#### 1.1- 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.

Sur la durée de l'accord, le Groupe s'engage à réaliser un état des lieux et une évaluation des dispositifs de couverture sociale et d'avantages sociaux présents dans les sociétés du Groupe, ainsi qu'à mener une réflexion sur la faisabilité d'une politique Groupe (ou d'un programme Groupe) sur tout ou partie de ce domaine.

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.

Sur la durée de l'accord, le Groupe s'engage à étudier la faisabilité de la mise en place d'un dispositif de salaire décent (Living wage).

L'avancée de l'état des lieux ainsi que des réflexions en cours sur la couverture sociale, les avantages sociaux et le salaire décent feront l'objet d'échanges avec le CMDRSE.



## DIALOGUE ET CONCERTATION

### 12- 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 progrès social, des démarches prospectives sur l'évolution des métiers sont réalisées en cible par les sociétés du Groupe. 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 lorsque c'est possible, dans le respect des législations locales du travail. 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.

### 13- 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 l'ensemble des parties prenantes internes et externes.**

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 de ses salariés, ses clients et plus généralement ses parties prenantes. Ainsi, le groupe EDF porte une attention particulière à l'engagement au travail 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.

## ENVIRONNEMENT ET CLIMAT

**Le Groupe s'engage à avoir un impact positif et déterminant sur une transition énergétique soutenable en France et dans les pays dans lesquels EDF opère.**

14 – Agir pour préserver l'environnement et lutter contre le réchauffement climatique

Le groupe EDF s'engage et entend prendre toute sa place dans la lutte contre le dérèglement climatique. Il a aligné ses ambitions sur l'Accord de Paris pour le climat dont l'objectif est de limiter le réchauffement climatique à un niveau bien inférieur à 2 °C, de préférence à 1,5 °C, par rapport au niveau préindustriel.

Le Groupe, leader de la décarbonation du système énergétique et des usages de l'énergie, a l'ambition d'atteindre d'ici 2035 :

- Une intensité carbone de 22 grammes de CO<sub>2</sub>/kWh pour l'ensemble de sa production d'électricité et de chaleur<sup>7</sup> et à une baisse de 80% de ses émissions directes (scope 1) par rapport à 2017 ;
- Un niveau a minima de 45 Mt de CO<sub>2</sub> évitées par an par les produits et services commercialisés par le Groupe en France, au Royaume-Uni, en Italie et en Belgique.

Face au dérèglement climatique et à l'enjeu des limites planétaires, EDF réduit sa vulnérabilité et ses dépendances à des ressources de plus en plus contraintes.

Le Groupe s'engage à :

- Évaluer les impacts du changement climatique sur les activités existantes et futures ;
- Adapter les installations existantes pour les rendre moins sensibles aux conditions climatiques et résilientes aux situations extrêmes ;
- Intégrer les hypothèses d'évolution du climat dans la conception des nouvelles installations ;
- Adapter les offres, les opérations internes et le savoir-faire du Groupe au changement climatique ;
- Prendre en compte la dimension écosystémique du dérèglement climatique.

Dans le cadre de cet engagement, les entités les plus exposées aux conséquences physiques du changement climatique élaborent et déploient un plan d'adaptation au changement climatique et le mettent à jour tous les 5 ans.

Le Groupe s'est engagé à protéger et gérer l'eau de manière intégrée et soutenable, tant en matière quantitative que qualitative et à concerter avec les territoires dans lesquels il opère, en intégrant pleinement la dimension locale de l'eau, notamment les multiusages de l'eau sous contraintes climatiques croissantes.

L'objectif du Groupe en termes d'intensité eau (consommation spécifique d'eau évaporée par Kilowattheure d'électricité produit) est de ne pas dépasser le seuil de 0,95 l/kWh en moyenne sur les cinq dernières années.

Engagé en faveur de la nature, EDF vise à limiter l'empreinte de ses activités sur la biodiversité. Le Groupe s'engage à réaliser l'ensemble des 18 actions répondant à ses engagements dans le cadre du dispositif Act4nature sur la période 2023-2025, en matière de :

- Réduction de la contribution des activités aux facteurs de pression majeurs ;

---

<sup>7</sup> Périmètre consolidé du Groupe

- Préservation, restauration, régénération ;
- Renforcement de l'amélioration des connaissances et de leur partage ;
- Transformation de nos processus, notre organisation et de nos compétences.

