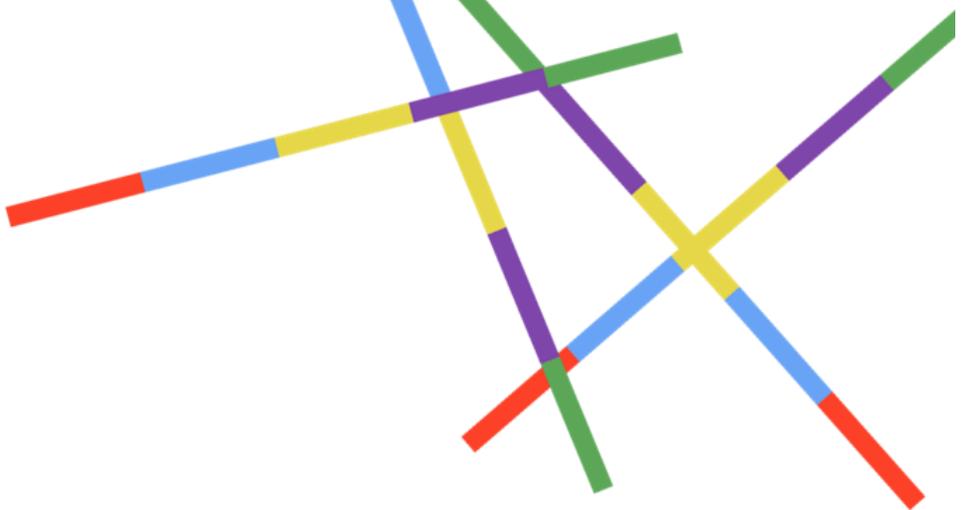




**CONSULTANTS**

**CSEC EDF  
SA**

**Rencontre des secrétaires, trésoriers,  
RS de CSE et membres du CSEC**



# CSEC EDF SA

## Rencontre des secrétaires, trésoriers, RS de CSE et membres du CSEC

### INTERVENANTS



Marie-Laure  
Billotte



Alexia DASSI

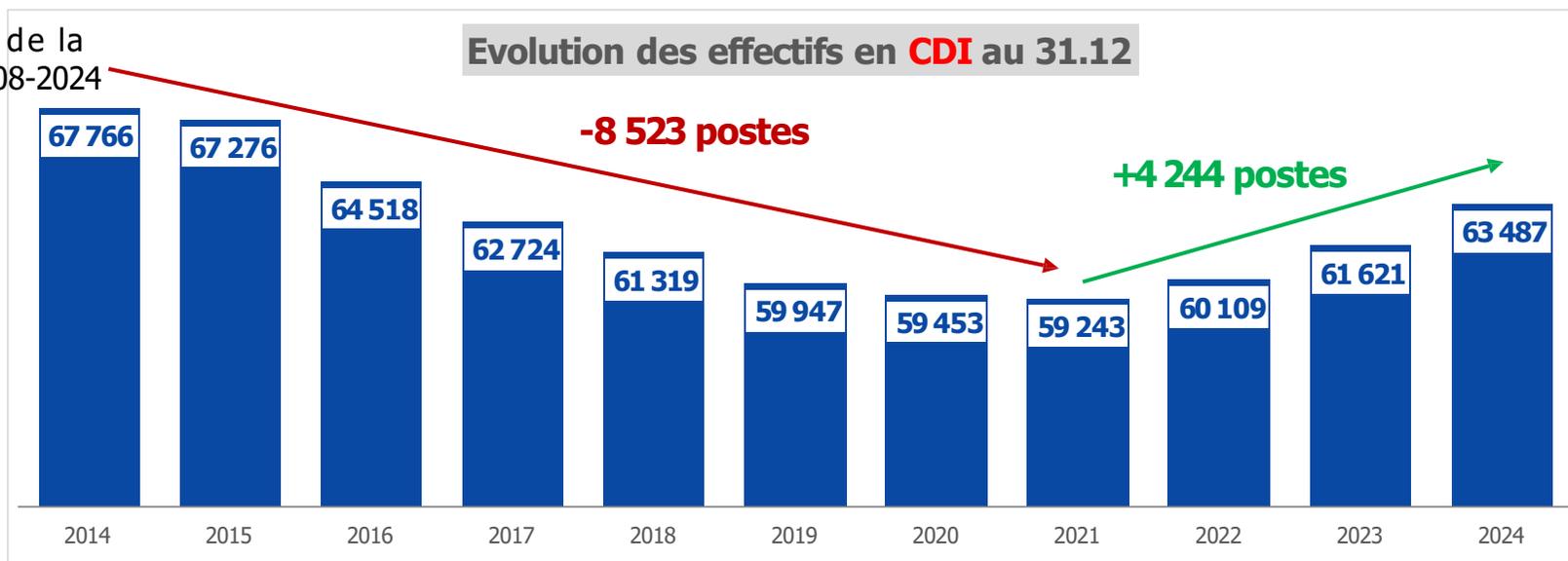
### DATE

25 Juin 2025

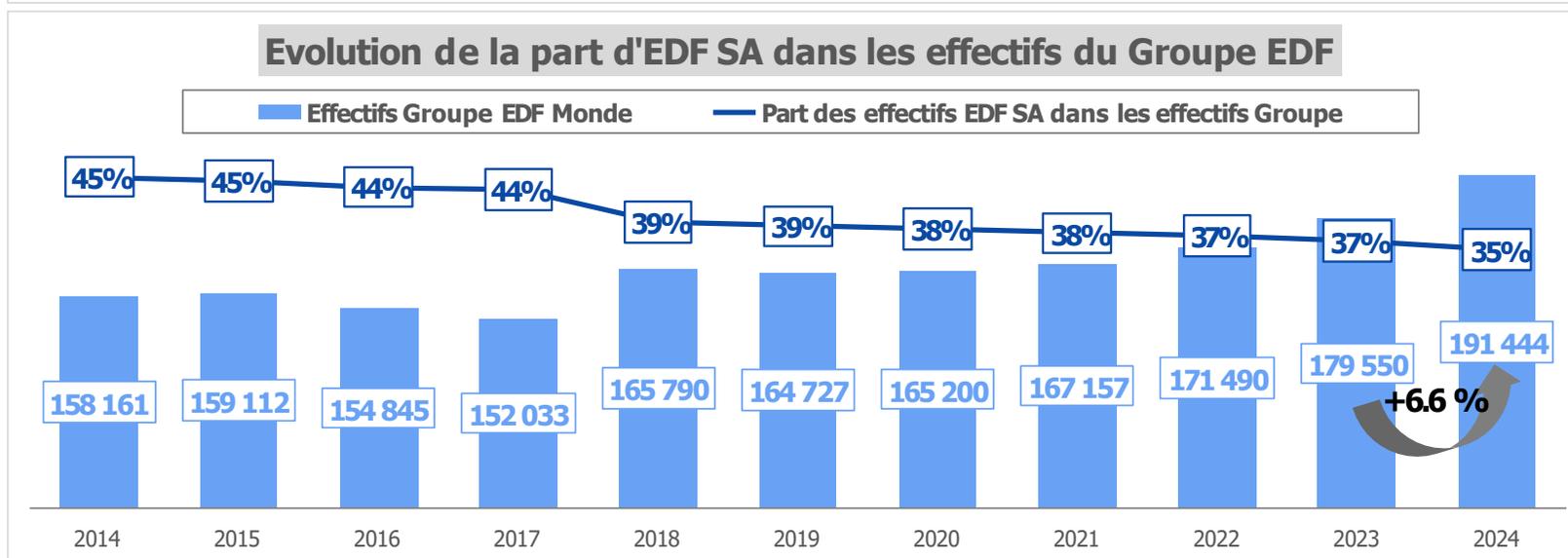
# ● Synthèse de l'expertise politique sociale

Dans un contexte ambitieux de vastes projets industriels liés au nouveau nucléaire, la hausse des effectifs CDI s'accélère : +3 % après +25 % en 2023 et +1.5 % en 2022. Avec 4 244 emplois supplémentaires entre 2021 et 2024, EDF SA a contrebalancé la moitié des postes supprimés entre 2014 et 2021

Point haut de la période 2008-2024



Comparable à 2017

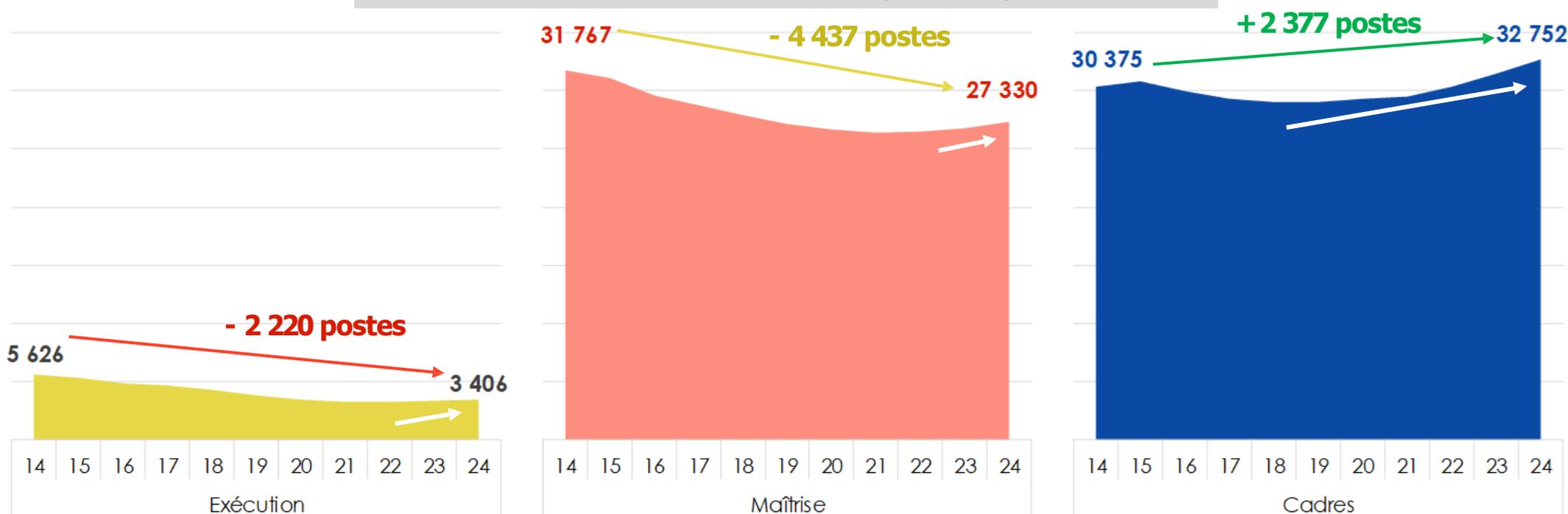


En 1 décennie, le poids des effectifs totaux de EDF SA dans le Groupe EDF a reculé de 10 points.

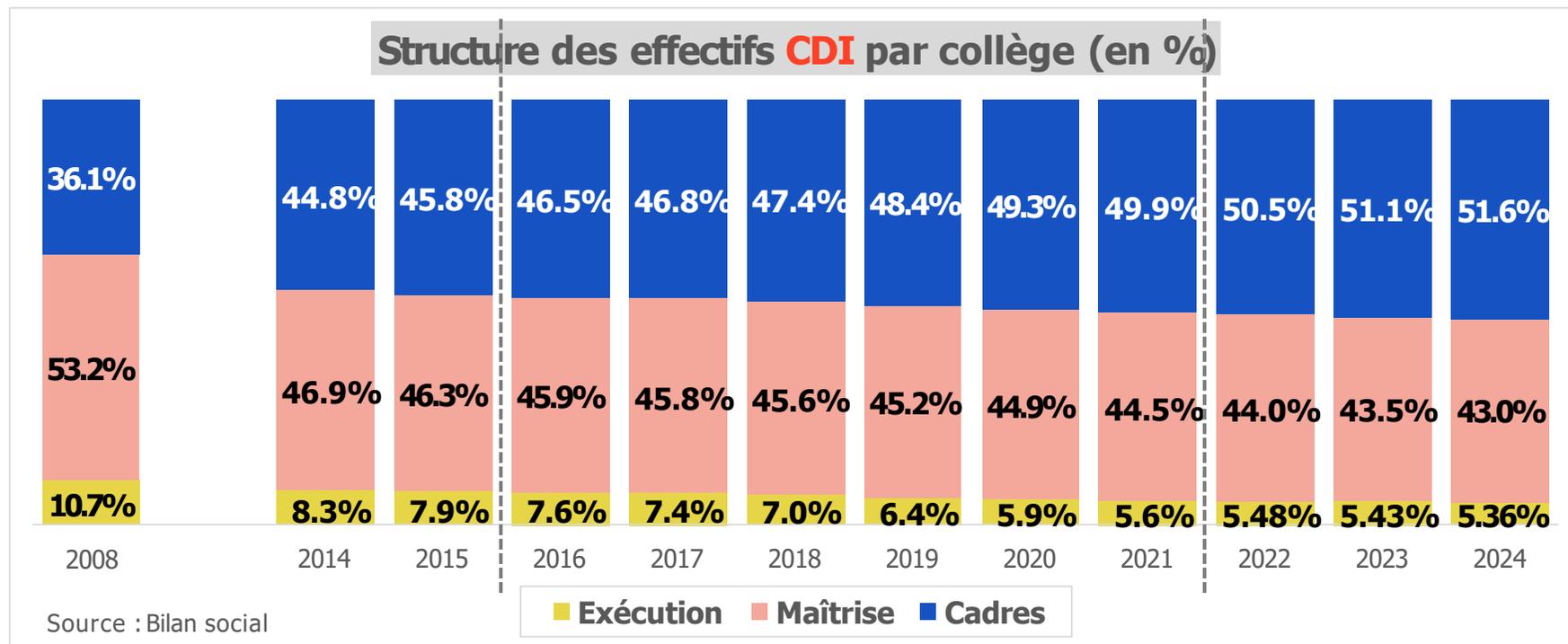
## La hausse des effectifs CDI est principalement portée par les Cadres, malgré les ambitions affichées d'augmenter la part de non-Cadres dans l'effectif

- Après une érosion quasi continue depuis 2008 (point haut à 6 500 agents), **le collège Exécution s'étoffe à nouveau en 2024 (+59 salariés, après +54 en 2023). La hausse reste tenue (+1.8 %)** et localisée à la DPNT (+4 %), à EDF Hydro (+4.5 %) et dans une moindre mesure à Commerce (+1 %).
- En parallèle, **la croissance des effectifs à la Maîtrise se poursuit** pour la 3<sup>e</sup> année consécutive, avec là encore une progression mesurée à **1.9 %**, après +1.3 % en 2023 (soit +857 salariés en 2 ans).
- Le collège Cadre affiche un rythme de croissance 2 fois plus rapide à +4.1 %** en 2024 (soit +1 287 salariés). **Près d'une embauche sur 2 et 59 % des mobilités entrantes** concernent les Cadres en 2024.

