

## **Les accords-cadres syndicats/entreprises:**

*L'accord sur la Responsabilité Sociale du Groupe EDF  
du 24 janvier 2005*

Pierre Mazeau (EDF)

Séminaire international « Normalisation et responsabilité sociétale pour le  
développement durable », Marrakech 13-15 décembre 2005



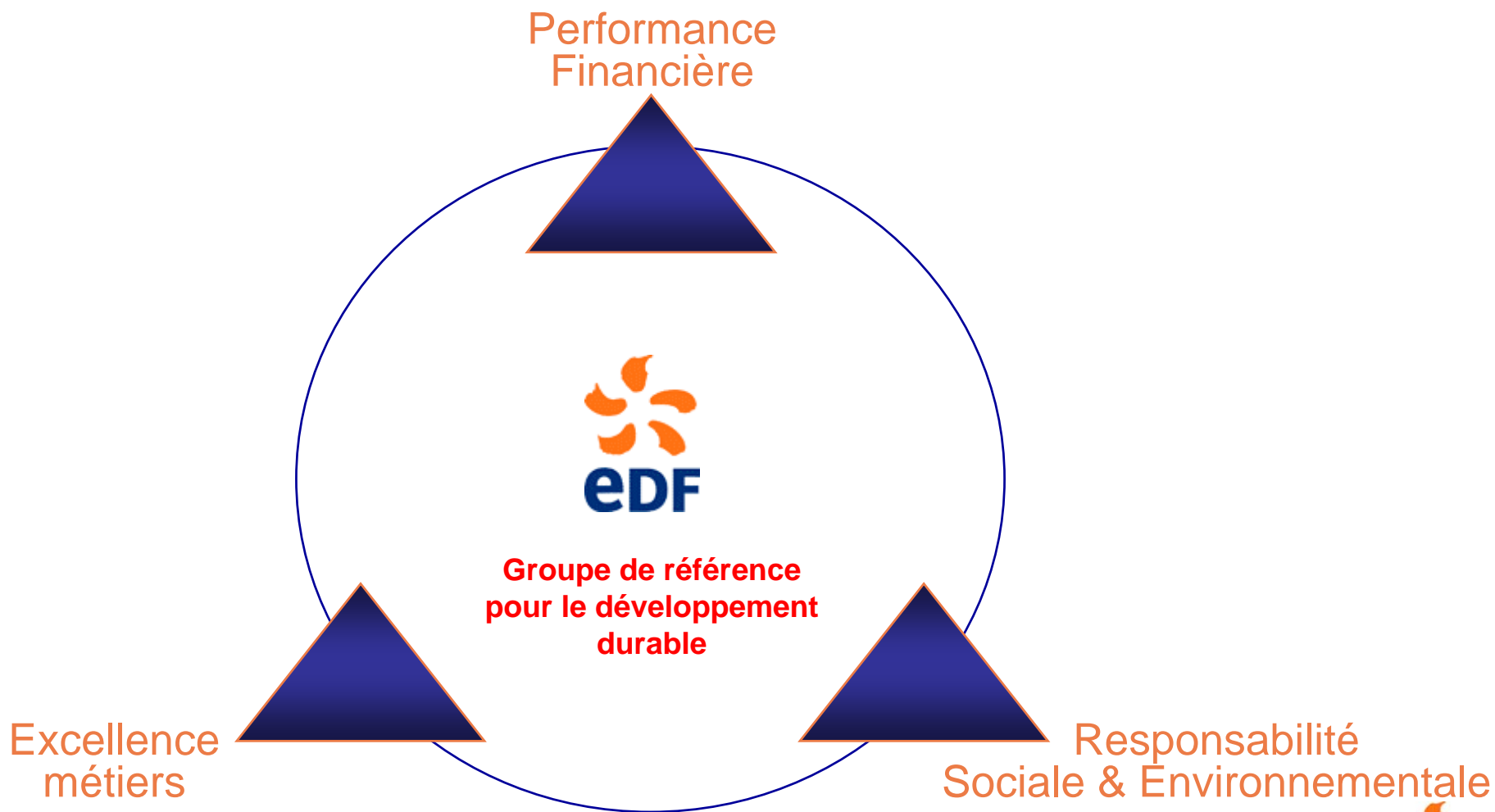
# Les accords-cadres, une initiative encore limitée

- En Décembre 2005, on dénombre 42 accords-cadre (concernant plus de 3 millions de salariés) entre des entreprises et des fédérations syndicales internationales :

Construction (IKEA,Lafarge...) , Chimie-Energie (Statoil, ENDESA, Rhodia, Lukoil..) , Distribution (Carrefour, H&M), Hotellerie,alimentation ( ACCOR, Club Med, Danone..) Métallurgie ( Arcelor, Renault, Volkswagen..)

- Signataires: ICEM (chimie, énergie, mines), IMF (métallurgie), UNI (services), IFBWW (bois,bâtiment), IUF (hotellerie,alimentation)
- Référentiels: les conventions de l'OIT mais aussi l'emploi, la formation, la durée du travail...