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

## SOUTIEN AUX POPULATIONS ET IMPACT SUR LES TERRITOIRES

15- Être un acteur engagé du développement économique et social des territoires pour une Transition juste pour tous

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

Les signataires considèrent que l'accès à l'énergie, et en premier lieu l'électricité décarbonée, 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 impactant 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 dont le modèle économique repose sur l'emploi de personnes en situation de handicap ou vulnérables (secteur du travail protégé et structure d'insertion par l'activité économique en France, par exemple).

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 de chaque société contrôlée du Groupe comme à l'échelle mondiale visant à garantir le respect des engagements qu'il contient.

Dans les sociétés du groupe EDF contrôlées par EDF SA, l'accord et ses modalités de mise en œuvre seront présentés et discutés au sein de leur instance de direction, selon les règles propres à chaque société.

### ▪ 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.

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

Le groupe EDF met tout en œuvre pour assurer le déploiement de cet accord auprès de l'ensemble des salariés, en assurant un portage commun par les membres du Comité Mondial de Dialogue sur la Responsabilité Sociale et Environnementale du groupe EDF (CMDRSE) et les représentants de la Direction, et en coopération avec les représentants syndicaux.

- Pour ce faire, tout au long de la durée de l'accord un réseau de correspondants appartenant à minima à chacune des sociétés contrôlées directement par EDF SA est animé autour de la mise en œuvre de l'accord.
- De leur côté, les représentants du personnel siégeant au CMDRSE veillent également à constituer et animer leur propre réseau de représentants du personnel locaux pour faciliter le déploiement et le suivi de l'accord.

Afin de favoriser le déploiement de l'accord, le groupe EDF veille notamment à :

- Ce que cet accord soit traduit dans les langues officielles des pays dans lesquels il est implanté, dès lors que cette implantation compte au moins 50 salariés.
- Ce que l'accord et ses modalités de mise en œuvre dans chaque société contrôlée directement par EDF SA soient présentés et discutés à minima dans les instances de direction des sociétés directement contrôlées par EDF SA dans les 12 mois suivant la signature de l'accord.
- Rédiger et diffuser aux réseaux des correspondants de direction et des représentants du personnel siégeant au CMDRSE, par tous moyens adaptés, des supports présentant les dispositions de l'accord afin de les porter auprès de l'ensemble des responsables RH, des managers et des salariés.
- Ce que l'accord soit rendu accessible à chaque salarié, notamment en le rendant accessible sur les sites intranet et internet du Groupe et par tout moyen adapté au contexte local.
- Intégrer dans la Charte de responsabilité sociétale d'entreprise entre EDF et ses fournisseurs et sous-traitants les engagements de cet accord qui les concernent afin qu'ils en prennent connaissance.

- Ce que IndustriALL Global Union et PSI mettent l'accord sur leurs sites internet respectifs et le diffusent auprès de leurs affiliés.
- **Suivre la mise en œuvre à l'échelle locale**

A l'échelle locale, un dialogue entre la Direction et les représentants des salariés est 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 donne lieu à au moins une réunion par an entre la direction et les syndicats / représentants des salariés, à l'initiative de l'une des deux parties.

- **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 aux démarches de dialogue ni aux négociations menées au niveau local, national, ou européen mais constitue une référence dans le cadre de ces échanges.

Le suivi de la mise en œuvre de cet accord à l'échelle mondiale est assuré par un comité de suivi appelé Comité Mondial de Dialogue sur la Responsabilité Sociale et Environnementale (CMDRSE) du Groupe animé par des représentants de la direction du Groupe et composé des représentants des salariés et des fédérations syndicales mondiales de salariés, selon des modalités fixées en annexe. Il est présidé par le Président du groupe EDF ou son/sa représentant(e) dûment mandaté(e).