Évolution des effectifs CDI par collège



**En conséquence, la proportion de Maîtrises et d'Exécution ne cesse de diminuer au profit du collège Cadre, qui représente désormais 51.6 %des effectifs CDI**



- Face à cette lente, mais profonde transformation du corps social, les engagements de rééquilibrage pris par la direction n'ont pas porté leurs fruits en 2024, la réorganisation du nucléaire ayant induit un certain attentisme.
- En 2025, l'ambition est réaffirmée et elle se traduit par la notification des collèges de recrutement à chaque direction, qui s'ajoute à la part des mobilités et de femmes dans les recrutements déjà notifiée depuis 2024.

**Entre fin 2023 et fin 2024, près de 10 700 salariés ont changé de direction du fait des réorganisations. Parmi eux, environ 8 000 n'ont pas changé de DUM, et ne sont pas considérés par la direction comme des "mobilités" internes. Ainsi, seuls 2 739 mouvements sont considérés comme de véritables mobilités en lien avec la réorganisation**

**Changement de directions en 2024 - Réorganisation avec changement DUM**

	DPNT	DCO	DIPNN	DISC	DSTID	DP&C	EDF HYDRO	DTEO	DSEI	Siège	R&D	DOAAT	Total
DPNT	66			34	1	2							103
DCO													0
DIPNN				1 528	61	175		1		2			1 767
DISC													0
DSTID													0
DP&C													0
EDF HYDRO													0
DTEO				458	1	1		7					467
DSEI													0
Siège	1			24	2	5				365			397
R&D				1	4								5
DOAAT													0
<b>Total général</b>	<b>67</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2 045</b>	<b>69</b>	<b>183</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>367</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2 739</b>

Source : fichier réorganisation

Dont 2 301 changements de direction + 438 mouvements intradirections (DPNT, DTEO et Siège)

# La hausse des effectifs CDI repose principalement sur les familles "Méca Chaudronnerie Robinetterie Matériaux", "SI, Télécom & Numérique", "Commercial & Clientèle" et "Management de projets" (Grand Carénage, Nouveau nucléaire...)

Répartition des effectifs CDI par famille professionnelle

	2021	2022	2023	2024	Var.	Diff.
EXPLOITATION CONDUITE FONCTIONNEMENT	10 193	10 414	10 646	10 796	1.4%	150
SUPPORT	9 315	9 148	9 118	9 187	0.7%	68
MECA CHAUDRONNERIE ROBINETTERIE MATERIAUX	7 686	7 923	8 337	8 698	4.3%	361
COMMERCIAL ET CLIENTELE	6 314	6 131	6 230	6 456	3.6%	226
MANAGEMENT DE PROJETS	4 309	4 600	4 850	5 056	4.3%	207
SYSTEMES D'INFORMATION, TELECOM ET NUMERIQUE	3 832	3 932	4 070	4 296	5.6%	226
Autres familles pro.	17 595	17 961	18 370	18 998	3.4%	628
<b>Total général</b>	<b>59 243</b>	<b>60 109</b>	<b>61 621</b>	<b>63 487</b>	<b>3.0%</b>	<b>1 866</b>

-128 postes vs 2021

Niveau comparable à 2021, mais < à 2020

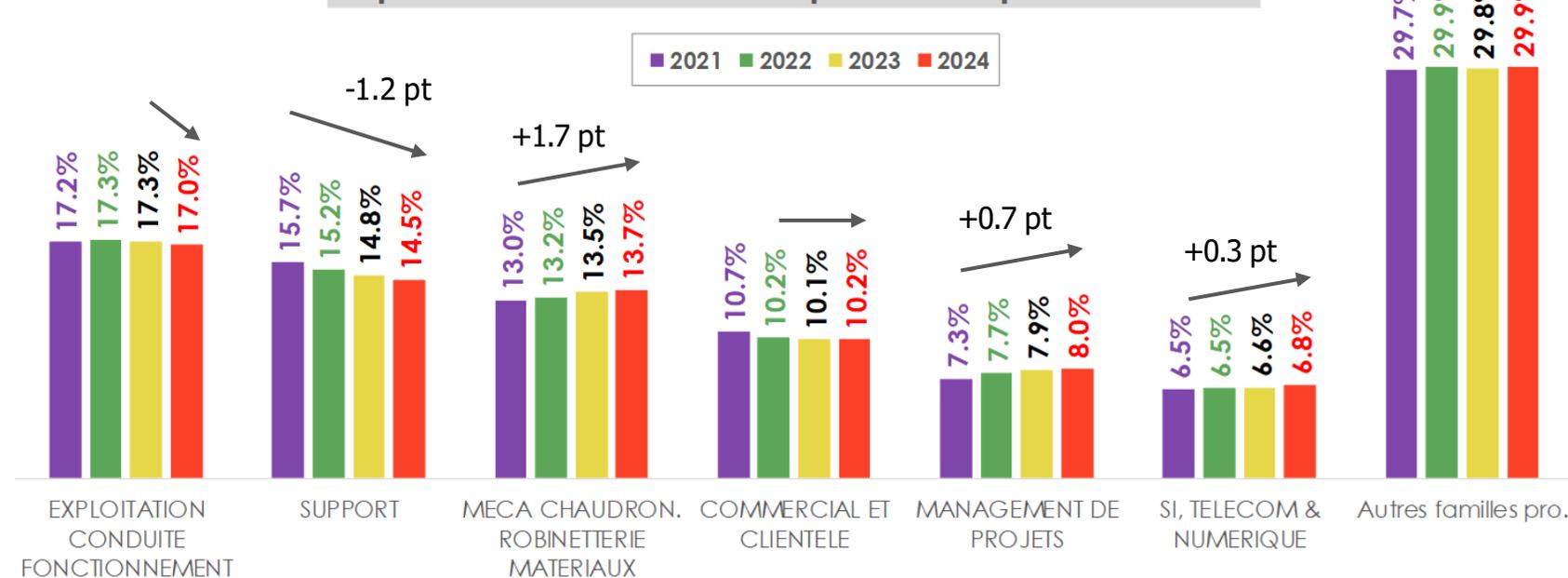
+748 postes vs 2021

+464 postes vs 2021

pour faire face aux besoins croissants en cybersécurité et expertises spécifiques

Source : Fichier du personnel

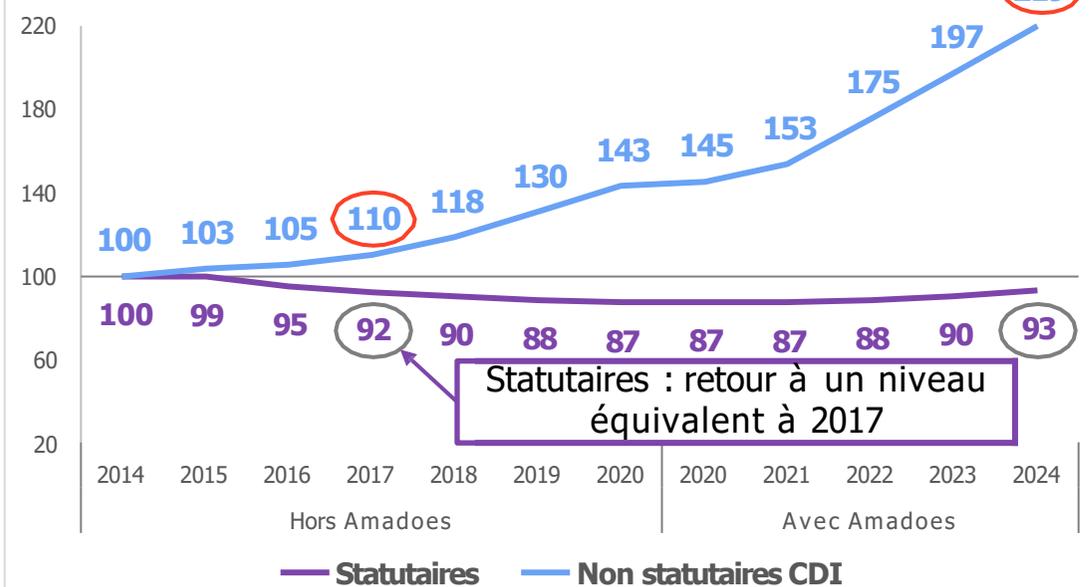
Répartition des effectifs CDI par famille professionnelle



Source : Fichier du personnel

**Du côté des 970 CDI non statutaires (+11.4 %*vs* 2023, soit 1.5 % de l'effectif CDI), l'augmentation est centrée sur le domaine SI, Télécom & Numérique à la DTEO/DSIT (Expertise/recherche, Sécurité informatique, Analyste métier/PPO...) et à la DCO, ainsi que sur le personnel de direction (IPNN/DSTID/DP&C)**

**Evolution du nombre de CDI par statut**  
[base 100 en 2014]



Le nombre des CDI non statutaires a **doublé** entre 2017 et 2024

Statutaires : retour à un niveau équivalent à 2017

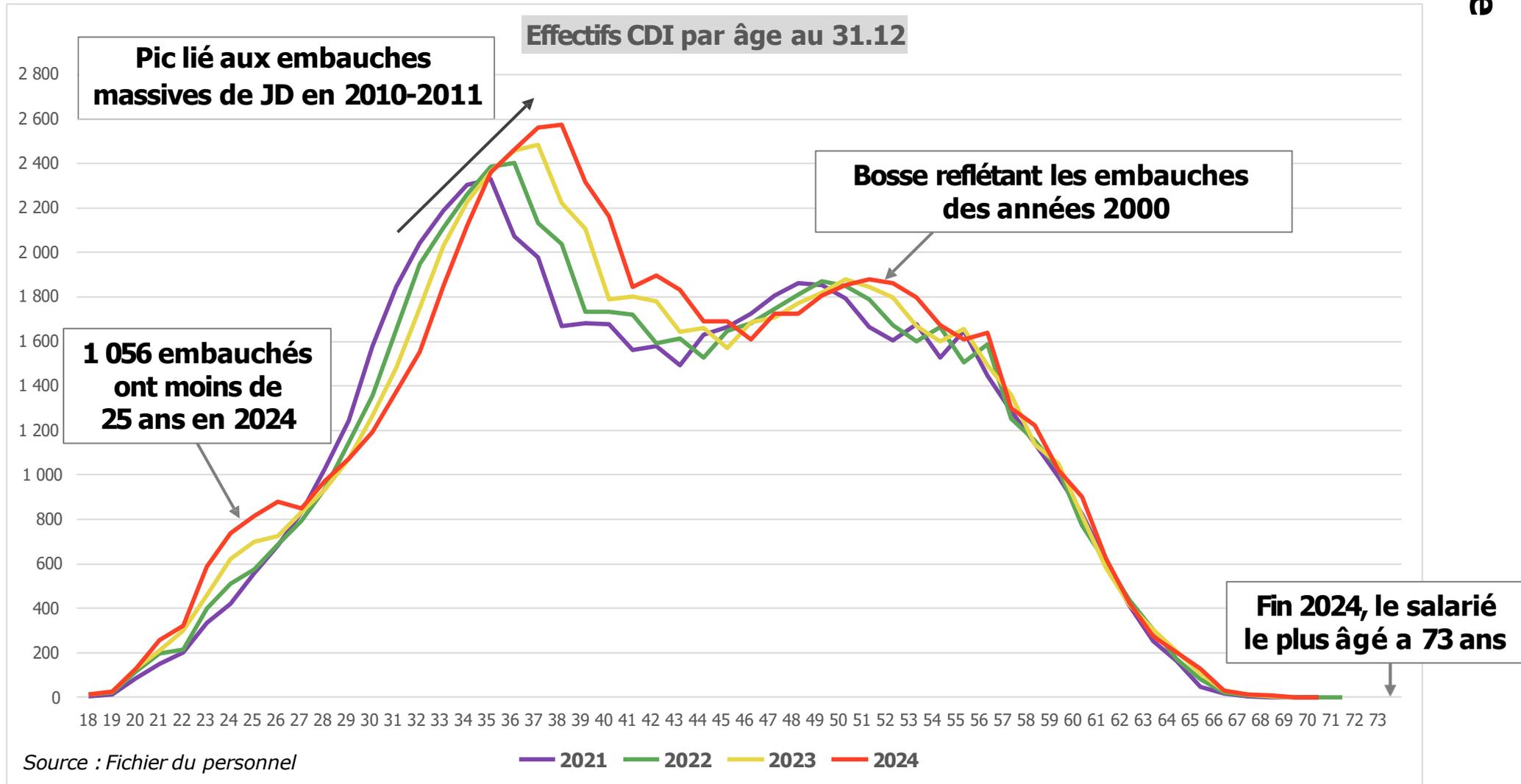
**Répartition des effectifs non statutaires CDI au 31.12 par collège**