# La Responsabilité Sociale : un pilier de la performance du Groupe EDF



# EDF, un Groupe engagé dans la responsabilité sociale et le développement durable

A l'échelle du Groupe EDF, de nombreuses initiatives :

- ✓ Agenda 21, démarche éthique, criblage DD des projets, rapport de développement durable, trophées du Développement Durable, certification ISO 14001, processus de réponse aux enquêtes des agences de notation
- ✓ Adhésion au Pacte Mondial de l'ONU, implication dans les initiatives internationales (GRI, ISO 26000, ACV)

# Le choix d'EDF d'une démarche négociée et contractualisée

## Un processus inscrit dans la durée :

2 ans de réflexion partagée et 6 mois de négociation

## Le choix d'une démarche négociée pour :

- disposer d'un cadre de référence cohérent permettant de valoriser, à l'interne comme à l'externe, nos actions de Groupe socialement responsable et partager les bonnes pratiques ;
- enrichir le dialogue social partout dans le Groupe ;
- mobiliser et motiver les salariés autour de réalisations concrètes améliorant le cadre de vie des personnels, et de la Société en général ;
- renforcer la satisfaction et la fierté des équipes à travailler au sein du Groupe EDF ;
- accroître la prise de conscience collective de la dimension internationale du Groupe et de ses activités, ainsi que de la responsabilité sociale et le développement durable comme socle de ses valeurs.

# Un accord novateur, ambitieux et réaliste

## Un accord novateur par :

- **Son objet** : un équilibre entre responsabilité sociale **interne** et responsabilité sociale **externe**,
- **Sa méthode** : un accord mondial,  **négocié directement** entre les représentants des salariés et du management des principales sociétés que le Groupe EDF contrôle, ( + 4 fédérations syndicales internationales: ICEM, ISP, OIEM, FMTI)
- Sa qualité de projet **fédérateur de la construction de l'identité du Groupe.**

## Un accord ambitieux :

- Par son **ampleur** : 22 articles, une cinquantaine de principes et engagements
- Par le **périmètre** qu'il couvre (l'ensemble des sociétés contrôlées par EDF, partout dans le monde) - EUROPE ( France, Angleterre, Allemagne, Pologne, Hongrie, Slovaquie) AMERIQUE DU SUD (Brésil,Argentine,Mexique) ASIE (Chine, Vietnam)

# Un accord novateur, ambitieux et réaliste (II)

## Un accord réaliste :

- Qui respecte le **principe de subsidiarité** (pas de cadre normatif unique, mais des principes généraux communs, déclinables par pays ),
- Qui est en cohérence avec les **objectifs de compétitivité** du Groupe,
- Qui fait l'objet d'une **mise en application concertée** au sein des différentes sociétés et d'un **suivi instrumenté**
- Qui implique les **différents acteurs** : management, représentants des salariés, mais aussi, sur certains thèmes, partenariats locaux, ONG ....

# Un contenu équilibré entre une RSE « interne » et une RSE « externe » : principaux chapitres et articles

## - Normes universelles et Conventions OIT

(Article 1 : Le respect des droits humains – Les conventions de l'Organisation Internationale du Travail)

## - Engagements et orientations propres au Groupe EDF concernant :

### - Les relations de responsabilité entre le Groupe et ses salariés

- . Art. 2 : La santé et la sécurité
- . Art. 3 : La capacité d'adaptation des salariés et les parcours professionnels : formation, mobilité
- . Art. 4 : La protection sociale, notamment en matière de couverture accident du travail, maladie et retraites
- . Art. 5 : La lutte contre les discriminations
- . Art. 6 : Anticipation et accompagnement social des restructurations industrielles
- . Art. 7 : Principe d'intéressement des salariés aux résultats de leur entreprise

### - Les relations de responsabilité avec nos clients et avec nos sous-traitants

- . Art. 8 : Actions en faveur de l'accès à l'électricité
- . Art. 9 : Actions en direction des clients démunis
- . Art. 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



# Un contenu équilibré entre une RSE « interne » et une RSE « externe » : principaux chapitres et articles (II)

## - La protection de l'environnement et la promotion de l'efficacité énergétique

- . Art. 11 : La sécurité environnementale de nos installations, de nos équipements et de nos process
- . Art. 12 : Les actions d'exemplarité des entreprises et des salariés du Groupe EDF dans le domaine de l'environnement
- . Art. 13 : La promotion de l'efficacité énergétique en direction des clients, et au sein des sociétés du Groupe

## - L'engagement dans la vie de la cité

- . Art. 14 : Aide à l'intégration des personnes en situation de handicap
- . Art. 15 : Implication dans les programmes de développement économique et social
- . Art. 16 : Participation de l'entreprise et de ses salariés à des actions d'intérêt général
- . Art. 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

# Un contenu équilibré entre une RSE « interne » et une RSE « externe » : principaux chapitres et articles (III)

## - Les principes de gouvernance

- . Art. 18 : Le partage de l'information
- . Art. 19 : Le dialogue entre salariés et managers
- . Art. 20 : Le dialogue social

## - Modalités de suivi et de contrôle de l'accord (création du Comité de Dialogue sur la Responsabilité Sociale du Groupe EDF)

- . Art. 21 : Mise en œuvre de l'accord
- . Art. 22 : Modalités de suivi et de contrôle de l'application de l'accord

# Les principes généraux du déploiement

- Article 21-1 : « **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.** »
- Article 21-2 : « 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 6 mois suivant sa signature** (*soit avant le 24 juillet 2005*). 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. »
- **La mise en place du CDRS** (Comité de Dialogue sur la Responsabilité Sociale) et l'organisation d'une première réunion de l'instance **début 2006**
- **La mise en place du système de reporting** (état des lieux et reporting quantitatif et qualitatif / recueil de bonnes pratiques)