Il se réunit une fois par an pour faire un état des lieux de la mise en œuvre de l'accord, proposer les mesures appropriées, si nécessaire, pour veiller à son respect. Les parties communiquent entre elles de façon continue par l'intermédiaire du secrétaire du Comité Mondial de Dialogue sur la Responsabilité Sociale et Environnementale entre les réunions pour poursuivre cette mise en œuvre, son application 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 du rapport de durabilité publié à partir de 2025 en application de la Directive européenne CSRD<sup>8</sup>, et du Plan de Vigilance annuel,
- Identifier les écarts là où ils sont constatés et les axes d'amélioration, et, dans une démarche d'amélioration continue, contribuer à l'élaboration du plan d'actions lié au Plan de Vigilance pour l'année en cours,
- Contribuer à la promotion des bonnes pratiques

La liste des thèmes et des indicateurs de suivi de l'accord seront préparés conjointement et adoptés par le Comité Mondial de Dialogue sur la Responsabilité Sociale et Environnementale. Ils pourront être ajustés lors des réunions plénières.

Le groupe EDF communique au Comité Mondial de Dialogue sur la Responsabilité Sociale et Environnementale 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 à la séance plénière du Comité Mondial de Dialogue sur la Responsabilité Sociale et Environnementale peuvent être organisées entre les principaux DRH des sociétés du groupe EDF et des membres émanant du Comité Mondial de Dialogue sur la

<sup>8</sup> CSRD : Corporate Sustainability Reporting Directive

Responsabilité Sociale et Environnementale.

Le Comité Mondial de Dialogue sur la Responsabilité Sociale et Environnementale peut 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 Dialogue sur la Responsabilité Sociale et Environnementale est seul compétent pour toutes les questions d'interprétation et de clarification 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 de salariés. 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 Mondial de Dialogue sur la Responsabilité Sociale et Environnementale 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, les signataires pourront, individuellement ou collectivement, 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 Comité Mondial de Dialogue sur la Responsabilité Sociale et Environnementale.



## 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 5 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 de salariés signataires, 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 de salariés 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 5 ans.

### Traduction de l'accord

Le présent accord, rédigé en français conformément à l'article L. 2231-4 du Code du travail français, sera traduit dans chacune des langues des Etats dans lesquels sont implantées les sociétés du groupe EDF, dès lors que cette implantation compte au moins 50 salariés. Seule la version rédigée en français sera opposable à la Direction et aux organisations syndicales de salariés représentatives.

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

Le Président Directeur Général d'EDF,



LUC REMONT

27 janv. 2025]

Pour les organisations syndicales suivantes :

CFDT 「 DOMINIQUE BOUSQUENAUD DOMINIQUE BOUSQUENAUD 27 janv. 2025」	CFE-CGC 「 CHARLES MONTORIO CHARLES MONTORIO 27 janv. 2025」	CGT 「 DELPHINE SIENSKI DELPHINE SIENSKI 27 janv. 2025」	FO 「 DAVID FISK DAVID FISK 27 janv. 2025」
UNISON 「 DAWN WAINWRIGHT DAWN WAINWRIGHT Jan 27, 2025」	UNITE 「 TIMOTHY WOODASON TIMOTHY WOODASON 27 janv. 2025」	GMB 「 JEN KEECH JEN KEECH Jan 27, 2025」	PROSPECT 「 PAUL CLARKE PAUL CLARKE Jan 27, 2025」
ACV-CSC-BIE 「 JO POOLS JO POOLS 27 janv. 2025」	FGTB (CGSP-Gazelco) 「 ROLAND VAN PUYENBROECK ROLAND VAN PUYENBROECK Jan 27, 2025」	NSZZ Solidarnosc 「 GRZEGORZ WEGLARZ GRZEGORZ WEGLARZ Jan 27, 2025」	
FILCTEM-CGIL 「 MAURO REBUGHINI MAURO REBUGHINI Jan 27, 2025」	UILTEC-UIL 「 CARLO ANTONINO BORBONE CARLO ANTONINO BORBONE	FLAEI-CISL 「 MARINA DAL FABBRO MARINA DAL FABBRO 27 janv. 2025」	
IG METALL 「 ROBERT NEIN ROBERT NEIN Jan 27, 2025」	IGBCE 「 WOLFGANG WOLK WOLFGANG WOLK	TU of EDF CHINA 「 ZHONG LIN ZHONG LIN Jan 27, 2025」	STIEENNF 「 FABRICIO BARBOSA FABRICIO BARBOSA 27 janv. 2025」

Pour les organisations syndicales mondiales :

IndustriALL Global Union



ATLE HOIE

Jan 27, 2025

PSI



Daniel Bertossa

27 janv. 2025

## ANNEXES

### 1. Fonctionnement du Comité Mondial de Dialogue sur la Responsabilité Sociale et Environnementale

Il est baptisé Comité Mondial de Dialogue sur la Responsabilité Sociale et Environnementale du Groupe EDF : CMDRSE.