	2021	2022	2023	2024	Var.	Diff.
Exécution	2	2	2	1	-50.0%	-1
Maîtrise	26	28	33	32	-3.0%	-1
Cadre	472	559	652	735	12.7%	83
Cadre supérieur	93	101	99	108	9.1%	9
Cadre dirigeant	85	85	85	94	10.6%	9
<b>Total général</b>	<b>678</b>	<b>775</b>	<b>871</b>	<b>970</b>	<b>11.4%</b>	<b>99</b>
<b>Part en %effectif CDI</b>	<b>1.1%</b>	<b>1.3%</b>	<b>1.4%</b>	<b>1.5%</b>	<b>+0.1 pt</b>	

Source : Fichier du personnel

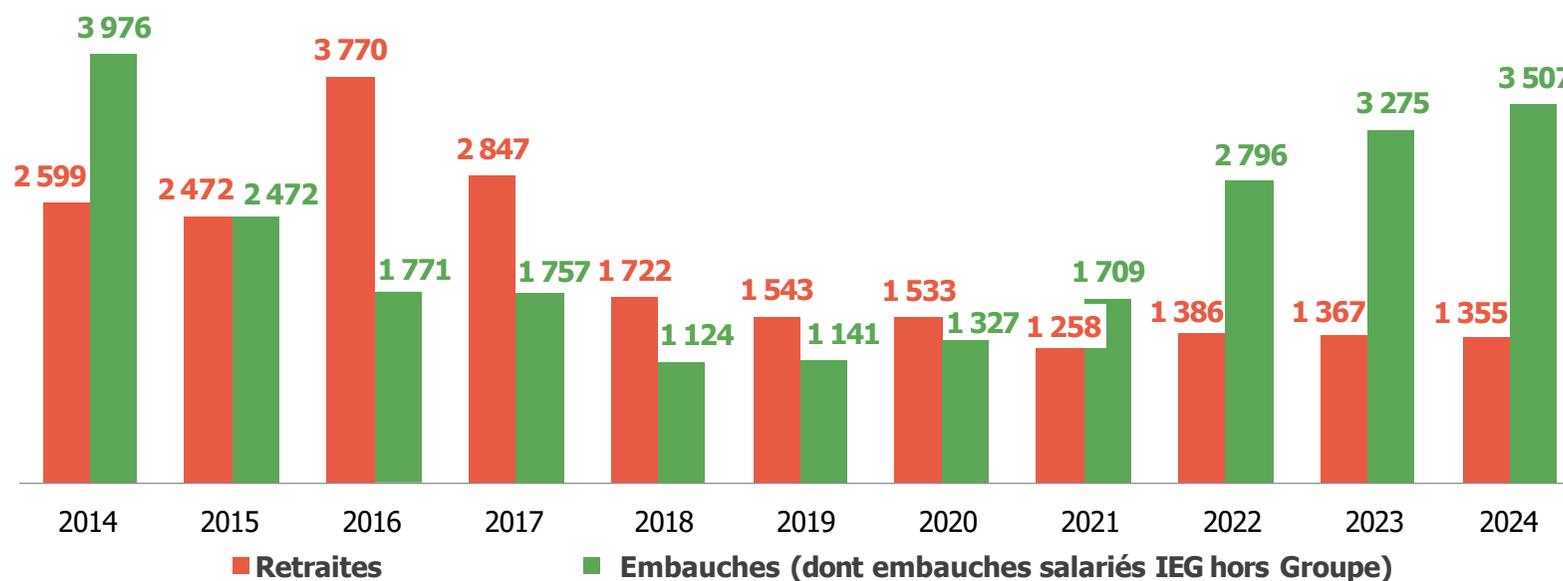
Source : Bilan social

**La part importante de salariés âgés de 36-38 ans (12 %de l'effectif CDI) renvoie au volume élevé de recrutements de jeunes diplômés en 2010 et 2011, couplé à des embauches récentes de salariés expérimentés. En 2024, 9 %des recrues ont ainsi entre 36 et 38 ans (soit ~318 salariés)**



**En réponse aux besoins opérationnels et industriels forts, EDF SA a recruté ~3 500 salariés en CDI, dont quasiment la moitié de Cadres, tandis que les embauches au sein de l'Exécution, en hausse depuis 2022, ont légèrement ralenti en 2024**

**Evolution des embauches en CDI et des départs en retraite**



→ Soit un taux de couverture de 5 embauches pour 2 départs en retraite

Embauches non statutaires : **3.9 %** des recrutements en 2024 (-0.5 pt)

Source : *Dossiers Politique Sociale*

# Le dynamisme des embauches repose uniquement sur les statutaires, notamment à Commerce, EDF Hydro et la DTEO, alors que les recrutements à la DPNT baissent de 10 % 1/4 des embauches CDI concernent des ex-stagiaires et ex-alternants

Embauches statutaires et non statutaires CDI par direction															
	Embauches statutaires CDI					Embauches non statutaires CDI					Part des embauches non statutaires CDI				
	2021	2022	2023	2024	Var.	2021	2022	2023	2024	Var.	2021	2022	2023	2024	Diff.
DCO	130	293	461	552	19.7%	3	2	12	10	-16.7%	2.3%	0.7%	2.5%	1.8%	-0.8 pt
DIPNN	206	402	453	100	-77.9%	5	16	13	8	-38.5%	2.4%	3.8%	2.8%	7.4%	+4.6 pts
DISC				561	nc				9	nc				1.6%	
DSTID				80	nc				3	nc				3.6%	
DP&C				16	nc				4	nc				20.0%	
DOOAT	18	22	21	35	66.7%	2		1	1	0.0%	10.0%	0.0%	4.5%	2.8%	-1.8 pt
DPNT	931	1 477	1 613	1 457	-9.7%		4	6	4	-33.3%	0.0%	0.3%	0.4%	0.3%	-0.1 pt
DTEO	109	134	133	183	37.6%	18	64	79	59	-25.3%	14.2%	32.3%	37.3%	24.4%	-12.9 pts
EDF HYDRO	73	111	137	174	27.0%	1		1	1	0.0%	1.4%	0.0%	0.7%	0.6%	-0.2 pt
R&D	67	77	141	49	-65.2%		1	1		-100.0%	0.0%	1.3%	0.7%	0.0%	-0.7 pt
DSEI	92	103	118	120	1.5%				1	nc	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	+0.8 pt
Siège	10	14	10	17	70.0%	11	39	29	34	17.2%	52.4%	73.6%	74.4%	66.7%	-7.7 pts
<b>EDF SA</b>	<b>1 636</b>	<b>2 633</b>	<b>3 087</b>	<b>3 344</b>	<b>8.3%</b>	<b>40</b>	<b>126</b>	<b>142</b>	<b>134</b>	<b>-5.6%</b>	<b>2.4%</b>	<b>4.6%</b>	<b>4.4%</b>	<b>3.9%</b>	<b>-0.5 pt</b>

Source : Dossier Politique Sociale

## Embauches en CDI d'ex-alternants et ex-stagiaires (dont ex-intérimaires)

	Embauches alternants + stagiaires					Poids des embauches alternants+stagiaires dans les embauches CDI				
	2021	2022	2023	2024	Var.	2021	2022	2023	2024	Diff.
DCO	26	40	48	48	0.0%	19.5%	13.6%	10.1%	8.5%	-1.6 pt
DIPNN	39	83	92	13	-85.9%	18.5%	19.9%	19.7%	12.0%	-7.7 pts
DISC				154	nc				27.0%	
DSTID				32	nc				38.6%	
DP&C				2	nc				10.0%	
DOAAT	7	4	12	13	8.3%	35.0%	18.2%	54.5%	36.1%	-18.4 pts
DPNT	326	418	430	433	0.7%	35.0%	28.2%	26.6%	29.6%	+3.1 pts
DTEO	28	35	38	43	13.2%	22.0%	17.7%	17.9%	17.8%	-0.2 pt
EDF HYDRO	23	49	37	53	43.2%	31.1%	44.1%	26.8%	30.3%	+3.5 pts
R&D	13	24	45	12	-73.3%	19.4%	30.8%	31.7%	24.5%	-7.2 pts
DSEI	23	30	35	45	29.4%	24.5%	29.1%	29.7%	37.5%	+7.8 pts
Siège	3	14	6	7	16.7%	14.3%	26.4%	15.4%	13.7%	-1.7 pt
<b>Total</b>	<b>488</b>	<b>697</b>	<b>743</b>	<b>855</b>	<b>15.1%</b>	<b>29.1%</b>	<b>25.3%</b>	<b>23.0%</b>	<b>24.6%</b>	<b>+16 pt</b>

Source : Fichier transformation CDD en CDI

**Si les départs en retraite et les démissions reculent, les fins de période d'essai, notamment à l'initiative des salariés, et les licenciements augmentent. En parallèle, les mobilités sortantes Groupe sont en forte hausse, hors Enedis, en particulier vers RTE et Nuward**

Total des départs par direction																
	Mobilités sortantes Groupe		Mobilités sortantes autres IEG		Retraite		Démission		Fins de PE à l'initiative salarié		Licenciements		Autres		Total	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
DCO	85	82	1		206	182	18	18	10	14	8	13	139	133	467	442
DIPNN	10	22		1	54	34	26	20	10	4	1	1	108	34	209	116
DISC		15		1		52		15		3				38		124
DSTID		5		1		22		8						7		43
DP&C		4				3								8		15
DOAAT	10	14			8	9	5	7	1				9		33	30
DPNT	72	82	3	7	592	568	109	80	22	38	11	13	265	233	1 074	1 021
DTEO	63	72	1	1	197	176	25	19	3	1		1	88	73	377	343
EDF HYDRO	15	28	4	4	116	142	16	15	3	2	2	3	52	56	208	250
R&D	14	6			45	26	15	9	2	1			28	12	104	54
SEI	50	53	3	2	75	71	4	2	1		3	1	31	18	167	147
Siège	27	37		0	74	68	31	12			4	1	62	46	198	164
<b>EDF SA</b>	<b>346</b>	<b>420</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>1 367</b>	<b>1 353</b>	<b>249</b>	<b>205</b>	<b>52</b>	<b>63</b>	<b>29</b>	<b>33</b>	<b>782</b>	<b>658</b>	<b>2 837</b>	<b>2 749</b>

effectifs en part électricité

Source : Dossier Politique Sociale

Autres motifs de départs : Fins de période d'essai à l'initiative de l'employeur, ruptures conventionnelles, invalidité, congé parental d'éducation, essaimage...

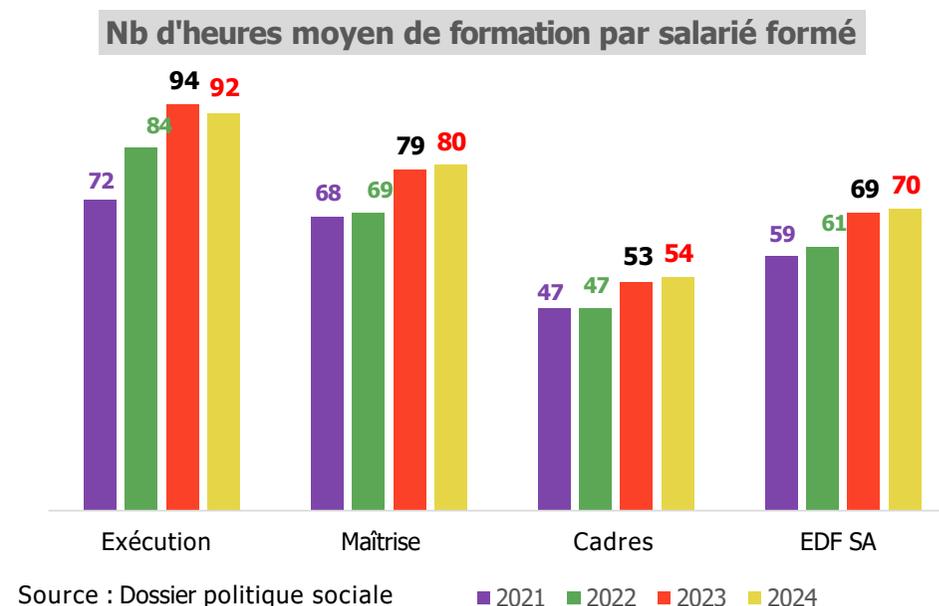
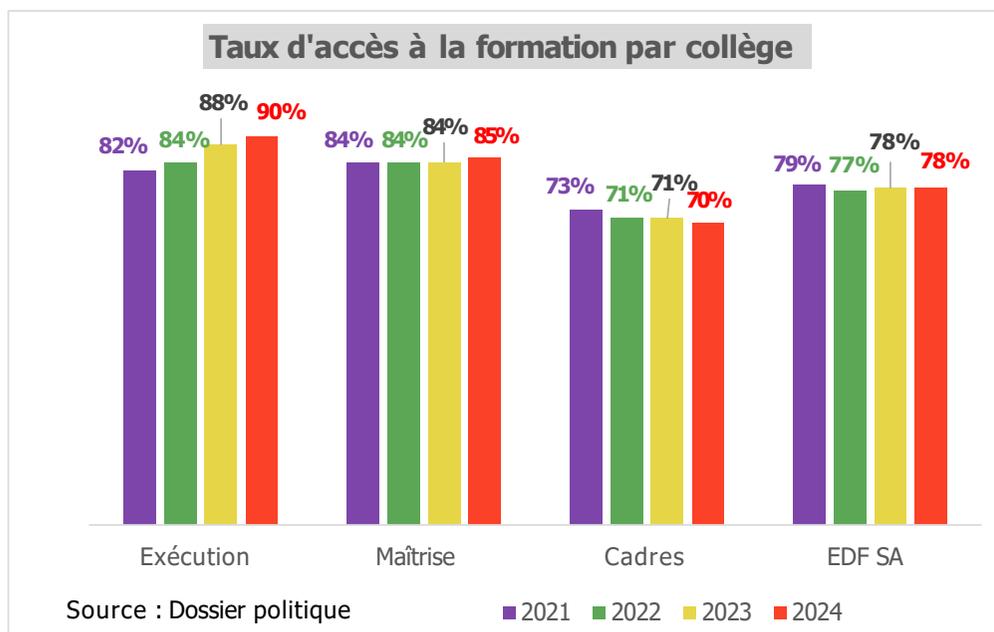
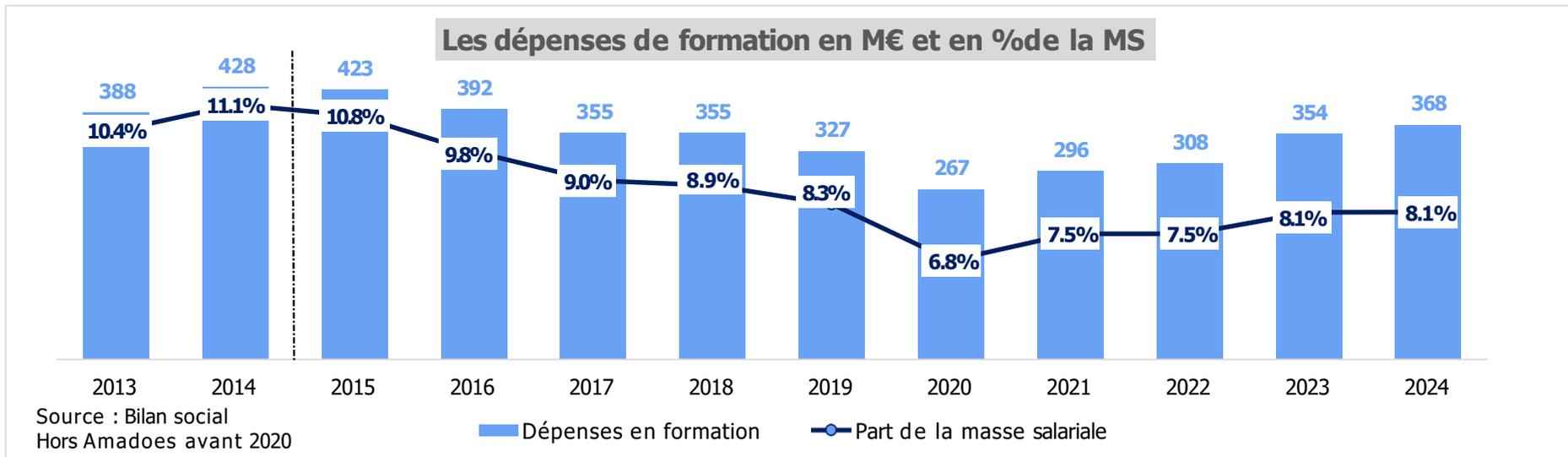
**Dans un contexte de hausse des recrutements et de volonté affirmée de réinternaliser certaines compétences, le recours aux prestataires externes ne diminue pas réellement, malgré un retrait au sein de la Direction Commerce. Au global, il représente toujours près d'un externe pour un interne**