Le CMDRSE 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 :

- Des représentants de la direction du Groupe ;
- Du secrétaire du Comité d'Entreprise Européen membre, ès qualité, du CMDRSE ;
- D'un représentant de chacune des fédérations syndicales internationales signataires de l'accord ;
- Des représentants des employés du Groupe désignés par leurs organisations syndicales lorsqu'elles existent, dont le secrétaire du CMDRSE, en veillant à la représentation équilibrée des pays ou Groupe de pays dans lesquels sont implantées des activités du Groupe EDF ;

Pour les sociétés du groupe EDF en Europe

- En France, 2 représentants par organisation syndicale représentative<sup>9</sup> à la maille du Groupe en France et signataire du présent accord, sans que ce nombre puisse excéder 8 représentants,

- Au Royaume-Uni : 4 représentants,
- En Italie 2 représentants,
- En Belgique 2 représentants,
- En Allemagne 2 représentants,
- En Pologne 1 représentant,

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 signataires de l'accord, sont associées au CMDRSE et désignent chacune un représentant, soit :

IndustriALL Global Union 1 représentant

---

<sup>9</sup> Représentativité appréciée à la date de la signature initiale du présent accord

PSI (Internationale des Services Publics)

1 représentant

Soit

25 représentants

Les membres représentant le personnel sont salariés d'une entreprise qu'EDF contrôle directement ou indirectement. Ces membres sont issus d'un pays où la présence du groupe EDF est significative (au moins 50 salariés du groupe EDF).

Chaque membre du CMDRSE représentant le personnel recevra une lettre de mission signée par la Directrice de la Direction du Dialogue social du groupe EDF. Ce document sera communiqué aux DRH de la société du groupe EDF à laquelle ils appartiennent.

En cas d'indisponibilité, les membres du CMDRSE peuvent être remplacés par un représentant du personnel issu de la même organisation syndicale que le titulaire empêché ou désigné selon le même processus que le titulaire, lorsqu'il n'y a pas d'organisation syndicale de salariés (cf. plus loin les modalités de désignation).

Compte tenu du rôle du Comité d'Entreprise Européen en matière de RSE, le CMDRSE et le secrétaire du CEE veilleront à coordonner leurs travaux de façon à jouer pleinement la complémentarité, notamment du point de vue géographique.

Le CMDRSE 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 et la Direction.

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

Dans ce cas, la composition du CMDRSE 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 CMDRSE 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 CMDRSE, permettant de garder le même nombre de membres et veillant à préserver le poids des représentants du personnel hors Europe, doit obligatoirement intervenir par voie d'avenant de révision.

#### **Modalités de désignation des membres pour les autres pays que la France**

Dans chaque pays ou groupe de pays hors de France, la direction du groupe EDF désigne la direction d'une des filiales du Groupe pour faciliter la désignation du représentant en CMDRSE par les représentants des salariés locaux. Ce facilitateur veille, avec l'appui de la direction du groupe EDF et des fédérations syndicales mondiales signataires de l'accord, au bon déroulement du processus de désignation du représentant du personnel qui siègera au CMDRSE.

Dans le cas d'un groupe de pays, le membre du CMDRSE désigné est issu en priorité du pays employant le plus grand nombre de salariés, dans le respect de la législation du pays concerné.

Le Comité Mondial de Dialogue sur la Responsabilité Sociale et Environnementale fonctionne selon les principes suivants :

- Réunions plénières

Le CMDRSE se réunit physiquement une fois par an en réunion plénière de 2 jours, dont au moins 1 journée de travail sur les thèmes préalablement définis. La 2<sup>ème</sup> journée pourra être consacrée à une

formation collective, à des groupes de travail et / ou à toute autre action décidée en concertation avec les membres du CMDRSE et la Direction. Cette réunion plénière est précédée la veille d'une réunion de préparation d'une journée pour les représentants des salariés. Une 2<sup>ème</sup> journée de préparation peut être utilisée par les représentants des salariés, en amont, pour la prise de connaissance des sujets à l'ordre du jour et le travail préparatoire sur la base des documents adressés en amont de la réunion plénière. Une séance de debriefing pourra être organisée entre les représentants des salariés à l'issue des 2 journées de plénière.

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

Le secrétaire du CMDRSE, après concertation avec les membres du CMDRSE, et la Direction établissent conjointement l'ordre du jour des plénières. Chaque plénière fera l'objet d'un relevé de décisions et d'actions.

Un programme de travail est défini en début de mandature et révisé annuellement, lors de chaque plénière. Le CMDRSE, via son secrétaire, proposera les activités et travaux menés par le Comité.

En complément, une information régulière est transmise au secrétaire du Comité Mondial de Dialogue sur la Responsabilité Sociale et Environnementale en cas d'événement relatif aux thèmes de l'accord.

Une visite terrain est organisée chaque année, avec l'appui de la société ou du métier du Groupe concerné, dans l'une des sociétés du Groupe ou sur le site d'un projet industriel en cours de développement. Le CMDRSE fait en amont des propositions argumentées de lieu de visite à la direction du groupe EDF. Une fois la faisabilité de la visite de l'année considérée confirmée et le déplacement validé par le/la président(e) du CMDRSE, ce dernier, désigne les membres syndicaux du CMDRSE participant à ce déplacement (3 représentants maximum du personnel et un représentant d'une des fédérations syndicales mondiales signataires, membres du CMDRSE, dont celui représentant le pays ou le groupe de pays visé). Cette délégation coorganise avec les représentants de la Direction du Groupe EDF qui participent à la visite le programme et les objectifs de la visite. La durée de cette visite, déplacements compris, ne peut excéder 5 jours. Lors de ces visites, une rencontre sera organisée entre la délégation du CMDRSE et les représentants locaux du personnel. A l'issue de la visite, la délégation rédige un rapport qu'elle présente à l'ensemble du CMDRSE au cours de la plénière suivante.

#### - Comité de pilotage

Un comité de pilotage, composé de 10 représentants, dont le secrétaire, et avec si possible 3 représentants venant de zones hors Europe, se réunit au moins 2 fois /an, dont 1 fois physiquement et 1 fois à distance. Pour chaque réunion du comité de pilotage (en présentiel ou à distance), 1 journée de préparation et 1 journée de travail avec les représentants du Groupe sont programmées. Des réunions à distance sont organisées autant que de besoin en format conférence téléphonique ou webinaire.

Le comité de pilotage tiendra les membres du CMDRSE informés en temps utile des réunions à venir. Il traitera des questions soulevées par les membres du CMDRSE 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 CMDRSE

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

conjointement les activités.

**- Secrétaire**

Le Secrétaire du CMDRSE, élu pour la durée de l'accord lors de la 1<sup>ère</sup> réunion plénière de l'instance, qui suit la signature de l'accord, est chargé de coordonner les travaux des membres du CMDRSE. Seuls les membres présents peuvent voter. L'élection se fait à bulletin secret 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 entre les candidats arrivés premiers à égalité.

**- Temps alloué**

A l'exception du secrétaire (voir plus loin) les représentants européens des salariés désignés pour participer aux séances du CMDRSE bénéficient de 2 jours pour préparer chaque séance plénière du CMDRSE. Ils bénéficient également de temps pour participer à la plénière (2 jours/par plénière), au suivi de l'accord (1 jour/an), soit 5 jours / an.

En complément, les représentants des salariés hors Europe désignés pour participer aux séances du CMDRSE bénéficient de 5 jours complémentaires pour constituer et animer un réseau de représentation des salariés de la zone géographique représentée, soit 10 jours / an.

A titre complémentaire, les membres du comité de pilotage bénéficient de 2 jours pour participer à chaque réunion du comité (1 journée de réunion précédée d'une journée de préparation) et 8 jours par an au titre de leur activité.

Pour sa part, le secrétaire du CMDRSE bénéficie au total de 80 jours par an pour le suivi de l'accord, la préparation et l'animation des réunions et la coordination des membres du CMDRSE et du comité de pilotage.