	Nombre d'ETP prestataires et intérimaires						Var.
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
DPNT	38 649	36 032	38 429	40 671	42 596	40 295	-5.4%
DCO	726	1 328	1 373	986	1 115	955	-14.4%
DIPNN*	6 593	4 806	5 018	5 057	6 333	1 943	-69.3%
DISC	0	0	0	0	0	3 919	nc
DSTID	0	0	0	0	0	56	nc
DP&C	0	0	0	0	0	439	nc
EDF HYDRO	3 700	3 117	3 456	3 544	4 082	4 658	14.1%
DTEO	3 597	3 242	3 337	3 413	3 226	2 950	-8.6%
DSEI	2 778	2 498	2 654	2 743	3 063	4 328	41.3%
Siège	87	88	79	77	69	96	39.0%
R&D*	110	112	112	81	83	56	-32.6%
DOAAT	183	79	47	97	93	122	31.8%
<b>EDF SA</b>	<b>56 422</b>	<b>51 301</b>	<b>54 505</b>	<b>56 669</b>	<b>60 661</b>	<b>59 816</b>	<b>-1.4%</b>

Ratio ETP Prestataires et intérimaires / Effectif CDI moyen



# L'effort de formation, après une hausse en 2023, reste stable, tant en %de la masse salariale qu'en taux d'accès à la formation ou en intensité, malgré la croissance des recrutements de près de 8 %en 2024

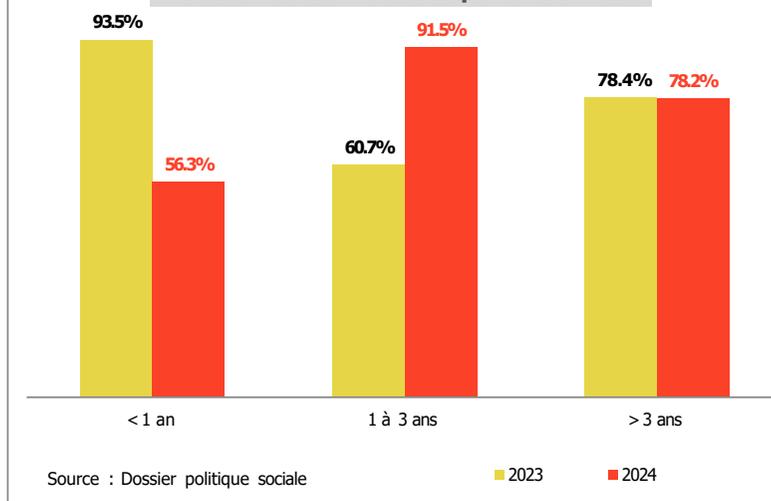


# Les salariés embauchés en 2023 et 2024 représentent un tiers des heures de formation et 16 % des salariés formés, de sorte que le volume horaire de formation en direction des autres salariés s'est réduit. Parallèlement, la formation des plus âgés et des fonctions support reste limitée, bien qu'en progrès

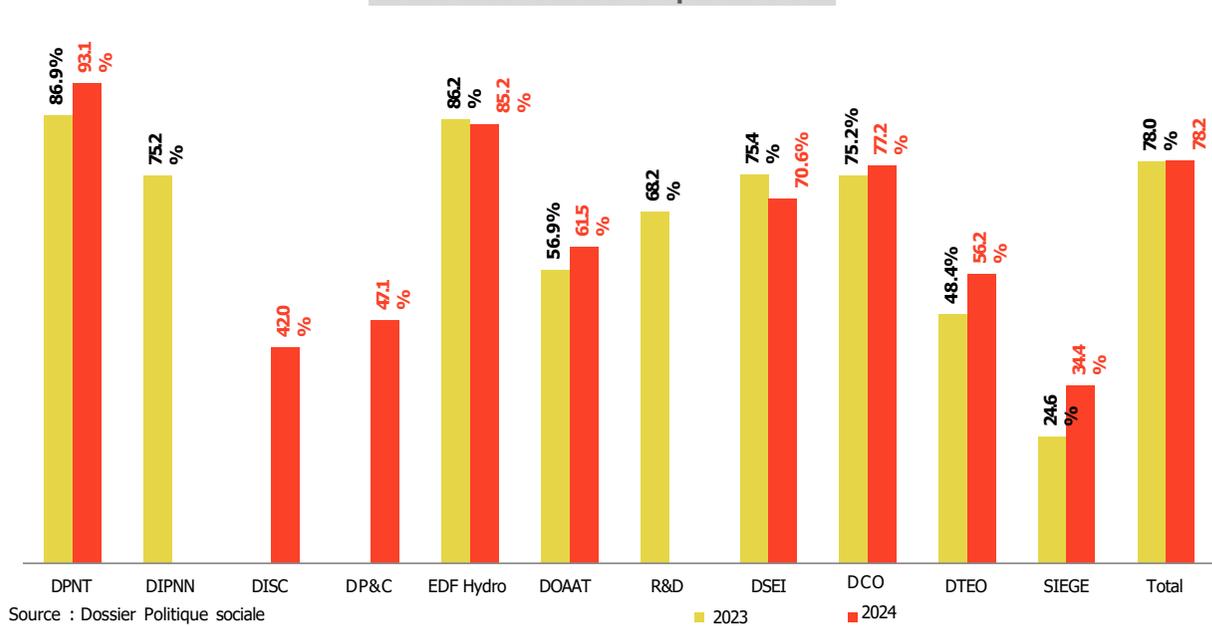
Evolution du nombre d'heures par ancienneté

En heures	2023	2024	Var.
Salariés embauchés en N-1	624 890	783 145	25.3%
Salariés embauchés en N	219 028	429 541	96.1%
Autres salariés	2 693 518	2 496 874	-7.3%
<b>Heures totales de formation</b>	<b>3 537 436</b>	<b>3 709 560</b>	<b>4.9%</b>
<i>% des heures totales pour les salariés avec ancienneté &lt; 2 ans</i>	24%	33%	

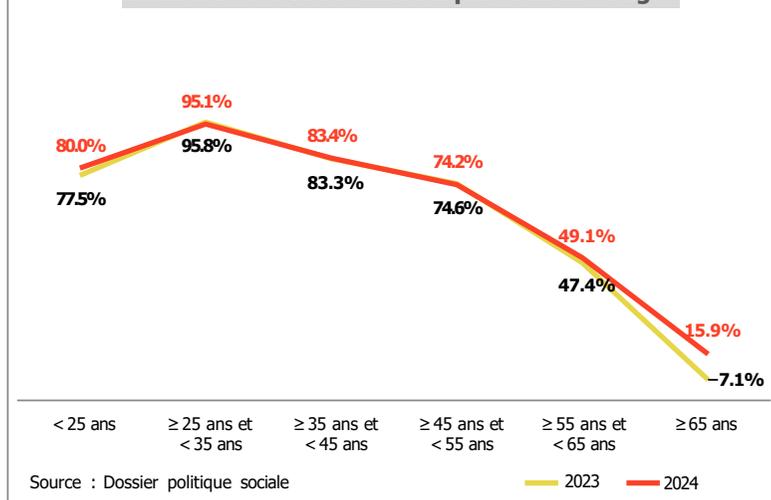
Evolution du taux d'accès par ancienneté



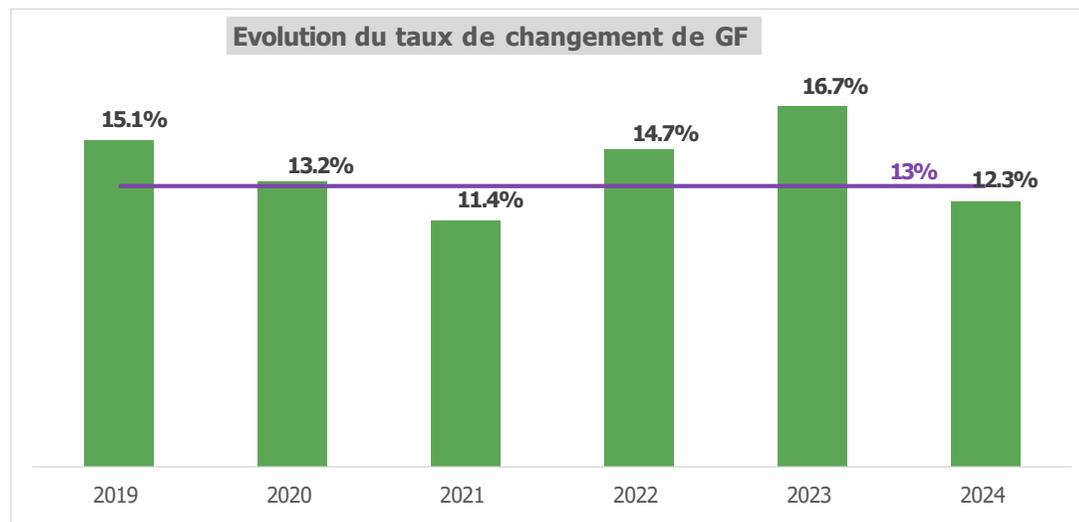
Evolution du taux d'accès par direction



Taux d'accès à la formation par tranche d'âge



**Après une nette hausse en 2023 dans un contexte de mesures salariales exceptionnelles, le taux de changement de GF se contracte nettement et est, à 12 % un des plus faibles des dernières années. Le nombre de NR distribués diminue de 37 % et se situe en deçà de 2022 malgré la hausse des effectifs**



Rappel : cible de 13 %, soit 1 GF tous les 8 ans

- Taux de promotion fichier du personnel
- Taux correspondant à la prise de GF tous les 8 ans

### Synthèse des distributions de NR - Effectif CDI statutaire par collègue

	Total NR distribués					Part des NR distribués				
	2021	2022	2023	2024	Diff.	2021	2022	2023	2024	Diff.
<b>Changements de NR avec changement de GF</b>										
Exécution	1 611	936	1 175	1 689	514	12.2%	5.5%	6.2%	11.8%	+5.6 pts
Maîtrise	6 513	7 666	8 028	6 677	-1 351	49.2%	44.8%	42.4%	46.7%	+4.3 pts
Cadre	5 123	8 527	9 716	5 925	-3 791	38.7%	49.8%	51.4%	41.5%	-9.9 pts
<b>Sous-total</b>	<b>13 247</b>	<b>17 129</b>	<b>18 919</b>	<b>14 291</b>	<b>-4 628</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>+0.0 pts</b>
<b>Changements de NR sans changement de GF</b>										
Exécution	612	1 784	1 756	919	-837	3.7%	6.3%	4.1%	3.8%	-0.3 pts
Maîtrise	7 177	12 135	18 713	10 521	-8 192	43.8%	42.9%	44.2%	43.6%	-0.6 pts
Cadre	8 579	14 386	21 857	12 708	-9 149	52.4%	50.8%	51.6%	52.6%	+1.0 pts
<b>Sous-total</b>	<b>16 368</b>	<b>28 305</b>	<b>42 326</b>	<b>24 148</b>	<b>-18 178</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>+0.0 pts</b>
<b>Total changements de NR</b>										
Exécution	2 223	2 720	2 931	2 608	-323	7.5%	6.0%	4.8%	6.8%	+2.0 pts
Maîtrise	13 690	19 801	26 741	17 198	-9 543	46.2%	43.6%	43.7%	44.7%	+1.1 pts
Cadre	13 702	22 913	31 573	18 633	-12 940	46.3%	50.4%	51.6%	48.5%	-3.1 pts
<b>Total</b>	<b>29 615</b>	<b>45 434</b>	<b>61 245</b>	<b>38 439</b>	<b>-22 806</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>+0.0 pts</b>

\*Effectif statutaire au 31.12  
Hors NR automatique et optionnel

# À périmètre constant, la progression de la rémunération annuelle fixe s'établit à 4.2 % en moyenne. Le poids de la rémunération variable se renforce, sous l'effet notamment de la forte hausse de la rémunération de la performance collective, et celui de la rémunération complémentaire diminue, du fait du recul des aides à la mobilité et de l'absence de PPV

## Synthèse sur les éléments de rémunérations par collègue - statutaires - périmètre constant

En euros	Salariés			Rémunération annuelle moyenne fixe y compris prime forfait jour			Rémunération variable moyenne			Rémunération complémentaire moyenne			Rémunération totale moyenne		
	2023	2024	Var.	2023	2024	Var.	2023	2024	Var.	2023	2024	Var.	2023	2024	Var.
Exécution	2 262	2 262	0.0%	28 761	30 017	4.4%	3 139	5 443	73.4%	13 474	14 029	4.1%	47 662	51 798	8.7%
Maîtrise	21 976	21 976	0.0%	39 188	40 851	4.2%	4 005	6 344	58.4%	15 509	15 179	-2.1%	61 279	64 962	6.0%
Cadre	25 831	25 831	0.0%	67 367	70 208	4.2%	8 951	12 384	38.4%	10 616	8 397	-20.9%	90 276	94 379	4.5%
<b>Total général</b>	<b>50 069</b>	<b>50 069</b>	<b>0.0%</b>	<b>53 253</b>	<b>55 506</b>	<b>4.2%</b>	<b>6 517</b>	<b>9 419</b>	<b>44.5%</b>	<b>12 893</b>	<b>11 628</b>	<b>-9.8%</b>	<b>75 622</b>	<b>79 542</b>	<b>5.2%</b>

	Poids de la rémunération annuelle variable moyenne dans la rémunération fixe moyenne			Poids de la rémunération annuelle complémentaire moyenne dans la rémunération fixe moyenne		
	2023	2024	Diff.	2023	2024	Diff.
Exécution	10.9%	18.1%	+7.2 pts	46.8%	46.7%	-0.1 pts
Maîtrise	10.2%	15.5%	+5.3 pts	39.6%	37.2%	-2.4 pts
Cadre	13.3%	17.6%	+4.4 pts	15.8%	12.0%	-3.8 pts
<b>Total</b>	<b>12.2%</b>	<b>17.0%</b>	<b>+4.7 pts</b>	<b>24.2%</b>	<b>20.9%</b>	<b>-3.3 pts</b>

(sources : fichiers des rémunérations et fichiers du personnel)

(effet ifs hors cadres sup.)

(salariés en CDI temps plein ou forfait jour présents au 31.12.23 et 31.12.24)

## Synthèse sur les éléments de rémunérations variables par collègue - statutaires - périmètre constant

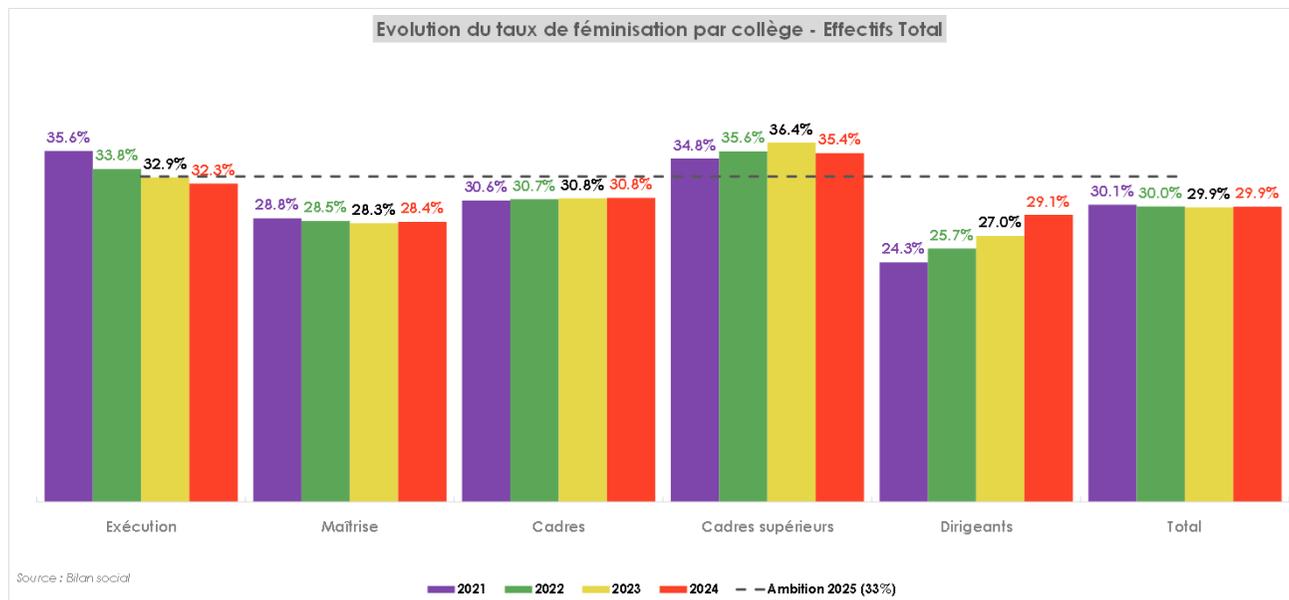
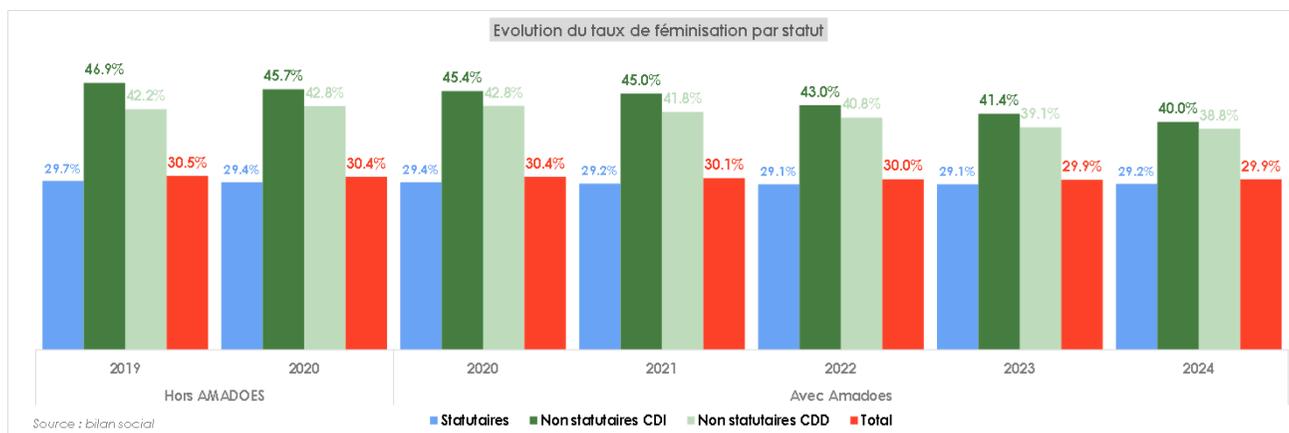
En euros	Salariés			Rémunération au titre de la performance collective moyenne			Rémunération au titre de la performance individuelle moyenne			Rémunération variable moyenne		
	2023	2024	Var.	2023	2024	Var.	2023	2024	Var.	2023	2024	Var.
Exécution	2 262	2 262	0.0%	2 284	4 452	94.9%	854	989	15.8%	3 138	5 441	73.4%
Maîtrise	21 976	21 976	0.0%	2 912	5 086	74.7%	1 094	1 259	15.1%	4 005	6 344	58.4%
Cadre	25 831	25 831	0.0%	3 750	6 507	73.5%	5 202	5 880	13.0%	8 953	12 387	38.4%
<b>Total général</b>	<b>50 069</b>	<b>50 069</b>	<b>0.0%</b>	<b>3 316</b>	<b>5 790</b>	<b>74.6%</b>	<b>3 203</b>	<b>3 630</b>	<b>13.4%</b>	<b>6 519</b>	<b>9 421</b>	<b>44.5%</b>

## Synthèse sur les éléments de rémunérations complémentaires par collègue - statutaires - périmètre constant

En euros	Salariés			Rémunération complémentaire "horaire" moyenne			Rémunération complémentaire "sujétions de service" moyenne			Rémunération complémentaire "prime mobilité" moyenne			Autre rémunération complémentaire moyenne			Rémunération complémentaire moyenne		
	2023	2024	Var.	2023	2024	Var.	2023	2024	Var.	2023	2024	Var.	2023	2024	Var.	2023	2024	Var.
Exécution	2 262	2 262	0.0%	4 560	5 332	16.9%	2 887	3 271	13.3%	727	615	-15.4%	5 285	4 792	-9.3%	13 458	14 011	4.1%
Maîtrise	21 976	21 976	0.0%	6 659	6 893	3.5%	3 827	3 969	3.7%	878	761	-13.4%	4 145	3 556	-14.2%	15 509	15 179	-2.1%
Cadre	25 831	25 831	0.0%	1 680	1 701	1.3%	2 175	2 199	1.1%	3 033	2 660	-12.3%	3 733	1 839	-50.7%	10 620	8 398	-20.9%
<b>Total général</b>	<b>50 069</b>	<b>50 069</b>	<b>0.0%</b>	<b>3 995</b>	<b>4 144</b>	<b>3.7%</b>	<b>2 932</b>	<b>3 024</b>	<b>3.1%</b>	<b>1 983</b>	<b>1 734</b>	<b>-12.6%</b>	<b>3 984</b>	<b>2 726</b>	<b>-31.6%</b>	<b>12 894</b>	<b>11 628</b>	<b>-9.8%</b>

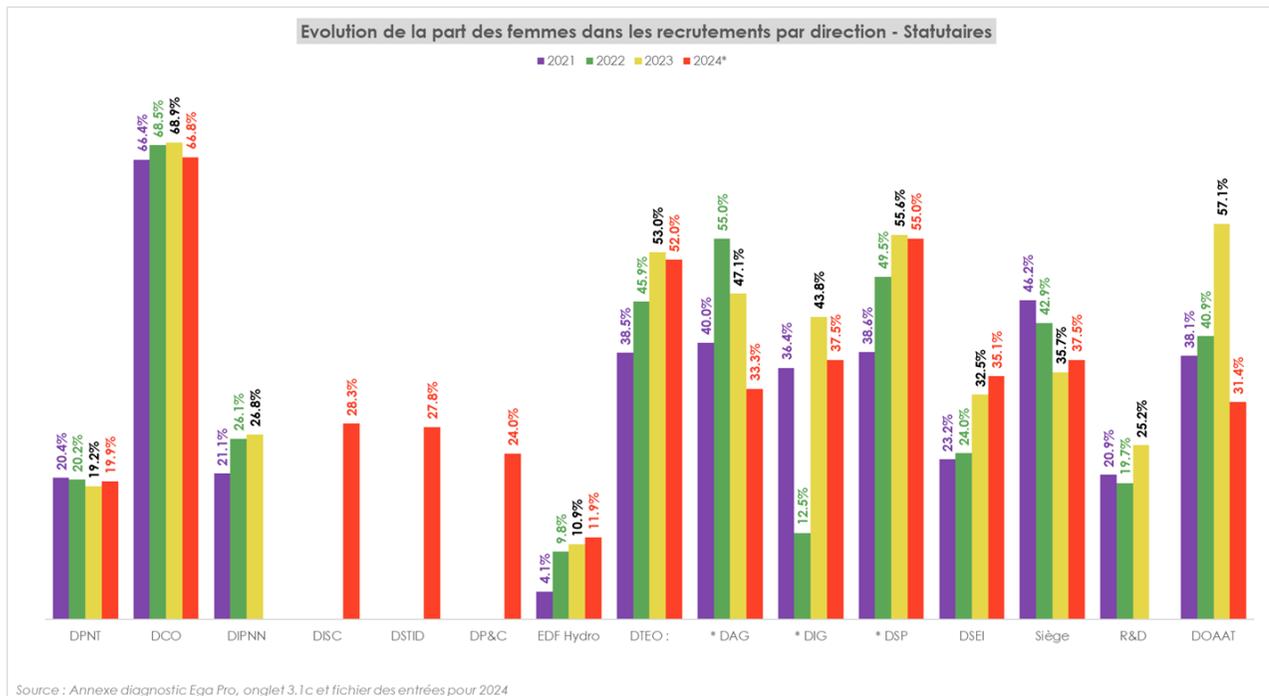
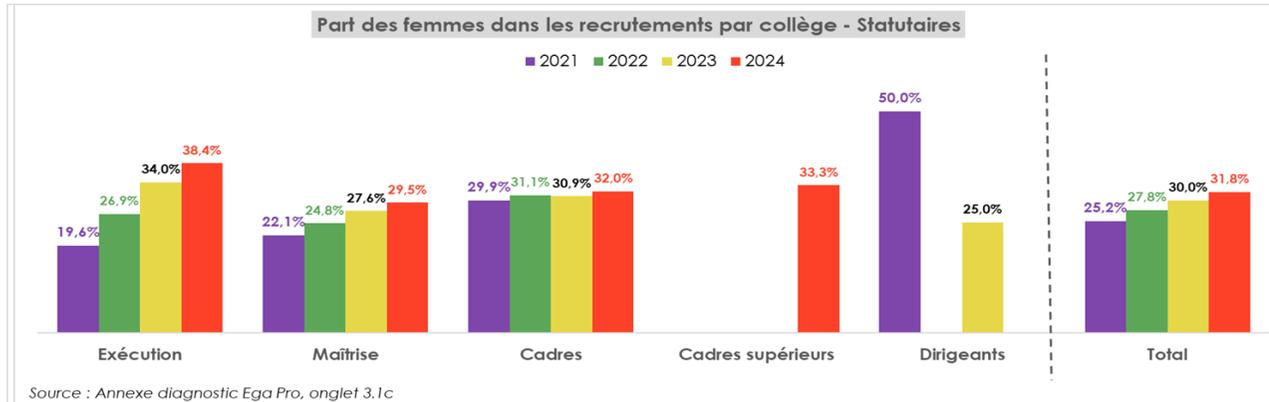
# Malgré une nouvelle impulsion en faveur de la politique de diversité, le taux de féminisation global n'évolue pas en 2024 et reste à 29.9 %