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

Afin de réaliser des actions ponctuelles liées à l'accord mondial (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 CMDRSE (excluant les délais de route au cas où les actions le nécessitent). Il peut être utilisé par des membres du CMDRSE dûment désignés, pour la visite terrain annuelle, consulter les salariés et leurs représentants, et mener à bien des entretiens de DRH de sociétés du Groupe et des projets de responsabilité sociale et environnementale 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 européen du CMDRSE (hors secrétaire)	Préparation de chaque plénière	2 jours / plénière
	Plénière du CMDRSE	2 jours / plénière
	Suivi de l'accord	1 jour / an
Membre du CMDRSE hors Europe (hors secrétaire)	Préparation de chaque plénière	2 jours / plénière
	Plénière du CMDRSE	2 jours / plénière
	Suivi de l'accord	1 jour / an
	Animation d'un réseau de représentation des salariés de la zone géographique représentée	5 jours / an
Membre du comité de pilotage (en complément des dotations précisées ci-dessus)	Préparation de chaque réunion du comité de pilotage	1 jour / réunion
	Réunion du comité de pilotage	1 jour / réunion
	Suivi de l'accord et travaux en tant que membre du comité de pilotage	8 jours / an
Secrétaire	Suivi de l'accord, temps de préparation et animation des réunions, coordination des membres du CMDRSE et du comité de pilotage	80 jours / an
Pour l'ensemble des membres	Visite terrain annuelle	20 jours ouvrés / 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 (plénière et comité de pilotage du CMDRSE, visite terrain annuelle, réunions à distance, interprétariat et traductions), ainsi que les frais d'hébergement et de restauration liés à la plénière et au comité de pilotage.

Les frais de transport sont à la charge des sociétés du groupe dont sont originaires les représentants des salariés et des fédérations mondiales pour leurs représentants.

**- Budget du comité de pilotage**

En complément de la prise en charge des coûts listés précédemment, le comité de pilotage dispose d'un budget annuel maximum de 20 k€, pour son fonctionnement. Les modalités de la gestion de ce



budget seront précisées dans les 2 mois qui suivent la signature du présent accord, en concertation entre les représentants de la Direction et les membres du comité de pilotage.

**- Formations**

Les membres du CMDRSE 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 CMDRSE qui auraient besoin d'une formation linguistique en français ou en anglais, la Direction du Groupe financera des formations appropriées, au regard des besoins exprimés.

**- 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.

L'interprétation dans les différentes langues sera assurée pendant les réunions plénières du CMDRSE et les réunions du comité de pilotage.

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

## 2. Principaux traités internationaux de protection et de défense des droits de l'homme

1. Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP).
2. Charte internationale des droits de l'homme (Organisation des Nations Unies) : Déclaration Universelle des droits de l'homme de 1948, le Pacte international sur les droits civils et politiques (1966) & le Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels (1966).
3. Les instruments fondamentaux de l'OIT suivants :
  - Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1949.
  - Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.
  - Convention n°29 sur le travail forcé, 1930.
  - Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé, 1957
  - Convention n°100 sur l'égalité de rémunération, 1951.
  - Convention n°111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
  - Convention n°138 sur l'âge minimum, 1973.
  - Convention n°155, concernant la sécurité et la santé des travailleurs et le milieu de travail, 1981
  - Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999.
  - Convention n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006
4. Autres conventions de l'OIT :
  - Convention n°190 sur la violence et le harcèlement, 2019.
  - Sur la durée du travail :
    - Convention n° 1 sur la durée du travail (industrie), 1919
    - Convention n° 30 sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930
    - Convention n° 47 des quarante heures, 1935
    - Recommandation n° 116 sur la réduction de la durée du travail, 1962
    - Convention n° 14 sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921
    - Convention n° 106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957
    - Convention n° 132 sur les congés payés (révisée), 1970
    - Convention n°135 sur les représentants des travailleurs, 1971
    - Convention n° 171 sur le travail de nuit, 1990
    - Convention n° 175 sur le travail à temps partiel, 1994
    - Convention n°183 sur la protection de la maternité, 2000

5. Sur la rémunération :

- Convention n° 95 sur la protection du salaire, 1949
- Convention n° 131 sur la fixation des salaires minima, 1970
- Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951
- Recommandation N°115 sur le logement des travailleurs, 1961