Objectifs de l'accord EDF 2021-2025 : 33 % dans l'effectif total, l'effectif cadre et les Codir. Le groupe EDF ambitionne une cible de 36 % à 40 % à horizon 2030

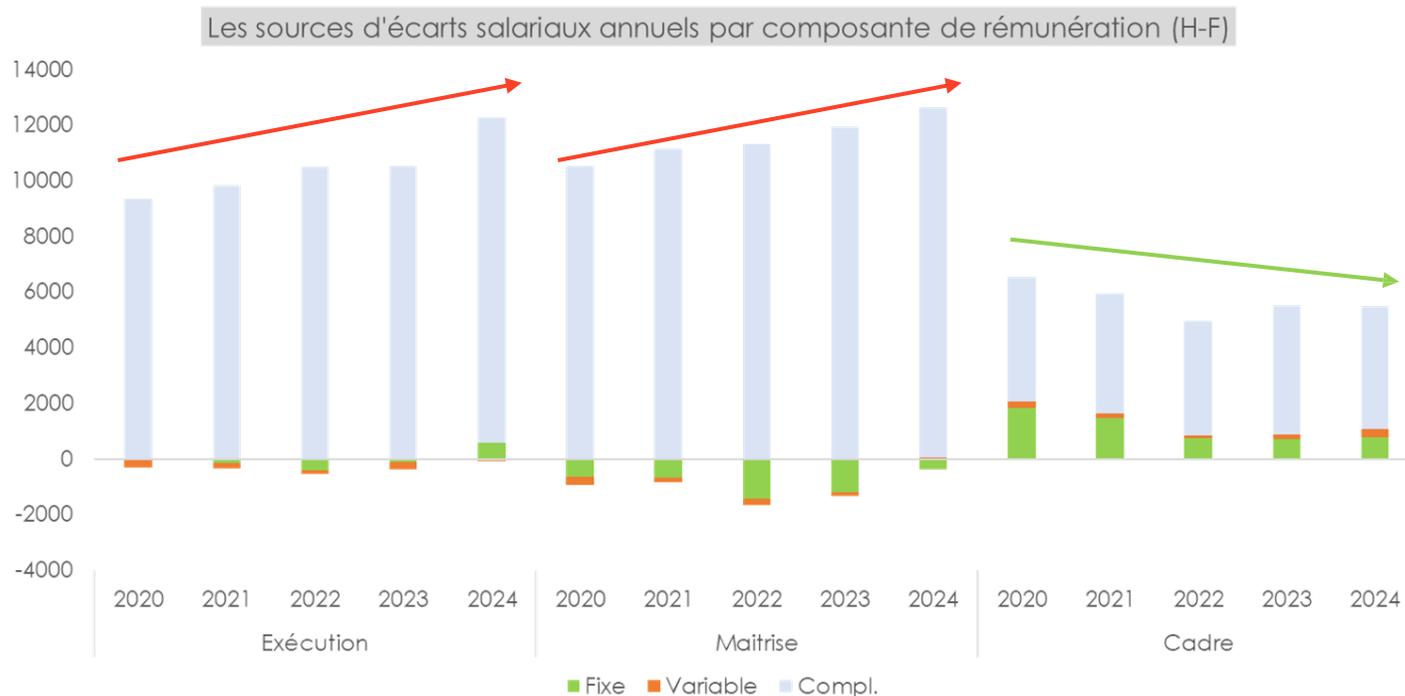
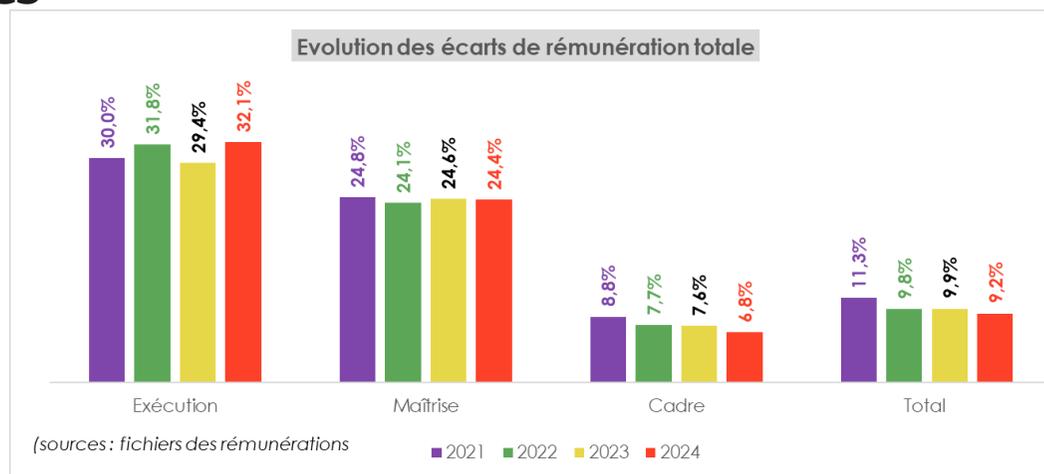


# Pour la 2<sup>e</sup> année consécutive, le taux de recrutement de femmes est supérieur au taux de féminisation des effectifs... un résultat néanmoins insuffisant pour permettre la progression du taux de féminisation, même avec la cible globale fixée à 33 % pour 2025 à la maille EDF SA

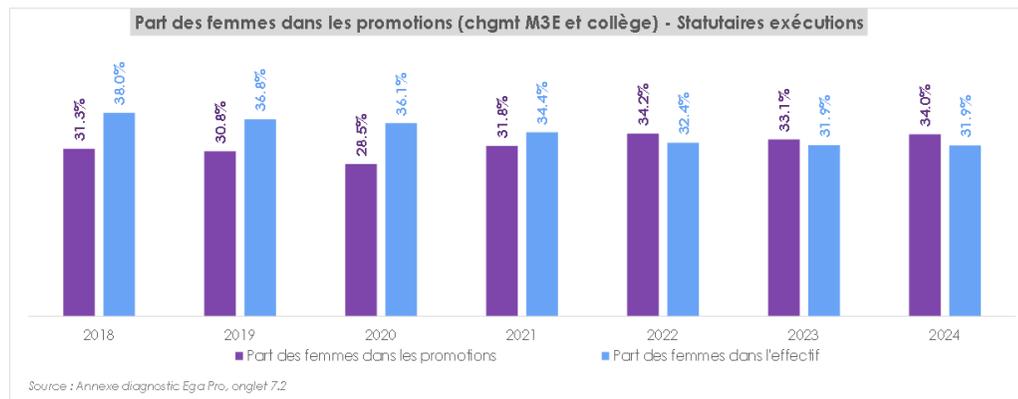
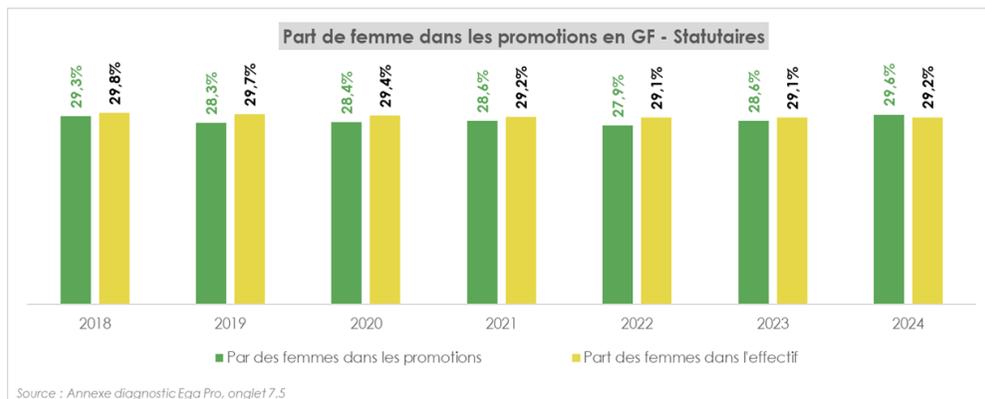
La progression du taux de féminisation des recrutements reste insuffisante pour anticiper les futurs départs de femmes : elles représentent 34 % des salariés de plus de 60 ans



# La réduction des écarts salariaux se poursuit, sauf sur le collège Exécution. En tout état de cause, quel que soit le collège les écarts salariaux restent systématiquement favorables aux hommes, du fait du poids des rémunérations complémentaires



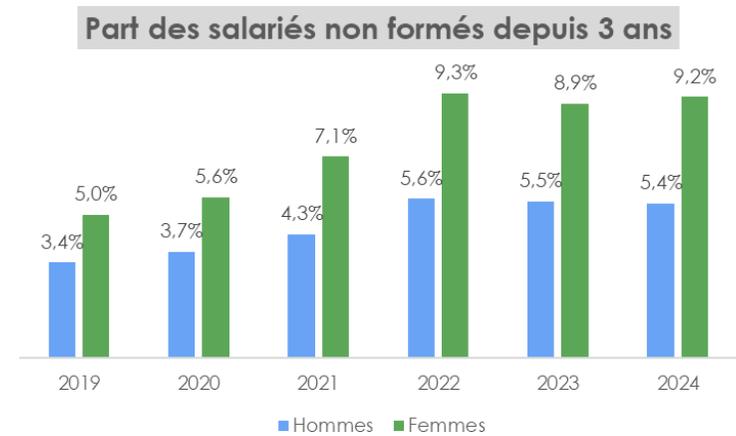
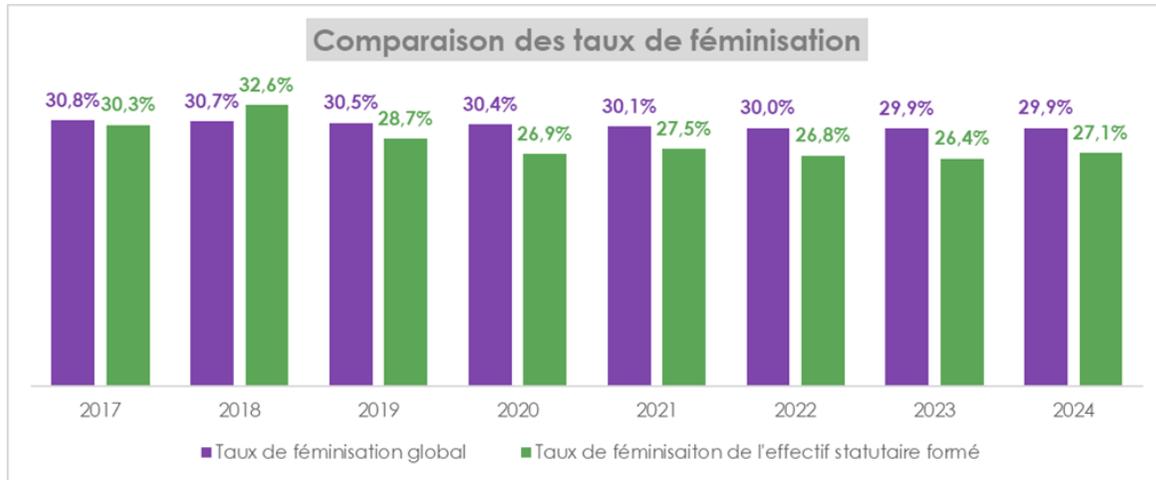
# L'attention portée aux parcours des femmes aboutit sur les dernières années à un rééquilibrage certain des promotions... Reste que le poids de l'historique des parcours reste une source d'inégalités



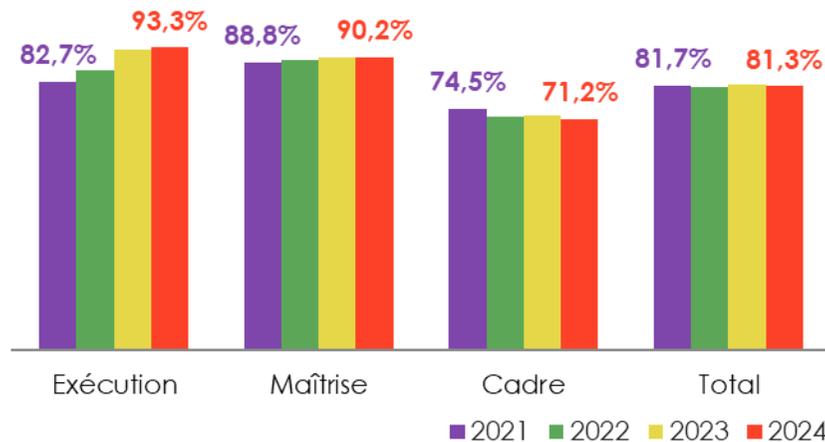
- Une analyse spécifique effectuée à partir du diagnostic égalité professionnelle montre que :
  - **Après 20 ans d'ancienneté**, 78.5 %des femmes embauchées en Exécution (avec un diplôme inférieur ou égal au bac) appartiennent au collège Maîtrise (72.9 %pour les hommes). En revanche, elles ne sont que 16.4 %à être devenues Cadres (22.4 %pour les hommes)
  - 41.3 %des femmes recrutées avec un diplôme maîtrise sont toujours dans le collège Maitrise après 20 ans d'ancienneté (33.8 %des hommes). Elles sont 58.1 %à être passées Cadres alors que ce taux est de 65.6 % pour les hommes
  - Les écarts de trajectoire sont nettement moins marqués pour les Cadres embauchés avec un diplôme cadre. Elles sont d'ailleurs 7.6 %à avoir intégré les cadres supérieurs ou cadres dirigeants, contre 6 %pour les hommes
  - Tous statuts confondus, 31 femmes sont devenues cadres dirigeants (37 hommes)

# Les objectifs de proportionnalité fixés par l'accord sur le thème de l'accès à la formation ne sont pas atteints

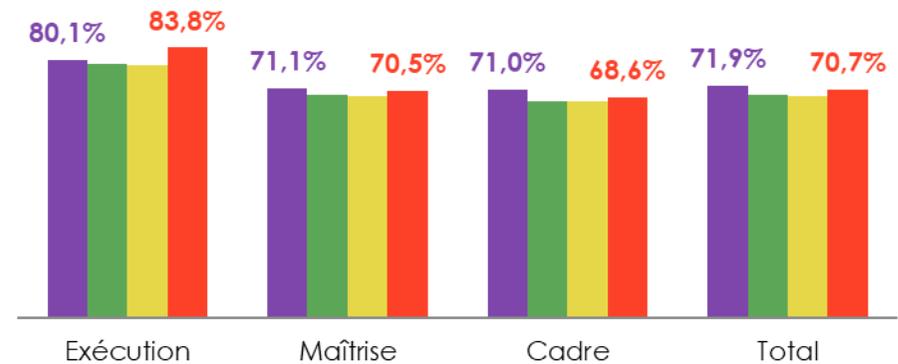
Depuis 2019, le taux de féminisation des statutaires formées reste inférieur au taux de féminisation des effectifs et les taux d'accès des femmes témoignent de la surreprésentation des hommes dans les métiers techniques de la production, où le poids des formations, notamment habilitantes, est plus important



**Taux d'accès par CSP - Hommes**

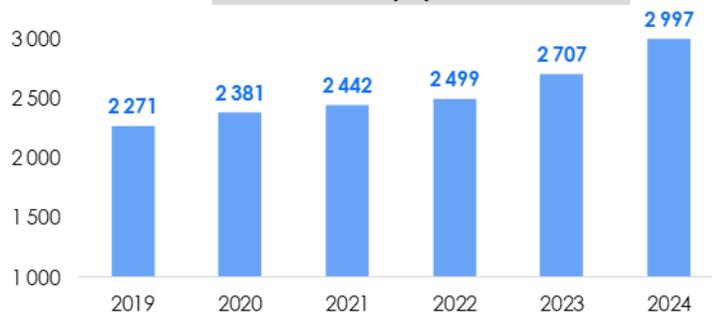


**Taux d'accès par CSP - Femmes**



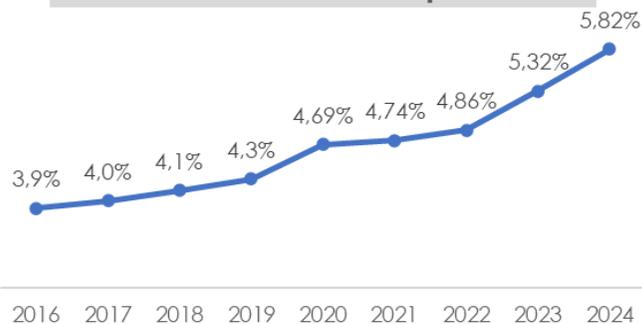
# La politique d'intégration des salariés en situation de handicap se caractérise en 2024 par une progression nette du taux d'emploi : le taux légal de 6 % est presque atteint. Le nombre de salariés en situation de handicap progresse de 10.7 % évolution toujours portée par les nouvelles reconnaissances

Evolution de la population totale TH

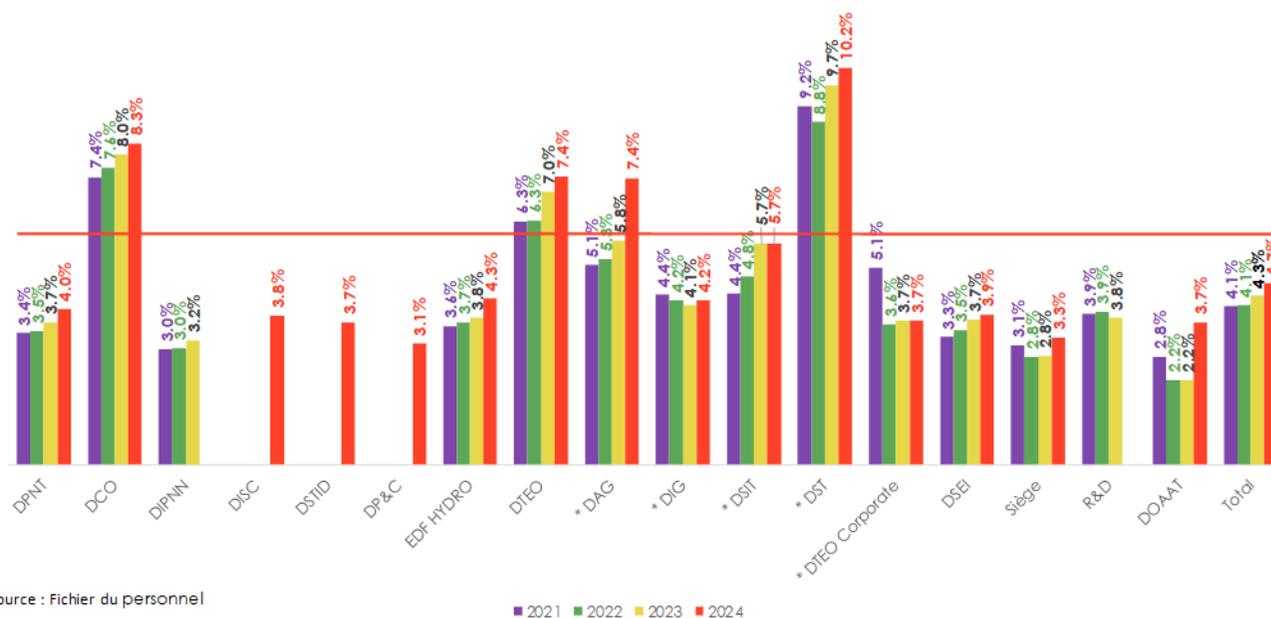


Source : Fichier du personnel

Evolution du taux d'emploi direct



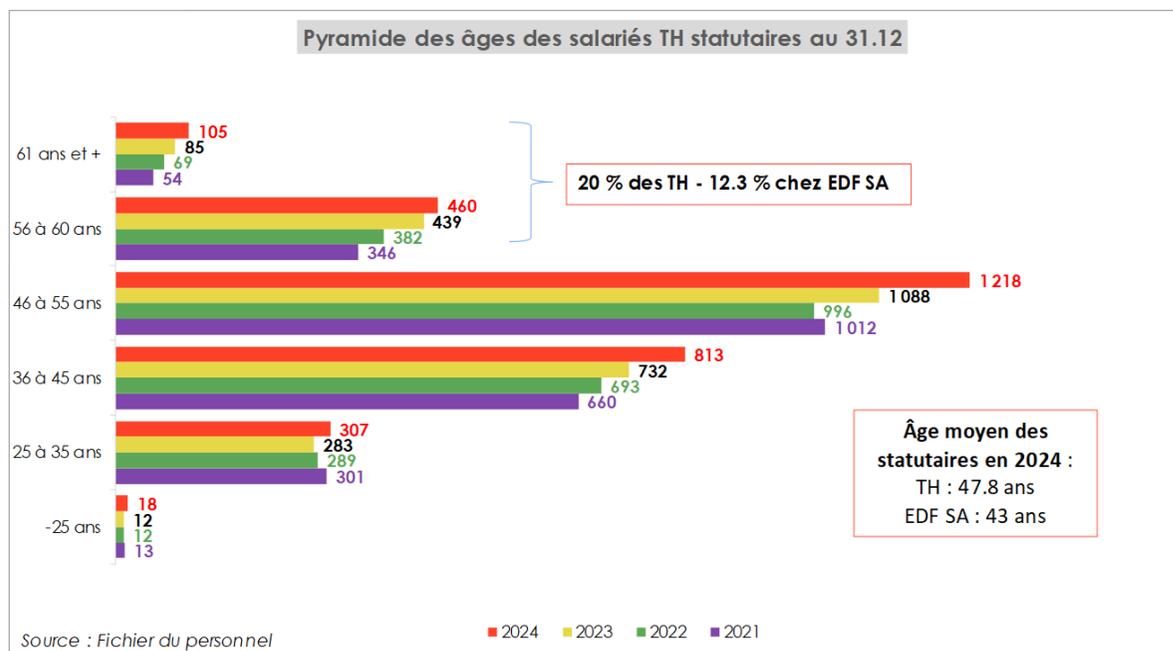
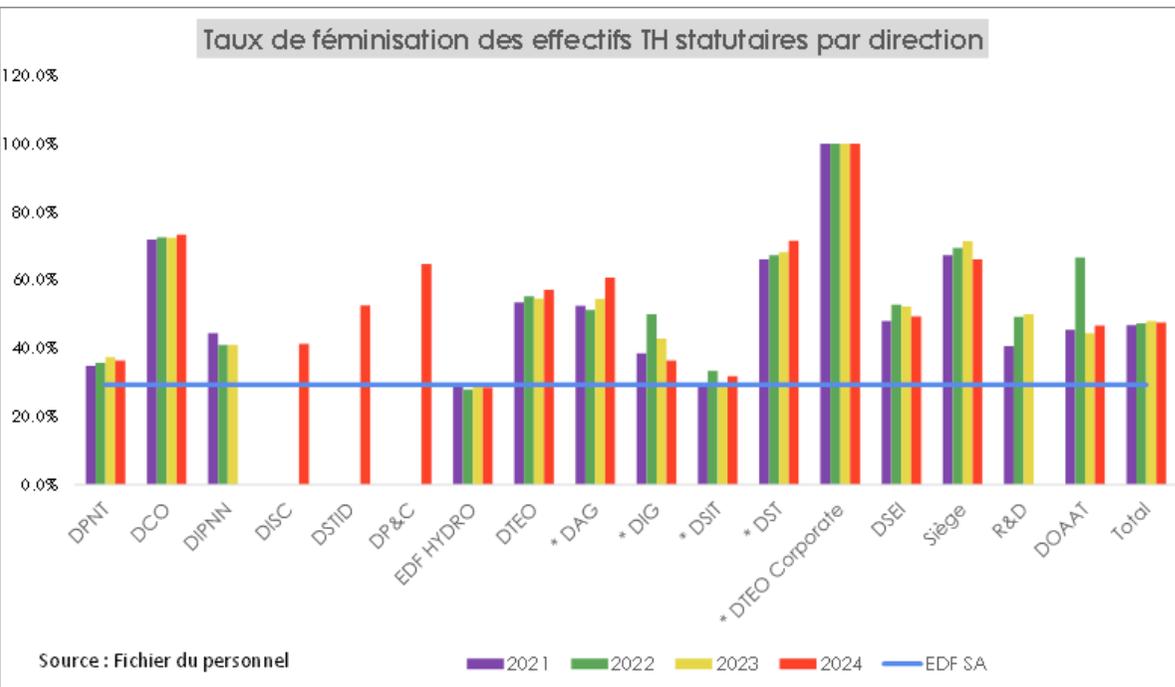
Part des effectifs TH au 31.12 - Statutaires



Source : Fichier du personnel

## Une population RQTH plus féminisée et plus âgée au regard du corps social EDF SA

Les femmes représentent 47.6 % de la population RQTH, soit nettement plus que leur représentation au sein de la population statutaire de EDF SA (29.2 %), et la part des salariés de plus de 55 ans a suivi une tendance haussière depuis 2020



# Les attentes des salariés en situation de handicap restent fortes sur les volets "reconnaissance", "formation" et "développement professionnel", domaines sur lesquels ils restent proportionnellement moins favorisés (1/2)

## Synthèse des distributions de NR - Effectif CDI statuaire par motif - **Avancements au choix sur contingent**

	Total changements de NR					Total NR distribués				
	2021	2022	2023	2024	Diff.	2021	2022	2023	2024	Diff.
Salariés RQTH	423	776	1 101	683	-418	454	860	1 241	738	-503
Total salariés	13 186	22 489	33 135	20 059	-13 076	14 233	25 106	38 838	21 616	-17 222
<b>Part RQTH</b>	<b>3,2%</b>	<b>3,5%</b>	<b>3,3%</b>	<b>3,4%</b>	<b>+0,1 pts</b>	<b>3,2%</b>	<b>3,4%</b>	<b>3,2%</b>	<b>3,4%</b>	<b>+0,2 pts</b>

## Détail des effectifs statutaires

	2021	2022	2023	2024	Diff.
Salariés RQTH	2 385	2 442	2 639	2 921	282
Total salariés	58 565	59 334	60 750	62 517	1 767
<b>Part RQTH</b>	<b>4,1%</b>	<b>4,1%</b>	<b>4,3%</b>	<b>4,7%</b>	<b>+0,3 pts</b>

- Les salariés en situation de handicap ont bénéficié de 3.4 % des NR AIC, soit moins que leur part dans les effectifs en 2024... constat identique aux années précédentes

## Indicateurs formation population RQTH

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Effectif RQTH (fichier du personnel)</b>	<b>2 271</b>	<b>2 381</b>	<b>2 436</b>	<b>2 495</b>	<b>2 703</b>	<b>2 997</b>
Salariés formés RQTH*	1 860	1 452	1 681	1 659	1 794	2 085
Taux d'accès population RQTH	82%	61%	69%	66%	66%	70%
Comparatif EDF SA	84%	70%	79%	77%	78%	78%
Heures de formation	79 089	46 481	65 674	67 940	78 425	81 047
Participations (Nb de stagiaires)	8 304	7 466	9 738	9 428	9 903	10 544
Intensité de formation	43	32	39	41	44	39
Comparatif EDF SA	63	52	59	61	69	70
Salariés non formés depuis 3 ans	183	171	228	321	366	421
% effectif non formé 31/12	8%	7%	9%	13%	14%	14%
Comparatif EDF SA	4%	4%	5%	7%	7%	7%

Source : Dossier Politique sociale

\*Avec Amadoes à partir de 2024

- Par ailleurs, 60 salariés (50 en 2023) ont bénéficié de 90 NR (80 NR en 2023) dans le cadre du dispositif de "mesures correctrices exceptionnelles en cas d'écart de salaire injustifié"
- Lors de l'enquête QVT spécifique RQTH de 2024, 55 % des répondants considèrent que leur situation de travailleur handicapé n'est pas bien prise en compte en ce qui concerne la fixation de leurs objectifs

## Les attentes des salariés en situation de handicap restent fortes sur les volets "reconnaissance", "formation" et "développement professionnel", domaines sur lesquels ils restent proportionnellement moins favorisés (2/2)

Nombre de GF attribués aux salariés RQTH						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
DPNT	2	4	3		1	1
EDF HYDRO	1			3		1
DIPNN		1			3	1
DCO	1	3	2	2	11	5
DTEO DST - DSIT - DO					2	
DTEO DAG						
DTEO DIG						
R&D						
DSEI		2	3	1		
Siège						
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>8</b>

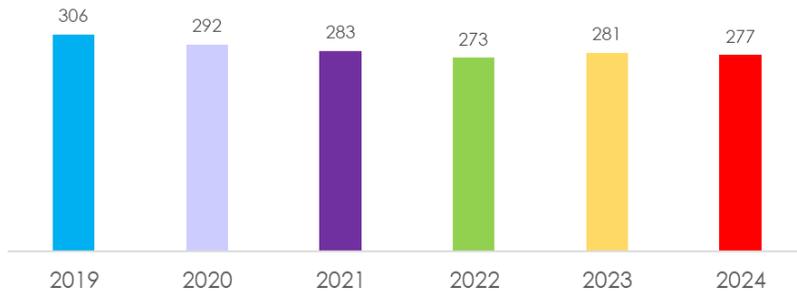
Source : tableaux des indicateurs du Comité de suivi national de l'accord Handicap

- 63 % des salariés en situation de handicap présents sur les 3 dernières années (1 624 salariés) n'ont pas bénéficié de GF sur la période, soit un écart de 6 points avec les données obtenues à la maille EDF SA

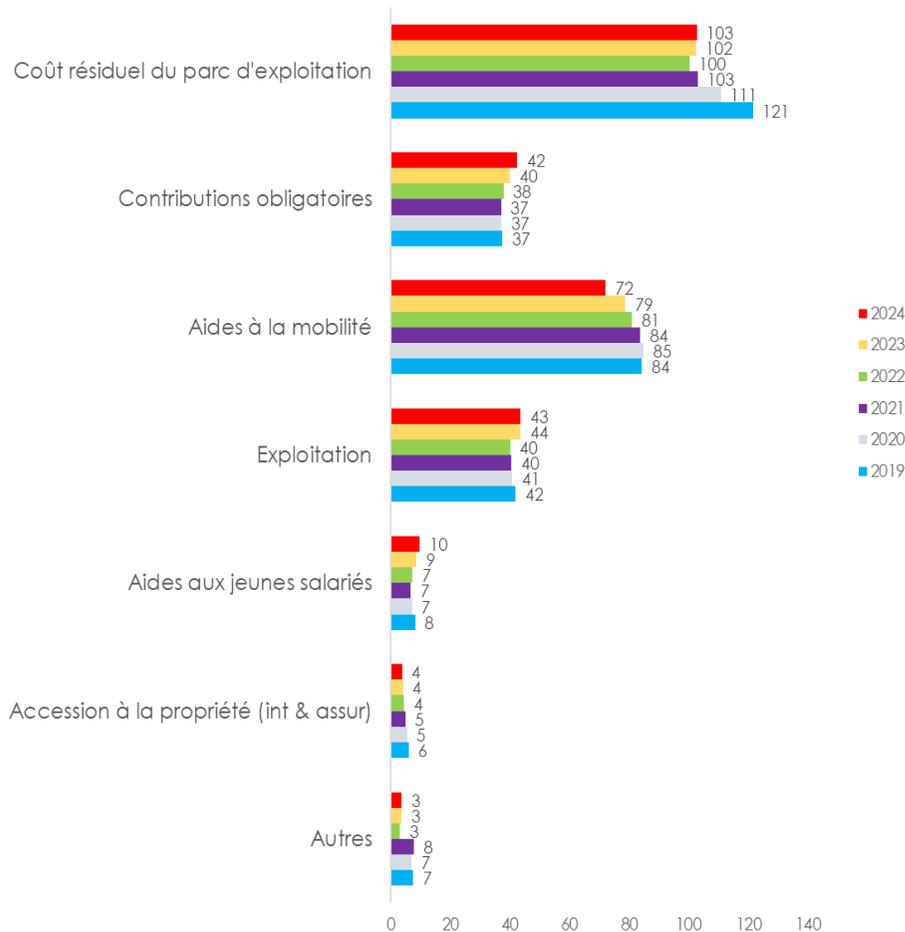
- La deuxième enquête QVT spécifique à la population RQTH montre que les attentes restent fortes concernant les parcours professionnels :
  - Seuls 39 % des répondants s'estiment satisfaits de leurs possibilités d'évolution professionnelle. Si ce taux est en progression par rapport à 2021 (31 %), il reste très éloigné du taux à la maille EDF SA (58 % de salariés satisfaits)
  - 1 salarié sur 3 rencontre encore des difficultés dans son parcours professionnel
  - Et seuls 28 % des salariés en situation de handicap ayant fait part de leurs difficultés, estiment être satisfaits des réponses apportées

## Le coût global de la politique logement connaît une légère inflexion de 1 % en 2024 (-3 M€), résultant d'évolutions disparates

Evolution du coût global de la politique Logement (en M€)



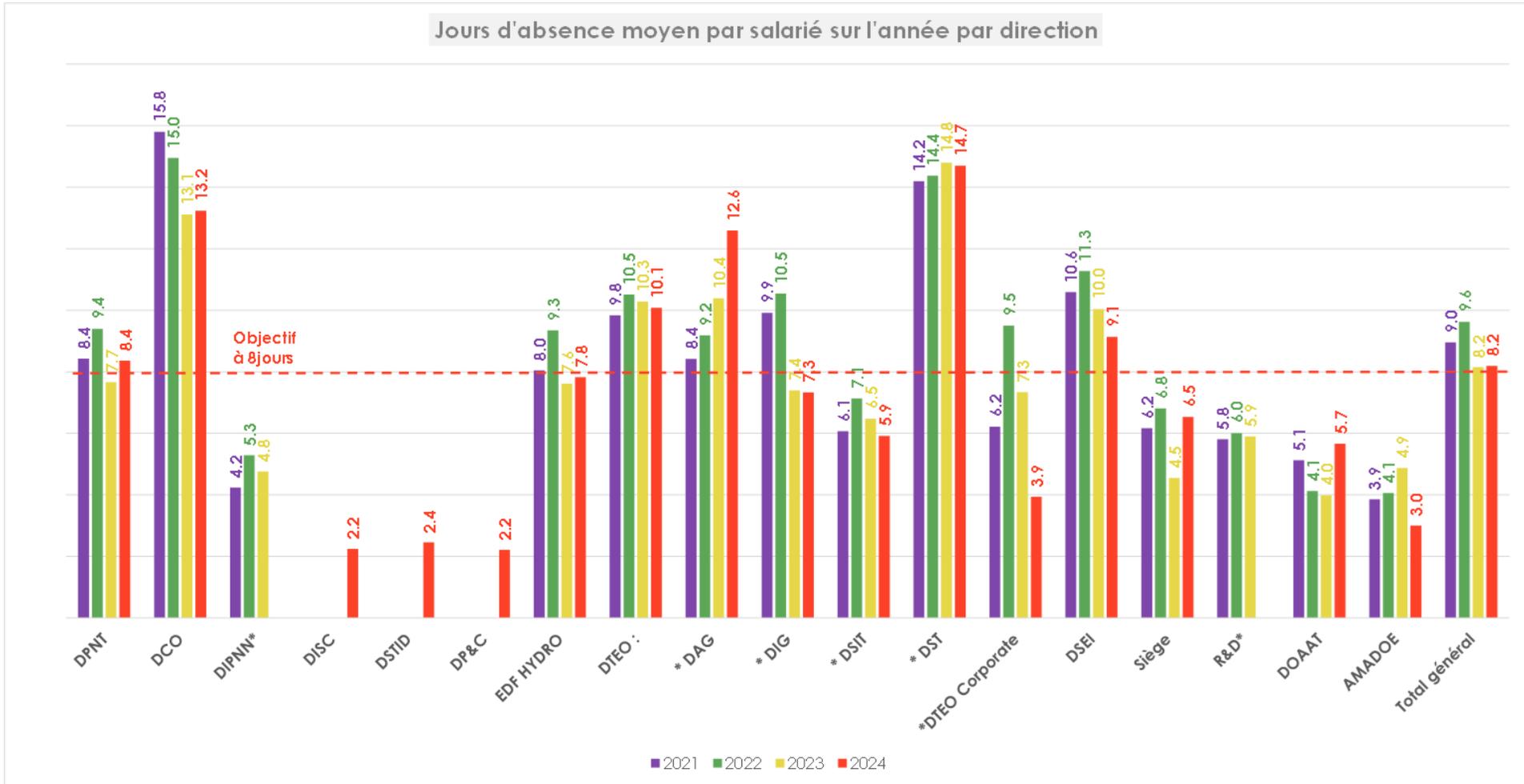
Détails des coûts de la politique Logement (en millions €)



- La baisse du coût global est imputable à **la réduction des aides à la mobilité (-6.6 M€)** : l'augmentation des montants versés au titre du Capital Mobilité Modulé (+ 5, 8 M€) ne compense pas la diminution de l'ancien dispositif des AIL (-10.4 M€) et cela dans un contexte de réduction des mobilités et de développement de dispositifs alternatifs (My Job en proximité, télétravail dans le cadre de l'accord Tama)
- **L'augmentation des contributions directes (+ 2.5 M€)** en lien avec la progression de la masse salariale et l'évolution des **aides aux jeunes salariés**, alternants et jeunes salariés (+1.2 M€) viennent partiellement compenser la baisse des aides à la mobilité

# Après une nette amélioration en 2023, les résultats en termes d'absentéisme sont stables en 2024

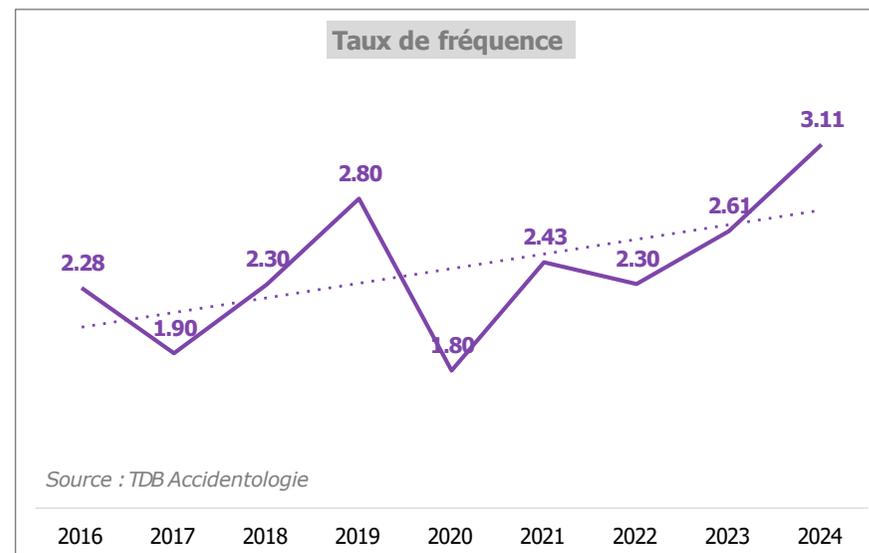
Le nombre moyen de jours d'absence par salarié reste à 8.2, légèrement au-dessus de l'objectif historique de l'entreprise.



# En matière d'accidentalité, les résultats 2024 sont en forte détérioration

## À la fois pour les salariés EDF et pour les prestataires

- En matière d'accidentalité, les politiques de prévention ont besoin de temps pour se déployer et aboutir à des résultats concrets. Les résultats de 2024 s'inscrivent justement dans une détérioration de longue période : le taux de fréquence des accidents du travail des salariés d'EDF SA atteint son plus haut niveau depuis 2016. Même si l'on constate des variations différenciées selon les Directions, on note cette année une progression du taux de fréquence notamment à la DPNT ainsi qu'à SEI.
- Les résultats concernant les prestataires renvoient aux mêmes tendances, avec un taux de fréquence passant de 3.3 à 3.6 entre 2023 et 2024.
- Avec 3 accidents mortels en 2024 (dont 1 prestataire) et 8 accidents graves, aucun des objectifs d'EDF SA n'a été atteint dans le domaine de la sécurité
- Tout en restant modéré, le taux de gravité des accidents se dégrade aussi, et ce, de manière ininterrompue depuis 2021
- Enfin, on décompte, en 2024, 37 demandes de reconnaissance de maladies professionnelles (17 en 2023) concernant principalement les TMS et les troubles psychiques.



## Une intensification de la charge de travail qui se lit au travers de plusieurs indicateurs

- Les résultats de l'enquête **Evrest** 2023-2024 placent toujours en tête des facteurs de risques l'intensité de la charge de travail et le travail bousculé, de même la pression psychologique
- On retrouve toujours, au sein du baromètre **MyEDF**, un quart à un tiers des répondants insatisfaits de leur charge de travail
- Les **heures complémentaires et supplémentaires** ont concerné en 2024 à la fois plus de salariés pour un nombre d'heures moyen en progression
  - Principalement pour les agents de maîtrise
  - Et au sein de la DPNT
- Par ailleurs, le nombre de **cadres au forfait ayant effectué plus de 215 jours de travail réel** a considérablement progressé par rapport à l'année précédente et la proportion de ceux effectuant plus de 210 jours a dépassé 50 %